



### سنتز پژوهی مدیریت دانش معلمان بر گرفته از پایگاه های اطلاعاتی در بازه زمانی (۱۳۸۹ تا

۱۴۰۱ش) و (۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳م)

علی مظلومی<sup>۱\*</sup> و حسین مومنی مهمویی<sup>۲</sup>

۱-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران (نویسنده مسول).

[alimazlom272@yahoo.com](mailto:alimazlom272@yahoo.com)

۲-دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	هدف پژوهش بررسی مدیریت دانش است؛ روش این پژوهش به صورت کیفی و از نوع سنتز پژوهی است
دریافت:	جامعه آماری، پژوهش های متعددی که در مقاله های داخلی و خارجی انجام شده می باشد و پایگاه اطلاعات
۱۴۰۲/۰۲/۲۳	در بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۱ش و ۲۰۱۰-۲۰۲۳م، تعداد ۱۲۳ مقاله انتخاب و طی واکاوی محتوایی، دسته بندی
پذیرش:	و تعداد مقاله (۲۸ منبع خارجی و ۹۵ منبع داخلی) که واجد شرایط مد نظر پژوهش بودند مورد بررسی قرار
۱۴۰۲/۰۶/۲۸	گرفتند و در نهایت مقاله ها برای خواندن مجدد، کد گذاری شاخص ها و مفاهیم شان استخراج شد و با نمونه
(مقاله پژوهشی)	گیری هدفمند به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد
	نیاز از چک لیست محقق ساخته جهت گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش اولیه که از طریق جستجو با واژگان
	کلیدی متفاوت و مرتبط با هدف پژوهش ها گرد آوری شدند، استفاده شد. جهت تحلیل یافته شده از الگوی
	۶ مرحله ای سنتز پژوهی روبرتس استفاده شد و در بررسی اعتماد داده چارچوب ارائه شده، در حوزه ی
	مطالعاتی، ۴ معیار؛ باورپذیری، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تایید پذیری استفاده گردید. و حاصل تحلیل
	محتوای استقرایی و ترکیبی مقولات، استخراج چهارچوب مفهومی در حوزه ی مدیریت دانش است که حول
	محور های رفتار، اجتماعی، فرهنگی، ذهنی، انگیزشی، تحول و توسعه و خود محوری و فناوری و استراتژی
	می باشد.
	<b>کلمات کلیدی:</b> مدیریت دانش، حوزه رفتاری، اجتماعی، فرهنگی، سنتز پژوهی

#### مقدمه

مدیریت دانش مفهومی قدیمی و شناخته شده می باشد که در اوایل ۱۹۷۰ در معنا و مفهوم جدیدی به کار رفت (Davenport, 2000) و با نزدیک شده به اواسط دهه ی ۱۹۸۰ و آشکار شدن اهمیت دانش و تاثیر آن در حفظ قدرت رقابتی در سازمان های آموزشی، اهمیت ویژه ای پیدا کرده است (Adli, 2005). Cheng (2015) معتقد است که مدیریت دانش زمانی حائز اهمیت است که بتواند شکاف های دانش خود را پر کند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. برای اولین بار Karl

Webg(1986) مفهوم مدیریت دانش را رواج داد و از آن در فرایند ساخت ، تجدید ، کاربرد و بهره برداری از دانش برای بیشینه سازی اثر بخشی دانش می داند(Martin,2000). علاقه به این حوزه ی تحقیقاتی به ویژه در دو دهه ی گذشته در حال افزایش است .

در عصر حاضر که به سرعت در حال تغییر است؛ مدارس باید ظرفیت خود را با ارائه دانش برای تصمیم گیری نوآوری را افزایش دهد(chu et al,2011) و برای این کار لازم است معلمان مهارت مدیریت دانش خود را افزایش دهد ( Cheng et al,2015). موفقیت مدیریت دانش به تمایل افراد برای کشف یادگیری و برقراری ارتباط و همچنین مهارت های بین فردی بستگی دارد.

از جمله عواملی که منجر به توانمندی در کارکنان می گردد ، دانش می باشد؛ بنابراین با جمع آوری دانش مدیریت می توانیم افراد را توانمند سازیم ؛ به همین جهت مدیریت دانش به منزله کشف دانایی ها و توانایی های فردی و تبدیل آن به موضوعی اطلاعاتی است (Fallah,2018). در این قرن مدیریت دانش مورد توجه بسیاری از کشور های پیشرفته قرار گرفت . قرن 21، قرن است که در آن داراییهای دانش اهمیت چشمگیری دارد و با ملاحظه گفته می شود (Habibi,Jafari Farsani,Rashidi,1389). بسیاری از پژوهشگران بر این باور هستند که دانش ارزشمند ترین و مهم ترین منبعی است که، یک سازمان دارا می باشد(Kilgaard et al,2008). امروزه دانش را به عنوان منبعی اساسی می دانند که در بقای سازمان ها ضروری می باشد (Kosravi Takaineh and Mohammad Khani,1392). ضرورت مدیریت دانش در سازمان های آموزشی به دلیل اهمیتی که این سازمان ها در تولید و انتشار دانش دارند بیشتر خود نمایی می کنند(Chu et al,2011). در آموزش و پرورش مدیریت دانش را مجموعه ای از فرایند های سازمانی می دانند که ایجاد و انتقال دانش را حمایت می کند. فرایند مدیریت دانش را فراین تسهیل فعالیت های مرتبط با دانش (خلق، کسب، تغییر شکل و استفاده) از آن را شامل می شود و همچنین فرایند به کار گیری سرمایه فکری در جهت موفقیت سازمان ها در رقابت با سایر سازمان ها می داند (Hashemi,1392) و هدف از مدیریت دانش را فرایند انسجام بخشیدن می دانند.

Sean Hong(2000) را تشخیص موثر ، آفرینش، توسعه، حل و ذخیره و اشتراک دانش به منظور ایجاد رویکردی و جهت دادن دانش ضمنی به دانش صریح می باشد. دانش درونی و خارجی ، در همه ی زمان ها با هدف تطابق با تغییرات محیطی در داخل و خارج از سازمان ها برای حل مسائل موجود و ایجاد نوآوری برای سازمان ها می دانند. Bath(2001) مدیریت دانش را فرایند تسهیل امور مربوط به دانش مانند: خلق، ضبط و انتقال و استفاده از دانش می داند و بنابر نظر وی مدیریت دانش شامل طیفی از

فعالیت های یادگیری می باشد. مدیریت دانش برای فراهم آوری دانش دارای ارزش افزوده درون سازمان است به طوری که بازیابی و استفاده از دانش راتسهیل نماید و از آن به عنوان دارایی سازمان یاد می کنند (Peresed,1994). مدیریت دانش برای بهبود کیفیت تدریس و تسهیم دانش در میان معلمان و کمک به فرایند بهبود آموزش می دانند (Chu et al,2011).

(Chu,Wang and Yuen,2011) بر این باور هستند که کاربرد مدیریت دانش در مدارس می تواند سبب بهبود فرایند تدریس معلمان گردد.

مدیریت دانش سازمانی ، عاداتها و عملیات عادی و روزمره را متحول می سازد درست به مانند تغییری که تحصیل در افکار فرهنگ ایجاد می نماید و با طراحی و سازماندهی فرایند مدیریت دانش می توان، دانش ضمنی، مهارت ها و جریان کاری به رویه ها ، استادارذ سازی و تحلیل محتوای مستند سازی منتقل کرد . مدیریت دانش عاملی تعیین کننده در جهت موفقیت سازمان می باشد و می بایست فرایندی متمرکز بر دانش موثر ایجاد شود تا تقاضا جهت ارتقای بهره وری سازمان را پاسخ دهد (Koan,Anderson and Finklestein,1996).

