

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره دهم و یازدهم - تابستان و پاییز ۱۳۸۵
صص ۴۸ - ۲۹

دیدگاه دبیران زن اصفهان در مورد میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۴

علیرضا یوسفی^۱ - بهاره غلامی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش (سیاستها و راهبردها، رهبری، انگیزش، تحصیل دانش، آموزش و ارتباطات) در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از دیدگاه دبیران زن است. در این پژوهش توصیفی جامعه آماری را کلیه دبیران زن مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۴ تشکیل می دهند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ای است که حاوی ۲۱ سؤال است، این پرسشنامه را پاستور (۲۰۰۱) تهیه کرده و پاسخگویی به آن در قالب مقیاس پنج درجه ای لیکرت است. این پرسشنامه شش عامل اساسی مدیریت دانش را مورد بررسی قرار می دهد، پایایی آن در تحقیق حاضر ۰/۹۷

۱- دانشیار دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

برآورد شد. نمونه تحقیق ۱۷۰ دبیر زن بود. روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که در هر شش عامل مرتبط با استقرار مدیریت دانش، میانگین پاسخ‌های آزمودنی‌ها کمتر از حد متوسط است.

در ضمن بین بعضی از عوامل جمعیت‌شناختی آزمودنیها (مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، رشته تحصیلی) و نمره آنان در پرسشنامه مدیریت دانش رابطه معناداری مشاهده شد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، دانش ضمنی، دانش صریح.

مقدمه

مقوله دانش و مدیریت دانش به تدریج جای خود را در سازمانها باز می‌کند. امروزه مدیران سازمانها می‌دانند، ماشین‌آلات را نمی‌توان اصلی‌ترین دارایی یک سازمان به حساب آورد. آنچه به عنوان دارایی مهم هر سازمان به‌شمار می‌رود، دانش سازمانی است و مدیریت صحیح بر آن باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان و در نهایت پیروز شدن بر رقبا خواهد شد (اخوان و جعفری، ۱۳۸۴). امروزه با تأکید فزاینده بر سازمانهای دانش محور به جای سازمانهای تولیدمحور، دانش از عواملی مثل زمین، سرمایه و نیروی کار به عنوان عوامل تولید پیشی گرفته و مدیریت در جست‌وجوی راههایی برای اداره کردن مؤثر آن است، هدف اداره این جنبه از سازمانها همانند اداره دارایی‌های فیزیکی و مادی (دارایی محسوس) است که امری عادی تلقی می‌شود (متقی، ۱۳۸۴).

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگیهای آن در محدوده عملکرد سازمانها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است، به خصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به‌دقت ارزیابی شود، این نتیجه هم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوریهای نیروافزا جای خود را به فناوریهای دانش‌افزا می‌دهند و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که به‌طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در محصولات و خدمات خود به کار گیرند.

بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوع‌های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این‌رو مدیریت مقوله‌ای مهم محسوب می‌شود که در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن سازد (صیف و کرمی، ۱۳۸۳). راستوجی (۲۰۰۱) یکی از بزرگترین مشکلات قرن بیست‌ویکم را به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمانها عنوان می‌کند. وی تأکید می‌کند که مدیریت دانش از طریق فرایندهای یکپارچه و اصولی به سازمانها به‌منظور خلق دانش، کسب دانش، ذخیره، تقسیم، انتشار و به‌کارگیری دانش کمک و یاری می‌رساند. در عصر حاضر نه تنها بقا و رشد و توسعه سازمانها به داشتن دانش و مدیریت صحیح آن وابسته است، بلکه بقای جامعه نیز به‌کارگیری دانش به‌روز و کارآمد وابسته است. برای حرکت جامعه به‌سوی دانش‌مداری، آموزش و پرورش رکن اصلی و اساسی به حساب می‌آید. از آنجا که دانش و اطلاعات مهمترین اصل برای بهره‌وری، رقابت‌های اقتصادی و توسعه است و منابع انسانی مهمترین ابزار و سرمایه جامعه برای تحقق اهداف و مقاصد سیاسی و اقتصادی است، دولتها برای پیشرفت در این زمینه، اولویت بیشتری را به آموزش و تربیت منابع انسانی اختصاص می‌دهند که در رأس همه آنها معلم قرار دارد، چرا که دستیابی به تمامی اهداف و آرزوهای یک ملت و چه بسا دهکده جهانی در گرو تلاش معلمان است و هیچ اصلاحی بدون همکاری و مشارکت فعال انجام نخواهد شد (عصارزادگان، ۱۳۸۴، ص ۱۰۱).

فشارکی (۱۳۸۴) در مقاله‌ای با عنوان «مهارتهای مورد نیاز معلمان در عصر دانایی» عنوان می‌کند که «در عصر دانایی یک معلم نمونه معلمی است که بتواند خصایص زیر را داشته باشد:

تسلط کامل در استفاده از فناوریهای اطلاعات و ارتباطات، مطالعه دایمی و ممتد و افزایش مستمر سطح علمی و کسب دانش از منابع علمی، توانایی انتقال و مبادله اطلاعات و دانش کسب شده از طریق آزمایشگاه، بسته‌های آموزشی، به‌کارگیری دانش و اطلاعات کسب شده به‌منظور حل مسائل و مشکلات آموزشی» (ص ۱۷۵).

