

اعتبارسنجی تأثیر نظام اداری سازمان جهاد کشاورزی فارس و میانجی‌گری مدیریت دانش بر کیفیت آموزش کشاورزان

سعید طالبی^۱، سمیه نگهداری^۲، فرزاد محمدجانی^۳

۱- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

فرهنگ سازمانی به عنوان عامل پایداری و رشد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. هدف این پژوهش بررسی تأثیرگذاری فرهنگ اداری بر کیفیت تدریس و آموزش با میانجی‌گری مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی بود. روش تحقیق علی-ارتباطی بود. جامعه آماری تحقیق شامل مروجان جهاد کشاورزی، اعضای هیات علمی ایستگاه‌های تحقیقات کشاورزی، اعضای هیات علمی رشته کشاورزی دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و دولتی فارس به شمار ۲۲۴۷ نفر در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان شمار ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سنجش کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲) با پایایی ۸۲٪، فرهنگ سازمانی دنیسون (۱۹۹۵) و کامرونو کوئین (۲۰۰۶) با پایایی ۸۵٪، مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی طاهری و همکاران (۱۴۰۱) با پایایی ۸۷٪ می‌باشد. هر سه ابزار مقیاس ۵ درجه‌ای هستند و روایی آنها با تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای بررسی تأثیرگذاری متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. یافته‌های تحقیق گویای آن است که فرهنگ سازمانی بر مؤلفه‌های مدیریت دانش (تولید، توزیع، پردازش) و کیفیت تدریس و یادگیری دارای اثر مستقیم مثبت است. همچنین مؤلفه‌های مدیریت دانش بر کیفیت تدریس و آموزش دارای اثر مستقیم می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بهبود فرهنگ سازمانی می‌تواند بر استفاده درست از مدیریت دانش مؤثر باشد که این امر باعث افزایش کیفیت تدریس و آموزش در سازمان می‌شود.

نماینده واژگان: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، آموزش کشاورزی

نویسنده مسئول: سعید طالبی

رایانامه: saeedtalebi@pnu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

مقدمه:

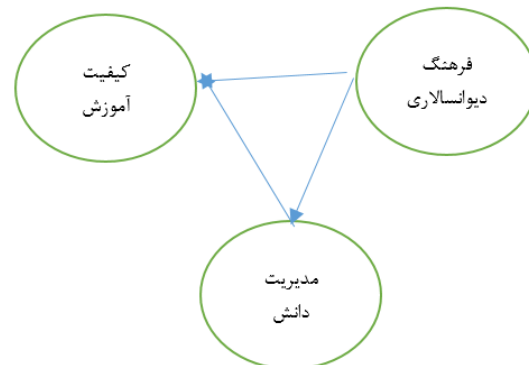
جهاد کشاورزی نقش بسیار مهمی در بین سازمان‌های کشور ایفا می‌کند و بدون شک می‌تواند در بسیاری از زمینه‌ها مانند عامل‌های زیست‌محیطی، آب، خاک و هوا نقش پررنگی داشته باشد (حیدری، ۱۴۰۰). بر همین مبنا آموزش و ترویج کشاورزی نقش بسیار مهمی در فرایند توسعه پایدار و پیشگیری از آسیب‌های زیست‌محیطی ایفا می‌کند. کیفیت بخشی به آموزش کشاورزان نه تنها به ارتقای دانش، مهارت و نگرش آنان کمک کرده و منجر به افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال، بهبود امنیت غذایی و حفاظت از محیط زیست می‌شود، بلکه ترویج کشاورزی با ارائه آموزش‌های کمی و کیفی مناسب و به روز، نقش مهمی در توانمندسازی کشاورزان و افزایش درآمد آنان ایفا می‌کند (آقاجری، ۱۴۰۳)، زیرا کیفیت آموزشی از جمله عامل‌های مهم در فرآیند یادگیری است (رشوندی و عاشوری، ۱۴۰۰) و سودمندترین تجربه یادگیری را به ارمغان می‌آورد (کوشی و همکاران، ۱۳۹۶). در کیفیت بخشی نیز مدرسان راهبردهای مناسب آموزشی را به طور مؤثر در فرایند تدریس مورد استفاده قرار می‌دهند (اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۸) و هدف آن بهبود یادگیری و توسعه فردی است (هوی و میسکل، ۲۰۱۲). از جمله عامل‌هایی که بر کیفیت تدریس و نوآوری مدرس تأثیرگذار است آنگونه که اسباری (۲۰۲۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری مدرس اشاره کرده، فرهنگ است؛ اگرچه بررسی و ارزیابی مدون و نظام مند درباره فرهنگ سازمانی به دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ برمی‌گردد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۳) اما به باور ساکمن (۲۰۱۱) بین اندیشمندان در تعاریف فرهنگ سازمانی هنوز اختلاف نظرهایی وجود دارد به طوری که دنیسون و همکاران (۲۰۱۲) از فرهنگ سازمانی به عنوان الگوی رفتاری نظام‌مند یا شاین (۲۰۱۷) فرهنگ سازمانی را مفروض‌های اساسی و ناخودآگاه می‌دانند که اعضای سازمان به آن‌ها باور دارند. این مفروض‌ها اغلب نانوشته و غیرقابل مشاهده هستند، اما بر رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها تأثیر می‌گذارند. دیل و کندی (۱۹۸۲) فرهنگ سازمانی را بر مبنای دو محور خطرپذیری و بازخورد به چهار دسته فرهنگ سخت‌کوشی

