

رابطه مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس

جواد کاظم پور^۱، اکرم کرملی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

^۲ مدرس مدعو دانشگاه پیام نور واحد پردیس.

نام نویسنده مسئول:

جواد کاظم پور

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران می باشد. جامعه آماری کلیه مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران شامل ۹۰۷ نفر می باشد که تعداد ۲۷۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به روش خوشه ای تک مرحله ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف، کاربردی می باشد و ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (فونگ و چوی، ۲۰۰۹)، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی که بر گرفته از مدل مشهور دنیس و اسپرتیزر (۱۹۹۱) است و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون می باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه های نامبرده از نظرات افراد صاحب نظر (۱۰ نفر) استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدیریت دانش، ۰/۸۷، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۹ و پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۸۸ بدست آمد. در بخش تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد، از دیدگاه مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. بعلاوه با افزایش تولید و خلق دانش، انتقال دانش، اشاعه دانش و کاربرد دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش - فرهنگ سازمانی - عملکرد شغلی - مدیران مدارس.

مقدمه

امروزه در عصر شتابان دانش و فناوری که سیمای مدارس به کلی در حال تغییر است، برخورداری معلمان و مدیران از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست، بلکه ساماندهی، به کارگیری و استفاده به هنگام و به جا از اطلاعات در محیطهای آموزشی امری ضروری و الزام آور است (رحیمی، ۱۳۸۶).

دنیای امروز و فردا دنیای تغییر است. دنیایی که عامل با ثبات در آن خود تغییر است. با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگیهای آن در سازمان می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات جدید برای ادامه حیات سازمانها ضروری است. انتقال، خلق و بکارگیری دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که در آن افراد و گروهها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابلی که دارند، دانش خود را با یکدیگر تسهیم کنند. مدیریت دانش بیان می کند که امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش محور هستند و لذا تمامی کارکنان مدارس باید به نوعی به کارکنان دانش محور تبدیل شوند. این بدین معناست که خلق، تسهیم و استفاده از دانش یکی از مهمترین فعالیتهای هر فرد در هر سازمان است و مدیران می توانند در این بخش سهم مهمی داشته باشند (امیدی، ۱۳۹۱).

در این راستا ویروساک^۱ (۲۰۱۰) معتقد است که سازمانها قبل از اقدامات دانشی، بایستی نگاه دقیق به فرهنگ سازمانی^۲ خود داشته باشند، فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح است.

در این راستا حس^۳، نیز در تحقیقی به این نتیجه رسید که بزرگترین مانع در خلق سازمانهای دانش محور در فرهنگ سازمانی نهفته است (حس، ۲۰۰۵). بنابراین مراکز همانند مدارس که عهده دار تعلیم و تربیت می باشد، باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در مدارس و اصلاح فرهنگ سازمانی داشته باشند، تا بتوانند در محیط پر رقابت دنیای امروز، کیفیت خود را حفظ نمایند و عملکرد شغلی شان را نیز افزایش دهند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۹).

می توان گفت، بدون وجود این هم راستایی، تلاشهای سرمایه گذاری بسیار زیادی که در این زمینه انجام می شود، به احتمال زیاد با شکست روبرو خواهند شد، یا دست کم از اثربخشی کافی برخوردار نخواهند بود. زیرا وجود فرهنگ مناسب پیش نیاز اساسی برای اثربخشی مدیریت دانش به شمار می رود. اگر فرهنگ سازمانی آمادگی پذیرش تغییر را نداشته باشد، بهترین برنامه های مدیریت دانش نیز ممکن است در اجرا با شکست روبرو شوند (دانیپورت و پروساک^۴، ۲۰۰۹).

از طرفی فرهنگ سازمانی در صورتی می تواند بر اثربخشی اقدامات سازمان تأثیر بگذارد که قوی باشد و با شرایط و اهداف سازمان سازگاری داشته باشد. رفتار افراد در سازمان بیش از آنچه به وسیله دستوره های مدیران ارشد شکل بگیرد، به وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می شود. اجرای بسیاری از راهبردهای سازمانی نیز در صورت ناسازگاری با فرهنگ سازمان با مشکل روبرو خواهد شد (سوپیا و سینگ^۵، ۲۰۱۰).