مدیریت دانش افراد و سازمان ها را یاری می کند تا اطلاعات مهم را بیابد ، گزینش ، سازماندهی و منشر کند در واقع مدیریت دانش و چگونگی استفاده از آن دانش در جهت بهبود عملکرد متمرکز دارد (Moradi,1385). در پژوهشی (Doqnos,2003) به نقل از (Adl,1384) مدیریت دانش را ترکیب فرایند های اداره کردن ، کد گذاری ، اشاعه و اعمال قدرت در سازمان ها می باشد و با این هدف که شخص نیازمند به دانش بتواند دانش مورد نیاز خود را در زمان مقتضی دسترسی یابد به گونه ای که توانایی تصمیم گیری به موقع و درست برای او را ممکن سازد (Stearns,1999). مدیریت دانش در فرایند تصمیم گیری به نفع سازمان عمل می کند که این امر منجر به کارایی بهتر از این منظر که کار تکراری کمتر است و در نتیجه عملکرد بهتر می گردد و این امر منجر به تصمیم گیری با کیفیت بهتر می گردد (Mohajan,2017).

هدف از مدیریت دانش در سازمان ها ارزشمند نمودن دانش، خلق دانش جدید از طریق هم افزایی است ، که با مدیریت دانش در بین افراد به اشتراک گذاشته شود و از این دانش در جهت اهداف ، عالی سازمانی و کسب مزیت رقابتی آن استفاده نمود (Carroll et al,2003) و باتوجه به اینکه مدارس با توجه به فرایند های یاددهی - یادگیری ، دانش جامعه را مدیریت می کنند و توسعه می دهند ؛ مدیریت دانش ، ابزاری موثر در جهت بهبود و کیفیت تدریس و تسهیم دانش در میان معلمان است و با یادگیری و تجربه و بهبود روند آموزش کمک می کند (Chu et al,2011). نظام مدیریت دانش از طریق بهبود توانایی در جمع آوری سازماندهی و انتشار اطلاعات و دانش، یادگیری را تقویت می کند (Morshedi Tonekaboni,2020).

سازمان ها مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی راهبردی و مزینت رقابتی به حساب می آورند (Saif Elahi and Davari,1387).

Anil(2010)مدیریت دانش را فرایندی سیستماتیک جهت کسب،مدیریت ، حفظ، به کار گیری، اشتراک گذاری و به روز رسانی دانش توصیف می کند. (Sharifuddin and Rowland,2004)در طی توضیحی مفهوم مدیریت دانش را سابقه ی موفقیت آمیزی در آموزش عالی می داند . همچنین مدیریت دانش کارایی و اثر بخشی را بهبود می بخشد (Khakpur,2015).

Abdul Samadi(2014)بر استفاده از مدیریت دانش در سازمان ها تاکید دارد و معتقد است که مدیریت دانش ، دانش مستقیم را توسعه می بخشد و تاثیر بلند مدت دارد.

فرایند مدیریت دانش تاثیر چشمگیری در به کار گیری روشهای گروهی و در عمل به جای روشهای انفرادی می داند. بنابر نظر پژوهشگران می توانیم مدیریت دانش را رشته ای علمی که شیوه ی برخورداری از حمایت دوجانبه که برای ایجاد ، تصرف سازمانی و استفاده از آن به عنوان راهبرد و امتیاز رقابتی اطلاعات تشویق و تقویت می نماید ( Haney,2003 & Beer,1999). راهبرد های مدیریت دانش موفق، نیازمند شناسایی عوامل حیاتی و به کار گیری آنها جهت کسب نتایج کاری است و چهار چوبی فراهم می کند که سازمان ها می توانند روشهای جدید استفاده از مدیریت دانش را مدیریت کند ( Choi and Jand,2010).

Motowala and Moko(2008)دانش را تحت عنوان اطلاعاتی که مرتبط با عملی و حداقل مبتنی با تجربه است را تعریف می کنند . (Robert and Davis(2019) در تعریف جامعی که از دانش ارائه کرده اند ؛ بر این باور هستند که دانش حاصل اطلاعات است ولی غنی تر و معنادارتر می باشد. (Gotafson(2018) اشاره دارد که دانش راهی برای تعریف مجدد و جوامع و سازمان ها می باشد و همچنین (Eftekhar and Shakereai(2018)بر این اشاره دارند که دانش تحت عنوان منبعی رقابتی در جوامع سازمان های پویا که ملت ها در سراسر جهان می سازد و توسعه می دهد حفظ می کنند .

مبانی و چهار چوب نظری تحقیق

در ادبیات برای تعریف مدیریت دانش توافقی وجود ندارد(Adli,1384). استریچ در طی بررسی ویژه دانش در تعریف مدیریت دانش بیان می کند که، ما تعریفی از مدیریت دانش نداریم بلکه تاکید بر دانش،اطلاعات و تجربه می باشد و همچنین (Gir(2015) در طی بررسی ۱۰۰ تعریف در مورد مدیریت دانش دریافتند که این تعاریف بر چهار فعل(به کار بردن،تسهیم کردن، خلق کردن،اداره کردن)دانش تاکید می کند سویی از مدیریت دانش تحت عنوان هنر خلق کردن ارزش از داراییهای ناملموس سازمان یاد می کنند

(Adli,1389) و در راهبرد های مدیریتی مدیریت دانش را به منزله اعمال قدرت داراییهای فکری به کار می برند. استقرار مدیریت دانش را برای بهبود کیفیت آموزش از طریق مدیریت دانش و تجربه های الگو یافته معلمان ضروری است (Tombi and Tully,2012). پژوهشگران مفهوم مدیریت دانش را این چنین بیان می دارند این است که اطلاعات به دانشی کاربردی تبدیل شود؛ به گونه ای که این دانش به آسانی در اختیار دیگران قرار گرفته و برای آنها قابل استفاده باشد (Saidi Kia,2005).

### روش تحقیق

روش این پژوهش به صورت کیفی و از نوع سنتز پژوهی می باشد که گاهی معادل فراتحلیل کیفی نیز نامیده می شود و این دانسته های مقالات مختلف می تواند با نیاز های خاص جامعه عمل بیوشاند، گرد آوری می شود در وهله ی بعد این دانسته ها با یکدیگر پیوند می خورند و کل مجموعه دانش حاصله در قالبی متناسب با نیاز های کنونی مورد ارزشیابی، سازماندهی مجدد مورد تفسیر قرار می گیرند؛ بنابراین این ترکیب یافته های گوناگون در چهار چوبی مشخص از روابط جدید را در پی دارد مورد تایید است و جهت جمع آوری اطلاعات پژوهش حاضر از چک لیست تنظیم شده، توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش اولیه استفاده می شود. اطلاعات در چک لیست شامل عنوان پژوهش، نام پژوهشگران، تاریخ چاپ پژوهش بودند که در بخش یافته ها به ثبت موارد مرتبط با هدف تحقیق پرداخته شد در این پژوهش از الگوی ۶ مرحله ی سنتز پژوهی روبرتس استفاده شده است که مراحل آن به شرح زیر است.

۱. شناسایی نیاز، اجرای جستجوی مقدماتی و شفاف سازی نیاز

۲. اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات

۳. گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات

۴. چهار چوب ادراکی و متناسب سازی آن با اطلاعات حاصل از تحلیل

۵. پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فراورده های ملموس

۶. ارائه نتایج .

با توجه به الگوی شش مرحله ای روبرتس به شرح زیر اقدامات انجام شده است .

۱. شناسایی نیاز، که شامل جستجوی مقدماتی و شناسایی نیاز می باشد: روند انجام پژوهش و تحقیقات در زمینه ی شایستگی نیاز، در کشور ما ایران، شکل صعودی به خود گرفته است؛ زیرا مطالعات حاکی از آن است که مدیریت دانش، نقش بسزایی در میزان کارایی دارد، تاکید مسئولین ارشد نظام جمهوری اسلامی بر بهره گیری از مدیریت دانش سازمان ها جهت افزایش میزان

تعهد شغلی و کارایی افراد در رویکرد های مدیریتی، ضرورت تحقق بخشی به اهداف مورد انتظار از اتخاذ رویکرد های مدیریت است.