(سازمان‌هایی با خطرپذیری بالا و بازخورد سریع)، فرهنگ کار و تلاش (سازمان‌هایی با خطرپذیری پایین و بازخورد سریع)، فرهنگ پروژه‌محور (سازمان‌هایی با خطرپذیری بالا و بازخورد کند)، فرهنگ دیوان‌سالاری (سازمان‌هایی با خطرپذیری پایین و بازخورد کند)، مانند سازمان‌های دولتی) تقسیم می‌کنند. دیوان‌سالاری به عنوان یک نظام اداری، توسط ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی، به طور جامع تعریف و تحلیل شده است. وبر دیوان‌سالاری را به عنوان یک ساختار عقلانی و کارآمد برای مدیریت سازمان‌های بزرگ معرفی کرد که در آن نقش‌ها و مسئولیت‌ها به آشکارا تعریف شده‌اند و تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای قانون و مقررات انجام می‌شوند (وبر، ۲۰۱۲). نباید فراموش کرد که ساختار سلسله‌مراتبی در فرهنگ دیوان‌سالاری ممکن است باعث محدودیت در مشارکت آموزش‌گران و دانش‌آموزان در فرآیندهای آموزشی شود. این امر می‌تواند به کاهش تعامل و مشارکت فعال در کلاس‌های درس منجر شود (هوی و میسکل، ۲۰۱۲) و فرهنگ دیوان‌سالاری به دلیل ساختار سخت‌گیرانه‌اش ممکن است در برابر تغییرپذیری‌ها مقاومت کند. این مقاومت می‌تواند بازدارنده هماهنگی و سازگاری روش‌های تدریس با فناوری‌ها و رویکردهای جدید آموزشی شود (کامرون و کوپین، ۲۰۱۱). همسو با پژوهش اسباری (۲۰۲۴) در ایران علی‌زاده و سلیمی (۱۳۸۶) پژوهشی به منظور بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهبود کیفیت دبیرستان‌های متوسطه شهر اصفهان، و احدی (۱۳۹۶) در پژوهش دیگری با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش آموزش‌گران به نوآوری‌های آموزشی در دبستان‌های شهر اردبیل انجام دادند که هر دو پژوهش‌گویای تأثیرگذاری فرهنگ دیوان‌سالاری بر کیفیت تدریس در حوزه آموزش و یادگیری بودند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نه تنها بر کیفیت آموزش و تدریس بلکه بر مدیریت دانش و تسهیم آن تأثیرگذار است، اگر چه ایلی و همکاران (۱۳۹۰) در نتیجه بررسی‌های خود نشان دادند که بین فرهنگ و ساختار اداری و تسهیم دانش ارتباط معناداری وجود ندارد اما پژوهش‌هایی که در ادامه می‌آید گویای تأثیرگذاری دیوان‌سالاری اداری بر مدیریت

دانش است از جمله اقبال و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان ایجاد مزیت رقابتی: چگونه فرهنگ سازمانی ظرفیت جذب را از طریق اشتراک دانش شکل می‌دهد یا جایانتو و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهش دیگری با عنوان نقش فرهنگ سازمانی بر رفتار نوآورانه با میانجیگری انتقال دانش و تعدیل شده توسط خودمختاری کار در کارگزاری مدیریت بلایای منطقه ای یوگیاکار تا نشان دادند که فرهنگ سازمانی (دیوان سالاری) بر مدیریت دانش و تسهیم آن تأثیرگذار است، افزون بر این نیسا و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهش دیگری با عنوان تأثیر فرهنگ، تعهد عاطفی و اعتماد بر تسهیم دانش در میان آموزشگران در جاکارتای شرقی بر نقش فرهنگ دیوان سالاری بر مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی نیز اشاره کرده‌اند. لازم به یادآوری است که نه تنها در پژوهش‌های خارجی بلکه در پژوهش‌های داخلی مانند مسیبی و همکاران (۱۳۹۹)، شاد و همکاران (۱۳۹۷)، حسنی بجد و اورعی یزدانی (۱۳۹۷)، حسینی فاطمی، بارانی (۱۳۹۶)، جوکار کوهنجانی و راه پیم (۱۳۹۵)، نبیلی پور طباطبائی و غفاری‌راد (۱۳۹۵)، خزاعی و یقینی (۱۳۹۵)، یاری و غلامی (۱۳۹۴) بر تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی دیوان سالاری بر مدیریت دانش اشاره شده است. به باور مرتون (۱۹۵۷) ساختار سلسله مراتبی و تمرکز بر بی‌شخصی در فرهنگ دیوان سالاری ممکن است باعث محدودیت در تسهیم دانش بین کارکنان شود. در این فرهنگ، اطلاعات به طور معمول از بالا به پایین جریان می‌یابد و ارتباط‌های افقی بین کارکنان محدود است و تمرکز بیش از حد بر قانون، شیوه نامه‌ها و رویه‌ها ممکن است خلاقیت و نوآوری را محدود کند. این امر می‌تواند به کاهش تولید دانش جدید و نبود زمینه استفاده مؤثر از دانش موجود منجر شود این در حالی است که دانش، سرمایه‌ای قابل مدیریت و قابل اشتراک‌گذاری است (امیدپناه و همکاران، ۱۴۰۰) استفاده از آن به منظور تصمیم‌گیری بهتر و بهبود عملکردهایی است که بر پایه دانش استوارند (هانگ و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت دانش طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری قرار گرفته است تسهیم دانش مهم‌ترین بخش و چالش مدیریت دانش است و به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند به عنوان یکی از اصلی‌ترین عناصر در فرآیندهای

مدیریت دانش منعکس شود (امیدپناه و همکاران، ۱۴۰۰). طاهری و همکاران (۱۴۰۱) در نتیجه بررسی‌های خود بیان کرده‌اند که مدیریت دانش در بخش کشاورزی برای دسترسی کشاورزان به دانش فنی و یافته‌های تحقیقاتی، یکی از ارکان اصلی نظام ترویج کشاورزی است. فرایند مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی شامل مؤلفه‌های تولید، ذخیره‌سازی، پردازش و توزیع دانش است، تولید دانش به روش‌های مختلفی چون دانش بهره‌برداران به ویژه تولیدکنندگان پیشرو، رسانه‌های جمعی و در دسترس، دانش مروجان، کارشناسان و هر گونه منبع احتمالی در دسترس صورت می‌پذیرد. ذخیره دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی به معنای ثبت، مستندسازی، کدگذاری و طبقه‌بندی دانش و تجربه‌های کسب شده، درس‌های آموخته شده و دانش آشکار و مستندهای سودمند است، پردازش دانش نیز بیانگر پالایش و ذخیره دانش خلق شده یا کسب شده، طبقه‌بندی و قابل در دسترس ساختن دانش برای کسانی که به آن نیاز دارند و به روز کردن دانش پایگاه‌های موجود در سازمان مربوط به کشاورزی است در نهایت در نظام نوین کشاورزی، انتقال دانش به شیوه‌ای گسترده و فراگیر توسط بازیگران مختلف صورت می‌گیرد اطلاعات واقعی، کامل و به هنگام از نیاز کشتزارها و بهره‌برداری می‌تواند پایه اصلی برای نظام توزیع دانش باشد به طور کلی انتقال دانش از طریق رسانه‌های ترویجی نوشتاری و دیداری شنیداری و دیگر روش‌های ترویجی صورت گیرد. اشتراک دانش، بر قدرت افراد در تبادل دانش، تجارت و مهارت‌ها می‌افزاید، تغییرپذیری‌های سازمانی را آسانگری می‌کند و چنانکه پیشتر بیان شد عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (چن و چنگ، ۲۰۱۲). مدیریت دانش با ذخیره و مستندسازی دانش، به مدرسان کمک می‌کند تا از مرجع و منبع‌های آموزشی موجود به طور مؤثر استفاده کنند. این امر به بهبود برنامه‌ریزی درسی و طراحی محتوای آموزشی با کیفیت کمک می‌کند (داون پورت و پروساک، ۲۰۰۰). هوی و میسکل (۲۰۱۲) معتقدند مدیریت دانش و تسهیم آن می‌تواند به مدرسان کمک کند تا از تجربه‌های یکدیگر یاد بگیرند و روش‌های تدریس خود را بهبود بخشند بنابراین دو مفهوم مدیریت دانش و