بعلاوه عملکرد شغلی و ارزیابی عملکرد نیز به عنوان اهمی مناسب، در جهت پیشبرد سایر فرایندها و اهداف سازمان به کار گرفته می شود. برخی صاحب نظران معتقدند مدیریت دانش اصولاً کارکرد استاندارد سازمان نخواهد بود، مگر این که به عنوان بخشی از ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان قرار گیرد (شمس مورکانی و صادقی، ۱۳۸۹). در این زمینه صاحب نظران و پژوهشگران بر این باورند که عملکرد شغلی، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه گیری عملکرد شغلی نباشد (نایون^۶، ۲۰۰۳).

گودونگ^۷ (۲۰۱۰) در تعریف مدیریت دانش اشاره می کند که مدیریت دانش شامل خلق، کسب، پردازش، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش است. در این جا به شرح مولفه های مدیریت دانش پرداخته می شود:

تولید و خلق دانش: تولید و خلق دانش ضمنی که قابل پردازش به طور مستقیم نیست بخش اساسی از این مرحله را تشکیل می دهد و موجب بهبود و خلاقیت در محصولات و فرآیندها و همچنین ایجاد ارزش می شود و در نهایت به دانش جدید در سیستم تبدیل می شود (سهرابی و دارمی، ۱۳۹۰).

ذخیره و نگهداری دانش^۸: این مرحله مشتمل بر تبدیل نمودن دانش به شکل قابل فهم برای ماشین به منظور استفاده آتی از آن می باشد. به طور کلی این مرحله به مستند سازی دانش جدید و ذخیره سازی آن اشاره داشته و به گونه ای می باشد که کلیه ذی نفعان بتوانند

1-Virusak

2.Organizational cluture

3- Hess

4- Davenport & Prusak

5-Supia & Sing

6.Niven

7.Guodong

8 Distribution and transfer of knowledge

به سادگی از این دانش بهره گیرند. هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت‌های و دسترسی افراد جهت استفاده از آن بوده و شامل فرآیندهایی نظیر مستند سازی، تدوین، برون‌سازی ترجمه، طبقه‌بندی و به‌روزرسانی دانش می‌باشد. بروز رسانی دانش گام بعدی این فرآیند است که به توسعه پایدار منجر شده و در غیر این صورت مدیریت دانش یک دوره زودگذر و غیر موثر خواهد بود و از یک مدل پویا بهره‌ای نخواهد برد. (سرابی اقبالی و اسماعیلی، ۱۳۸۶).

توزیع و انتقال دانش^۹: عبارتست از پخش و توزیع دانش بین افراد و پایگاه‌های دانش به‌طور غیر نظام‌مند و نظام‌مند و به صورت دو طرفه. میزان زیادی از موفقیت مدیریت دانش، به اشتراک و تبادل صحیح دانش وابسته است و تبادل از شخصی به شخص دیگر از لوازم اساسی چرخه مدیریت دانش می‌باشد (هوشمند و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶۹).

بکارگیری دانش^{۱۰}: کاربرد یا اعمال قدرت دانش، آخرین فرآیند مدیریت دانش و از دیدگاه اکثر پژوهش‌گران مهم‌ترین فرآیند نیز می‌باشد. تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست‌آنی، قضاوت، ذکاوت، و حس مشترک شایسته سالاری افراد و به میزان صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده بستگی دارد. با نگاهی فراتر از تحولات جاری فناوری اطلاعات در راستای مدیریت دانش، کاربرد دانش مرتبط است با ایجاد فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی. به‌طور کلی کاربرد دانش، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، دانش و فرزانی را شامل می‌شود (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶).

مروری برخی مفاهیم فرهنگ سازمانی از دیدگاه‌های مختلف و رابطه آن با مدیریت دانش

برای تعریف فرهنگ سازمانی، به صورتی که به‌طور عام مورد پذیرش واقع گردد، اتفاق نظر وجود ندارد، ولی به ساده‌ترین وجه فرهنگ سازمانی را می‌توان ترکیبی از باورها، ارزشها و پیش‌فرضهایی دانست که در سازمان وجود دارد و همه اعضای سازمان کم و بیش به‌طور یکسان در معرض آن قرار می‌گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق وجود دارد. محققان زیادی کوشیده‌اند تا تعاریفی از فرهنگ سازمانی ارائه دهند. وجه مشترک اکثر آنها تلاش در تشریح عواملی است که بر ساختار، عملکرد و بهره‌وری سازمان تاثیر می‌گذارد. این مجموعه عوامل شامل عقاید و انتظاراتی است که در بین اعضای سازمان مشترک است و هنجارهایی را ایجاد کرده است که به رفتار سازمانی شکل می‌دهد. این رفتارهای سازمانی در برگیرنده فرهنگ سازمانی هستند. فرهنگ سازمانی از یک سو پیوند دهنده اجزاء داخلی سازمان و از سوی دیگر، عامل تفکیک‌کننده هر سازمان از دیگر سازمانهاست (آلن^{۱۱}، ۲۰۰۶، به نقل از قاسمی، ۱۳۸۸).