معلمان به‌عنوان عوامل اجرایی آرمانهای آموزش و پرورش مهمترین عامل برای حرکت آموزش و پرورش و مهمتر از آن جامعه به‌سوی دانش‌مداری و جامعه

دانش مدار هستند. کریمی (۱۳۷۵) در مقاله خود با عنوان «رسالت معلمی، انتقال دانش یا منش» بر نقش معلمان به عنوان مربی در انتقال دانش اشاره می‌کند و چنین می‌نویسد: شرایطی که معلمان در آن تربیت می‌شوند، باید دقیقاً دگرگون شود به نحوی که معلمان به صورت مربیان در آیند و نه متخصصانی که فقط ناقل محتوای برنامه درسی از پیش تعیین شده هستند (حسینی پناه، ۱۳۸۴، ص ۱۳۶). کرمانی‌القریشی (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان «امکان‌سنجی استقرار زمینه‌های مدیریت دانش در صنایع» انجام داد. در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان است.

نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که: تحصیل دانش، پالایش دانش، انتقال و ذخیره کردن دانش و جمع‌آوری دانش در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان کمتر از حد متوسط بوده است بر این اساس کرمانی‌القریشی مهمترین و اصلی‌ترین عوامل استقرار مدیریت دانش را در صنایع استفاده از دانش افراد باتجربه به شکل فعال، پیاده‌سازی فرهنگ تحصیل دانش میان کارکنان، ارائه دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌هایی برای تشکیل جلسات و نشستهای کارکنان به منظور مشارکت و تبادل دانش میان آنها، استفاده از مشوق‌های موجود (مادی و معنوی) برای به‌کارگیری دانش به‌روز، ایجاد کارگاههای آموزشی، توزیع، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش در سراسر سازمان می‌داند. فهی (۲۰۰۰) پژوهشی با عنوان «تشخیص موانع فرهنگی در مدیریت دانش» در بیش از ۵۰ مؤسسه اقتصادی انجام داده است. پس از بررسی این چهار عامل در مؤسسات اقتصادی به این نتیجه رسید که در این مؤسسات فرایندهای مدیریت دانش (خلق، تحصیل، انتقال و به‌کارگیری دانش) کمتر از حد متوسط بوده است و در این مؤسسات کاربردی علمی و عملی نداشته است.

دانشگاه گریفیث (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش» که بر روی ۱۰۰ کمپانی هندی انجام شده به این نتیجه رسیدند که، ابزارهای مؤثر برای شکل‌گیری مدیریت دانش در سازمانها از جمله؛ آگاهی و آموزش مدیریت دانش، تحصیل دانش، خلق راهبردهای مدیریت دانش، خلق نقشه دانش، ایجاد شبکه‌های ارتباط رسمی مدیریت دانش، پرداخت پاداش به‌منظور افزایش دانش کارگران، رسیدگی به موقعیت‌های فرهنگی و رهبران دانش‌مدار، کمتر از حد متوسط در این کمپانی‌های هندی مورد استفاده قرار گرفته است.

دییان (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «فرایندها و استراتژیهای مدیریت دانش» نتیجه می‌گیرد که از میان عوامل اساسی مدیریت دانش در سازمانها عواملی مانند فناوری (اینترنت، پست الکترونیکی)، ایجاد انگیزش میان کارکنان برای کسب و تبادل دانش، تشکیل جلسات و شوراهای کارکنان سازمانها، رهبری و مدیریت مهمترین عاملی است که باعث افزایش سودمندی و کارآمدی مدیریت دانش می‌شود، اما وی تأکید می‌کند، هیچ‌کدام از سازمانهایی که به نحوی اجراکننده مدیریت دانش هستند به‌صورت مؤثر و تأثیرگذار از این عوامل استفاده نکرده‌اند.

دانشگاه والدن (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش» یکی از عوامل رشد و بقای سازمانها را به‌کارگیری مدیریت دانش و فرایندهای آن عنوان می‌کنند و عوامل عقب‌ماندگی سازمانها را در قرن حاضر عدم به‌کارگیری رهبران دانش‌مدار که حمایت‌کنندگان مدیریت دانش در سازمانها هستند معرفی می‌نمایند.