کیفیت تدریس و آموزش به طور مستقیم و نامستقیم بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و بهبود یکی می‌تواند به ارتقای دیگری منجر شود (نوناکا و تاکایوچی، ۱۹۹۵) افزون بر اسباری (۲۰۲۴)، باریون و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مدیریت تسهیم دانش: راهبردی برای بهبود کیفیت منبع‌های انسانی بر تأثیرگذاری مدیریت دانش بر کیفیت آموزش و یادگیری تأکید کرده‌اند همچنین رامن و همکاران (۲۰۰۵) مقاله‌ای در مجله آموزش نظام‌های اطلاعاتی منتشر و در آن به نقش مدیریت دانش در آموزش و یادگیری اشاره کرده‌اند مدیریت دانش با تشویق خلاقیت و نوآوری، به مدرسان کمک می‌کند تا روش‌های تدریس جدید و مؤثرتری را توسعه دهد و به بهبود نتایج یادگیری منجر شود (نوناکا و تاکایوچی، ۱۹۹۵). بنابراین از یکسو با توجه به افزایش تقاضای کشاورزان برای یادگیری دانش نوین و کسب اطلاعات جدید و از سوی دیگر پیشینه‌های پژوهشی که بیانگر تأثیر فرهنگ سازمانی دیوان سالاری بر آموزش و یادگیری می‌باشد این تحقیق در نظر دارد به بررسی تأثیرگذاری فرهنگ دیوان سالاری بر کیفیت آموزش به کشاورزان با میانجی‌گری مدیریت دانش در بین کارکنان جهادکشاورزی فارس در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بپردازد.



شکل ۱- مدل نظری تحقیق

روش‌شناسی

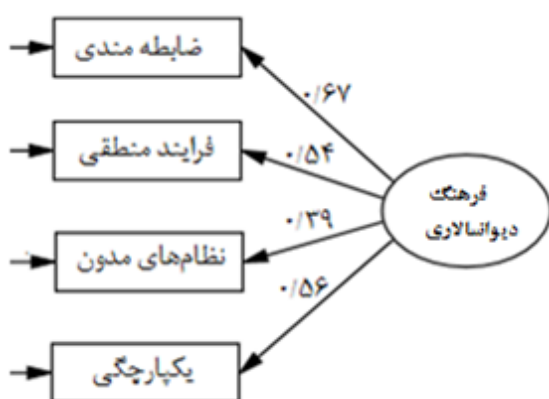
روش پژوهش، علی-ارتباطی می‌باشد، زیرا رابطه بین متغیرها را در چارچوب ارائه‌ی یک مدل علی بررسی می‌کند. جامعه آماری شامل مروجان جهادکشاورزی فارس، اعضای هیات علمی ایستگاه‌های تحقیقات کشاورزی، اعضای هیات علمی رشته کشاورزی دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و دولتی در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند و جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی

ساده استفاده شد که در آن هر یک از اعضا شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه داشته باشند. لذا برای انتخاب اعضای نمونه با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۳۳۰ نفر (۱۲۳ نفر ترویج جهادکشاورزی فارس، ۹۰ نفر عضو هیات علمی ایستگاه‌های تحقیقات نه‌گانه، ۱۱۷ نفر از اعضای هیات علمی رشته کشاورزی دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و دولتی شیراز با گرایش‌های زراعت و اصلاح نباتات، باغبانی، ترویج و آموزش کشاورزی، علوم خاک) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که شامل سه بخش و ۶۶ گویه می‌باشد که سه متغیر کیفیت تدریس و آموزش (۲۰ گویه)، فرهنگ سازمانی (۹ گویه) و مدیریت دانش (۳۷ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای روایی از روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی که نتایج آن در زیر هر پرسشنامه گزارش شده است، استفاده شد.

برای سنجش کیفیت تدریس از پرسشنامه سراج (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ پرسش و چهار مؤلفه طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس، رابطه بین فردی است. طیف آن لیکرت پنج درجه‌ای کامل مخالف (۲-)، مخالف (۱-)، بی نظر (۰)، موافق (۱+)، کامل موافق (۲+) است. پرسش‌های پرسشنامه عبارت‌اند از: ۱- به روزرسانی مستمر محتوای آموزشی بر مبنای کتاب‌ها، مقاله‌ها و طرح‌های پژوهشی جدید کشاورزی انجام شده است؟ ۲- مدرس از روش‌ها و راهکارهای فنی تدریس متناسب با سطح درک و نیاز کشاورزان استفاده می‌کند؟ ۳- آیا محتوای ارائه‌شده با نیازهای واقعی کشاورزان در منطقه همخوانی دارد؟ ۴- آیا هدف‌های هر جلسه آموزشی به روشنی بیان شده و اهمیت آن برای کشاورزان توضیح داده می‌شود؟ ۵- آیا محتوای آموزشی به صورت منظم و با ساختار منطقی ارائه می‌شود؟ ۶- آیا مدرس محتوا را با توجه به سطح دانش و تجربه کشاورزان تنظیم می‌کند؟ ۷- از ابزارهای کمک آموزشی (مثل پروژکتور، نگاره‌ها، نمونه‌ها) به صورت مؤثر استفاده می‌شود؟ ۸- آیا روش‌های تدریس به گونه‌ای است که مشارکت فعال کشاورزان را جلب کند؟ ۹- آیا مدرس از روش‌هایی استفاده می‌کند که تفکر انتقادی و خلاقیت