نظریه پردازان سازمانی بر این باورند که فرهنگ، نخستین مرز سازمانی را تعیین می‌کند، دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده و سوم نوعی تعهد در افراد نسبت به چیزی به وجود می‌آورد که بیش از منافع شخصی فرد است و به بیان دیگر فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به شمار می‌رود که از طریق ارائه معیارهای مناسب سازمان، موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود که ممکن است سازمان را به جلو ببرد و یا از حرکت باز دارد (پورمن^{۱۲}، ۲۰۰۹).

مفهوم عملکرد شغلی و رابطه آن با مدیریت دانش

برنادین^{۱۳} و همکارانش معتقدند که عملکرد شغلی باید با عنوان نتایج کار تعریف شود چون نتایج، قوی‌ترین رابطه با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و نقش‌های اقتصادی دارد. فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد عملکرد شغلی را به این صورت تعریف می‌کند: انجام، اجرا، تکمیل، انجام کار سفارشی یا تعهد شده (برنادین، ۲۰۰۵).

شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای در حال سرمایه‌گذاری در مسائل بدیع مدیریت دانش و برپا کردن سیستم‌های مدیریت دانش هستند تا بتوانند این منبع بهتر را بدست آورده و از آن بهره‌برداری کنند. این اهمیت رو به رشد دانش به عنوان یک منبع بحرانی، مدیران را تشویق کرده تا توجه بیشتری را به استراتژیهای مدیریت دانش شرکتها و سازمانها برای بهبود عملکرد شغلی کارکنانشان معطوف کنند. استراتژیهای مناسب مدیریت دانش در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند، زیرا این اطمینان را می‌دهند که تنظیم فرایندهای سازمانی، فرهنگی و گسترش تکنولوژی اطلاعات مربوط به مدیریت دانش منجر به ایجاد، تقسیم‌بندی و کاربرد موثر دانش در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان شود. ادغام استراتژیهای مدیریت دانش می‌تواند مدیران را از طریق ارائه دیدگاههایی که ممکن است به آنها کمک کنند، تا تأثیر عملکرد شغلی کارکنان به وسیله این استراتژیها تقویت شود (توفیق، ۱۳۸۶).

مدیریت دانش ابزاری اساسی برای نوآوری و ارتقاء عملکرد کارکنان، در زمینه توسعه سازمانها به ویژه مدیران در تمام زمینه‌های توسعه بوده است. اما آنچه مهم است، استفاده صحیح از آن می‌باشد. سیستم‌های مدیریت دانش نیز از این قاعده مستثنی نیستند و هرچند

⁹ Wernerfelt

¹⁰ Knowledge Production & Creation

¹¹ Alen

¹² pourmen

¹³ Berna din et all

فناوری اطلاعات و زیرساخت های نرم افزاری، به عنوان فناوری هایی موثر از جایگاه بسزایی برخوردارند، اما به طور کلی مدیریت دانش چیزی بیش از فناوری یا نرم افزار است و در واقع روح سیستم است. چارچوب مفهومی آن و مدل های متناسب با فرهنگ و حوزه کسب و کار سازمان می باشد (آقا داود، ۱۳۸۹).

در ادامه مرور برخی از تحقیقات داخلی و خارجی در این زمینه به شرح زیر پرداخته می شود:

- پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی» به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن شامل حمایت مدیر، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی و سبک رهبری با استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه رابطه مثبت وجود دارد، در حالیکه سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در گروه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، اما در گروه هیأت علمی بین سازش با پدیده تعارض و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.

