

ORIGINAL ARTICLE

Investigating the Relationship Between Flexibility and Integration of Information Technology with Organizational Performance Based on 360-Degree Feedback and the Mediating Role of Knowledge Sharing

Mahmoud Taajobi*¹  Mohsen Ahmadi² 

1. Assistant Professor, Department of Education Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

2. Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Correspondence:

Mahmoud Taajobi

Email: m.taajobi@basu.ac.ir

Received: 27/Oct/2024

Accepted: 13/Feb/2025

How to cite:

Taajobi, M. Ahmadi, M. (2025). Investigate the Relationship Between Flexibility and Integration of Information Technology with Organizational Performance Based on 360-Degree Feedback and the Mediating role of Knowledge Sharing. *Technology and Scholarship in Education*, 4 (4), 97-114.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between flexibility and integration of information technology with organizational performance based on 360-degree feedback and the mediating role of knowledge sharing. The research method was applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of data collection. The statistical population of the study included all elementary school teachers in District 2 of Kermanshah city. 298 elementary school teachers were selected by stratified random sampling method. The method for estimating the sample size was the Morgan table. To collect research data, four standard questionnaires were used: Information technology flexibility by Saraf et al. (2007), Information technology integration by Barua et al. (2004), knowledge sharing by Kim and Lee (2013), and organizational performance based on 360-degree feedback by Faraj Pahlou et al. (2012). After collection, the research data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and path analysis in Lisrel and SPSS statistical software. The results showed that the relationship between flexibility and integration of information technology and knowledge sharing with organizational performance is positive and significant. The relationship between flexibility and integration of information technology and knowledge sharing is positive and meaningful. The relationship between flexibility and integration of information technology and the mediating role of knowledge sharing on organizational performance is positive and significant. As a result, factors affecting organizational performance can include attention to flexibility, information technology integration, and knowledge sharing.

KEYWORDS

Information Technology Flexibility, Information Technology Integration, Knowledge Sharing, Organizational Performance, 360-Degree Feedback.

فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت

سال چهارم، شماره چهارم، پیاپی ۱۴، زمستان ۱۴۰۳ (۹۷-۱۱۴)

<https://doi.org/10.30473/t-edu.2025.72907.1224>

«مقاله پژوهشی»

بررسی رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای و نقش میانجی تسهیم دانش

محمود تعجبی*^۱ ID، محسن احمدی^۲ ID

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
۲. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

نویسنده مسئول:

محمود تعجبی

رایانامه: m.taajobi@basu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۵

استناد به این مقاله:

تعجبی، محمود و احمدی، محسن. (۱۴۰۳). بررسی رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای و نقش میانجی تسهیم دانش، فصلنامه علمی فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، ۴ (۴)، ۹۷-۱۱۴.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای و نقش میانجی تسهیم دانش بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر کرمانشاه بود. تعداد ۲۹۸ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای جهت مطالعه انتخاب شدند. روش برآورد حجم نمونه آماری جدول مورگان بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد انعطاف پذیری فناوری اطلاعات ساراف و همکاران (۲۰۰۷)، یکپارچگی فناوری اطلاعات باروا و همکاران (۲۰۰۴)، تسهیم دانش کیم و لی (۲۰۱۳) و عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه فرج پهلوی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم افزارهای آماری SPSS و Lisrel و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات و تسهیم دانش با عملکرد سازمانی مثبت و معنادار است. رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با تسهیم دانش مثبت و معنادار است. رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با نقش میانجی تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی مثبت و معنادار است. در نتیجه از عوامل اثر گذار بر عملکرد سازمانی توجه به انعطاف پذیری، یکپارچگی فناوری اطلاعات و تسهیم دانش می‌تواند باشد.

واژه‌های کلیدی

انعطاف پذیری فناوری اطلاعات، یکپارچگی فناوری اطلاعات، تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای.

مقدمه

توسعه و پیشرفت در آینده برای سازمانی قابل تصور خواهد بود که سهم بیشتری از دانش و فناوری را به خود اختصاص داده باشد. سازمان‌های دانش محور، موسسات علمی - پژوهشی، دانشگاه‌ها، موسسات آموزشی و آموزش و پرورش به کارگیری فناوری اطلاعات و توسعه دانش را به عنوان وسیله‌ای حیاتی برای موفقیت خود می‌دانند (گوفنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). در این راستا جوئن^۲ و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌دارند که با توجه به اهمیت دو چندان که امروزه فناوری و دانش در موفقیت سازمان‌ها یافته است، سازمان‌های موفق و کامیاب امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌های خود بدل کرده‌اند (دومان و آکدمیر^۳، ۲۰۲۱). آنها از شیوه‌هایی نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره می‌برند و در نتیجه می‌توانند دانش خود را به گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند تا موجب بهبود عملکرد کارکنان در سازمان شوند (وانگ، وانگ و مک‌لود^۴، ۲۰۱۸). ضرورت فناوری برای رسیدن به اهداف هر سازمانی در عصر ارتباطات انکارناپذیر است (ریدواندونو و سابریادی^۵، ۲۰۱۹؛ به نقل از صفری و باقری، ۱۴۰۱). از سوی دیگر در کشور ایران به کارگیری فناوری اطلاعات بحث تقریباً جدیدی است و با چالش‌های زیادی پیش روست. یکی از مهم‌ترین این مسائل برنامه‌ریزی راهبردی برای فناوری اطلاعات به صورت کارا است (خالقی و محمدپور، ۱۳۹۸). بنابراین انتظار می‌رود افراد مهارت‌های موردنیاز برای برقراری ارتباط موفق، سازگاری با شرایط متغیر و استفاده از فناوری برای افزایش ظرفیت و بهره‌وری انسانی را داشته باشند (اونگورن^۶، ۲۰۲۱؛ به نقل از خسروی و حاجتی کاجی، ۱۴۰۲).

امروزه توانایی به دست آوردن اطلاعات در مورد محیط

بیرونی سازمانی و بهبود استعداد سازمان برای انطباق با تغییرات در محیط و در نتیجه کسب مزیت‌های رقابتی نسبت به رقبای، از جمله موارد مهمی است که توجه سازمان‌ها به استفاده از فناوری اطلاعات را بیش از پیش نموده است و بسیاری از سازمان‌ها شروع به توسعه استراتژی‌های فناوری اطلاعات خود به عنوان یک منبع تسهیل کننده کسب مزیت نموده‌اند (لی و ساساکی^۷، ۲۰۱۸؛ لو^۸ همکاران، ۲۰۱۸). فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک زیرساخت جدید، توجه زیادی را به تأثیر خود در سازمان‌ها جلب کرده است (احمدی، ۱۳۹۷). این زیرساخت که عموماً به صورت بهره‌برداری جمعی از دستگاه‌های الکترونیکی، ارتباط از راه دور، نرم‌افزار، ایستگاه‌های کامپیوتری نامتمرکز و رسانه‌های یکپارچه تعریف می‌شود، بخصوص در نظام‌های آموزشی بر سازماندهی فاصله‌های مکانی و عملکرد آنها تأثیرات زیادی داشته است؛ سازمان‌های آموزشی شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر، غیر قابل پیش‌بینی و چالش برانگیزتر می‌شوند (همتی، ۱۳۹۸). در کنار این مهم امروزه تغییر و تحول جزء جدایی‌ناپذیر سازمان‌های آموزشی است، به عبارت دیگر تنها جزء ثابت تغییر است (کرونلیسن^۹ و همکاران، ۲۰۱۱؛ استرهان و بوتن^{۱۰}، ۲۰۱۷). بنابراین راهبرد سودمند مواجهه با شرایط مذکور توسعه ارزیابی مستمر عملکرد است (چنگ^{۱۱}، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، سازمان‌هایی در برابر تغییرها و تحول‌ها پیروز خواهند بود که بتوانند به صورت مستمر به ارزیابی عملکرد خود بپردازند (لی یو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۰).