پرین (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیلی از سودمندی دانش یکپارچه برای اداره کردن سازمانها» انجام داده است. پرین در این پژوهش به این نتیجه می‌رسد که مهمترین ابزار تأثیرگذار برای تبادل، تسهیم، مبادله دانش میان کارکنان سازمان استفاده از پست الکترونیکی و اینترنت است، که به دلیل عدم استفاده صحیح و به‌موقع کارکنان از این ابزار تبادل دانش (دانشی که مربوط به کار است) میان مؤسسات اقتصادی با تأخیر صورت گرفته و به‌موقع افراد نمی‌توانند نیاز خود را در زمینه دانش کاری برطرف کنند، بر این اساس هدف تحقیق حاضر گردآوری نظریات دبیران شهر اصفهان است که به چه میزان عوامل استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟

سؤالهای پژوهش

- ۱- از نظر دبیران شهر اصفهان، سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟
- ۲- از نظر دبیران شهر اصفهان، نظام رهبری مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟
- ۳- از نظر دبیران شهر اصفهان، نظام تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟

- ۴- از نظر دبیران شهر اصفهان، نظام اخذ و تحصیل دانش در قالب مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟
- ۵- از نظر دبیران شهر اصفهان، نظام آموزش مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟
- ۶- از نظر دبیران شهر اصفهان، نظام ارتباطی مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟
- ۷- آیا بین نظرات دبیران با اطلاعات جمعیت‌شناختی مختلف (تحصیلات متفاوت، سوابق کار متفاوت و نوع مدرک تحصیلی) در مورد عوامل ششگانه فوق تفاوتی وجود دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی است زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است (نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۷۲، ص ۱۹). همچنین این تحقیق پیمایشی است زیرا این نوع تحقیق موقعی به کار برده می‌شود که محقق قصد جمع‌آوری اطلاعاتی نظیر درصد افرادی که موافق یا مخالف یک عقیده مشخص هستند را دارد (دلاور، ۱۳۷۶، ص ۲۱۰).

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن مقطع متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۴ است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، خوشه‌ای چندمرحله‌ای است به منظور انتخاب افراد نمونه، ابتدا از بین پنج ناحیه ۲ ناحیه انتخاب گردید و از بین مقاطع مختلف مقطع متوسطه و از مقطع متوسطه ۱۲ دبیرستان دخترانه به صورت تصادفی انتخاب شد و در هر دبیرستان تعدادی از دبیران زن به صورت تصادفی انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه‌ای است که پاستور در سال ۲۰۰۰ در اتاوی کانادا تهیه کرده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال بسته‌پاسخ می‌باشد.

در ابتدا آزمون به‌وسیله پژوهشگر و استادان راهنما و مشاور به زبان فارسی برگردانده شد و روایی ظاهری آن با نظرخواهی از افراد متخصص در این زمینه با استفاده از مطالعه مقدماتی از طریق اجرا بر روی نمونه انتخابی ۳۰ نفری از جامعه اصلی بررسی و اصلاحات لازم در آن انجام شد. در انتهای این مرحله، پس از ویراستاری براساس مشورتهای به عمل آمده از استادان راهنما و مشاور فرم نهایی آزمون تهیه شد.

تهیه و تنظیم این پرسشنامه براساس طیف لیکرت به صورت خیلی زیاد «۵»، زیاد «۴»، تا حدودی «۳»، کم «۲» و خیلی کم «۱» طرح ریزی شده است.

به منظور سنجش روایی ابزار اندازه گیری این پژوهش از روایی صوری استفاده شده است. ارزیابی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ انجام شده که مقدار ضریب آلفا ۰/۹۷ برآورد گردیده است.

این تحقیق در قالب ۶ سؤال پژوهشی بررسی شده است. که هر کدام از این شش بعد از سؤالات در این تحقیق دارای مفاهیمی هستند به قرار ذیل:

۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش: در این پژوهش ارائه دستورالعملها و خط‌مشی‌های مکتوبی است برای اجرا و به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش.

۲- نظام رهبری مدیریت دانش: در این پژوهش حمایت و پشتیبانی مراجع مربوط از به مرحله عمل رساندن و به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان است.

۳- نظام تشویق و پاداش دهی مدیریت دانش: در این پژوهش ارائه تشویقهای مادی و غیرمادی، قدردانی و ایجاد انگیزه در کارکنانی است که برای افزایش دانش کاری خود با دیگر کارکنان به تسهیم و انتقال دانش می‌پردازند و دانش کسب شده را در کار خود مورد استفاده قرار می‌دهند.

۴- نظام اخذ و تحصیل دانش: در این پژوهش مهیاسازی شرایطی است به منظور ایجاد و تشکیل کارگاههای آموزشی، ارتباط کارکنان سازمان با افراد باتجربه و متخصص، دسترسی به یافته‌های پژوهشی از طریق اینترنت و کتابخانه به منظور اخذ دانش بیشتر و مرتبط با کار و حرفه.

۵- نظام آموزش مدیریت دانش: در این پژوهش کلیه آموزشهای رسمی و غیررسمی است که توسط افراد متخصص و آشنا به مدیریت دانش برگزار می‌شود که این آموزشها یا از طریق مؤسسات آموزشی خارج از سازمان مانند دانشگاهها صورت می‌گیرد، یا از طریق خود سازمان و با استفاده از افراد باتجربه آموزش داده می‌شود.