- زحمتکش (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمه البرز استان تهران» به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش در ابعاد تولید و خلق دانش، انتقال دانش، اشاعه و کاربرد دانش با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

- وظیفه دوست و توکلی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های آموزشی- درمانی» به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سایر اهداف نشان داد که بین مولفه های فرهنگ سازمانی (قبیله، بازار، ادوکرایی) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و مدیریت دانش رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

- رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هر یک از مولفه ها» به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر اصلی فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ۰/۷۷ همبستگی وجود دارد، همچنین بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب مشارکت سازمانی ۰/۶۰، انعطاف پذیری ۰/۷۵، رسالت سازمانی ۰/۶۹ و سازگاری سازمانی ۰/۴۹ همبستگی مشاهده شد.

- نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی» به این نتیجه رسیدند که حدود ۱۳ درصد از پاسخگویان فرهنگ سازمانی اشتراک را مناسب و ۴۸ درصد تاحدودی مناسب ارزیابی کردند و فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش درون و برون سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان» به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بعلاوه بین همه انواع فرهنگ سازمانی (سلسله مراتب، بازار، وضعیت بازار) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در نتیجه می توان گفت که فرهنگ سازمانی یکی از ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمانها محسوب می شود.

- دانا ایندرا سنسوز و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت دانش: فرهنگ سازمانی و مدیریت سرمایه انسانی در دولت اندونزی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از امکانات مدیریت دانش شناخته شده است. به طور کلی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد. نوع فرهنگ سازمانی می تواند یک راهنما برای تشویق استراتژی و برنامه های مدیریت دانش باشد. فرهنگ می تواند اعضای سازمان را در رفتارها، قوانین، رویه ها و سیاست های خاص به عنوان مکانیسم سازمانی هدایت کند. نتایج این مطالعه به عنوان ارجاعات برای اجرای مدیریت دانش برای مدیریت سرمایه انسانی دولت اندونزی برای دستیابی به اهداف و مزایای رقابتی مورد استفاده قرار می گیرد.

- کجوادی گیوی^{۱۵} (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «اثر مدیریت دانش بر عملکرد و خلاقیت سازمانی» به این نتیجه رسیدند که کاربرد مدیریت دانش خلاقیت سازمانی را تقویت می کند و عملکرد سازمانی را نیز بهبود می بخشد این عوامل از طریق ابعاد مدیریت دانش که عبارتند از رهبری، سیاستها و استراتژیها، یادگیری سیستم پاداش دهی و ارتباطات تقویت می شوند.

- آلن پیچی^{۱۶} (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی اثرات عوامل فرهنگی، جوی، ساختاری تکنولوژیکی بر اثربخشی مدیریت دانش» به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی تاثیر مهمی بر اثربخشی مدیریت دانش داشته است. همچنین عوامل جو سازمانی مانند انصاف، تعلق و اعتماد، عوامل تعیین کننده مهم اثربخشی مدیریت دانش معرفی شده اند.

¹⁴ Dana Indra sensuse & all

¹⁵-Kagvadi Givi

¹⁶-Alenpichi

کان‌گاس^{۱۷} (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی رابطه بین فرهنگ سازمانی، و نوآوری های مدیریت دانش» به این نتیجه رسید که در فرهنگ سازمانی مدیریت دانش ممکن است یک نوآوری استراتژیک باشد و موجب موفقیت بلند مدت، توسعه ارزشها و کمک به افزایش سود رقابتی سازمانی شود.

ژنگ^{۱۸} (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش» به این نتیجه رسید که استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی به طور پیوسته بر اثربخشی مدیریت دانش اثر می گذارد.

در تحقیقی که وه^{۱۹} (۲۰۰۸) در خصوص مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی انجام داد نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی ایده آل برای مدیریت دانش آن است که افراد درون سازمان برای ارتقا عملکرد شغلی خود به طور مداوم به دنبال مشارکت، یادگیری و دانستن باشند و همچنین آنچه را می‌دانند در سراسر سازمان اشاعه دهند و دانستنی‌های خود را در قالب خزانه‌های مدیریت دانش گزارش نموده است. وی همبستگی معناداری را بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش گزارش نموده است.