عملکرد سازمان مفهومی چندبعدی است که وضعیت سازمان را با توجه به رقبای آن در نظر می‌گیرد. یک دیدگاه جامع از عملکرد سازمان دو بعد مالی (سود، رشد) و غیر مالی (کارایی، خلاقیت و رضایت مشتری) را در نظر می‌گیرد (لوپز و مرثو^{۱۳}، ۲۰۱۱). عملکرد سازمانی شاخصی است که

8. Lu

9. Cornelissen

10. Asterhan & Bouton

11. Cheng

12. Lyu

13. Lopez & mereno

1. Guofeng

2. Jeon

3. Duman & Akdemir

4. Wang., Wang & McLeod

5. Ridwandono & Subriadi

6. Öngören

7. Lee & Sasaki

چگونگی تحقق اهداف یک سازمان را اندازه گیری می کند (فتاحی، ۱۳۹۴). در نگاهی جامع تر عملکرد سازمانی مفهوم گسترده تری است که آنچه را سازمان تولید می کند و نیز حوزه هایی را که با آنها در تعامل است در بر می گیرد (رکنون و تمس^۱، ۲۰۱۹). عملکرد فرآیندی مستمر و منعطف است و مدیران و افرادی که در اداره ی سازمان در حال فعالیت هستند، را یاری می رساند که به دنبال انجام بهترین کارها و دستیابی به نتایج مورد نظر باشند (آرمسترانگ^۲، ۲۰۱۷). معیار سنجش موفقیت هر سازمان، به میزان مطلوب عملکرد کارکنان آن سازمان بستگی دارد. برای سنجش موفقیت سازمان ها به نظام های منابع انسانی متری نیاز است که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و کارکنان، بر بهره وری کل سیستم بیفزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود، هرچه بیشتر یاری کرده و پیش ببرند (سید جوادین، ۱۳۹۱؛ به نقل از محرمی و همکاران، ۱۳۹۹).

در سازمان نیز به عنوان یک نهاد اجتماعی ارزیابی عملکرد، شناسایی نقاط قوت و ضعف و نیروی انسانی به منظور بهبود کارکرد آن ضروری است. ارزیابی یک عمل هدفمند است که جهت دستیابی به نتیجه مناسب برای یک تصمیم خاص انجام می شود. از جمله راهکارهایی که در سازمان های دولتی و غیردولتی برای مدیریت صحیح منابع انسانی قابل استفاده است، ارزیابی عملکرد کارکنان است که بر اساس آن می توان نقاط قوت و ضعف کارکنان را سنجید (تبریزی، ۱۳۹۶)؛ ارزیابی عملکرد ابزاری است که می توان از آن برای بهبود وضعیت فعلی استفاده کرد. علاوه بر این بر کارایی سازمان و حرکت در جهت اهداف سازمان تأثیر مستقیم دارد و برای کارکنان مفید است (کورمک^۳ و همکاران، ۲۰۱۸؛ کوسار^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

الگوی ارزیابی عملکرد بازخورد ۳۶۰ درجه را می توان جز نظام های جدید ارزیابی عملکرد افراد در سازمان ها قلمداد کرد که با جمع آوری نقطه نظرات از منابع های مختلف و افراد مختلف درصدد آن است تا شناخت دقیق تر و واقعی تری از عملکرد افراد در سازمان به دست بیاورد. همچنین الگوهای ارزیابی سنتی متکی بر یک شاخص و یا یک منبع دریافت اطلاعات، دیگر نمی تواند پاسخگویی های نیازهای متنوع، متغیر و پیچیده سازمان ها در عصر جدید باشند (تاج الدینی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ الگوی ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه از جمله ارزیابی های گروهی می باشد که با تکیه به فهرستی از معیارهای فردی، رفتاری و عملکردی تهیه و تنظیم شده است که برای هریک از معیارهای مطرح شده ضریب اهمیت خاصی را تعیین می کند و از گروه ها و افراد مرتبط به صورت مستقیم و غیرمستقیم با کارمند، از جمله مدیر مافوق، همکاران، افراد زیردست و ارباب رجوع درخواست می شود تا کارکنان را بر اساس معیارهای مشخص مورد ارزیابی قرار دهند (همتی، ۱۳۹۸). فردی نیز که مورد ارزیابی قرار می گیرد خود به عنوان ارزیاب، در این فرایند شرکت می کند، نتایج به دست آمده از تمامی ارزیابی ها جمع بندی می شوند و در قالب یک فرم گزارشی به افراد بازخورد داده می شود که دربرگیرنده امتیازهای کسب شده در معیارهای مختلف، نقاط ضعف و قوت می باشد (رحمانی و مظهر، ۱۳۹۸). الگوی ارزیابی بازخورد ۳۶۰ درجه از جمله الگوهای توسعه یافته عملکرد، از بررسی های سازمانی، بازخورد ارباب رجوع مستخرج شده است؛ بعد همه جانبه نگر موجود در روش ارزیابی ۳۶۰ درجه خصوصیتی است که می توان گفت در هیچ یک از روش های دیگر ارزیابی وجود ندارد (سیکس^۵ و همکاران، ۲۰۱۵؛ گونزالس-گیل و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

4 . Cousar
5 . Sikes
6 . González-Gil

1 . Ruokonen & Temmes
2 . Armstrong
3 . Cormack

جدول ۱. مقایسه روش‌های ارزیابی سنتی و روش بازخورد ۳۶۰ درجه (رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۳)

معیار	رویکرد سنتی	رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه
هدف	بازخورد عملکرد را بر اساس نیازهای توسعه رفتار و عملکرد از دیدگاه‌های مختلف فراهم می‌کند	بازخورد بر اساس عملکرد گذشته ارائه می‌شود
منابع اطلاعات	مدیر / سرپرست	ارزیابی چند منبعی
هویت ارزیابی کنندگان	بازخورد بدون نام	بازخورد بدون نام اما رده سازمانی مشخص
محتوای بازخورد	گزارش‌هایی در مورد عملکرد، بر نتایج واحد کاری مبتنی است	گزارش‌هایی در مورد رفتار بر اساس عملکرد واحد کاری و ابعاد توسعه صورت می‌گیرد
روش‌های ارزیابی	روش‌های کمی همراه با روش‌های کیفی	روش‌های کمی
ارتباط با سایر تصمیمات مدیریت منابع انسانی	ارزیابی اغلب با پرداخت پاداش، ارتقاء، شغل، انتقالات، آموزش و توسعه در ارتباط است	تنها در زمینه تعیین نیازهای آموزشی و توسعه و همچنین در زمینه بررسی مباحث مسیر شغلی کاربرد دارد.
نقطه تمرکز	تمرکز بر ارزیابی افراد، پذیرش تصمیمات مدیران، اختیار از بالا به پایین	تمرکز بر توسعه افراد به جای ارزیابی آنها