۶- نظام ارتباطی مدیریت دانش: در این پژوهش برقراری ارتباط بین کارکنان سازمان از طریق برگزاری جلسات و نشستهای رودررو، یا برقراری ارتباط با مراکز آموزشی همسطح به منظور کسب دانش قید شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های آماری فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل واریانس تک‌متغیره به منظور مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی دبیران (سابقه خدمت) استفاده شده است. از آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی دبیران (مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) استفاده شده است و از آزمون توکی به منظور مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمرات عوامل مؤثر بر استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان (با توجه به سابقه خدمت) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) برای نمایش میزان جهتگیری پاسخگویان به سؤالات و حیطه‌های پرسشنامه استفاده شده است.

جدول ۱- بررسی میانگین نمره ابعاد اصلی مدیریت دانش
در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش	۲/۹۷	۱۶/۱
۲- نظام‌های رهبری مدیریت دانش	۲/۶۸	۰/۹۹
۳- نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش	۲/۷۱	۱/۱۹
۴- نظام‌های اخذ و تحصیل دانش	۲/۹۸	۱/۰۵
۵- نظام‌های آموزش	۲/۶۹	۰/۹۴
۶- نظام‌های ارتباطی	۲/۹۵	۰/۹۷

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که چنانچه برای کل پرسشنامه و همچنین تک تک حیطه‌های آن میانگین ۳ را فرض بگیریم، این نتایج نشان می‌دهد که برآورد پاسخگویان از سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در این ۶ حیطه پایین‌تر از حد متوسط است.

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از نظر دبیران با توجه به مدرک تحصیلی

P	t	فوق لیسانس		فوق دیپلم و لیسانس		زمینه‌های لازم برای بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
۰/۷۱	۱/۸۶	۰/۲۳۵	۲/۷۵	۱/۱۹	۲/۹۸	۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش
۰/۰۶۷	۲/۰۷	۰/۵۸۴	۲/۲۵	۱/۰۱	۲/۷۰	۲- نظام‌های رهبری مدیریت دانش
۰/۰۱۲	۳/۱۶	۰/۷۴۴	۱/۸۷	۱/۲۰	۲/۷۵	۳- نظام‌های تشویق و پاداش دهی مدیریت دانش
۰/۰۰۲	۴/۵۴	۰/۸۴۰	۱/۶۵	۱/۰۲	۳/۰۴	۴- نظام‌های اخذ و تحصیل دانش
۰/۰۰۰	۵/۵۲	۰/۴۶۲	۱/۷۵	۰/۹۳	۲/۷۴	۵- نظام‌های آموزش
۰/۰۰۰	۶/۳۹	۰/۲۹۶	۲/۱۵	۰/۹۷	۲/۹۸	۶- نظام‌های ارتباطی

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که در تمامی ۶ حیطه مدیریت دانش میانگین نمره پاسخگویان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس پایین‌تر از پاسخگویان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس بوده است.

این تفاوتها در حیطه‌های نظام‌های تشویق و پاداش دهی مدیریت دانش، اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش و نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش به لحاظ آماری معنادار بوده است ($P \leq 0/01$).

بنابراین بین مدرک تحصیلی پاسخگویان و آرای آنان در مورد استقرار عوامل مدیریت دانش ارتباط وجود داشته است و افراد با مدرک تحصیلی بالاتر میزان استقرار عوامل مدیریت دانش را کمتر برآورد کرده‌اند.

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از نظر دبیران با توجه به سابقه خدمت

P	F	۱۰ - ۱۵		۱ - ۱۰		زمینه‌های لازم برای بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش		
		میانگین انحراف معیار	میانگین انحراف معیار	میانگین انحراف معیار	میانگین انحراف معیار			
۰/۰۱	۴/۷۳	۸۰۰	۳/۲۳	۱/۱۳	۲/۵۴	۱/۴۶	۲/۹۲	۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش
۰/۰۰۹	۴/۸۸	۰/۸۷	۲/۷۱	۱/۲۸	۲/۲۹	۰/۸۶	۲/۹۱	۲- نظام‌های رهبری مدیریت دانش
۱/۰۷۱	۲/۶۸	۱/۰۷	۲/۸۵	۱/۰۸	۲/۳۳	۱/۳۶	۲/۸۰	۳- نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی
۰/۰۰۷	۵/۱۳	۰/۸۷	۳/۲۲	۱/۰۹	۲/۵۷	۱/۱۶	۲/۹۵	۴- نظام‌های اخذ و تحصیل دانش
۰/۰۰۰	۱۸/۹	۰/۶۳	۳/۱۳	۰/۹۸	۲/۱۲	۱/۰۰	۲/۵۳	۵- نظام‌های آموزشی
۰/۰۰۰	۱۰/۹۶	۰/۸۰	۳/۲۹	۰/۷۵	۲/۴۶	۱/۱۲	۲/۸۴	۶- نظام‌های ارتباطی

براساس یافته‌های جدول ۳، F مشاهده شده در خصوص سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های رهبری مدیریت دانش، نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش، نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در خصوص سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های رهبری مدیریت دانش، نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش، نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش، با توجه به میزان سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. اما F مشاهده شده در خصوص سیستم‌های تشویق و پاداش‌دهی، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار نبوده است.