۲. اجرای پژوهش به منظور بازیابی اطلاعات در این مرحله در جستجوی منابع مرتبط با نیاز اصلی این پژوهش ک مدیریت دانش است می پردازیم؛ به همین خاطر ابتدا مقالات علمی معتبر را از طریق جستجوی واژگان کلید یاز قبیل، مدیریت دانش، از طریق تحقیقات انجام شده به صورت کمی یا کیفی برگرفته از پایگاه های اطلاعاتی شامل: پرتال جامع علوم انسانی و مجله SID و ELSEVIER و WILEY و emerald insight و MDPI و Springer با شد. و این پژوهشها در بازه زمانی (۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ش) و (۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳م) به تعداد ۱۲۳ مقاله به عنوان جامعه آماری شناسایی، انتخاب این نوع مقالات به این دلیل بود که، مقالات علمی پژوهشی فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می کنند که حاکی از اعتبار این مقالات است.

۳. گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات، این مرحله به داوری درباره ی تعیین مطالعات مرتبط با نیاز های دانشی اختصاص دارد؛ بنابراین نیازمند ملاک هایی برای گزینش و دسته بندی مطالعات هستیم. معیار اصلی ورود، مدیریت دانش است که در بازه زمانی زمانی (۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ش) و (۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳م) است. همچنین پژوهش هایی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی کرده اند. به صورت مقاله کامل از طریق بر خط یا به طور کامل چاپ شده اند و پژوهش هایی که اطلاعات کافی در مورد پژوهش به ما داده اند مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت پژوهش ما با اطلاعات کافی در ارتباط با اهداف پژوهش، نشان می دهد. روند بررسی به این شکل می باشد.

۱. بررسی تمام پژوهش مرتبط با واژگان به تعداد ۱۲۳ مورد

۲. حذف پس از بررسی عناوین به تعداد ۲۳ مورد

۳. حذف پژوهش های نا مرتبط پس از بررسی چکیده ۲۶ مورد

۴. حذف پس از بررسی متن کامل به تعداد ۱۰ مورد

۵. تمامی مقالات دریافت شده طی واکاوی محتوایی، دسته بندی و غلبارگری شدند و تعداد ۶۴ مورد در بازه زمانی ذکر شده به صورت نمونه گیری هدفمند، به عنوان نمونه آماری پژوهش حاضر شناسایی شدند، و در نهایت، تعداد ۶۴ مورد پژوهش به شرح جدول شماره ۱ مورد پژوهش قرار گرفت.

۴. چارچوب ادراکی و متناسب سازی آن با اطلاعات حاصل از تحلیل در این مرحله، چارچوبی پیوند دهنده است که اطلاعات بدست آمده در پیرامون آن ترکیب می شوند .

۵. پردازش، که ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده های ملموس: در این مرحله، با توجه به نتایج حاصل از تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش ابتدا، تمام مفاهیم از طریق فرایند شماره گذاری، با توجه به اعداد ردیف جدول شماره (۱) به عنوان کد استخراج شدند و در ادامه مفاهیم مشترک در مقوله معین دسته بندی شدند. در بررسی اعتماد داده از ۴ معیار باور پذیری، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تایید پذیری استفاده گردید (Alipour and et al, 1397). جهت دستیابی به معیار باور پذیری، روش توصیف توسط همتایان قرار گرفت؛ بدین شکل که دو نفر که آشنا به این روش بودند، درخواست کد گذاری شد تا از صحت روند کد گذاری اطمینان حاصل گردد. جهت دستیابی به معیار انتقال پذیری، روش نمونه گیری هدفمند مورد استفاده قرار گرفت؛ بدین شکل که با توجه به موضوع که، مدیریت دانش می باشد مقالاتی انتخاب شدند که از طریق آنها، سایر مقالات بررسی و انتخاب شدند. جهت دستیابی به معیار اطمینان پذیری از مشورت با استاد موبوطه در مورد روند انجام پژوهش و کسب بازخورد ها به جهت بهبود کار استفاده شد. جهت دستیابی به معیار تاثیر پذیری از روش یادداشت برداری در حین روند انجام کار برای استفاد در مراحل تدوین مقاله و به کار گیری نکات مفید و سودمند مورد استفاده قرار گرفت .

۶. ارائه نتایج ترکیب. در این مرحله با توجه به فرایند و نتایج حاصل از سنتز پژوهی، ابعاد کلیدی مدیریت دانش شناسایی شدند سپس، ترکیب تمام یافته های علمی در یک موضوع واحد و رسیدن به آن صورت پذیرفت؛ بدین ترتیب ابعاد کلیدی شناسایی و و سپس ترکیب تمام یافته های علمی در یک موضوع واحد و رسیدن به انجام صورت گرفت .

جدول شماره (۱) پژوهش های منتخب در حوزه مدیریت دانش در بازه زمانی سال های (۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ش) و (۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳م)

ردیف	نام پژوهشگران	سال	عنوان	واژگان کلیدی
<b>تحقیقات داخلی</b>				
۱	سمیعی زفرقندی و همکاران	۱۳۹۶	سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان	مدیریت دانش، سرمایه فکری، یادگیری، معلمان
۲	با عزت و همکاران	۱۳۹۵	رابطه بین مدیریت دانش با خودکار آمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش دبستانی	مدیریت دانش، خود کار آمدی، خلاقیت، معلمان پیش دبستانی
۳	پاکی، فاطمه	۱۳۹۰	بررسی رابطه مدیریت دانش با فرسودگی شغلی در معلمان و دبیران شهرستان اصفهان	مدیریت دانش، فرسودگی شغلی، دبیران و معلمان
۴	حسینی و همکاران	۱۳۹۷	تاثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند	مدیریت دانش، توسعه حرفه ای معلم، معلمان، پایه ششم.