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران دوره متوسطه اول شهر تهران شامل ۹۰۷ نفر است که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به خدمت می‌باشند. که به روش خوشه ای تک مرحله ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. بطوری که تعداد ۳۰۰ پرسشنامه با احتمال افت آزمودنی ۱۰٪، در بین مدیران دوره متوسطه اول شهر تهران، توزیع و در نهایت ۲۷۰ پرسشنامه کامل جمع آوری شد. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (فونگ و چوی، ۲۰۰۹) با ۳۹ گویه و پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی که بر گرفته از مدل مشهور دنیس و اسپریتیزر (۱۹۹۱) با ۴۰ گویه و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون که شامل ۱۵ گویه می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های نامبرده از نظرات افراد صاحب نظر (۱۰ نفر) استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدیریت دانش، ۰/۸۷، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۹ و پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۸۸ بدست آمد. در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، فراوانی درصدی، محاسبه میانه، مد، انحراف معیار، ضریب کجی و کشیدگی و در بخش آمار استنباطی ابتدا برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمونهای اسمیرنوف-کولموگروف استفاده شد و چون مشخص شد که توزیع داده‌ها نرمال است، از آزمون پارامتریک شامل آزمون رگرسیون خطی چند گانه و ضریب همبستگی پیرسون از طریق نرم افزار SPSS محاسبه شد.

یافته های پژوهش

سوال اصلی: آیا بین مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای بررسی سوال فوق از آزمون رگرسیون چندگانه به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۲: آزمون رگرسیون خطی

پارامترهای خطی		خلاصه مدل				
b1	باقیمانده	سطح معناداری	درجه آزادی (۲)	درجه آزادی (۱)	F	ضریب تبیین (R ^۲)
۰/۶۲۳	۱۳۸/۴۴۹	۰/۰۰۰	۲۶۸	۱	۴۱/۸۶۷	۰/۳۸۸

با توجه به داده های جدول ۲ و مقدار R^۲ محاسبه شده می توان بیان نمود که مدیریت دانش تقریباً ۳۹ درصد از تغییرات در فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران را تبیین می نماید. از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون (p = ۰/۰۰۰) و کوچکتر بودن آن از (۰/۰۵) می توان قضاوت کرد که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی با توجه به مثبت بودن میزان رابطه (b = ۰/۶۲۳) می توان نتیجه گرفت با افزایش مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران نیز افزایش می یابد.

سوال اول فرعی: آیا بین تولید و خلق دانش با فرهنگ سازمانی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

¹⁷-Kanges

¹⁸-Zheng

¹⁹- Weh

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

فرهنگ سازمانی	تولید و خلق دانش	همبستگی	
۰/۲۸۳	۱	همبستگی	تولید و خلق دانش
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۱	۰/۲۸۳	همبستگی	فرهنگ سازمانی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

با توجه به داده های جدول ۳ مشاهده می شود که تولید و خلق دانش به میزان $r = 0.283$ با فرهنگ سازمانی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0.000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0.05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش تولید و خلق دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال دوم فرعی: آیا بین انتقال دانش با فرهنگ سازمانی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

فرهنگ سازمانی	انتقال دانش	همبستگی	
۰/۳۳۳	۱	همبستگی	انتقال دانش
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۱	۰/۳۳۳	همبستگی	فرهنگ سازمانی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

با توجه به داده های جدول ۴ مشاهده می شود که انتقال دانش به میزان $r = 0.333$ با فرهنگ سازمانی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0.000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0.05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش انتقال دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال سوم فرعی: آیا بین اشاعه دانش با فرهنگ سازمانی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۵: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

فرهنگ سازمانی	اشاعه دانش	همبستگی	
۰/۲۲۶	۱	همبستگی	اشاعه دانش
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۱	۰/۲۲۶	همبستگی	فرهنگ سازمانی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

با توجه به داده های جدول ۵ مشاهده می شود که اشاعه دانش به میزان $r = 0/226$ با فرهنگ سازمانی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش اشاعه دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال چهارم فرعی: آیا بین کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۶: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

فرهنگ سازمانی	کاربرد دانش		
۰/۲۶۵	۱	همبستگی	
۰/۰۰۰		سطح معناداری	کاربرد دانش
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۱	۰/۲۶۵	همبستگی	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	فرهنگ سازمانی
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

با توجه به داده های جدول ۶ مشاهده می شود که کاربرد دانش به میزان $r = 0/265$ با فرهنگ سازمانی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش کاربرد دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال پنجم فرعی: آیا بین تولید و خلق دانش با عملکرد شغلی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۷: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی	تولید و خلق دانش		
۰/۶۹۵	۱	همبستگی	
۰/۰۰۰		سطح معناداری	تولید و خلق دانش
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۱	۰/۶۹۵	همبستگی	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	عملکرد شغلی
۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