جدول ۴- مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان با توجه به سابقه خدمت

سطح معناداری	اختلاف میانگین	سابقه خدمت	زمینه‌های لازم برای بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش
۰/۰۰۷	-۰/۶۹۰	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش
۰/۰۰۶	-۰/۶۲۸	۱۰-۱۵ سال ← کمتر از ۱۰ سال	۲- نظام‌های رهبری مدیریت دانش
۰/۰۰۵	-۰/۶۵۳	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	۳- نظام‌های اخذ و تحصیل دانش در قالب مدیریت دانش
۰/۰۰۰	-۰/۵۹۹	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	۴- نظام‌های آموزش مدیریت آموزش
۰/۰۰۰	-۱/۰۰	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	
۰/۰۱	-۰/۴۴۹	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	۵- نظام ارتباطی مدیریت دانش
۰/۰۰۰	-۰/۸۳۲	۱۰-۱۵ سال ← بیشتر از ۱۶ سال	

نتایج جدول ۴ که براساس آزمون توکی انجام شده است، نشان می‌دهد که میانگین نمره دبیران با سابقه خدمت بیشتر از ۱۶ سال در زمینه‌های سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های اخذ مدیریت دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش، نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش بیشتر از معلمان با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال بوده است و میانگین نمره دبیران با سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال در زمینه سیستم‌های رهبری و مدیریت دانش بیش از دبیران با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ و بیشتر از ۱۶ سال بوده است.

جدول ۵ نشان می‌دهد که در تمامی ۶ حیطه مدیریت دانش میانگین نمره پاسخگویان با رشته تحصیلی علوم انسانی پایین‌تر از پاسخگویان با رشته تحصیلی علوم پایه بوده است. این تفاوتها در حیطه‌های اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش و نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش به لحاظ آماری معنادار بوده است.

بنابراین بین رشته تحصیلی پاسخگویان و آرای آنان در مورد استقرار عوامل مدیریت دانش ارتباط وجود داشته است و افراد با رشته تحصیلی علوم انسانی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش را کمتر برآورد کرده‌اند.

جدول ۵- مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از نظر دبیران با توجه به رشته تحصیلی

P	t	علوم انسانی		علوم پایه		زمینه‌های لازم برای بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
۰/۱۷	۱/۳۴	۳/۱۰	۱/۱۰	۲/۸۶	۱/۲۲	۱- سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش
۰/۰۷۵	۱/۷۹	۲/۸۴	۰/۹۵	۲/۵۶	۱/۰۲	۲- نظام‌های رهبری
۰/۱۴	۱/۴۶	۲/۸۶	۱/۱۸	۲/۵۸	۱/۲۰	۳- نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی
۰/۰۰۲	۳/۱۱	۳/۲۴	۰/۸۷	۲/۷۵	۱/۱۵	۴- نظام‌های اخذ و تحصیل دانش
۰/۰۰۱	۳/۱۹	۲/۹۴	۰/۸۵	۲/۴۸	۰/۹۷	۵- نظام‌های آموزش
۰/۰۰۰	۳/۷۳	۳/۲۶	۰/۹۵	۲/۷۱	۰/۹۲	۶- نظام‌های ارتباطی

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است.

یافته‌های مربوط به سؤال اول پژوهش: «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش به چه میزان در سطح آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط است. نتایج این تحقیق با تحقیق کرمانی القریشی (۱۳۸۴) همخوانی ندارد.

نتایج تحقیق کرمانی القریشی (۱۳۸۴) نشان داد که ارائه دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌های جلسات و نشست‌های کارکنان سازمانها به منظور تبادل و کسب دانش یکی از مهمترین عوامل برای استقرار مدیریت دانش در صنایع است، در صورتی‌که نتایج پژوهش حاضر به‌کارگیری سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش را در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط نشان می‌دهد. این امر نشان

می‌دهد که سازمانها نتوانسته‌اند به‌کارگیری مدیریت دانش را به صورت یک هدف یا دستورالعمل اجرایی در سازمانها در آورند. احتمالاً این موضوع ناشی از ضعیف بودن روند برنامه‌ریزی، بی‌اطلاع سازمانها از اهمیت و اهداف کاربرد مدیریت دانش و همچنین عادت کردن کارکنان سازمانها به روشهای سنتی و مقاومت در برابر روشهای جدید است.

یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، نظام‌های رهبری مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که نظام‌های رهبری مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط است.