۵	محمدی قشلاق و همکاران	۱۴۰۱	تدوین مدل ارتقای توانایی مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان: کاربردی از ارزش های داده بنیاد	مدیریت دانش شخصی، مهارت های ارتباطی و بازیابی از خود ، توانایی تحلیل و ارائه اطلاعات
۶	قاسمی نژاد رائینی و همکاران	۱۳۹۵	برسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان	مدیریت دانش ، عملکرد شغلی ، معلمان ، مدارس
۷	عدلی ، فریبا	۱۴۰۰	شناسایی مولفه های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به منظور توسعه حرفه ای پایدار معلمان	مدیریت دانش ، معلم به مثابه کارگر دانش ، توسعه حرفه ای پایدار معلم ، روش پدیدار نگاری
۸	کاظمی نژاد و همکاران	۱۳۸۹	ارزیابی وضعیت موجود مدیریت دانش بر اساس مدل ساختمانی مدیریت دانش	مدیریت دانش، مدل ساختمانی مدیریت دانش
۹	بهرامی، محمد صادق	۱۳۹۵	مدیریت دانش بنیاد (سر مقاله )	مدیریت دانش
۱۰	اخوان و همکاران	۱۳۸۹	توسعه فرایند های چرخه مدیریت مبتنی بر عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش ، سیاست علم و فناوری	چرخه مدیریت، موفقیت، مدیریت دانش، سیاست علم و فناوری
۱۱	حسن زاده ، محمد	۱۴۰۰	سخن سر دبیر، مدیریت دانش تحولی ، نسل جدید مدیریت دانش برای تسهیل گری تحول دیجیتال	مدیریت دانش تحولی، مدیریت دانش تسهیل گر، تسهیل گری تحول دیجیتال
۱۲	ربانی خوراسگانی و همکاران	۱۳۹۰	آموزش عالی و مدیریت دانش	آموزش عالی، مدیریت دانش
۱۳	نجاتیان و همکاران	۱۳۹۴	برسی تاثیر توانمند سازی مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش	توانمند سازی مدیریت دانش، فرایند خلق دانش
۱۴	سالاری و همکاران	۱۴۰۱	برسی رابطه خود کار آمدی معلمان و مدیریت دانش با توسعه حرفه ای معلمان شهرستان بیرجند	توسعه حرفه ای ، خود کار آمدی ، مدیریت دانش ، معلمان
۱۵	رمضانی، نجمه سادات	۱۴۰۱	نقش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی معلمان	توانمند سازی، مدیریت دانش ، فرهنگ سازمانی
۱۶	اصغر نژاد و همکار	۱۴۰۰	برسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمند سازی معلمان شهر دهدشت	سواد دیجیتال، مدیریت دانش ، توانمند سازی معلمان
۱۷	جعفریان یسار و همکار	۱۳۹۹	برسی رابطه ذهنیت فلسفی و مدیریت دانش در مدیران و معلمان دوره ابتدایی ، پژوهش در آموزش ابتدایی	ذهنیت فلسفی ، مدیریت دانش ، مدیران آموزشی ، معلمان ابتدایی
۱۸	حسینی و همکاران	۱۳۹۷	تاثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند	مدیریت دانش ، توسعه حرفه ای معلمان ، کلاس ششم ابتدایی
۱۹	جعفری و همکار	۱۴۰۰	برسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی ، مدیریت دانش در ورزش	فرهنگ سازمانی ، مدیریت دانش ، کیفیت زندگی کاری ، معلمان ، تربیت بدنی.
۲۰	جعفری و همکار	۱۳۹۵	ارتباط بین فناوری اطلاعات با مدیریت دانش مهارت های ارتباطی معلمان تربیت بدنی ، رسانه های ورزشی	فناوری اطلاعات ، مهارت های ارتباطی ، مدیریت دانش ، معلمان تربیت بدنی
۲۱	نجفی، حبیبه	۱۳۹۹	مدل یابی توانمند سازی معلمان با سرمایه روان شناختی ، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری ، راهبرد های نوین تربیت معلمان	توانمند سازی ، کیفیت زندگی کاری ، مدیریت دانش ، سرمایه روان شناختی ، معلم
۲۲	دهقانی، حسن	۱۳۹۳	نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمان ها	مدیریت دانش ، سازمان ، مشارکت اجتماعی
۲۳	اکرامی و همکار	۱۳۹۱	توسعه مدیریت دانش بر پایه فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی ، مدیریت دانش
۲۴	ناظمی و همکاران	۱۳۹۰	الگوی کارای مدیریت دانش در زنجیره تامین کارا	دانش ، مدیریت دانش ، فرایند مدیریت دانش ، کارایی، الگوی کارا



مدیریت دانش ، استقرار مدیریت دانش، استقرار اثر بخش ، مدیریت دانش	ارائه مدل جامع عوامل موثر بر استقرار اثر بخش مدیریت دانش	۱۳۹۸	دهقانی و همکاران	۲۵
ارزیابی ، شاخص های شش گانه مدیریت دانش ، دانشگاه	ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب	۱۳۹۰	مدهوشی و همکار	۲۶
مدیریت دانش	مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی	۱۳۸۹	ناظم و همکاران	۲۷
هم راستایی استراتژیک ، مدیریت استراتژیک دانش، مدیریت استراتژیک ، مدیریت دانش، زنجیره ارزش	الگوی هم راستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان، نشریه پژوهش های مدیریت در ایران	۱۳۹۱	نیکوکار و همکار	۲۸
هوش معنوی ، مدیریت دانش ، مدیریت مبتنی بر شایستگی ، یادگیری مستمر در سازمان ، فرهنگ نوآورانه حمایت از تحقیق و توسعه ، درک سازمان به عنوان سیستم جهانی	تاثیر هوش مصنوعی بر اثر بخشی اقدامات مدیریت دانش ، نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول	۱۳۹۰	صریحی و همکار	۲۹
مدیریت دانش ، استراتژی های مدیریت دانش ، تئوری مکمل	برسی تاثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی	۱۳۸۹	شمس مورکاتی و همکار	۳۰
مدیریت دانش ، تعهد سازمانی ، دانش، بینش ، نوآوری	برسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی شهرستان بجنورد	۱۳۹۷	قلی پور و همکار	۳۱
روش های کاربست ، مدیریت دانش ، آموزش و پرورش	روش های کاربست مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان اسکو	۱۳۹۹	کاظمی مهر و همکاران	۳۲
یادگیری سازمانی ، مدیریت دانش ، رهبری هوشمند، کارکنان آموزش و پرورش	رابطه مدیریت دانش و رهبری هوشمند با یادگیری سازمانی	۱۳۹۸	شفیعی و همکار	۳۳
بهبود فرایند آموزشی ، مدیریت دانش ، مدل فناوری ، سازمان یادگیرنده ، فرهنگ سازمانی	برسی فرایند ها و رویکرد های مدیریت دانش و تاثیر آن بر سازمان ها و مراکز آموزشی	۱۳۹۷	عباسی و همکاران	۳۴
مدیریت دانش ، تعالی سازمانی ، نوآوری سازمانی ، مدیران مدارس	رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس	۱۴۰۰	تقوایی یزدی، مریم	۳۵
مدیریت دانش ، خلاقیت ، آموزش و پرورش ورامین، معلمان ابتدایی	رابطه مدیریت دانش و خلاقیت در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ورامین	۱۳۹۳	حاجی محمدی و همکار	۳۶
مدیریت دانش ، ابعاد مدیریت ، مرکزی دانش.	شناسایی و رتبه بندی ابعاد مدیریت دانش آموزش و پرورش استان مازندران	۱۴۰۰	اسماعیلی سراجی و همکاران	۳۷
فناوری اطلاعات نوین، مدیریت دانش ، مدیریت تغییر	برسی تاثیر فناوری نوین اطلاعات و مدیریت دانش بر مدیریت تغییر در مدارس ابتدایی شهرستان نمین	۱۴۰۱	بشیری، پرنیاز	۳۸
مدیریت دانش، فرایند های مدیریت دانش، نظام آموزشی	برسی نقش مدیریت دانش در بهبود کیفیت نظام آموزشی	۱۳۹۴	کاویانی و کلانتری	۳۹
فناوری اطلاعات، مدیریت دانش، مفاهیم دانش، فرایند مدیریت دانش، مزایای مدیریت دانش	مدیریت دانش و فناوری اطلاعات	۱۳۹۵	خیری و زاهدی	۴۰
دانش، مدیریت دانش، بهره وری ، سازمان، اطلاعات، داده	برسی مبحث مدیریت دانش و ادغام مدل برنامه ریزی استراتژیک APO و مدیریت دانش بر افزایش بهره وری سازمانی	۱۴۰۱	متقی، مریم	۴۱
فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، مدیریت دانش	ارائه مدل ساختاری پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، روشها و مدل های روان شناختی	۱۳۹۳	سینا، حمید	۴۲
مدیریت استعداد، مدیریت دانش، رضایت شغلی	تاثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان	۱۴۰۰	خلیق و رنجبریان	۴۳