با توجه به داده های جدول ۷ مشاهده می شود که تولید و خلق دانش به میزان $r = 0/695$ با عملکرد شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش تولید و خلق دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال ششم فرعی: آیا بین انتقال دانش با عملکرد شغلی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۸: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی	انتقال دانش		
۰/۶۱۲	۱	همبستگی	انتقال دانش

		سطح معناداری	
	۰/۰۰۰		
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد
	۱	۰/۶۱۲	همبستگی
		۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد

با توجه به داده های جدول ۸ مشاهده می شود که انتقال دانش به میزان $\alpha = 0/612$ با عملکرد شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش انتقال دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال هفتم فرعی: آیا بین اشاعه دانش با عملکرد شغلی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۹: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

	اشاعه دانش	عملکرد شغلی	
	۱	۰/۴۶۴	همبستگی
		۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد
	۰/۴۶۴	۱	همبستگی
	۰/۰۰۰		سطح معناداری
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد

با توجه به داده های جدول ۹ مشاهده می شود که اشاعه دانش به میزان $\alpha = 0/464$ با عملکرد شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش اشاعه دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

سوال هشتم فرعی: آیا بین کاربرد دانش با عملکرد شغلی مدیران دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون سوال فوق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول زیر استفاده شد؛

جدول ۱۰: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

	کاربرد دانش	عملکرد شغلی	
	۱	۰/۴۳۳	همبستگی
		۰/۰۰۰	سطح معناداری
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد
	۰/۴۳۳	۱	همبستگی
	۰/۰۰۰		سطح معناداری
	۲۷۰	۲۷۰	تعداد

با توجه به داده های جدول ۱۰ مشاهده می شود که اشاعه دانش به میزان $\alpha = 0/433$ با عملکرد شغلی مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران رابطه دارد، از طرفی با توجه به سطح معناداری آزمون ($p = 0/000$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/05$) می توان بیان نمود که رابطه فوق معنادار است. با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران با افزایش کاربرد دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته سوال اصلی می توان نتیجه گرفت با افزایش مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران نیز افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵)، وظیفه دوست و توکلی (۱۳۹۴)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹)، زحمتکش (۱۳۹۴)، کجوادی گیوی (۲۰۱۴)، آلن پیچی (۲۰۱۴)، کان گاس (۲۰۱۲)، ژنگ (۲۰۱۱) و وه (۲۰۰۸) همسو می باشد. بر اساس یافته سوال اول فرعی نتایج نشان داد که با افزایش تولید و خلق دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵)، توکلی (۱۳۹۴)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹)، آلن پیچی (۲۰۱۴)، کان گاس (۲۰۱۲)، ژنگ (۲۰۱۱) و وه (۲۰۰۸) همسو می باشد. بر اساس یافته سوال دوم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش انتقال دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵)، وظیفه دوست و توکلی (۱۳۹۴)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹)، آلن پیچی (۲۰۱۴)، کان گاس (۲۰۱۲)، ژنگ (۲۰۱۱) و وه (۲۰۰۸) همسو می باشد. بر اساس یافته سوال سوم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش اشاعه دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵)، وظیفه دوست و توکلی (۱۳۹۴)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹)، آلن پیچی (۲۰۱۴)، کان گاس (۲۰۱۲)، ژنگ (۲۰۱۱) و وه (۲۰۰۸) همسو می باشد. بر اساس یافته سوال چهارم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش کاربرد دانش، فرهنگ سازمانی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های پژوهان و امیرکبیری (۱۳۹۵)، وظیفه دوست و توکلی (۱۳۹۴)، رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۳)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۹)، آلن پیچی (۲۰۱۴)، کان گاس (۲۰۱۲)، ژنگ (۲۰۱۱) و وه (۲۰۰۸) همسو می باشد. بر اساس یافته سوال پنجم فرعی یافته ها نشان داد که با افزایش تولید و خلق دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های زحمتکش (۱۳۹۴)، کجوادی گیوی (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه مدیریت دانش، عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا می بخشد، همخوانی دارد. بر اساس یافته سوال ششم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش انتقال دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های زحمتکش (۱۳۹۴)، کجوادی گیوی (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. بر اساس یافته سوال هفتم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش اشاعه دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های زحمتکش (۱۳۹۴)، کجوادی گیوی (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. بر اساس یافته سوال هشتم فرعی نتایج نشان داد که با افزایش کاربرد دانش، عملکرد شغلی مدیران نیز به همان میزان افزایش می یابد. این یافته، با یافته پژوهش های زحمتکش (۱۳۹۴)، کجوادی گیوی (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، پیشنهاد های زیر به مسئولان آموزش و پرورش، مدیران و معلمان دوره اول متوسطه شهر تهران ارائه می شود؛