مطالعات نشان می‌دهد که تسهیم دانش (سین^۱ و همکاران، ۲۰۲۱)، رهبری (سیموئل^۲ و همکاران، ۲۰۱۷)، زیرساخت-های فناوری اطلاعات و تصمیم‌گیری غیر متمرکز (محمد^۳ و همکاران، ۲۰۱۷؛ تان^۴ و همکاران، ۲۰۱۷)، قابلیت‌های زیرساختی فناوری اطلاعات (هو^۵ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کولین^۶ و همکاران، ۲۰۱۵)، سرمایه فکری و خلق دانش (ژپچنگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۶)، تکنولوژی اطلاعات و نوآوری (چامگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۵)، یکپارچگی و انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات (ژائو^۹ و همکاران، ۲۰۱۵)، جهت‌گیری استراتژیک (اسپانجول^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۲؛ تتودوسیو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲)، فناوری اطلاعات (بختیاری و گلینی مقدم، ۱۳۹۴؛ کاشانی‌نژاد و حق‌شناس، ۱۳۹۵؛ نوروزی و همکاران، ۱۴۰۲) بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. توجه به فناوری اطلاعات نیز از

7 . Zhicheng
8 . Chung
9 . Zhao
10 . Spanjol
11 . Theodosiou

1 . Singh
2 . Samuel
3 . Mohammad
4 . Tan
5 . Hu
6 . Colin

زمینه سازهای موثر بهبود عملکرد سازمانی است (تیبینز و سهی^۱، ۲۰۱۳).

یکپارچگی فناوری اطلاعات نوعی قابلیت سازمانی است که می‌تواند با سازماندهی و گرد هم آوردن سایر منابعی که برای شما مهم هستند، از فعالیت‌ها و فرآیندهای کاری حمایت کند (وارد و هالند^۲، ۲۰۰۴) و برای شناسایی و استقرار منابع مبتنی بر فناوری اطلاعات یا سایر منابع و قابلیت‌ها موثر است. همچنین انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات در سازمان می‌تواند به طور همزمان نتایج سریع را ایجاد و رشد پایدار را در محیط بسیار پویا، حمایت کند (هان^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). قابلیت‌های یکپارچگی و انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات برای شرکت ارزش ایجاد کرده و امکان به اشتراک گذاشتن اطلاعات را در سطح واحدهای سازمان و بین مدیران و کارکنان فراهم می‌کند (بهات و همکاران^۴، ۲۰۱۰). قابلیت‌های یکپارچگی و انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات پایه و اساس به اشتراک گذاشته شدن قابلیت‌های فناوری اطلاعات است که امکان توسعه برنامه‌های فناوری اطلاعات را برای پشتیبانی از فرآیندهای کسب‌وکار و بهبود عملکرد سازمان را فراهم می‌سازد (چن^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین نتایج تحقیقات بلقیس و همکاران (۱۳۹۷) و احمدی (۱۳۹۷) نشان داده است که انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات بر اشتراک دانش و عملکرد تأثیرات مثبتی دارد. همچنین پژوهش نوروژی و همکاران (۱۴۰۲) و گاویریا مارین^۶ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که قابلیت‌های یکپارچگی و انعطاف‌پذیری فناوری اطلاعات عملکرد و تسهیم دانش را بهبود می‌بخشد.

جدول ۲. فواید فناوری اطلاعات

فایده	مصدق
اثرات سازمانی	سلسله مراتب، بهبود کنترل و عملیات سازمان

(وانگ و همکاران، ۲۰۱۸)	مدیریتی
بهبود کارایی، تصمیم‌گیری و اثربخشی (چیو و یانگ ^۷ ، ۲۰۱۸)	فردی
مشارکت، عملکرد بهتر، اعتماد به نفس (کرافورد و همکاران ^۸ ، ۲۰۱۱)	اجتماعی
ارتباطات و تعاملات بیشتر با شرکا و سازمان‌ها، همنوایی با تغییرات اجتماعی (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸)	

یکی از عواملی که می‌تواند در رابطه بین قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد نقش داشته باشد تسهیم دانش است (التنجی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ از جمله سرمایه‌های کلیدی سازمان‌ها، دانشی است که به آن دسترسی دارند (هاو^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). تسهیم دانش اساساً به عنوان فرهنگ تعاملات مبتنی بر دانش است که شامل تبادل دانش، تجربیات و مهارت‌های ضمنی و آشکار کارکنان بین واحدهای سازمانی یا در سراسر سازمان می‌شود (ویرس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو، تسهیم دانش به تعاملات بین کارکنان مختلف مربوط می‌شود (کاواک و پارک^{۱۱}، ۲۰۱۶)، تسهیم دانش بر اشتراک گذاشتن دانش به صورت داوطلبانه در بین افراد و تیم‌ها در سازمان دلالت دارد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۷). به اشتراک‌گذاری اطلاعات باعث می‌شود سازمان‌ها به آینده نگاه کنند و برنامه ریزی تولید، مدیریت موجودی و توزیع را بهبود بخشند. این همکاری با وجود یک سیستم فناوری اطلاعات موثر و کارآمد تسهیل می‌شود (لی و ساساکی، ۲۰۱۸). سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که توانایی جذب و تسهیم دانش

7 . Chiu & Yang

8 . Crawford

9 . Hao

10 . Vries

11 . Kwahk & Park

1 . Tippins & Sohi

2 . Warde & Hulland

3 . Han

4 . Bhatt

5 . Chen

6 . Gaviria-Marin

را در تمامی سطوح سازمان و بین اعضای سازمان را داشته باشند و از آن به نحو احسن استفاده نمایند (گوپا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). بر این اساس تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده اما ارزش آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است (علی محمدی، ۱۳۹۴). تسهیم دانش از جمله جنبه‌های مهم مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود و موفقیت ابتکارات مدیریت دانش به تسهیم دانش وابسته است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷).

جدول ۳. مزیت‌های تسهیم دانش

مزیت	مصادیق
بهبود پاسخ رقابتی	جلوگیری از هزینه‌ها و هدر رفتن سرمایه‌های ذهنی (کیمبل ^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ ون و کیانگ ^۳ ، ۲۰۱۶)
اثربخشی شغلی	باعث بهبود آگاهی و دانش کارکنان شده و دقت کار را بالا می‌برد (باویک ^۴ و همکاران، ۲۰۱۸)
اثربخشی سازمان	یک محیط همکاری شکل داده و اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (کهولت، ۱۳۹۸)
جهت استراتژیک	خلاقیت و نوآوری را ارتقاء داده و در نتیجه بر جهت استراتژیک تأثیر می‌گذارد (صیف و همکاران، ۱۳۹۴)

تسهیم دانش می‌تواند به طور همزمان بر توانمندی‌های فردی و شایستگی‌های سازمانی اثر گذارده و منجر به تقویت سرمایه‌های فکری سازمانی در حوزه سرمایه‌های انسانی و سازمانی شود (هائو و کانگ^۵، ۲۰۱۶). از دیدگاه میرنس^۶ (۲۰۱۲) تسهیم دانش به عنوان اقدامی که در آن افراد اطلاعات مربوطه را در میان دیگران منتشر می‌کنند تعریف می‌شود همچنین فرآیندی است که از طریق آن یک واحد از تجارب واحدی دیگر بهره مند می‌شود.