مدیریت دانش، سواد دیجیتالی، عملکرد شغلی، دبیران مدارس، متوسطه دوم، شهر ارومیه	نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی	۱۴۰۱	رزاقی و همکاران	۴۴
دانش، مدیریت دانش، دانشکده مدیریت واحد علوم و تحقیقات	اهمیت و نقش مدیریت دانش در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشکده ی مدیریت دانشگاه آزاد و واحد علوم و تحقیقات)	۱۳۹۹	طاهر زاده موسویان و مقدم	۴۵
<b>تحقیقات خارجی</b>				
<b>واژگان کلیدی</b>	<b>عنوان</b>	<b>سال</b>	<b>نام پژوهشگران</b>	<b>ردیف</b>
عملکرد، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی	بررسی تجربی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان متغیر های واسطه بین مدیریت منابع انسانی (HRM) و عملکرد سازمانی پایدار	۲۰۲۲	ناکن کاکاو، وچارا، ناپادا، و جا کاکاو <sup>۱</sup>	۴۶
مدیریت دانش، از آغاز تا پیوند نوآوری	مدیریت دانش از آغاز تا پیوند نوآوری	۲۰۱۸	برزنیق و کریستیجان <sup>۲</sup>	۴۷
مدیریت دانش، ایجاد دانش، ترکیب دانش، عملکرد نوآوری	رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری	۲۰۱۸	مردانی، نیکو سخن، مرادی و دوستدار <sup>۳</sup>	۴۸
مدیریت دانش، تصمیم گیری شهودی، تصمیم گیری منطقی، ایجاد دانش، عملکرد سازمانی	سبک تصمیم گیری مدیریت دانش و عملکرد سازمانی	۲۰۱۷	ایر هیل، ماهر، ابوبکر <sup>۴</sup>	۴۹
نیروی چد نسلی، مدیریت دانش، آموزش و توسعه، داوطلب شدن	مسائل یادگیری سازمانی: مدیریت دانش، دیدگاه های آموزشی، آموزش و توسعه، داوطلب شدن	۲۰۱۷	اسپرینکل، جوزف اوریک <sup>۵</sup>	۵۰
دانش، مدیریت دانش، اشتراک دانش، رفتار، دبیرستان، معلمان، نیجریه	آگاهی معلمان از مدیریت دانش و تسهیم دانش در رفتار در مدارس نیجریه	۲۰۲۰	اوزز ایذالاما، اوکاماکا اچدوم <sup>۶</sup>	۵۱
نوآوری دانش، کتابخانه های دیجیتالی، مدیریت دانش، عامل تاثیر	مدیریت دانش معلمان بر اساس نوآوری و تغییرات علوم	۲۰۱۷	ژینو وانگ، چینگ سونگ ژانگ، موزانگ، ژویونگ لی، پیرو وانگ <sup>۷</sup>	۵۲
مدیریت دانش، فعالیت های آموزشی یادگیری، مدارس	مدیریت دانش فعالیتهای آموزشی - یادگیری را در مدارس ارتقا می بخشد	۲۰۲۰	دورینگین ف، سیلابان، تاریمان، اکتریونو، دورگین پ <sup>۸</sup>	۵۳
دانش صریح، اشتراک دانش، ظرفیت نوآوری معلم، فرهنگ سازمانی، دانش ضمنی	بررسی تاثیر اشتراک گذاری دانش و فرهنگ سازمانی بر ظرفیت نوآوری معلم	۲۰۲۰	اوا آگیستیاواتی و همکاران <sup>۹</sup>	۵۴
سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ یادگیری سازمانی، مدیریت دانش شخصی- رهبری تحول آفرین	توانمند سازی مدیریت دانش شخصی در میان معلمان اندونزی: یک رویکرد چند وجهی با استفاده از مدل معادلات ساختاری SEM	۲۰۲۲	سودیبجو، سیتی هرسانتی، رتنو <sup>۱۰</sup>	۵۵
مدیریت دانش، فرایند های مدیریت دانش، ایجاد دانش، اشتراک دانش، انتقال دانش، آموزش عال، دانشگاه ها	مدیریت دانش در موسسات آموزش عالی موریس	۲۰۱۸	ویر رامجاوون، راولی <sup>۱۱</sup>	۵۶

1 .Nakan Kakau, Vechara, Napadaun, Jakakau

2 . Breznik and Kristijan

3 .Mardani, Nikosokhan, moradi and Doostdar

4 . Irhil, Maher, Abu Bakr

5 . Sprinkle, Joseph Orrick

6 . Ozez Izalama, Okamaka Hdum

7 . Jinu Wang, Qingsong Zhang, Mozhang, Zhiying Li, Piero Wang

8 . Doringin F, Silaban, Tarigan, Aktrion, Dorgin P

9 . Eva Agisitavati et al

1 . Sudibjo, City Hersanti, Rettho

1 . Vir Ramjavon, Rawli

کارکنان، نوآوری سازمانی، مدیریت دانش، موسسات آموزش عالی	بررسی تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در موسسات آموزش عالی	۲۰۱۹	صادقی بروجردی، حسنی، دلشبا <sup>۱</sup>	۵۷
مدیریت دانش، برنامه ریزی راهبردی مدارس	یک مدل مدیریت دانش برای پیشرفت مدارس	۲۰۱۴	چنگ <sup>۲</sup>	۵۸
داده کاوی، سیستم مدیریت دانش، درصد موفقیت دانشجویان، موسسات آموزش عالی، داده کاوی آموزشی، داده کاوی برای مجموعه داده ای کوچک	سیستم مدیریت دانش مرتبط با موسسات آموزش عالی	۲۰۱۴	زویلینگ، ناتک <sup>۳</sup>	۵۹
دولت، دانشگاه، صنعت، مدیریت دانش، فرهنگ حمایت از دانش	فرهنگ سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش: مطالعه موردی در یک دانشگاه دولتی	۲۰۱۹	ادینات، ایمان <sup>۴</sup>	۶۰
مدیریت دانش، دانشگاه، COVID_19، پرو	مدیریت دانش در دو دانشگاه قبل و حین کرونا در پرو	۲۰۲۱	مجیالارا، جنیفر و نسا <sup>۵</sup>	۶۱
حوزه دانش سازمانی، مدیریت دانش، بلوغ مدیریت دانش، مدل ارزیابی توانایی، مدیریت دانش، موسسات آموزش عالی	ارزیابی سطح توانایی مدیریت دانش موسسات آموزش عالی: مطالعه مورد مغولستان	۲۰۱۵	دمچینگ، بولورما <sup>۶</sup>	۶۲
فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، دانشگاه اصفهان، ایران	رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه اصفهان)	۲۰۱۱	علامه و زمانب <sup>۷</sup>	۶۳
سیستم مدیریت دانش، میزان موفقیت دانش آموزان، داده کاوی مجموعه داده های کوچک، موسسات آموزش عالی، داده کاوی آموزشی	راه حل داده کاوی دانشجویان سیستم مدیریت دانش مرتبط با موسسات آموزش عالی	۲۰۱۴	ناتک و زویل <sup>۸</sup>	۶۴

## یافته ها

یافته های حاصل از مطالعه و بررسی منابع متفاوت در فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی پژوهش های بررسی شده در ارتباط با مدیریت دانش کارکنان است و در جدول شماره (۲) ارائه شد؛ و از این دو الگوی مفهومی در جدول شماره (۱) قابل مشاهده می باشد .

جدول شماره (۲) حاصل مطالعه و بررسی منابع متفاوت در فرا ترکیب مبانی نظری پژوهشی پژوهش ها بررسی شده در ارتباط با مدیریت دانش می باشد . بیشترین مولفه ی اصلی استخراج شده از پیشینه ها، بعد فناوری محور می باشد ؛ که همین امر بیانگر نقش موثر این بعد در ابعاد مدیریت دانش می باشد و با توجه به فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی الگوی مفهومی ابعاد مدیریت دانش مدیران به شکل شماره (۱) قابل مشاهده است .