- ۱- بر اساس یافته سوال اصلی، به مدیران پیشنهاد می شود که بسترهای مناسب فرهنگی و ارزشهای مطلوب را در مدارس بوجود آورند تا معلمان و کارکنان مدارس بتوانند دانش خود را تغییر دهند تا انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کنند.
- ۲- بر اساس یافته سوال اول فرعی، به مدیران پیشنهاد می شود که با ایجاد فرهنگ غنی سازمانی، زمینه تولید و خلق دانش را در مدارس، فراهم آورند. بعلاوه به معلمان نیز پیشنهاد می شود که از این کلاسها به خوبی استفاده نمایند تا بتوانند توانایی تبدیل داده ها به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کنند.
- ۳- بر اساس یافته سوال دوم فرعی، به مدیران مدارس پیشنهاد می شود که با ایجاد بسترهای مناسب فرهنگ در مدارس، معلمان بتوانند دانش کسب شده را بصورت آشکار و صریح در مدارس و بین دانش آموزان گسترش داده و به مدیران نیز پیشنهاد می شود که به منظور یکپارچه سازی دانش در مدارس کلاسها و کارگاههایی برای معلمان برگزار نمایند.
- ۴- بر اساس یافته سوال سوم فرعی، به مدیران پیشنهاد می شود که به منظور اشاعه دانش در کل مدرسه به صورت منسجم و کاربردی فرهنگ سازمانی مدارس را طوری ارتقا دهند که معلمان توانایی اشاعه دانش کسب شده را در کل سیستم داشته باشند و در این زمینه کلاسهای آموزشی نیز برگزار نمایند.
- ۵- بر اساس یافته سوال چهارم فرعی، به مدیران پیشنهاد می شود که فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعات و دانش کسب شده را در مدارس گسترش داده و همچنین در این راه بازخورد حاصل از بکارگیری عملی از دانش را تعیین کرده تا نیازهای آتی خود را شناسایی و اهداف استراتژیک مدرسه را بر مبنای این نیازها تنظیم نمایند.
- ۶- بر اساس یافته سوال پنجم فرعی، لذا به مدیران پیشنهاد می شود که در مدارس شرایطی را به وجود آورند که زمینه ارتقا اطلاعات و آگاهی را در مدارس برای معلمان فراهم کرده و کلاسهایی را نیز در این زمینه برگزار نمایند.

- ۷- بر اساس یافته سوال ششم فرعی، به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود که دانش کسب شده را به طور صریح و آشکار و یکپارچه در سازمان انتشار دهند، تا بدین صورت عملکرد شغلی‌شان ارتقا یابد.
- ۸- بر اساس یافته سوال هفتم فرعی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که دانشی که به وسیله خود و معلمان مدرسه کسب شده را به طور صریح و آشکار و یکپارچه در مدارس انتشار دهند، تا بدین صورت عملکرد شغلی‌شان ارتقا یابد.
- ۹- بر اساس یافته سوال هشتم فرعی، مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود که دانش ایجاد شده در سازمان را به صورت کاربردی استفاده نمایند و با ایجاد فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی، عملکرد شغلی‌شان را ارتقا دهند.