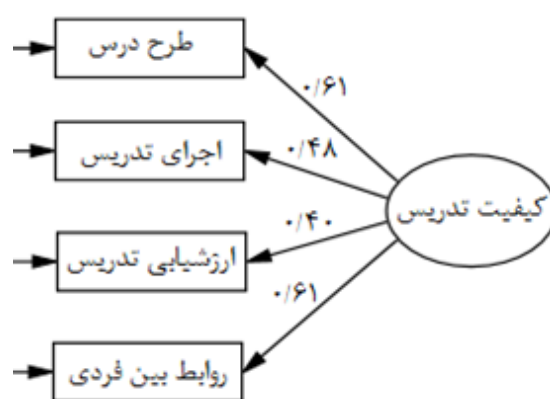
کشاورزان را پرورش دهد؟ ۱۰- آیا در پایان هر جلسه، مطالب به صورت خلاصه و سازمان‌یافته مرور می‌شوند؟ ۱۱- مدرس از آزمون‌های تشخیصی برای سنجش سطح اولیه کشاورزان استفاده می‌کند؟ ۱۲- آیا از روش‌های مناسبی برای اندازه‌گیری پیشرفت یادگیری کشاورزان استفاده می‌شود؟ ۱۳- آیا پرسش‌های طراحی شده در آزمون‌ها متناسب با هدف‌های آموزشی هستند؟ ۱۴- آیا مدرس کشاورزان را به خودارزیابی و بازتاب عملکردشان تشویق می‌کند؟ ۱۵- آیا در برگزاری آزمون‌ها، رعایت اصول اخلاقی و انصاف مدنظر قرار می‌گیرد؟ ۱۶- آیا مدرس اهمیت موضوع‌های آموزشی را به گونه‌ای بیان می‌کند که برای کشاورزان ملموس باشد؟ ۱۷- آیا راهنمایی‌های عملی برای اجرای صحیح فعالیت‌های کشاورزی ارائه می‌شود؟ ۱۸- آیا مدرس کشاورزان را به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی ترغیب می‌کند؟ ۱۹- آیا مدرس، محل برگزاری دوره را با توجه به موضوع آموزش، فصل سال و نیازهای کشاورزان به صورت مناسب انتخاب و مدیریت می‌کند؟ ۲۰- آیا مدرس به پرسش‌های کشاورزان با صبر و دقت پاسخ می‌دهد و دیدگاه‌های آنان را جدی می‌گیرد؟

۶۱/۰(B)، با کیفیت تدریس و آموزش، معنی‌دار است. در پژوهش زابلی و همکاران (۱۳۹۳) روایی صوری و محتوای پرسشنامه توسط کارشناسان و استادان دانشگاه بررسی تأیید شد. پایایی با توجه به آلفای کرونباخ در این تحقیق (۰/۸۲) به دست آمده است. برای سنجش فرهنگ سازمانی دیوان سالاری با بهره‌گیری از پرسشنامه دنیسون (۱۹۹۵) و کامرونو کوئین (۲۰۰۶) پرسشنامه ۹ پرسشی با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم با کد ۱ تا کاملاً مخالفم با کد ۵ و مؤلفه‌های چهارگانه ضابطه‌مندی، فرایند منطقی، نظام‌های مدون و یکپارچگی طراحی شد، پس از تأیید روایی، پرسشنامه توسط استادان گروه مدیریت، هنجاریابی تأییدی شد. مقدار شاخص‌های کای اسکوتر (۰/۵۵۲) تقسیم بر درجه آزادی (۱) مدل برابر ۰/۵۵۲ و مقدار P برابر ۰/۴۵۷ نشان داد که مدل تحلیل عاملی تأییدی، دارای برازش قابل قبولی است.



نگاره ۲- تحلیل عاملی پرسشنامه فرهنگ سازمانی دیوان سالاری

مقدار شاخص‌های کای اسکوتر (۰/۸۸۳) تقسیم بر درجه آزادی (۲) مدل برابر ۰/۴۴۱ و مقدار P برابر ۰/۶۴۳ نشان داد که مدل تحلیل عاملی تأییدی، دارای برازش قابل قبولی برخوردار است.



نگاره ۱- تحلیل عاملی پرسشنامه کیفیت تدریس و آموزش

بار عاملی استاندارد مربوط به مؤلفه‌های طرح درس (۳/۱۴۰) = $T = 0.61$ و $B = 0.48$ ، اجرای تدریس ($T = 2.994$ و $B = 0.48$)، ارزشیابی تدریس ($T = 2.688$ و $B = 0.40$) روابط بین فردی ($T = 3.139$ و $B = 0.61$)

و توزیع دانش به ترتیب مقدارهای آلفا ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۹۲ و ۰/۸۴ گزارش کردند در این پژوهش برای مؤلفه‌های یادشده، ضریب‌های آلفا بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۷ محاسبه شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۳۳۰ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی فارس مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند که از نظر جنسیتی شمار زنان بیش‌ترین (۲۱۵ نفر، ۶۵ درصد) و کم‌ترین شمار (۱۱۵ نفر، ۳۵ درصد) مربوط به مردان بود. به لحاظ سنی ۵۳ نفر (۱۶ درصد) زیر ۲۵ سال، ۱۳۵ نفر (۴۱ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ و ۱۰۲ نفر (۳۱ درصد) ۳۶ تا ۴۵ و ۴۰ نفر (۱۲ درصد) بالای ۴۶ سال بودند. از نظر سطح تحصیلی ۸۲ نفر کارشناسی (۲۵ درصد)، ۱۷۹ نفر کارشناسی ارشد (۵۴ درصد) و ۶۹ نفر دکتری (۲۱ درصد) بودند که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- پراکنش پاسخگویان بر مبنای ویژگی‌های فردی

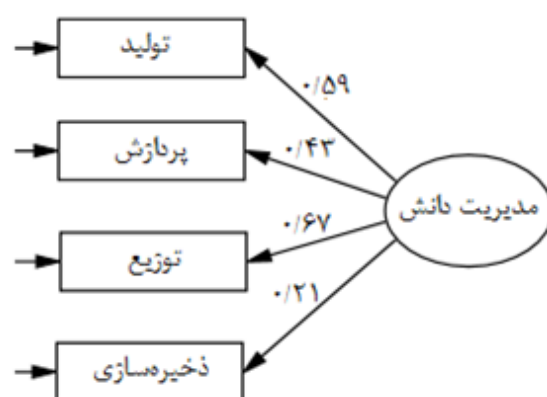
متغیرها	سطح متغیر	فراوانی	درصد
سن	زیر ۲۵	۵۳	۱۶
	۲۶ - ۳۵	۱۳۵	۴۱
	۳۶ - ۴۵	۱۰۲	۳۱
	بالای ۴۶	۴۰	۱۲
تحصیلات	کارشناسی	۸۲	۲۵
	کارشناسی ارشد	۱۷۹	۵۴
	دکتری	۶۹	۲۱
جنسیت	زن	۲۱۵	۶۵
	مرد	۱۱۵	۳۵