1 . Sadeghi Boroujerdi, Hosni, Delshab

2 .Cheng

3 . Zwillig, Natech

4 .Edinat, Iman

5 . Majjalara, Jenifrons

6 . Demching, Bolorma

7 . Allameh and Zamanab

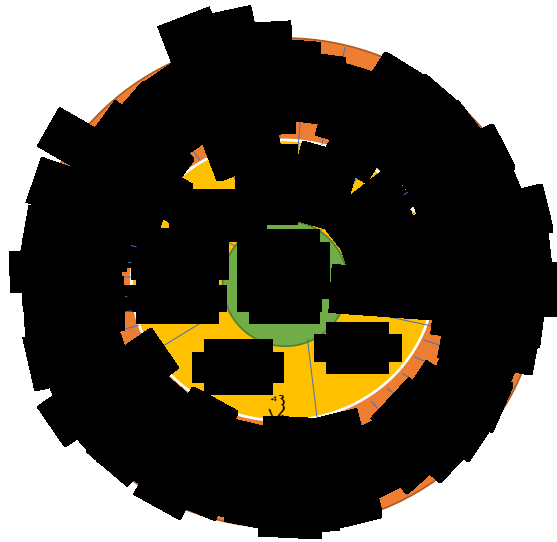
8 . Natak and Zoil

جدول شماره (۲): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با مدیریت دانش

مقوله اصلی	زیر مقوله ها	مفاهیم	کد گذاری
سازمان‌داری	فناور محور	فناوری اطلاعات نوین	۳۸،۳۹،۳۷
		فناوری اطلاعات	۲۰،۳۴،۴۰،۴۱،۲۲،۴،۵،۷،۱۱،۱۳،۱۶،۳۷،۴۵
		رهبری هوشمند	۳۳،۱۱
		رهبری تحول آفرین	۵۳
		عملکرد نوآوری	۳۱،۳۵،۴۷،۴۸،۵۲،۵۴،۵۷،۳۵
		سیاست علم و فناوری	۱۰
		تحول دیجیتال	۱۱
		سواد دیجیتال	۱۶،۱۳،۴۴
		مدیریت دانش تحولی	۱۱
		نوآوری سازمانی	۵۷،۱
		ذهنیت محور	ذهنیت محور
سرمایه فکری	۱		
خلاقیت	۱،۳۶،۲،۳۱،۳۴،۸		
مدیریت استعداد	۴۳		
هوش معنوی	۲۲،۲۹		
بهبود محور	بهبود محور	توسعه حرفه ای	۷،۱۴،۱۸،۲۲،۵۰،۵۸،۹،۱۱،۱۶،۱۸،۳۷
		توانمند سازی	۱۵،۱۶،۲۱
		بهره وری سازمانی	۷،۲۶،۴۱،۳
		زنجیره ارزش	۲۸
		کیفیت زندگی کاری	۱۹،۲۱،۴۲
		بهبود فرایند	۳۴،۲۹،۳۹،۱
		خلق دانش	۱۳،۳۷
		مدیریت تغییر	۳۸
		خودکارآمدی	۲،۱۴،۱۹
		بازیابی از خود	۵
خود محور	خود محور	عملکرد	۶،۴۹
		تحلیل و کارایی	۵،۲۴،۱۰،۱۴،۳،۴۴
		کاربست	۳۲،۱،۲
		مدیریت استراتژیک	۳۰،۱۹،۲۵،۲۸
استراتژیک محور	استراتژیک محور	استراتژی مدیریت دانش	۲۸،۲۳،۲۴،۳۰،۳۶
		هم راستایی مدیریت دانش	۲۸
		مدیریت استراتژیک	۳۰،۱۹،۲۵،۲۸
یادگیری محور	یادگیری محور	یادگیری سازمانی و معلمان	۲،۳۳،۴۶،۵۳،۵۰،۱،۴۴
		یادگیری مستمر	۲۹،۵۳
		اشتراک دانش	۵۱،۵۴،۵۶
		انتقال دانش	۵۶،۲،۱۶،۳۲
فرهنگ محور	فرهنگ محور	فرهنگ سازمانی	۱۵،۱۹،۲۳،۳۴،۵۴،۶۰،۶۳،۷،۱۳،۲۲،۳۷،۳۷،۴۵
		فرهنگ نوآورانه	۲۹
		فرهنگ یادگیری	۵۵

۲۵،۷	استقرار مدیریت دانش	استقرار محور
۲۵	استقرار اثر بخش	
۲۹	مدیریت مبتنی بر شایستگی	موفقیت محور
۱۰،۵۹،۶۲،۶۴،۱۰،۲۳،۲۴،۹،۲۷،۶۱	موفقیت شغلی و سازمانی	
۳۵،۶۲،۱۲	تعالی سازمانی	
۳۱،۴۲،۱۵	تعهد شغلی	
۲۲	مشارکت اجتماعی	اجتماع محور
۵،۲۰،۵۵،۱۹	مهارت ارتباطی	
۲۱	سرمایه روانشناختی	

## مدل تحقیق



محور به عنوان یکی از مقوله

بر اساس الگوی مفهومی مذکور، بعد فناور

های اصلی در ابعاد مدیریت دانش و ۱۰ مقوله فرعی می باشد و این بعد دارای «فناوری اطلاعات نوین، فناوری اطلاعات، رهبری هوشمند، رهبری تحول آفرین، عملکرد نوآوری، سیاست علم و فناوری، تحول دیجیتال، سواد دیجیتال، مدیریت دانش تحولی، نوآوری سازمانی» می باشد.

بر اساس الگوی مفهومی مذکور، بعد بهبود محور به عنوان دومین مقوله های اصلی مدیریت دانش می باشد و دارای ۸ مقوله

فرعی می باشد و این بعد دارای «توسعه حرفه ای، توانمند سازی، بهره وری سازمانی، زنجیره ارزش، کیفیت زندگی کاری، بهبود فرایند، خلق دانش، مدیریت تغییر» می باشد.

بر اساس الگوی مفهومی مذکور، ابعاد ذهنیت محور و خود محور به طور مشترک به عنوان سومین مقوله های اصلی در ابعاد مدیریت دانش که هر کدام دارای ۵ مقوله فرعی می باشد که بعد ذهنیت محور دارای ابعاد «ذهنیت فلسفی، سرمایه فکری، خلاقیت، مدیریت استعداد، هوش معنوی» و بعد خود محور دارای ابعاد «خودکارآمدی، بازیابی از خود، عملکرد، تحلیل و کارایی، کاربست» می باشد.

### نتیجه گیری

در این تحقیق به دنبال تاثیر مدیریت دانش بودیم. تاثیر میزان مدیریت دانش تابع میزان فناوری و ذهنیت و خود کار آمدی فرد نسبت به سازمان است. این بازخوانی و تلفیق پژوهش های انجام شده در پاسخ به این سوال اصلی است که مدیریت دانش چه تاثیری بر کارکنان دارد صورت گرفته است. با کد گذاری مفاهیم و دسته بندی انجام شده، مقالات ارزشیابی شد. در مجموع به این باور رسیدیم که امروزه و در عصر حاضر مدیریت دانش کارکنان به عنوان ابزار کلیدی، نقش مهمی در تعیین میزان کارایی افراد در سازمان ها ایفا می کند.

مدیریت دانش در بر دارنده ی فناوری و خود کار آمدی و یادگیری محور و فرهنگ محور و ذهنیت محور و موفقیت محور اجتماع محوری و استقرار محوری می باشد؛ یکی از مباحث کلیدی و مهم در سازمان می باشد و جزئی از شاخه های سازمان است و چنانچه در سازمان به کار برده شود، باعث رشد و ترقی سازمان می گردد. این امر به این دلیل است که، هدف مدیریت دانش افزایش بهره وری و تعهد سازمانی و شغلی و موفقیت شغلی آنها می باشد. این ابعاد مدیریت دانش در این پژوهش می تواند به رهبران و مدیران در ارتقای سطح مدیریت دانش کمک شایانی کند و همچنین موجب رسیدن به اهداف سازمانی با کارکرد بالا بپردازد. متغیر مدیریت دانش علاوه بر ابعاد درون سازمانی تاثیر گذار بر مدیریت دانش که از جمله آنها می توان به تعهد و روحیه کاری که، می تواند موجب تغییر در ابعاد برون سازمانی شود از ابعاد برون سازمانی می توان به، افزایش کیفیت زندگی کاری افراد و افزایش علاقه سایر کارکنان در ورود به عرصه ی سازمانی باشد.