نتایج این تحقیق با تحقیقات دانشگاه گریفیث (۲۰۰۲)، دییان (۲۰۰۲)، دانشگاه والدن (۲۰۰۳)، همخوانی دارد. نتایج پژوهش دانشگاه گریفیث (۲۰۰۲) نشان داد که یکی از عوامل و ابزارهای مؤثر به‌منظور شکل‌گیری مدیریت دانش در سازمانها رهبری و مدیریت است، اما به‌کارگیری آن در سازمانهای مربوط کمتر از سطح متوسط می‌باشد. دییان (۲۰۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که از میان عوامل اساسی مدیریت دانش رهبری مهمترین عاملی است که باعث افزایش سودمندی و کارآمدی سازمان می‌شود، اما رهبری به‌عنوان یکی از عوامل مهم مدیریت دانش مانند دیگر عوامل مدیریت دانش به‌صورت مؤثر و تأثیرگذار در سازمانها استفاده نمی‌شود. دانشگاه والدن (۲۰۰۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که عامل عقب‌ماندگی سازمانها در قرن حاضر به‌کار نگرفتن رهبران دانش‌مدار در سازمانهاست. تمام موارد بیانگر عدم به‌کارگیری و استفاده رهبران سازمانها از اصول و راهبردهای مدیریت دانش است که ناشی از جدید بودن موضوع، نبود فرهنگ متناسب با این امر و عدم دانش لازم و کافی برای برقراری ارتباط و درک صحیح از فواید و سودمندی مدیریت دانش در سازمانها است.

یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های دانشگاه گریفیث (۲۰۰۲)، دییان (۲۰۰۲) همخوانی دارد. این پژوهشگران

در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی یکی از اجزای تشکیل‌دهنده مدیریت دانش در سازمانهاست، اما در سازمانها کمتر از سطح متوسط مورد استفاده قرار می‌گیرد.

تمام نتایج بیانگر آن است که هنوز در سازمانها معیارهای صحیح و روشنی تعیین نشده (به منظور انتقال دانش، کسب دانش و تصحیح دانش) تا براساس معیارهای تعیین شده برای کارکنان پاداش‌هایی (مادی و غیرمادی) در نظر گرفته شود تا میزان مشارکت آنها را برای تسهیم دانش، افزایش و بهبود دانش بالا برد.

یافته‌های مربوط به سؤال چهارم پژوهش «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، در قالب نظام مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، در قالب نظام مدیریت دانش و آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط است. نتایج این تحقیق با تحقیقات کرمانی‌القریشی (۱۳۸۴)، فهی (۲۰۰۰)، گریفیث (۲۰۰۲)، دییان (۲۰۰۲) همخوانی دارد. کرمانی‌القریشی (۱۳۸۴) در پژوهش خود دریافت که تحصیل دانش در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان پایین‌تر از سطح متوسط است. فهی (۲۰۰۰)، گریفیث (۲۰۰۲) و دییان (۲۰۰۲) تحصیل و کسب دانش را به عنوان یکی از اجزای تشکیل‌دهنده مدیریت دانش در سازمانها معرفی کردند اما عنوان می‌کنند که به‌کارگیری آن در سازمانها کمتر از سطح متوسط می‌باشد. تمام نتایج بیانگر آن است که فرهنگ تحصیل دانش هنوز به صورت علمی میان کارکنان ایجاد نشده، و هنوز کارکنان سازمانها به سودمندی تحصیل و اخذ دانش از منابع داخلی (همکاران، نشریات تخصصی) و منابع خارجی (دیگر سازمانهای هم‌جهت و نشریات خارجی) اعتقادی پیدا نکرده‌اند و شاید هم آموزش‌های لازم و تخصصی را در این زمینه نگرفته‌اند و به اصول تحصیل دانش آشنا نیستند.

یافته‌های مربوط به سؤال پنجم پژوهش «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، نظام‌های آموزش مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که نظام‌های آموزش مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط است. نتایج این تحقیق با تحقیق دانشگاه گریفیث (۲۰۰۲) همخوانی دارد. این پژوهشگر در تحقیق خود آموزش مدیریت دانش

را جزء فرایندهای اصلی شکل‌گیری مدیریت دانش در سازمانها عنوان می‌کند، اما سازمانهایی که وی آنها را مورد ارزیابی قرار داده است این جزء مدیریت دانش را کمتر از سطح متوسط مورد استفاده قرار می‌دهند.

نتایج این تحقیق بیانگر آن است که سازمانها هنوز اصول آموزشی مدیریت دانش را در سازمانهای خود اشاعه نداده‌اند و این آموزشها در سطح سازمان و برای کارکنان آن صورت نگرفته است. شاید بتوان دلیل آن را ناشی از بی‌اطلاعی و ناآگاهی مسئولان آموزشی سازمانها و افراد متخصص از این قسمت مدیریت دانش دانست، و شاید با تغییر در ساختار اطلاع‌رسانی و اداری و با ارائه آموزشهای لازم بتوان مدیریت دانش را در سازمانها آموزش و اشاعه داد.

یافته‌های مربوط به سؤال ششم پژوهش «از دیدگاه دبیران شهر اصفهان، نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش به چه میزان در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود دارد؟» نشان می‌دهد که نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان کمتر از سطح متوسط است.

نتایج پژوهش دیان (۲۰۰۲) نشان داد که تشکیل جلسات و شوراهای کارکنان سازمانها که به‌عنوان یکی از اجزای تشکیل‌دهنده مدیریت دانش در سازمانهاست به‌صورت مؤثر و تأثیرگذار مورد استفاده قرار نمی‌گیرد که با یافته‌های فرعی تحقیق حاضر همسو است.