از آنجایی که پایه و مبنای بررسی‌های تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش بیان شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
فرهنگ دیوان سالاری	۱				
تولید دانش	۰/۲۳۶***	۱			
پردازش دانش	۰/۲۱۲***	۰/۱۹۶***	۱		
توزیع دانش	۰/۲۳۹***	۰/۰۴۰***	۰/۰۴۳***	۱	
کیفیت تدریس و آموزش	۰/۴۱۸***	۰/۴۱۷***	۰/۳۵۰***	۰/۳۵۱***	۱

برای سنجش مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی از پرسشنامه طاهری و همکاران (۱۴۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۷ گویه و چهار مؤلفه تولید، ذخیره سازی، پردازش و توزیع دانش است. طیف آن لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی زیاد (با کد ۵) تا خیلی کم (با کد ۱) است. مقدار شاخص‌های کای اسکوتر (۰/۸۰۸) تقسیم بر درجه آزادی (۲) مدل برابر ۰/۴۰۴ و مقدار P برابر ۰/۶۶۸ نشان داد که مدل تحلیل عاملی تأییدی، دارای برازش قابل قبولی است.



نگاره ۳- تحلیل عاملی پرسشنامه مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی

بار عاملی استاندارد مربوط به مؤلفه‌های تولید $T = ۲/۶۵۲$ و $B = ۰/۵۹$ ، پردازش $T = ۲/۷۴۹$ و $B = ۰/۴۳$ توزیع دانش $T = ۲/۶۵۳$ و $B = ۰/۶۷$ ، با مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی معنی دار است، اما مؤلفه ذخیره سازی $T = ۱/۶۰۹$ و $B = ۰/۲۱$ با مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی، معنی دار نیست. در پژوهش طاهری و همکاران (۱۴۰۱) برای مؤلفه‌های راهکارهای تولید دانش، ذخیره سازی دانش، پردازش و سازماندهی دانش

نتایج جدول ۲ نشان داد که بیش‌ترین رابطه متغیرهای پژوهش بر کیفیت تدریس و آموزش مربوط به فرهنگ دیوان‌سالاری (۰/۴۱۸) و کم‌ترین رابطه متغیرهای پژوهش بر کیفیت تدریس و آموزش مربوط به توزیع دانش (۰/۳۵۰) است. برای ارزیابی مدل فرضی پژوهش، در آغاز با استفاده از روش بیشینه‌احتمال به برآورد فراسنجه‌ها پرداخته شد مقدار کای اسکوتر (۷/۰۴۵)، درجه آزادی (۳) و مقدار P برابر ۰/۰۷۰ است. چون مقدار آماره کم‌تر از ۳ و مقدار P بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین، این میزان‌ها، نشان‌دهنده برازندگی قابل قبول است علاوه بر این مقادیر شاخص‌های برازش (CFI)، (AGFI)، (GFI) همگی از ۰/۹ بزرگ‌تر می‌باشد نشان‌دهنده برازندگی قابل قبولی است. در نهایت مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۶ می‌باشد.

جدول ۳- برآوردهای ضریب‌های اثر مستقیم

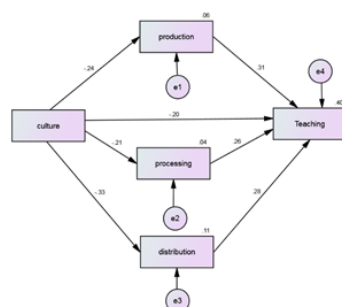
سطح معنی داری	t	پارامتر استاندارد	
۰/۰۱	-۲/۹۲۴	-۰/۲۱۲	فرهنگ دیوان‌سالاری ---> پردازش دانش
۰/۰۱	-۳/۲۸۰	-۰/۲۳۶	فرهنگ دیوان‌سالاری ---> تولید دانش
۰/۰۱	-۴/۷۰۸	-۰/۳۲۹	فرهنگ دیوان‌سالاری ---> توزیع دانش
۰/۰۱	-۳/۰۸۹	-۰/۱۹۶	فرهنگ دیوان‌سالاری ---> کیفیت تدریس و آموزش
۰/۰۱	۴/۴۲۰	۰/۲۶۰	فرهنگ دیوان‌سالاری ---> کیفیت تدریس و آموزش
۰/۰۱	۵/۲۲۸	۰/۳۰۹	تولید دانش ---> کیفیت تدریس و آموزش
۰/۰۱	۴/۶۶۰	۰/۲۸۳	توزیع دانش ---> کیفیت تدریس و آموزش

یافته‌های جدول ۳ نشان داد که اثر مستقیم فرهنگ دیوان‌سالاری بر پردازش دانش ($T = -2/924$ و $B = -0/212$)، تولید دانش ($B = -3/280$) و توزیع دانش ($B = -4/708$ و $T = -0/329$) و کیفیت تدریس و آموزش ($B = -3/089$ و $T = -0/196$)، در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد همچنین پردازش دانش ($T = 4/420$ و $B = 0/260$)، تولید دانش ($T = 5/228$ و $B = 0/309$) و توزیع دانش ($T = 4/660$ و $B = 0/283$) بر کیفیت تدریس و آموزش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

جدول ۴- میزان واریانس تبیین شده

متغیرها	میزان واریانس تبیین شده
تولید دانش	۰/۰۶
پردازش دانش	۰/۰۴
توزیع دانش	۰/۱۱
کیفیت تدریس و آموزش	۰/۴۰

یافته‌های جدول ۴ نشان داد که بیش‌ترین میزان واریانس تبیین شده مربوط به کیفیت تدریس و آموزش (۰/۰۶) و کم‌ترین میزان واریانس تبیین شده مربوط به پردازش دانش برابر (۰/۰۴) می‌باشد، ضمن اینکه مقدارهای توزیع و تولید دانش به ترتیب برابر ۰/۱۱ و ۰/۰۶ می‌باشد. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با فراسنجه‌های برآورد شده (مقدارهای استاندارد) ارائه شده است.



نگاره ۴- مدل برازش شده با بارهای استاندارد

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تأثیرگذاری فرهنگ دیوان سالاری بر کیفیت تدریس و آموزش با میانجی‌گری مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی بود. نتایج به طور کلی نشان داد که مدل مفهومی با توجه به داده‌های حاصل شده از کارمندان جهاد کشاورزی برآزش خوبی دارد و توانسته است بر مبنای متغیرهای مطرح ۴۰٪ از واریانس کیفیت تدریس و آموزش در بین کارکنان را تبیین کند.