از نتایج این پژوهش چنین استنباط می شود که، مدیریت دانش تحت تاثیر عوامل موثری چون، فناوری محور، بهبود محور، ذهنیت محور، خود محور، یادگیری محور، استراتژیک محور، فرهنگ محور، استقرار محور، موفقیت محور، اجتماع محور می باشد.

بیشترین مولفه ی استخراج شده در حوزه ی فناور محور می باشد که نشان دهنده ی نقش موثر آن به مدیریت دانش می باشد

که با پژوهش های، Akhwan and et (1400), Asgharnejad et al (1400), Hassanzadeh (1400), Sadeghi Boroujerdi et al (2019),

al(1389), Mardani et al (2018), Zino Wang et al (2017), Eva Agisitavati et al. (2020), Sudijo Siti et al (2022), Shafiei et al (1398), Jafari et al (1395), Nazimi et al(1390 ), Abbasi et al(1397), Motaghi (1401), Bashiri (1401), Ismaili Saraji et al (1400), Dehghani (1393), Hosseini et al (1397), Mohammadi Qashlaq et al (1401), Adli (1400), Najatian et al (1394), Asgharnejad et al. (1400), Samii Zafarkandi et al (1396), Shafiei et al (1398), Ismaili Saraji et al( 1401), Taherzadeh and Moghadam (1399) همسو می باشد. بعد فناوری محور زمانی می تواند در مسیر مدیریت دانش گام بردارد

که ، فرد و سازمان تمایل داشته باشد تا با استفاده از فناوری اطلاعات خود به مدیریت دانش بپردازد و همچنین زمانی رخ می دهد که ، عملکرد کارکنان و سازمان به گونه ای باشد که منجر به رشد فناوری اطلاعات مدیریت دانش

گردد. نتایج این سنتز پژوهی با نتایج Faulkner and Latex (2016), Ali Mohammadi et al (2018), Okuma et al. (2016),

Shinkwan (2011), Asloms (2015), Rezaei et al. (1399), Nodar et al (1399), Skidman and Dahlgaard (2019), Garcia Morales, Badinova Gutierrez (2012), Ardalan and Sultanzadeh (1394), Tavosi (1393), Tesk (2008), Niles (2010), Faraziani (1394), Lee Ren et al. (2013), Shirzad Kobriya and Khosh Nazar (1389), Basri and Ranjan (2011), Lal (2011), Najaf Beigi et al. (2011), Kamath (2008), Peiri, Jasmi and Abdi (2013), Barkley and Moli (2008), Mohammadi Sotoudeh (1395), Barsli (2016), Jamali et al. (2020), Rooh Bakhsh and Qolizadeh (2016) همخوانی دارد.

بعد بهبود محور می باشد که در بر دارنده ی توسعه حرفه ای، توانمند سازی، بهره وری سازمانی، زنجیره ارزش، کیفیت

زندگی کاری، بهبود فرایند، خلق دانش، مدیریت تغییر می باشد. این بعد با پژوهش های ADLI (1400), Salari et al

(1401), Hosseini et al (1397), Dehghani (1393), Sprinkle and Joseph Orick (2017), Cheng (2014), Bahrami (1395), Ramezani (1401), Asaghar Najad and partner (1400), Najafi (1399), Madhoshi and partner (2011 ), Motaghi (1401), Nikookar and College (1391), Kaviani and Kalantari (1394), Nejatian et al (1394), Bashiri (1401), Hassanzadeh (1400), Jafari et al. (1400), Najafi (1399), Sina (1393), Abbasi et al. (1397), Samii Zafarghandi et al. (1396), Paki (1390), Hosseini et al. (1397), Dehghani et al.. (1398) همسو می باشد؛ این بعد زمانی کارایی لازم را خواهد داشت که ، سازمان در مسیر توسعه و

بهبود خویش گام بردارد و همچنین این بعد با نتایج پژوهش های Avang, Ismail and Feelt and Gary (2011),

Odreba and Lu (2008), Chesnat and Berley (2015), Asadian, Ghasemzadeh and Gholizadeh (1396), Radlin et al(2020), Faulkner and Latex(2016), Gyoreva and Zelva (2017), Jafari and Yar Mohammadian (2010), Basi and Ranjan (2011), Lal (2011), Paydar and Rajabi Kiappi (2019), El-Charo et al. (2017), Mato and Goodwin (2007), Qalaei and Saeed Khani (2015), Javidi and Akbarzadeh (1394), Khan Sharifian et al (2015), Rahimi et al. (1393), Vaezi and Salimi (2009), Bakhtiari et al. (2011), Azizi et al. (2011), Lee et al(2013) , Sun Ches et al. (2006), Doaei et al (2010), Ghasemi and Archandi(2013) همخوانی دارد.

بعد ذهنیت محور می باشد که در بر دارنده ی ذهنیت فلسفی، سرمایه فکری، خلاقیت، مدیریت استعداد، هوش معنوی می

باشد. این بعد با پژوهش های، Haji (1396), Samii Zafargandi et al (1399), Jafariar Yasar et al (1399),

Mohammadi and Partner (1393), Khaliq and Ranjarian (1400), Dehghani (1393), Bazrat et al(1395), Sarihi and et al(1390), Gholipour & Partner (1397), Abbasi et al (1397), Kazemi Nejad and et al (1389)

فلسفی و سرمایه های فکری و خلاقیت و استعداد فرد در مسیر مدیریت دانش گام بردارد. این بعد با پژوهش های

Seif Hashemi (2003), Irvanian (2003), Shojaee (2010), Habibi and et al (1389), Kamat (2008), Piri, Jassemi and Abdi (2013), Sheikh Abu Mesoudi (1394), Martinos et al (2011), Avang et al (2012), Derang (2011), Neaz Avary et al (2011), Nair (2011), Ansari (1390), Pojo and Jing Jing Wang (2014), Cresicolo (2010), Samimian & Sayed Alavi(1389) همخوانی دارد .

بعد خود محور می باشد که در بر دارنده ی ابعاد خود کارآمدی، بازیابی از خود، عملکرد، تحلیل و کارایی، کاربست، می

باشد. این بعد با پژوهش های Baezat and et al(1395), Salari and et al(1401), Mohammadi Qashlaq and

et al(1401), Ghasemi Nejad Raeani(1395), Irhil, Maher and Abubakker(2017), Nazimi et al(1390), Kazemi Mehr et al(1399), Dehghani(1393), Jafari and Partner(1400), Razzaghi and et al (1401) هم سو می باشد این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش گام بردارد که، ابعاد خود کار آمدی در مسیر مدیریت

دانش گام بردارد و نتایج این سنتز پژوهی با نتایج پژوهش های Awang et al (2012), Sirit (2012), Chan (2008), Awang

and Olsen (2009), Chesnat and Burley (2015), Asdian, Qasemzadeh and Qolizadeh (1396), Oderba and Lu (2008), Lamprini and Nasiplos (2014), Khalili and Khodamoradi (1392), Kamasak and Belotlar (2010), Hosseinzadeh et al (2014), Lamprini and Nasiplos (2014). همخوانی دارد .

بعد یادگیری محور می باشد که در بر دارنده ی یادگیری معلم و سازمان، یادگیری مستمر، اشتراک دانش، انتقال دانش

می باشد. این بعد با پژوهش های Baezt et al (1395), Shafiei et al (1398), Takken Kakau, Vachara, Napadaun,

Jakakau (2022), Duringin et al (2020), Sprinkle (2017), Ozez Izalamav et al. (2020), Eva Aghastavati(2020), Vir Ramjavon (2018), Samii Zafzakhandi et al (1396), Asgharnejad et al (1400), Kazemi Mehr et(1399), Razaghi and et al(1401) هم سو می باشد این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش حرکت می کند که، فرایند های یادگیری معلم و

سازمان و یادگیری مستمر و فرایند اشتراک و انتقال دانش در مسیر مدیریت دانش گام بردارد و این نتایج این سنتز

پژوهی با، Awang et al (2011), Drang (2011), Serit (2010), Qalaei et al (2012), Mehran Fard and Bahmani (1396),



Sharifzadeh (1395), Sedighi, Salehi, Zarei (1395), Liu and Wu (2010), Ardalan and Sultanzadeh (1394), Tavosi (1393), Gessia Morales, Barinova, Gutierrez (2012), Shah Vali and Forozani (1387), Habibi et al (1389), Kamath (2008), Piri, Jasmi and Abdi (2013), Sheikh Abu Masoudi (1394), Martinos et al (2011), Oderba and Low (2008), Payadar and Rajabi Kiapi (2019), Alsharo (2017), Basing and Asloms (2015) همخوانی دارد .