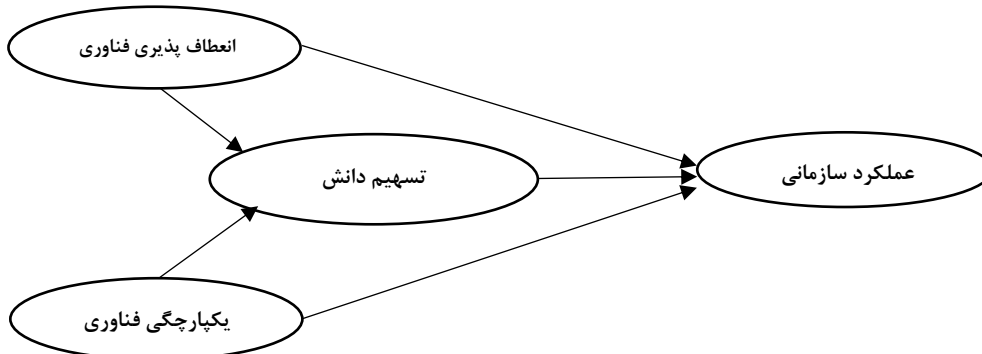
تمامی تلاش‌های سازمان در نهایت رسیدن به یک عملکرد عالی است و در این راه عوامل متفاوتی دخیل هستند که از مهم‌ترین آنها می‌تواند بسترهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و عامل انسانی با روحیه تیم پذیری و اشتراک دانش باشد. روند جدیدی که منجر به اهمیت مدیریت سازمانی و منابع انسانی و پرداختن به آنها در سازمان‌ها شده است و رسالت و نقش این منابع استراتژیک به عنوان یکی از عوامل بهره وری و تضمین کیفیت همه جانبه در سازمان‌ها و در نهایت عملکرد سازمانی است. در کنار این مسئله نظام آموزش و پرورش برای پیشرو بودن در دنیای متغیر امروز نیازمند اقدامات راهبردی برای توسعه بسترهای فناوری اطلاعات و مدیریت تسهیم دانش موجود در سازمان خود می‌باشد، زیرا اگر دانش در سطوح سازمانی نظام آموزشی در حال گردش نباشد، هدف اصلی مدیریت دانش که ارزش آفرینی از دانش اعضای سازمان است، هرگز محقق نخواهد شد. در مقابل، این معلمان آموزش و پرورش هستند که نقش حیاتی و سرمایه راهبردی را در نظام‌های آموزشی ایفا می‌کنند که در نتیجه باید مشکلات پیش روی آنها شناسایی و برای حل آنها برنامه ریزی شود تا بتوان عملکرد مطلوبی را انتظار داشت، بنابراین هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا بین انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد؟ و آیا تسهیم دانش بر این رابطه تأثیر گذار است؟ در راستای پاسخ به این سوالات فرضیه‌های زیر بررسی و همچنین الگوی مفهومی ارائه شد:

- ۱- بین انعطاف پذیری فناوری اطلاعات با عملکرد شغلی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۲- بین یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد شغلی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۳- بین تسهیم دانش با عملکرد شغلی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای رابطه معنی دار وجود دارد

4 . Bavik
5 . Hau & Kang
6 . Mearns

1 . Gupta
2 . Kimble
3 . Wen & Qiang

۴- انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با نقش میانجی تسهیم دانش با عملکرد شغلی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای رابطه معنی دار دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پرسشنامه عملکرد سازمانی بر اساس

بازخورد ۳۶۰ درجه: پرسشنامه بازخورد ۳۶۰ درجه توسط فرج پهلوی و همکاران (۱۳۹۱) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه شامل ۴۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه سه بعد اخلاقی-ارزشی، عملکردی و فرایندی را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط تاج الدینی و همکاران (۱۳۹۵) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شد.

پرسشنامه تسهیم دانش: پرسشنامه تسهیم

دانش توسط کیم و لی^۳ (۲۰۱۳) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه شامل ۹ سوال بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه دو بعد توزیع دانش و انتقال دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه در پژوهش حسینی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شد.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از اساتید مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است، پرسشنامه پژوهش برای آنها ارسال و بعد از بررسی کامل با انجام اصلاحات جزئی برای هماهنگی سازی ابزار با جامعه آماری مورد مطالعه، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های پژوهش به تایید رسید و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفا کرونباخ بر

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس مقطع ابتدایی ناحیه دو شهر کرمانشاه بودند که نمونه‌ای به حجم ۲۹۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر است:

پرسشنامه انعطاف پذیری فناوری اطلاعات:

این پرسشنامه توسط ساراف^۱ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی و اعتباریابی شده است؛ شامل ۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و توسط احمدی (۱۳۹۷) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش مذکور ۰/۸۷ گزارش شد.

پرسشنامه یکپارچگی فناوری اطلاعات: این

پرسشنامه توسط باروا^۲ و همکاران (۲۰۰۴) طراحی و اعتباریابی شده است؛ شامل ۴ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و توسط احمدی (۱۳۹۷) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش مذکور ۰/۹۱ گزارش شد.

3 . Kim & Lee

1 . Saraf

2 . Barua

یافته‌ها

کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. همچنین قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از $\pm 1/96$ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ همانطور که مشاهده می‌شود قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد. بنابراین نرمال بودن تک متغیری بعنوان پیش فرض مدل یابی علی برقرار است.

اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری، برای پرسشنامه انعطاف پذیری فناوری اطلاعات $\alpha=0/81$ ، یکپارچگی فناوری اطلاعات $\alpha=0/92$ ، عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه $\alpha=0/86$ و تسهیم دانش $\alpha=0/89$ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) و تحلیل استنباطی (ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و LISREL 10.30 استفاده شد.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
یکپارچگی فناوری اطلاعات	۳/۳۶	۰/۷۷	۰/۲۴	-۰/۳۲
انعطاف پذیری اطلاعات	۳/۳۴	۰/۶۲	۰/۲۵	۰/۲۵
تسهیم دانش	۳/۳۲	۰/۶۱	۰/۳۲	۰/۳۴
عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه	۳/۳۷	۰/۴۲	-۰/۰۵	-۰/۰۸

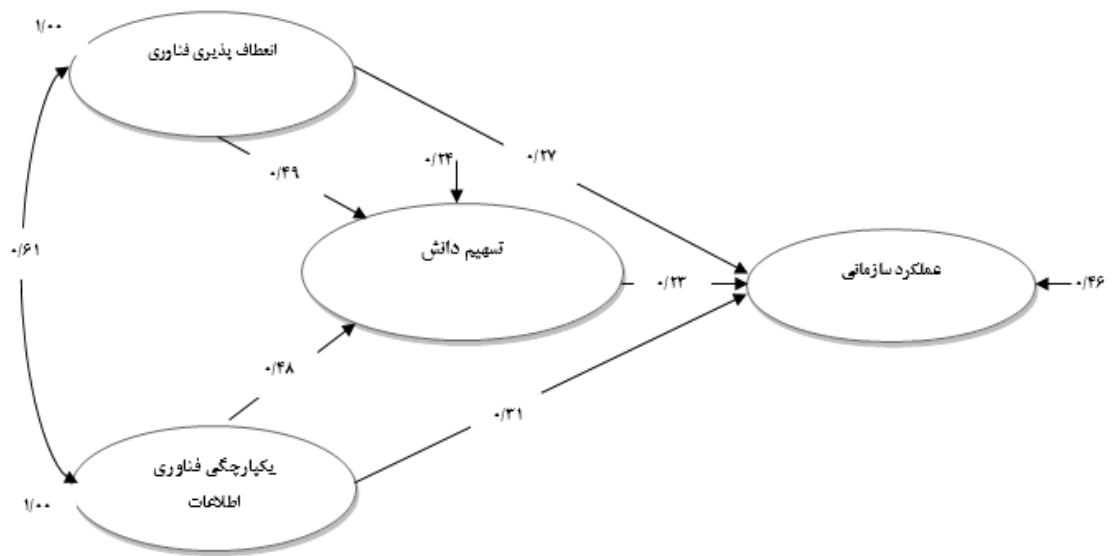
جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱ یکپارچگی فناوری اطلاعات	۱			
۲ انعطاف پذیری اطلاعات	۰/۶۰**	۱		
۳ تسهیم دانش	۰/۷۸**	۰/۷۷**	۱	
۴ عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه	۰/۶۴**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۴

۳۶۰ درجه در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با روش بیشینه احتمال در شکل ۲ ارائه شده است.