نتیجه اثر مستقیم و مثبت فرهنگ سازمانی بر کیفیت تدریس با نتایج تحقیقات اسباری (۲۰۲۴)، علی‌زاده و سلیمی (۱۳۸۶) احدی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که یک فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی می‌تواند به بهبود روحیه کارکنان، افزایش همکاری و تعامل‌های مؤثر، ارتقاء انگیزه، مشارکت در یادگیری و کیفیت آموزش منجر شود. سازمان‌های دارای فرهنگ قوی، افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منبع‌های انسانی را در همه‌ی سطوح توسعه می‌دهند، اعضای سازمان نیز به کارشان متعهد می‌شوند و خود را پاره‌ای از پیکره‌ی سازمان احساس می‌کنند و افراد در همه‌ی سطوح احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیم‌گیری‌هاست که بر کارشان مؤثر است و کار آنان به طور مستقیم با هدف‌های سازمان پیوند دارد. بنابراین فرهنگ سازمان باید به گونه‌ای باشد که احساس تعلق از سوی اعضا به وجود آید؛ یعنی اینکه هر فردی مجموعه را از آن خود بداند و دریابد که توفیق سازمان در نگرش جامعه نسبت به کارکنان مؤثر است. فرهنگ سازمان، تشکیل‌دهنده شخصیت سازمان است و رفتار کارکنان نیز متأثر از آن است و باید فرهنگی دانش پرور و پشتیبان آموزش و یادگیری باشد. زمانی که سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که بر ارزش‌هایی مانند احترام، همکاری، نوآوری و یادگیری پیوسته تأکید دارند، کارکنان احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری بیش‌تری نسبت به سازمان خود پیدا می‌کنند. این احساس تعلق می‌تواند به افزایش کیفیت تدریس و آموزش کمک کند در نتیجه، نتایج بهتری برای

سازمان به ارمغان می‌آورد. افزون بر این، فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند به ایجاد محیطی امن و حمایتی کمک کند که در آن کارکنان به راحتی می‌توانند دیدگاه‌ها و نظرهای خود را بیان کنند و از تجربه‌های یکدیگر بهره‌مند شوند. این امر نه تنها به تقویت یادگیری و کیفیت آموزش کمک می‌کند بلکه با ایجاد رابطه مناسب بین کارکنان به جنبه‌های انسانی و اجتماعی اهمیت داده که خود منجر به ایجاد همدلی بیش‌تر و افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود. از سوی دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نقش اساسی در کیفیت آموزش و تدریس دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد، کیفیت آموزش و تدریس بالاتر خواهد بود. بنابراین باید با مدیریت فرهنگ سازمانی شاخصه‌ها و مؤلفه‌های محیطی و فرهنگی سودمند و مؤثر بر کیفیت آموزش و یادگیری حفظ شود و مؤلفه‌های نامطلوب و نامؤثر تغییر یابند یا اصلاح شوند.

نتیجه دیگر پژوهش بیانگر اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش است. این یافته با نتایج تحقیقات اقبال و همکاران (۲۰۲۵) جاپانتو و همکاران (۲۰۲۵) نیسا و همکاران (۲۰۲۵) مسیبی و همکاران (۱۳۹۹)، شاد و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی بجد و اورعی‌یزدانی (۱۳۹۷)، حسینی‌فاطمی، بارانی (۱۳۹۶)، جواکوهنجانی و راه‌پیما (۱۳۹۵)، نیلی‌پور طباطبائی و غفاری‌راد (۱۳۹۵)، خزاعی و یقینی (۱۳۹۵)، یاری و غلامی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فرهنگ-سازمانی از جمله مهم‌ترین جنبه‌های مهم نظام مدیریت دانش است. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر می‌توان الگوی رابطه بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌گرفت. دانش ابزار اصلی رقابت در بسیاری از سازمان‌ها است، و با اهرم دانش است که سازمان‌ها می‌توانند سودمندی رقابتی خود را حفظ کنند. به منظور هدایت دانش در جهت هدف‌های سازمانی و کسب مزیت رقابتی پایدار، مدیران سازمان‌ها باید به مدیریت دانش بپردازند؛ مدیران باید توانایی هایشان را در این زمینه بالا ببرند، با راهبردهای مدیریت دانش آشنا باشند؛ محیطی فرهنگی، تعاملی و دانش محور را بین نیروی انسانی ایجاد کنند؛ تا اطلاعات

سازمان اشاعه دهد در آغاز باید به فرهنگ سازمانی توجه کند و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیش تری انجام خواهد شد.

نتیجه دیگر پژوهش بیانگر اثر مستقیم و مثبت مدیریت دانش بر کیفیت تدریس است. این یافته با نتایج تحقیقات هوی و میسکل (۲۰۱۲) رامن و همکاران (۲۰۰۵)، اسباری (۲۰۲۴)، باریون و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیریت دانش می‌تواند در بهبود کیفیت تدریس و آموزش و ارتقای عملکرد آموزشی نقش مؤثر و مهمی ایفا کند. مدیریت دانش به معنای گردآوری، سازماندهی، انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش و تجربه‌های درون سازمانی است. مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد آگاهانه به توسعه، ذخیره، توزیع و تسهیم دانش و افزایش کیفیت آموزش و یادگیری می‌پردازد. هدایت دانش فردی در ارستای هدف‌های سازمان مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر تشریک دانش، تغییر و درگرگونی و تعامل بین اعضا است. بنابراین موفقیت هر سازمانی مستلزم درگیر شدن همه اعضا در اجرای آن است. اگر نظام مدیریت دانش به خوبی طراحی و استقرار یابد می‌تواند برتری‌های پایداری برای همه‌ی اعضای سازمان به ارمغان آورد. لذا بررسی مفهوم یادگیری و کیفیت آموزش و تدریس برای ایجاد و پرورش قابلیت‌های یادگیری در راستای استقرار مدیریت دانش امری ضروری است. از این طریق می‌توان به نیازمندی‌ها و طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه نظام مدیریت دانش دست یافت. در این راستا نظام‌های مدیریت دانش می‌توانند به عنوان پلتفرمی برای گردآوری و به اشتراک گذاشتن مرجع و منبع‌های آموزشی، مطالب آموزشی و راهکارهای به روز در سازمان عمل کنند و به مدرسان کمک کنند تا با بهره‌گیری از این مرجع و منبع‌ها، آموزش‌های خود را به روز کنند و با استفاده از بهترین روش‌ها و بهترین دسترسی به اطلاعات، به مخاطبان خود آموزش دهند.