تمام موارد بیانگر به‌کار نرفتن نظامها و شبکه‌های ارتباطی مدیریت دانش در سازمانهاست که ناشی از وجود سلسله‌مراتب سازمانی و قوانین خشک و دست و پاگیر، بی‌اعتماد و اطمینان نداشتن متقابل کارکنان به یکدیگر، نداشتن دانش کافی برای برقراری ارتباط و نبود درک صحیح از فواید و سودمندی برقراری ارتباطی به‌منظور کسب و تبادل دانش است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال هفتم «آیا بین آرای دبیران با اطلاعات جمعیت‌شناختی (نوع مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، رشته تحصیلی) در مورد عوامل ششگانه تفاوتی وجود دارد؟»

مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از نظر دبیران با توجه به مدرک تحصیلی: یافته‌های

جدول ۲ نشان می‌دهد که در تمامی ۶ حیطه مدیریت دانش میانگین نمره پاس‌خگویان با مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس پایین‌تر از پاس‌خگویان با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و لیسانس بوده است. این تفاوتها در حیطه‌های نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش، اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش و نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش به لحاظ آماری معنادار بوده است ($P \leq 0/01$) بنابراین بین مدرک تحصیلی پاس‌خگویان و نظریات آنان در مورد استقرار عوامل مدیریت دانش ارتباط وجود داشته است و افراد با مدرک تحصیلی بالاتر میزان استقرار عوامل مدیریت دانش را کمتر برآورد کرده‌اند.

مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان با توجه به سابقه خدمت: یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که F مشاهده شده در خصوص سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های رهبری مدیریت دانش، نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش، شبکه‌های ارتباطی مدیریت دانش، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است. بنابراین بین نمرات بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در خصوص سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های رهبری مدیریت دانش، نظام‌های اخذ و تحصیل دانش، شبکه‌های ارتباطی مدیریت دانش، با توجه به میزان سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. اما F مشاهده شده در خصوص نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار نبوده است.

نتایج جدول ۴ که براساس آزمون توکی انجام شده است نشان می‌دهد که میانگین نمره دبیران با سابقه خدمت بیشتر از ۱۶ سال در زمینه‌های سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، نظام‌های اخذ مدیریت دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش، نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش بیشتر از معلمان با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال و کمتر از ۱۰ سال بوده است و میانگین نمره دبیران با سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال در زمینه نظام‌های رهبری مدیریت دانش بیش از دبیران با سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ و بیشتر از ۱۶ سال بوده است.

مقایسه میانگین نمره بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از نظر دبیران با توجه به رشته تحصیلی جدول ۵ نشان

می‌دهد که در تمامی ۶ حیطه مدیریت دانش میانگین نمره پاسنخگویان با رشته تحصیلی علوم انسانی پایین‌تر از پاسنخگویان با رشته تحصیلی علوم پایه بوده است.

این تفاوتها در حیطه‌های اخذ و تحصیل دانش، نظام‌های آموزش مدیریت دانش و نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش به لحاظ آماری معنادار بوده است. بنابراین بین رشته تحصیلی پاسنخگویان و آرای آنان در مورد استقرار عوامل مدیریت دانش ارتباط وجود داشته است و افراد با رشته تحصیلی علوم انسانی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش را کمتر برآورد کرده‌اند.

یافته‌های این پژوهش‌ها با هیچ‌کدام از نتایج تحقیقات (داخلی و خارجی) همسو نیست. در هیچ‌کدام از تحقیقات گفته شده عوامل مدیریت دانش را با اطلاعات جمعیت‌شناختی مورد بررسی قرار نداده‌اند.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌گردد:

۱- براساس یافته‌های مربوط به سیاستها و راهبردهای مدیریت دانش، به مسؤولان پیشنهاد می‌شود که نسبت به خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های به‌کارگیری مدیریت دانش در مدارس و سازمان آموزش و پرورش اقدام لازم را مبذول دارند.

• برنامه‌ها و راهکارهای مناسب برای بیشتر مشارکت دادن کارکنان به‌منظور کسب دانش سازمانی ایجاد شود.

۲- براساس یافته‌های مربوط به نظام‌های رهبری مدیریت دانش، به مسؤولان پیشنهاد می‌شود که به‌منظور افزایش دانش دبیران و کارکنان آموزشی سعی شود سلسله‌مراتب سازمانی که بزرگترین مانع برای انتقال، تبادل و افزایش دانش میان کارکنان است برداشته شود.

• ارزیابی صحیحی از عملکرد کارکنان با توجه به معیارهای روشن، صحیح و مشخص به عمل آید.

• توجه و حمایت جدی مدیر اداره از برنامه‌های بهبود مدیریت دانش در آموزش و پرورش اعمال شود.

۳- براساس یافته‌های مربوط به نظام‌های تشویق و پاداش‌دهی مدیریت دانش، پیشنهاد

می‌شود که برای افزایش دانش کاربردی کارکنان سازمان مزایای مادی و حتی غیرمادی در نظر گرفته شود تا آنها با اشتیاق هر چه تمام‌تر به منظور افزایش دانش خود تلاش کنند.