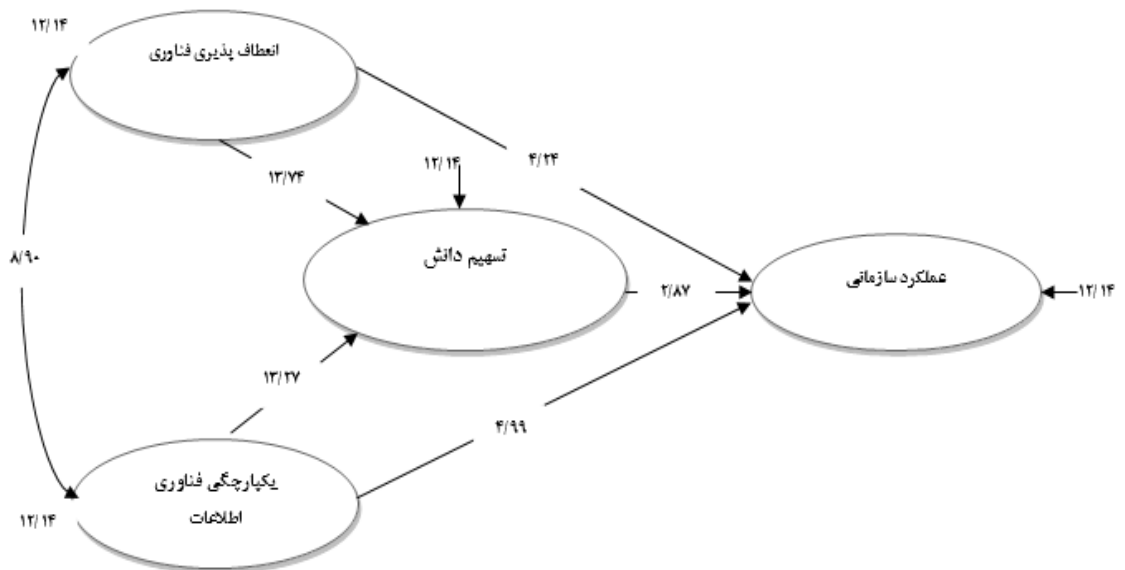
با توجه به جدول ۲، بین یکپارچگی فناوری اطلاعات (۰/۶۴)، انعطاف پذیری فناوری اطلاعات (۰/۶۵)، تسهیم دانش (۰/۶۸) با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد

^۱ . Kline



chi-square=7.87, df=3, p-value=0.31068, RMSEA=0.071

شکل ۲- مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



chi-square=7.87, df=3, p-value=0.31068, RMSEA=0.071

شکل ۳- مدل تجربی با مقادیر شاخص تی

یکپارچگی فناوری اطلاعات با واسطه گری تسهیم دانش معلمان گزارش شده است.

در جدول ۳ نتایج مربوط به پیش بینی عملکرد سازمانی توسط انعطاف پذیری فناوری و

جدول ۶. ضرایب مسیر به تفکیک فرضیات

متغیر	ضریب استاندارد	میزان t	نتیجه
انعطاف پذیری فناوری اطلاعات با عملکرد شغلی	(۰/۲۷)	(۴/۲۴)	رابطه مستقیم و معنی دار دارد
یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد شغلی	(۰/۳۱)	(۴/۹۹)	رابطه مستقیم و معنی دار دارد
تسهیم دانش با عملکرد شغلی	(۰/۲۳)	(۲/۸۷)	رابطه مستقیم و معنی دار دارد
انعطاف پذیری فناوری اطلاعات از طریق تسهیم دانش روی عملکرد شغلی	(۰/۰۸)	-	رابطه غیرمستقیم و معنی دار دارد
یکپارچگی فناوری اطلاعات از طریق تسهیم دانش روی عملکرد شغلی	(۰/۳۱)	-	رابطه غیرمستقیم و معنی دار دارد

طبق اطلاعات جدول ۳ ملاحظه می‌گردد که انعطاف پذیری فناوری اطلاعات، یکپارچگی فناوری اطلاعات و تسهیم دانش با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه در سطح معنی داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. همچنین مشخص شد که رابطه انعطاف پذیری فناوری اطلاعات و یکپارچگی فناوری اطلاعات با نقش میانجی تسهیم دانش با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه در سطح معنی داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. نتایج حاصل از ضرایب معنی داری نشان داد که مقادیر تی به

دست آمده برای متغیرهای نامبرده شده از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل‌های مربوطه معنی دار است. شاخص‌های مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ است نشانگر برازش مناسب الگو هستند همچنین شاخص برازش برای تحلیل مسیر شامل X^2/df که مقادیر کمتر از ۳ است قابل پذیرش هستند و در پایان سطح معنی داری مدل که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

مشخصه	برآورد	ملاک
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۶۲	$\chi^2/df < 3$
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷	$RMSEA < 0.08$
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۳	$GFI > 0.9$
شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۰	$AGFI > 0.9$
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۹	$CFI > 0.9$
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹۷	$NFI > 0.9$

نتیجه گیری و بحث

در سال‌های اخیر رقابت‌های محیطی در تمامی حوزه‌ها به مهم‌ترین عامل توسعه کاربردهای فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تبدیل شده و می‌توان این نکته را به عنوان محرک اصلی در توسعه این فناوری‌ها معرفی کرد. در همین زمینه بکارگیری فناوری اطلاعات در نظام‌های آموزشی باعث افزایش همسویی این نظام با تغییرات محیطی گردیده است (مارتین-روگاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)، لازم به ذکر است که در عصر اقتصاد دانش بنیان، فعالیت‌های ارزش آفرین سازمان‌ها صرفاً متکی به دارایی‌های مشهود آنها نیست. امروزه دانش و توانمندی کارکنان، کیفیت خدمات، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی، روابط با محیط بیرونی سازمان و مدیریت دانش دارایی‌هایی هستند که ارزش آنها به مراتب بیشتر از دارایی‌های فیزیکی است و قدرت اصلی ارزش آفرینی سازمان‌ها در بکارگیری آنها نهفته است و می‌تواند عملکرد سازمان را تحت تاثیر خود قرار دهد (اندرسون و گاده^۲، ۲۰۱۹)، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی تسهیم دانش در ارتباط بین انعطاف‌پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی بر اساس بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای صورت پذیرفت، تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد، در مطالعه دومان و آکدمیر^۳ (۲۰۲۱) گزارش شد که اجزای فناوری اطلاعات از جمله انعطاف‌پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد، این یافته‌ها به همراه نتایج پژوهش‌های محمد و همکاران (۲۰۱۷)، چوی و همکاران (۲۰۱۵)، ژائو و همکاران (۲۰۱۵) و تپینز و سهی (۲۰۰۳) با یافته‌های این مطالعه مطابقت دارد، زیرا آنها به نتایج مشابهی دست یافتند، در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که یکپارچگی یا همسویی فناوری اطلاعات اشاره به میزان پشتیبانی سیستم‌های اطلاعاتی از استراتژی‌های سازمان دارد، این بعد از توانایی فناورانه در کوتاه مدت علاوه بر اینکه درک روشنی از اهداف و برنامه‌های سازمان را برای اعضای آن فراهم می‌آورد، در تدوین اهداف و برنامه‌های کوتاه مدت نیز کمک کننده است و در بلندمدت در تدوین چشم‌انداز که چگونه فناوری اطلاعات باید در موفقیت سازمان کند، سهیم باشد، نقش موثری دارد، در کنار این مهم بعد انعطاف پذیری فناوری به عنوان توانایی زیرساخت‌ها جهت پشتیبانی دامنه وسیعی از سخت افزارها، نرم افزارها، و دیگر فناوری‌ها نقش دارد که به

سهولت می‌توانند در کل چارچوب تکنولوژیکی منتشر شده تا هر نوعی از اطلاعات، داده، متن، صدا، عکس، تصویر، را در هر جایی در داخل سازمان و ماورای آن توزیع کنند و از طراحی، توسعه و پیاده‌سازی برای عدم تجانس نرم‌افزارهای کاربردی کسب و کار پشتیبانی کنند. در نتیجه این شرایط می‌توان انتظار بهبود عملکرد سازمانی را داشت.

همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. سینگ و همکارانش (۲۰۲۱) نشان دادند که تسهیم دانش و مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارد، این یافته‌های به همراه نتایج پژوهش‌های ژینگ و همکاران (۲۰۱۶)، اسپانجول و همکاران (۲۰۱۲) و تتودوسیو و همکاران (۲۰۱۲) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند، در راستای نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان بیان کرد که تسهیم دانش با انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات کسب‌شده، بستری را برای سایر افراد فراهم می‌کند تا عملکرد خوبی داشته باشند. تسهیم دانش به عنوان اقدامی تعریف می‌شود که در آن افراد اطلاعات مرتبط را در میان دیگران منتشر می‌کنند. وقتی گفته می‌شود فردی دانش خود را به اشتراک می‌گذارد، به این معنی است که آن شخص با استفاده از دانش، بینش و افکار خود شخص دیگری را راهنمایی می‌کند تا به او کمک کند وضعیت خود را بهتر ببیند. لازم به ذکر است که تسهیم دانش باعث بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات، کاهش زمان، کاهش هزینه‌ها و در نهایت کاهش هزینه‌های یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در سازمان می‌شود. از این رو رابطه این دو متغیر قابل تبیین است. تاکید بر فرایندهای دانش، کمک به اعضای سازمان در اشتراک آموخته‌های خود، استفاده از کارکنان با سابقه بالا و تاکید مدیریت بر ابزارهای مشوق تسهیم دانش، زمینه تسهیم دانش را فراهم می‌آورد که در آن افراد به طور نسبی دانش کاری خود را با دیگران به اشتراک گذاشته و از دانش کاری آنان نیز بهره ببرند و موجبات ارتقای عملکرد سازمانی فراهم آورده شود.

در نهایت مشخص شد که رابطه انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش مثبت و معنی دار می‌باشد، نمایان و امامی (۱۳۹۴) گزارش کردند که تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ساختار سازمانی مثبت و معنی دار می‌باشد، در مطالعه اویمومی^۴ و همکاران (۲۰۱۸) مشخص شد که فرهنگ فناورانه بر عملکرد

3 . Duman & Akdemir

4 . Oyemomi

1 . Martin-Rojas

2 . Andersen & Gadde

معرض تسهیم دانش قرار گرفته باشند و تصمیم گیری به آنها واگذار شده باشد و تکنولوژی‌های مناسب در اختیار آنها قرار گرفته باشد، دانش مورد نیاز مربوط به کار خود را در زمان و مکانی که به آن احتیاج دارند، بدست خواهند آورد و در زمان و مکان لازم، آن دانش را به همکاران خود انتقال می‌دهند و این چیزی نیست جز تسهیم دانش که در نهایت عملکرد بهتر کارکنان را باعث می‌شود.

در پایان می‌توان پیشنهاد کرد که نظام آموزشی به معلمانی نیاز دارد که در جهت بهبود فرآیندهای یاددهی و یادگیری، تسهیم دانش و افزایش مهارت‌های فناورانه در مدارس تلاش کنند و تمایل نظام‌های آموزشی باید افزایش مهارت این افراد باشد. برخورداری از مهارت‌ها و انگیزه تلاش برای افزایش آنها تأثیرات مثبتی بر فرآیندهای مختلف در سطح مدرسه و در نهایت عملکرد سازمانی دارد. در نتیجه پرداختن به توسعه مهارت افزایی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن با تأکید بر فناوری اطلاعات و تسهیم دانش می‌تواند راه حلی برای مسائل مربوط به مدیریت مدارس باشد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.

ملاحظات اخلاقی

در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با پژوهش رعایت شده است.

حامی مالی

کلیه هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شده است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است.

منابع

احمدی، مریم. (۱۳۹۷)، *تأثیر انعطاف پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمان* با توجه به نقش نوآوری سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. بختیاری، فریبا و گلینی مقدم، گلنسا. (۱۳۹۴). رابطه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

سازمانی با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. در راستای نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که یکپارچگی و انعطاف پذیری فناوری اطلاعات با بستری که تسهیم دانش در قالب توزیع دانش و انتقال دانش فراهم می‌آورد زمینه بهبود عملکرد سازمانی بر اساس الگوی بازخورد ۳۶۰ درجه می‌شود، در این راستا می‌توان انتظار داشت معلمان در بعد ارزشی و اخلاقی در راستای کاری که انجام می‌دهند سعی کنند که اصول اخلاقی و ارزشی حاکم بر محیط کار را رعایت کنند و به این اصول احترام صادقانه بگذارند، مدارس به دلیل محیط فرهنگی و علمی که بر آنها حاکم است نیازمند معلمانی با گشاده رویی و مهربانی هستند که در برخورد با مراجعه کنندگان و سایر همکاران رعایت ادب و احترام را داشته باشند تا آنها در بیان خواسته‌ها خود راحت باشند، همچنین معلمان در بعد عملکردی در انجام کارهای سرعت عملی خوب و بالایی داشته باشند، به خصوص در مواقعی که فشار کاری بالاست، دقت با سرعت عمل همراه شود، آنها دارای مدیریت زمان بوده و با برنامه ریزی دقیق وقت کافی برای انجام همه وظایف خود داشته باشند، باید عنوان کرد داشتن مهارت شغلی و آشنایی با فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانایی در استفاده از نرم افزارهای آموزشی همگی از ویژگی‌های شایسته این معلمان می‌باشد، در نهایت معلمان در بعد فرایندی همواره به موقع در سر کار حضور فعال پیدا کنند و اشتیاق و علاقه شغلی در آنها قابل مشاهده باشد و انضباط کاری به عنوان یک ویژگی مثبت در آنها قابل مشاهده باشد، و در آخر معلمان همواره در تلاش باشند توانایی خود را برای پاسخگویی به مسائل مختلف بالا ببرند و دانش شغلی خود را افزایش دهند.