مدیریت دانش نقش بسیار مؤثری در بهبود کیفیت آموزش، انتقال دانش از فرد به فرد و افزایش قابلیت‌های همکاری و تعامل دارد. با استفاده از روش‌های مدیریت دانش و ایجاد ساختارهای

و دانش به آسانی بین آنان مدیریت شود. مدیریت دانش امری پویا بوده، نیازمند چیدمانی مناسب از عامل‌هایی، چون: انسان، فرایندها و زیربنای فرهنگی سازمان است. مدیریت دانش یک فعالیت گروهی و مشارکتی بوده، همه افراد در سطح‌های مختلف سازمانی باید در آن دخیل باشند. هماهنگی گروهی و ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر برای نیل به هدف‌های مدیریت دانش در سازمان مؤثر است. در این بین، ضرورت ارزیابی دقیق فرهنگ-سازمانی امری ضروری است. آشنا نبودن مدیران ارشد با همه ابعاد مدیریت دانش، الزام‌های پیاده‌سازی آن، و بی‌توجهی به فضای سازمانی و فرهنگ حاکم در سازمان می‌تواند از جمله عامل‌های مؤثر ناکامی در اجرای مدیریت دانش باشد. نهادینه نشدن فرهنگ-سازمانی برای پذیرش نظام مدیریت دانش، عامل مهمی در نبود زمینه مناسب اجرای مؤثر مدیریت دانش است. در این راستا، مقاومت سازمانی در برابر تغییر، عامل مهمی در شکست مدیریت دانش به شمار می‌رود. تغییرپذیری‌ها در محیط کار بسیار سریع است و این امر باعث می‌شود که رقابت بین سازمان‌ها افزایش یابد و به باور صاحب‌نظران تنها چیزی که می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند استفاده از دانش موجود سازمان و هدایت این دانش در بهبود امور است. وجود یک فرهنگ ضعیف و انعطاف‌ناپذیر، مشارکت و خلاقیت در سازمان موجب می‌شود که کارکنان سازمان تمایلی به نوآوری، تغییر و خلق نظر و دیدگاه‌های جدید نداشته باشند و از سوی دیگر از تسهیم و تبادل دانش خود با دیگران ترس دارند در حالی که یک فرهنگ پویا، مشارکتی و منعطف در برابر تغییرپذیری‌ها به خوبی واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر پیشرفت و تعالی قرار می‌دهد. در چنین سازمانی محتوای فرهنگ سازمان به عنوان منبع دانش می‌تواند توسط افراد، آیین‌نامه‌ها، روش‌های کار و دستگاه‌های رایانه‌ای سازمان تقویت شود و در سازمان یادگیری، رشد فردی و سازمانی به عنوان یک ارزش تلقی شود. در این صورت می‌توان گفت با حضور یک فرهنگ دانش محور در سازمان زمینه‌هایی مناسب برای موفقیت مدیریت دانش ایجاد شده است. سازمان برای اینکه بتواند به طور مؤثر نظام دانش را بهبود ببخشد و در کل

مناسب، می‌توان یک فضای آموزشی پویا و فعال را در سازمان ایجاد کرد که توانایی سازگاری با تغییرپذیری‌ها را داشته و بهبود پیوسته و به‌روز را تضمین کند. مدیریت دانش همچنین در انتقال دانش و تجربه‌های بین اعضای مختلف سازمان مؤثر است. مدرسان می‌توانند از روش‌ها و تجربه‌های یکدیگر در تدریس استفاده کنند و با انتقال دانش به همدیگر، بهبود کیفیت فرایند آموزش و یادگیری را آسانگری کنند. بنابراین ضرورت دارد که مدیران سازمان از برنامه‌ها و روش‌های مدیریت دانش در سازمان بهره‌برداری کنند و آنها را به عنوان ابزار جدید و مؤثر در بهبود فرایند آموزش مورد استفاده قرار دهند.

منبع‌ها

- ابیلی، خ.، نارنجی‌ثانی، ف.، رشیدی، م. و مختاریان، ف. (۱۳۹۰). نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش علمی سازمانی در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. ۱(۱۴): ۵۴-۳۱.
- احدی، پ. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهر اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی-ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی.
- امیدپناه، ع.، نایب‌زاده، ش.، دهقان‌دهنوی، ح. و اسلامی، ح. (۱۳۹۹). ارائه الگویی برای تسهیم دانش در سازمان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۱): ۱۶۷-۱۵۱.
- آقاجری، غ. (۱۴۰۳). تحلیل نقش آموزش و ترویج کشاورزی در فرایند توسعه پایدار روستایی، نهمین همایش بین‌المللی علوم محیط زیست، کشاورزی، منابع طبیعی و صنایع غذایی، همدان.
- جوکارکوهنجانی، آ. و راه‌پیما، ا. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تبیین اثر سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش، تسهیم و تبادل دانش بر مؤلفه‌های مدیریت کیفیت جامع، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری.
- حسینی بجد، س. و اورعی یزدانی، ب. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان سیستان و بلوچستان، دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و بانکداری.
- حسینی فاطمی، آ. و بارانی، ق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیر زبان انگلیسی در دانشگاه‌های ایران، فصلنامه مطالعات زبان و ترجمه، ۱(۵۰): ۸۵-۵۳.
- حیدری، م. (۱۴۰۰). ارائه مدل علی روابط عوامل سازمانی بر نگرش استفاده از یادگیری سیار کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه پیام نور فارس
- خزاعی، ع. و یقینی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در آموزش و پرورش خراسان جنوبی. مطالعات آینده‌پژوهی و سیاستگذاری، ۲(۳): ۴۲-۳۱.
- رشوندی، ع. و عاشوری، ه. (۱۴۰۰). رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۴): ۱۰۲-۸۱.
- زابلی، ر.، مالمون، ز. و حسینی، م. (۱۳۹۳). ارتباط بین عوامل مؤثر بر کیفیت تدریس اساتید: مدلیابی معادلات ساختاری. دومانه‌نامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۷(۵): ۳۲۱-۳۱۵.
- سپهوند، ر.، ساعدی، ع. و شریعت‌نژاد، ع. (۱۳۹۸). تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۴): ۵۴۹-۵۶۷.
- شاد، ش.، فرج‌پور، ف.، جهانی، ع. و تکلوییغش، م. (۱۳۹۷). مدیریت دانش سازمانی با توجه به تأثیر فرهنگ کشورهای در حال توسعه بر تسهیم دانش مورد مطالعه: شرکت مخابرات استان تهران، دومین همایش تحقیقات کاربردی در علوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری، جیرفت.