منابع و مراجع

- [۱] آقا داود، ر؛ حاتمی، م؛ حکیمی نیا، ب، "بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران"، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، سال چهارم، شماره یازدهم، ۱۳۸۹.
- [۲] امیدی، ع؛ تند نویس، ف؛ مظفری، ا، "ارتباط فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در برخی سازمانهای ورزشی ایران"، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوم، شماره ۴، ۱۳۹۱.
- [۳] امین بیدختی، ع؛ مکوندحسینی، ش؛ احسانی، ز، "رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان"، فصلنامه راهبرد، سال بیستم، شماره ۵۹، ص ۱۹۱-۲۱۶، ۱۳۸۹.
- [۴] پژوهان، امیرکبیری، ع، "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد تهران مرکزی"، فصلنامه پژوهش مدیریت، ویژه نامه شماره های ۹۲ و ۹۳، ۱۳۹۴.
- [۵] تفوق، م، "بررسی و تبیین ویژگیهای اساسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با مدیریت دانش"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۶.
- [۶] رحیمی، ح، "بررسی رابطه بین مولفه های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان"، اولین همایش ملی مدیران دانش، ۱۳۸۶.
- [۷] رضایی کلاتری، م؛ صالحی، م؛ طاهری، م، "رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هریک از مولفه ها"، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال پنجم، شماره ۱، ص ۲۰۰-۱۸۹، ۱۳۹۳.
- [۸] زحمتکش، ن، "رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمه البرز استان تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۳۹۴.
- [۹] ستاری قهفرخی، م، "رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه های هوش سازمانی" (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان/ اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران - موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، موسسه پژوهشات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۶).
- [۱۰] سرابی اقبالی، م؛ اسماعیلی، ح، "مدیریت دانش تجربه ای جدید در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی"، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران - موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، موسسه پژوهش ها و آموزش مدیریت، ۱۳۸۶.
- [۱۱] سهرابی، ب، دارمی، ه، مدیریت دانش (با رویکرد MBA). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه ی علوم انسانی. ص ۱۱۳-۱۱۴، ۱۳۹۰.
- [۱۲] شمس مورکانی، غ؛ صادقی، ع، "بررسی تأثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی"، دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، ۱۳۸۸.
- [۱۳] نعمتی انارکی، ل؛ نوشین فرد، ف "اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی"، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۵، شماره ۴، ۱۳۹۲.
- [۱۴] وظیفه دوست، ز؛ توکلی، ف، "بررسی رابطه مولفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های آموزشی - درمانی"، فصلنامه بیمارستان ارگان رسمی انجمن علمی اداره امور بیمارستانهای ایران، سال چهارم، شماره ۲، ۱۳۹۴.
- [۱۵] هوشمند، میرافضل، س رضایی نور، ج، "ارائه مدلی برای ارزیابی مدیریت دانش سازمان های دانش بنیان"، مطالعه موردی دانش قم، فصلنامه رشد فناوری، فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، سال دهم، شماره ۳۸، ص ۶۵-۷۹، ۱۳۹۲.
- [16] Alenpichi ., "Gritical issues for Knowledge management implementation at a national level" VINE, 36. No. 1, pp: 52-66., 2014.
- [17] Bernadin et all., " The Effects of organizational culture and Knowledge Management mechanisms on organizational innovation: An Empirical study in taiwan". The journal of business Review. 7.295-301., 2005.
- [18] Dana Indra Sensusea, Elin Cahyaningsiha, Wahyu Catur Wibow., "Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management". Procedia Computer Science 72 . 485 – 494. Available online at www.sciencedirect.com, 2015.
- [19] Danport, E & prosatt, B., " Therol of Knowledge management in universities goals", (<http://www.kms.com>) 2009.

- [20] Guodong Ni, Wenshun Wang, Jianping Wang Zhifang Zong , "Institute Of project Management Of school Of Mechanics & Civil Engineering".China University Of Mining & Technology, pp.62-67., 2010.
- [21] Hess, "Reading corporate performance from Organizational culture". Journale of management studies.,2005.
- [22] Kagvadi Givi., "Interactive strategic model design organizational culture and environment in industrial organizations in country".Scientific and research Moddares journal No 24.,2014.
- [23] Kanges Lisa M., " An Assesssment of The Relationship Between cultur and continous Knowledge Management Initiatives Doctoral dissertation cappela University" .proquest Information And Learning Company.,2012.
- [24] Niven., Behind "the Scenes of Knowledge sharing in Japanes Bank". Human Resource Development International. 4 (4). 465-485.,2003.
- [25] pourmen ., "Organizational factors for Exploration and Exploitation" J, Technol. manag. Innov. 2009. Volome 4Issue1.,2009.
- [26] Supia & Sing . "Collaborative climte and Effectivenees of Knowledge work, an Empirical study". Journal of Knowledge management. 6. 420-433.2010.
- [27] Virusak ., "Organizational culture as Determinant of product Innovation. European "Journal of Innovation management, vol 13No4.,2010.
- [28] Weh., Cultural characteristics of Knowledge transfer. Journal of knowledge management. 13. 464-477.,2008.
- [29] Zheng Wei ., "The impact of organizational cultur structur and strategy on knowledge Management Efective Doctoral "Dissertation The University of Minnesota Proquest Information and Learning Company.2011.