نتایج این پژوهش مبتنی بر مطالعات حکیمی (۱۳۹۸)، التینیجی و همکاران (۲۰۲۲) و گاویریا-مارتین و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که با بهبود قابلیت رابطه انعطاف‌پذیری و یکپارچگی فناوری اطلاعات با عملکرد سازمانی در صورت مدیریت هر چه بهتر دانش تقویت می‌گردد. تفکر مدیریت دانش برای تجمیع، طبقه‌بندی، ذخیره‌سازی و توزیع تمام دانش مورد نیاز برای رشد و شکوفایی سازمان است. در حقیقت مدیریت دانش، ابزاری مؤثر برای خلق نوآوری با اکتساب، اشتراک، ذخیره‌سازی و اعمال دانشی است که برای کارهای ابداعی در سازمان ضروری هستند. از این رو، می‌توان به این نتیجه رسید که هر گونه بهبودی در اقدامات مدیریت دانش منجر به نوآوری می‌شود. از سویی هم با قابلیت‌های فناوری اطلاعات در سازمان، این تکنولوژی‌ها به توانمند کردن کارکنان کمک کرده و کارکنان توانمند، دانش خود را بهتر مدیریت می‌کنند. زمانی که افراد سازمان و در واقع، تمامی کارمندان در

اطلاعات در مربیان تربیت بدنی. فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت. ۲(۳). ۳۳-۲۵.

صلواتچی، ناهید (۱۳۹۹)، تاثیر تغییرات سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی رهبری تحول‌گرا، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ایوان کی.

صیف، محمد حسن، ثابت مهارلوئی، عباس، رستگار، احمد و طالبی سعید. (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۵(۲): ۴۱-۵۰.

عباسی، طیب، ابوبی اردکان، محمد، دستی‌گردی، زهرا. (۱۳۹۷). تبیین تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری با تأکید بر نقش میانجی تسهیم دانش مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. مطالعات مدیریت دولتی ایران. ۱۰(۱). ۸۷-۱۰۵.

علی محمدی، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت سازمانی با رفتار شهروندی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

فتاحی، هوشیار. (۱۳۹۴). ارتباط بین سرمایه‌فکری و عملکرد سازمانی براساس مدل کارت امتیازی متوازن با کیفیت خدمات امکان ورزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.

فرج‌پهلوی، عبدالحسین؛ نویسن فرد، فاطمه و حسن‌زاده، مریم. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد کتابداران به روش ۳۶۰ درجه: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان گیلان، فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۷۱(۴): ۴۲۱-۴۴۰.

قلیچ لی، بهروز. (۱۳۹۵)، مدیریت دانش: فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کاشانی‌نژاد، پریسا و حق‌شناس، فریده. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی در بانک تجارت شعب منطقه جنوب غرب شهر تهران. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین. ۵ (۱۳)، ۱-۱۶.

کاظمی، مصطفی، فیلی، اردلان، ثابت، عباس، دشتی پور، محسن و دانشمندی، هادی. (۱۳۹۷)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر

فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. ۲ (۶)، ۱۵۱-۱۲۹.

تاج‌الدینی، اورانوس، ایرانمنش، سپیده و موسوی، علی‌سادات. (۱۳۹۵). استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه برای ارزیابی عملکرد کتابداران دانشگاهی، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، ۳(۴): ۲۱-۳۲.

تبریزی، علی. (۱۳۹۶). ارزیابی مدل ساختاری تاثیر چابکی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

حسینی، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در کارکنان شرکت‌های بیمه ایران در استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

خالقی، فرامرز، محمدپور زرنندی، محمد ابراهیم. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط و ارائه مدلی بین هم‌راستایی سرمایه‌گذاری فناوری اطلاعات با استراتژی کسب‌وکار با عملکرد سازمان (مورد مطالعه: شرکت فولاد جنوب). نشریه علمی مدیریت اطلاعات. ۵(۲): ۱۳۶-۱۵۷.

خسروی، محبوبه و حاجتی کاجی، حسین. (۱۴۰۲). ارزیابی وضعیت کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) در فرآیند یاددهی و یادگیری مدارس هوشمند به روش آمیخته: مطالعه‌ی موردی (معلمان مدارس هوشمند شهرستان اردل). فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت. ۳(۲): ۱۱-۲۶.

رحمانی، نازنین و مظهر، کیومرث. (۱۳۹۸)، ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه، تهران: نشر صالحیان.

رضایی منش، بهروز؛ قزل، علیرضا؛ ولدخانی، مسیح و اسداللهی طهرانی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی میزان آمادگی مدیران برای اجرای سیستم بازخورد ۳۶۰ درجه (پژوهشی در شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی شکوهیه استان قم)، فرایند مدیریت و توسعه، ۲۷ (۳): ۱۹۹-۱۷۳.

صفری، امید و باقری، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه چابکی سازمانی و روحیه کارآفرینی با توجه به نقش تعدیلگر فن آوری

ساختار سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی شهرستان ایلام)، فرهنگ/ایلام، ۱۶(۴۸): ۵۹-۸۰.

نوروزی، حسین؛ اشرف‌زاده، عارف و نصرت‌پناه، رسول. (۱۴۰۲). تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد نوآوری: نقش میانجی قابلیت نوآوری و انعطاف پذیری نوآوری. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی. ۶(۱۹)، ۸۲-۵۷.

همتی، فاضل. (۱۳۹۸)، شاخص‌های اندازه‌گیری ارزیابی عملکرد بر مبنای مدل ۳۶۰ درجه (بودجه سازمانی)، تهران: نشر چالش.

بر تسهیم دانش با رویکرد تصمیم‌گیری چند شاخصه: مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت سلامت. ۲۱(۷۱): ۷-۲۲.

کهولت، نوید رضا. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تمایلی به تسهیم دانش با نقش میانجی نگرش به تسهیم دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور استان تهران.

محرمی، اعظم، مهدیون، روح اله، قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل، رزاقی، محمد. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزشی. نشریه علمی مدیریت/اطلاعات. ۶(۱)، ۲۰۱-۲۲۲.

نماین، فرشید و امامی، لطیف. (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش متغیر میانجی

Andersen, P.H & Gadde, L. (2019). Organizational interfaces and innovation: The challenge of integrating supplier knowledge in LEGO systems, *Journal of Purchasing and Supply Management*, 25(1): 18-29.

Armstrong, M. (2017). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. (6rd ed.). Kogan Page.

Asterhan, C.C & Bouton, E. (2017). Teenage peer-to-peer knowledge sharing through social network sites in secondary schools, *Computers & Education*, 110, 16-34.

Barua, A. Konana, P & Whinston, A. F. Y. (2004). Assessing Net-Enabled Business Value: An Exploratory Analysis, *MIS Quarterly*, 28(4): 585-620.

Bavik, Y. Tang, P.M. Shao, R & Lam, L.W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332.

Benitez, J. Llorens, J & Braojos, H. (2018). How information technology influences opportunity exploration and exploitation firm's capabilities, *Information & Management*, 55(4), 508-523.

Bhatt, G. Emdad, A. Roberts, N & Grover, V. (2010). Building and leveraging information in dynamic environments: The role of IT infrastructure flexibility as enabler of organizational responsiveness and competitive advantage. *Information & Management*, 47(7-8), 341-349.

Chen, Y. Wang, Y. Nevo, S. Benitez-Amado, J & Kou, G. (2015). IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. *Information & Management*, 52(6), 643-657.

Chiu, C.N & Yang, C.L. (2018). *Competitive advantage and simultaneous mutual influences between information technology adoption and service innovation: Moderating effects of environmental factors*, *Structural Change and Economic Dynamics*, Available online 20 September 2018.

Chung, H.F. Cooke, L. Fry, J & Hung, I. (2015). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect, *Computers in Human Behavior*, 44, 70-80.

Colin, M. Galindo, R & Hernández, O. (2015). Information and communication technology as a key strategy for efficient supply chain management in manufacturing SMEs. *Procedia Computer Science*, 55, 833-842.

Cormack, C.L. Jensen, E & Dumas, B. (2018). The 360-degree evaluation model: A method for assessing competency in graduate nursing students. A pilot research study, *Nurse Education Today*, 64, 132-137.