- طاهری، ز.، عباسی، ع.، بیژنی، م.، و قاسمی، ج. (۱۴۰۱). راهکارهای بهبود فرآیند مدیریت دانش در نظام نوین ترویج کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان). فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران ۱۸(۱): ۶۱-۷۱.
- عباسی، ط.، هاشمی، م.، و بختیاری، م. (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۴(۴).
- علی‌زاده، ق.، و سلیمی، ق. (۱۳۸۶). رابطه فرهنگ سازمانی و بهبود کیفیت مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی). ۲۱ (۱۴): ۴۳-۷۰.
- غفاری، ر.، و رستم‌نیا، ی. (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. مدیریت دولتی، ۹(۲)، ۳۳۲-۳۰۷.
- مسیبی، ع.، میرباقری، پ.، پرتوی، پ.، و ادبی‌نژاد، پ. (۱۳۹۹). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد نوآوری با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش، دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد.
- موسوی، ن.، عارف‌نژاد، م.، و فتحی‌چگنی، ف. (۱۳۹۹). تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان) (کاربردی). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۲)، ۲۷۳-۲۹۶.
- نیلی‌پور طباطبائی، ا.، و غفاری‌راد، ح. (۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر تسهیم دانش در شبکه سراسری ایران گیت، دومین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت.
- یاری، ا.، و غلامی، ع. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش در شهرداری یاسوج، دومین کنفرانس بین-المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- Asbari, M. (2024). Investigating the Role of Organizational Culture and Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research, 1(02), 11-21.
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge sharing management: Strategy for improving the quality of human resources. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 129-139.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chen, C.-W., Chang, M.-L., & Tseng, C.-P. (2012). Human factors of knowledge sharing intention among Taiwanese enterprises: A model of hypotheses. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 22(4), 362-371.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). Working knowledge: How organizations manage what they know (pp. 1-7). Boston, MA: Harvard Business School Press. http://wang.ist.psu.edu/course/05/Ist597/papers/Davenport_know.pdf
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Denison, D. R., Hooijberg, R., Lane, N. & Lief, C. (2012). Culture in the multinational corporations. San Francisco, CA: John Wiley & Sons
- Hoy, W., & Miskel, C. (2012). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th Ed.). New York, NY: McGraw-Hill Higher Education.
- Hung, S. Y., Lai, H. M., & Chang, W. W. (2011). Knowledge sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. Behavior and Information Technology, 30 (2): 213-230. View at Google Scholar| View at Publisher.
- Iqbal, S., Ullah, S., Rizwan, A., Nazeer, N., Rasheed, M., & Siddiqi, A. F. I. (2025). Building competitive advantage: how organizational culture shapes absorptive capacity through knowledge sharing. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance.

Ismail S N, Kanesan A, Muhammad F. (2018). Teacher Collaboration as a Mediator for Strategic Leadership and Teaching Quality. *Int J Instr*, 11(4): 485-498.

Jayanto, N. D., Effendi, M. I., & Religia, Y. (2025). The Role of Organizational Culture on Innovative Behaviour Mediated by Knowledge Transfer and Moderated by Work Autonomy at Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Yogyakarta Special Region Province (DIY). *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 2(1), 227-241.

Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL: Free Press.

Nisa, J. Z., Febriantina, S., & Usman, O. (2025). The Influence of Organizational Culture, Affective Commitment, and Trust on Knowledge Sharing among State Vocational High School Teachers in East Jakarta. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 3(2), 133-144.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation?* New York: Oxford University Press.

Raman, M., Ryan, T., & Olfman, L. (2005). Designing knowledge management systems for teaching and learning with wiki technology. *Journal of Information systems education*, 16(3), 311-320.

Sackmann, S. A. (2011). Culture and performance. In N. M. Ashkanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 188-224). London: Sage.

Schein, E. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th Ed.). Hoboken, NJ: Wiley

Weber, M. (2012). *The Theory of Social and Economic Organization*. Translated by A. M. Henderson & Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

**Validation of the Impact of Bureaucratic Structures in Fars Jihad Agricultural Organization on Farmers'
Training Quality: The Mediating Role of Knowledge Management Systems**

Saeed Talebi¹, Somayeh Negahdari², Farzad Mohamadjani³

1- Associate professor, Department of educational Sciences. Payame noor university. Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of educational Sciences. Payame noor university. Tehran, Iran.

3- Assistant Professor, Department of educational Sciences. Payame noor university. Tehran, Iran.

Abstract

Organizational culture is recognized as a pivotal factor in ensuring the sustainability and growth. The present study aimed to investigate the impact of administrative culture on the quality of teaching and education, mediated by knowledge management, within the modern agricultural extension system. A causal-correlational research design was employed. The statistical population of the study comprised 2,247 individuals in the academic year 2023-2024, including: Agricultural extension agents affiliated with Jihad-e-Agriculture, Faculty members of agricultural research stations, Faculty members in agricultural disciplines from Islamic Azad University, Payame Noor University, and public universities in Fars Province. Using the simple random sampling method and Morgan's table, 330 participants were selected as the study sample. The data collection tools included: Siraj's Teaching Quality Assessment Scale (2002) with a reliability coefficient of 82%, Denison's Organizational Culture Model (1995) and Cameron & Quinn's Framework (2006) with a reliability coefficient of 85%, Taheri et al.'s (2022) Knowledge Management in the Modern Agricultural Extension System Scale with a reliability coefficient of 87%. All three instruments employ a 5-point Likert scale, and their validity was confirmed via confirmatory factor analysis. To investigate the impact of the variables, the path analysis method was employed. The research findings indicate that organizational culture exerts a direct positive impact on the components of knowledge management (production, distribution, processing) as well as the quality of teaching and learning. Furthermore, knowledge management components have a direct positive impact on teaching and educational quality. Therefore, it can be concluded that enhancing organizational culture can effectively influence the proper utilization of knowledge management, ultimately leading to improved teaching and educational quality within agricultural institutions.

Index Terms: Organizational Culture, Knowledge Management, Agricultural Education.

Corresponding Author: saeed talebi

Email: saeedtalebi@pnu.ac.ir

Received: 2025/03/10

Accepted: 2025/03/18