۴- براساس یافته‌های مربوط به نظام‌های اخذ و تحصیل دانش پیشنهاد می‌شود که، برای بهتر عمل کردن و حل سریعتر مشکلات سازمانی، افراد باتجربه و کاردان سازمان مورد مشورت بیشتر قرار گیرند و از دانش و تجربه آنها استفاده شود.

• به منظور جلوگیری از افت دانش در کارکنان (دبیران و دیگر کارکنان آموزشی) متناسب با زمینه کاری و حرفه آنها کارگاههای آموزشی در نظر گرفته شود.

• امکان دسترسی کارکنان را به منابع اطلاعاتی نظیر کتابخانه مجهز و اینترنت به وجود آوریم تا از این طریق به یافته‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه تعلیم و تربیت دسترسی داشته باشند.

۵- براساس یافته‌های مربوط به نظام‌های آموزش مدیریت دانش پیشنهاد می‌شود که یک دوره آموزشی در رابطه با مبانی، روشها و نظریه‌ها، اهداف و اهمیت مدیریت دانش در سازمانها برای مسئولان آموزش و پرورش و دیگر کارکنان آموزشی برگزار شود.

• برای حفظ و تداوم آموزش کارکنان در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی یا دیگر مراکز آموزش تسهیلاتی برای آنها در نظر گرفته شود، تسهیلاتی مانند: پرداخت شهریه این گونه کلاسها، یا افزایش حقوق کارکنان به منظور ایجاد انگیزه بیشتر برای شرکت کردن در این کلاس‌های آموزشی.

۶- براساس یافته‌های مربوط به نظام‌های ارتباطی مدیریت دانش پیشنهاد می‌شود که ارتباط میان مدارس و مراکز آموزشی صنعتی، تحقیقاتی را به منظور تبادل، کسب و افزایش دانش دبیران و دیگر کارکنان آموزشی افزایش دهیم.

منابع

اخوان، پیمان و مصطفی جعفری. (۱۳۸۴)، «ناکامی مدیریت دانش در سازمانها»، *مجله تدبیر*، شماره ۱۶۱.

حسینی پناه، علی. (۱۳۸۴)، «مهارتهای مورد نیاز معلمان در عصر دانایی»، *مجموعه مقالات برگزیده همایش معلم در عصر دانایی*، چاپ اول. اصفهان، انتشارات سرود اندیشه.

دلاور، علی. (۱۳۷۶). *روشهای تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، تهران، انتشارات ویرایش. صیف، حسن و مقداد کرمی. (۱۳۸۳)، «مدیریت دانایی رویکرد استراتژیک»، *مجله تدبیر*، شماره ۱۵۳.

عصارزادگان، نرگس. (۱۳۸۴)، «آموزش و پرورش آرمانی در جامعه دانایی محور»، *مجموعه مقالات برگزیده همایش معلم در عصر دانایی*، چاپ اول، اصفهان، انتشارات سرود اندیشه. فشارکی. فریبا. (۱۳۸۴)، «مهارتهای مورد نیاز معلمان در عصر دانایی»، *مجموعه مقالات برگزیده همایش معلم در عصر دانایی*، چاپ اول، اصفهان، انتشارات سرود اندیشه.

کرمانی‌القریشی، سید محمدرضا. (۱۳۸۴)، «امکان‌سنجی استقرار زمینه‌های مدیریت دانش در صنایع»، پایان‌نامه فوق‌لیسانس، مدیریت دولتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

گال، مردیت. والتر بورگ و گال جویس. *روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ترجمه احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمد ابوالقاسمی، خسرو باقری، محمدحسین علامت‌ساز، محمدجعفر پاک‌سرشت، علی دلاور، علیرضا کیامنش، محمد خیر، غلامرضا خوی‌نژاد، (۱۳۸۲)، جلد دوم، چاپ دوم، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

متقی، محمدحسین. (۱۳۸۴)، «مدیریت دانش خاستگاه ایجاد و نگهداری سرمایه‌های هوشمند»، *مجموعه مقالات نخستین کنگره بین‌المللی*، جلد هفتم.

نادری، عزت‌الله و مریم سیف‌نراقی. (۱۳۷۲)، *روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی*، تهران، انتشارات بدر.

DIANNE, E. (2002). *Processes and strategies knowledge management*. School: Florida atlantic university.

FAHEY, L. (2000). *Diagnosing Cultural barriers to knowledge management*. Academy of management executive, 14(4), 113 .

GRIFFIT UNIVERSITY. (2002). *Knowledge management. Research report India*. Vol 20; 15-17.

HOLLOWETZI, A. (2002). *The relationship between knowledge management and organizational culture*. Applied Information management and the gradute school of the: university of oregon, vol. 3, 5-6 .

PERRIN, T.C. (2005). *An analysis of knowledge integrator effectiveness in managing organizational knowledge*. School: capella university.

WALDEN UNIVERSITY. (2003). Knowledge management. North central association (NCA).

وصول: ۸۵/۵/۱۲

پذیرش: ۸۵/۸/۲۷