Cornelissen, F. Swet, H. Beijard, D & Bergen, T. (2011). Aspects of school-university research networks that play a role in developing, sharing and using knowledge based on teacher research, *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 147-156.

Cousar, M. Huang, J & Prabhakar, J. (2019). Too Scared to Teach? The Unintended Impact of 360-Degree Feedback on Resident Education, *Journal of Business Research*, *Current Problems in Diagnostic Radiology*, 49(4), 239-242.

Crawford, J. Leonard, L.N.K. Jones, K. (2011). The human resource's influence in shaping IT

- competence. *Ind, Manage. Data Syst*, 111 (2), 164-183.
- Cui, T. Ye, H. Hai T. Hock, L & Jizhen, L. (2015). Information technology and open innovation: A strategic alignment perspective, *Information & Management*, 52, 348-358.
- Duman, M.C & Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance, *Technological Forecasting and Social Change*, 167:121-132.
- González-Gil, M.T. Parro-Moreno, A.I & Canalejas-Pérez, C. (2020). 360-Degree evaluation: Towards a comprehensive, integrated assessment of performance on clinical placement in nursing degrees: A descriptive observational study, *Nurse Education Today*, 95, 104-117.
- Guofeng, M. Jianyao, J. Shan, J & Zhijiang, W. (2020). Incentives and contract design for knowledge sharing in construction joint ventures, *Automation in Construction*, 119,123-134.
- Gupta, R. Mejia, C & Kajikawa, Y. (2019). Business, innovation and digital ecosystems landscape survey and knowledge cross sharing, *Technological Forecasting and Social Change*, 147, 100-109.
- Han, J. H. Wang, Y & Naim, M. (2017). Reconceptualization of information technology flexibility for supply chain management: An empirical study. *International Journal of Production Economics*, 187, 196-215.
- Hao, Q. Yang, W & Shi, Y. (2019). Characterizing the relationship between conscientiousness and knowledge sharing behavior in virtual teams: An interactionist approach, *Computers in Human Behavior*, 91, 42-51.
- Hau, Y.S & Kang, M. (2016). Extending lead user theory to users' innovation-related knowledge sharing in the online user community: The mediating roles of social capital and perceived behavioral control, *International Journal of Information Management*, 36(4), 520-530.
- Hu, Y.P. Chang, L & Hsu, W. (2015). Mediating effects of business process for international trade industry on the relationship between information capital and company performance, *International Journal of Information Management*, 37(5),473-483.
- Jeon, S.H. Kim, S.G & Koh, J. (2011). Individual, social, and organizational contexts for active knowledge sharing in communities of practices, *Expert Systems with Applications*, 38(1), 124-132.
- Kim, T & Lee, G. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5): 683-704.
- Kimble, C. Grenier, C & Goglio-Primard, A. (2010). Innovation and knowledge sharing across professional boundaries: Political interplay between boundary objects and brokers, *International Journal of Information Management*, 30(5), 437-444.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*, New York: The Guilford Press.
- Kukko, M. (2013). Knowledge sharing barriers in organic growth: A case study from a software company, *The Journal of High Technology Management Research*, 24(1), 18-29.
- Kwahk, K & Park, D.H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments, *Computers in Human Behavior*, 55(2),826-839.
- Lee, Y.S & Sasaki Y. (2018). *Information technology in the property market*, Information Economics and Policy;44, 1-7.
- Lopez-Nicolas, C & Merono-Cerdan, A. L. (2011). Strategic knowledge management innovation and performance, *International Journal of Information Management*, 31,1-11.
- Lu, J. Chen, X & Liu, X. (2018). Stock market information flow: Explanations from market status and information-related behavior, *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 512, 837-848.
- Lyu, C. Yang, J. Zhang, F. Teo, T.S & Mu, T. (2020). How do knowledge characteristics affect firm's knowledge sharing intention in interfirm cooperation? An empirical study, *Journal of Business Research*, 115, 48-60.
- Martin-Rojas, R. Garcia-Morales, F & Gonzalez-Alvarez, N. (2019). Technological antecedents of entrepreneurship and its consequences for organizational performance, *Technological Forecasting and Social Change*, 147: 22-35.
- Mearns, M. (2012). Knowing what knowledge to share: Collaboration for community, research and wildlife, *Expert Systems with Applications*, 39(10), 9892-9898.
- Mohammad, A. Zainuddin, Y. Alam, N & Kendall G. (2017). Does decentralized decision making increase company performance through its Information Technology infrastructure investment?, *International Journal of Accounting Information Systems*, 27,1-15.
- Oyemomi, O. Liu, S & Nakpodia, F. (2018). How cultural impact on knowledge sharing

- contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach, *Journal of Business Research*, 94: 313-319.
- Ruokonen, E & Temmes, A. (2019). The approaches of strategic environmental management used by mining companies in Finland, *Journal of Cleaner Production*; 210, 466-479.
- Saraf, N. Langdon, C.S & Gosain, S. (2007). Is Application Capabilities and Relational Value in Interfirm Partnerships, *Information Systems Research*, 19(3), (18:3), 320-339.
- Semuel, H. Siagian, H & Octavia, S. (2017). The Effect of Leadership and Innovation on Differentiation Strategy and Company Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 1152-1159.
- Sikes, D. Jestes, E & Yates, R.R. (2015). Using a 360° Feedback Evaluation to Enhance Interprofessional Collaboration, *Nurse Leader*, 13(4), 64-69.
- Singh, S.K. Gupta, S & Kamboj, Sh. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance, *Journal of Business Research*, 128: 788-198.
- Spanjol, J. Mühlmeier, S & Tomczak, T. (2012). Strategic Orientation and Product Innovation: Exploring a Decompositional Approach, *Journal of Product Innovation Management*, 29(6), 967-985.
- Tan, F. T. C. Tan, B. Wang, W & Sedera, D. (2017). IT-enabled operational agility: An interdependencies perspective. *Information & Management*, 54(3), 292-303.
- Theodosiou, M. Theodosiou, J & Kehagias, E. K. (2012). Strategic orientations, marketing capabilities and firm performance: An empirical investigation in the context of frontline managers in service organizations, *Industrial Marketing Management*, 41, 1058-1070.
- Tippins, M.J & Sohi, R.S. (2003). IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link? *Strat. Manage.J.*, 24 (8), 745-761.
- Vries, J.D. Schepers, J. Weele, A & Valk, W. (2014). When do they care to share? How manufacturers make contracted service partners share knowledge, *Industrial Marketing Management*, 43(7), 1225-1235.
- Wang, T. Wang, Y & McLeod, A. (2018). Do health information technology investments impact hospital financial performance and productivity?, *International Journal of Accounting Information Systems*, 28, 1-13.
- Warde, M.W and J. Hulland (2004). The resource-based view and information systems research: review, extension, and suggestions for future research, *MIS Quarterly*, 28 (1), 107-142.
- Wen, Q & Qiang, M. (2016). Coordination and Knowledge Sharing in Construction Project-Based Organization: A Longitudinal Structural Equation Model Analysis, *Automation in Construction*, 72(3), 309-320.
- Zhao, G. Feng, T & Wang, D. (2015). Is more supply chain integration always beneficial to financial performance?, *Industrial Marketing Management*, 3, 1-11.
- Zhicheng, L. Zhuoer, C. Shing, L.T & Wah C.K. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Companies' Performances: A Study Based on MAKE Award Winners and Non-MAKE Award Winner Companies, *Procedia Computer Science*; 99, 181-194.