بعد موفقیت محوری می باشد که در بر دارنده ی مدیریت مبتنی بر شایستگی، موفقیت شغلی و سازمانی، تعالی سازمانی و

تعهد شغلی می باشد و با پژوهش های Sarih and Partner(1390), Akhavan et al(1389), Zwillig(2014), Demching(2015), Natak and Zoil(2014), Taghvae Yazdi(1400), Qolipour et al(1397), Samii Zafarkandi and et al(1396), Ekrami and et al(1391), Nazimi et al(1390), Ramezani (1401), Bahrami(1395), Rabbani khorasgani et al(1390), Nazem and et al(1389), Esmaili Saraji et al(1400), Majialara Giffronsa(2021) همسو می باشد و این بعد زمانی در جهت مدیریت دانش گام بر می دارد که، فرد با تعهد خود نسبت به سازمان در مسیر موفقیت و تعالی سازمانی گام بردارد و نتایج این سنتز پژوهی با Melanoruzi et al. (1396), Langari Maghadam and Samanian (1396), Balthazar and Cook (1382), Jane and Levy (1381), Madushi et al (2013), Ryu (2007) همخوان می باشد.

بعد استراتژیک محور می باشد که در بردارنده ی مدیریت استراتژیک، استراتژی مدیریت دانش، هم راستایی مدیریت دانش می

باشد که با پژوهش Niko Kar and et al(1391), Shams Morkani and Partner(1389), Jafari and Partner(1400), Dehghani et al(2013), Akrami and et al(1391), Nazimi et al(1390) همسو می باشد و این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش است که، عواملی استراتژیکی منجر به توسعه مدیریت دانش گردد و نتایج این سنتز پژوهی با نتایج پژوهش های Mir Heydari et al. (2013), Koshinen (2003), Sovasi and Sawari (2003), Hasan Ali (2002), Ryu (2007), Zak (1999), Karmipour (1382) همخوانی دارد .

بعد فرهنگ محور می باشد که در بر دارنده ی فرهنگ سازمانی، فرهنگ نوآورانه، فرهنگ یادگیری می باشد و با پژوهش

Ramezani(1401), Jafari and Partner(1400), Akrami and Partner(1400), Abbasi et al(1397), Durnigin(2020), Eddinat(2019), Allameh and Zamanb(2011), Sarihi and Partner(1390), Sudijo and et al(2020), Adli(1400), Nejatian and Partner(1394), Dehghani(1398), Esmaili Saraji et al(1400), Taherzadeh Mousavian and Moghadam(1399) همسو می باشد و این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش گام بر می دارد که، ابعاد فرهنگ سازمانی و

یادگیری منجر به توسعه مدیریت دانش گردد و نتایج این سنتز پژوهی با نتایج پژوهش Amin Bida Cati et al (2015), Mir Heydari et al (2013), Amidi et al (1395), Daneshwar et al (1395), Baltazar and Cook (2012), Jane Levy (2011), Amirato et al(2020), Lesk (2011), Najaf Begi et al (1390), Abraham et al (2003), Lakozi et al(2020) همخوانی دارد .

بعد اجتماع محور که در بر دارنده مشارکت اجتماعی، مهارت های ارتباطی، سرمایه روانشناختی می باشد و با پژوهش های Dehghani (1389), Mohammadi Qashlaq et al (1401), Jaafari et al (1395), Najafi (1399), Jaafari et al (1400) با شد و این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش گام بر می دارد که، فعالیت های اجتماعی مشارکت و سرمایه های روانشناختی منجر به توسعه مدیریت دانش شود و نتایج این سنتز پژوهی با نتایج پژوهش Task (2008), Niles (2010), Faraziani (1394), Lee Ren et al (2012), Qur'ani Sirjani (2010), Mir Heydari et al(2013) همخوانی دارد.

بعد استقرار محور که در بر دارنده استقرار مدیریت دانش و استقرار اثر بخش می باشد و با پژوهش های Dehghani et al(1398), Adli(1400) همسو می باشد و این بعد زمانی در مسیر مدیریت دانش گام بر می دارد که، استراتژی های مدیریت دانش در میزان مدیریت دانش تاثیر گذار باشد و نتایج این سنتز پژوهی با نتایج پژوهش Rawdlin et al (2020), Bahlouli et al(1399), Forkavel and Gwar Milas (2002), Mofet et al (1391), Vatsialio and Khalifa(2003), Corides and et al(2003), Hassan Ali(2002), Sufi and Taheri(1391) همخوانی دارد .

### میزان مدیریت دانش

بر اساس مطالعات انجام شده که در زمینه ی مدیریت دانش انجام شد بر این مطلب پی بردیم که، مدیریت دانش از اهمیت بالایی برخوردار است و از عوامل مهم در زمینه ی موفقیت سازمان می باشد. این منبع اساسی عملکرد بالا برای سازمان است که منجر به نوآوری های جدید می گردد (Alrawashdeh & Fawzi, 2019).

مدیریت دانش مهارتی مهم و در هم پیچیده فرض می گردد که دارای نوع مشخصی از فعالیت های مربوط به حل مسئله می باشد که مربوط به توانایی های شناختی و توانایی اطلاعاتی و شناختی همراه با یادگیری کارآمد و موثر می باشد و اگر این مهم در سازمان ها و میان معلمان به درستی اجرا گردد، معلمان می توانند با خلق، سازماندهی، بکارگیری

و انتقال دانش سبب تقویت باور های آنان نسبت به توانایی خود در امر تدریس و بهبود خلاقیت گردد و در انجام وظایف آموزشی سازماندهی شده و به بهبود کیفیت فرایند های آموزشی منجر گردد. بنابر این چنین استنباط می گردد که مهم ترین بعد در مدیریت دانش می باشد و جزء جدایی ناپذیر در نظام آموزش و پرورش می باشد.

### راهکار ها و پیشنهادات

۱. توجه و تایید بر ابعاد موثر در افزایش میزان مدیریت دانش جهت افزایش بهبود و کارایی سازمان و مراکز آموزشی
۲. هدایت مدیران و رهبران به استفاده و اجرای ابعاد تاثیر گذار در میزان مدیریت دانش
۳. بهره گیری از مدیریت دانش در سازمان ها جهت ایجاد و انتقال دانش
۴. تسهیل و بهبود دستیابی به دانش و توزیع آن در مراکز آموزشی و افزایش آگاهی کارکنان و مدیران نسبت به اهمیت دانش
۵. توجه به مدیریت دانش به عنوان مهم ترین منبع اثر بخش در فعالیتهای سازمانی، تصمیم گیریها و خط مشی گذاریها

### منابع

۱. اخوان، پیمان و اولیایی، النوش و دسترنج ممقانی، نسرين و ثقفی، فاطمه، ۱۳۸۹، توسعه فرایند های چرخه مدیریت مبتنی بر عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش، سیاست علم و فناوری، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱-۱۳.
۲. اسماعیلی سراجی، محمد صادق و صالحی، محمد و یوسفی سعید آبادی، رضا، ۱۴۰۰، شناسایی و رتبه بندی ابعاد مدیریت دانش آموزش و پرورش استان مازندران، فصلنامه علمی-پژوهشی توسعه ی آموزش و پرورش جندی شاپور، ستل دوازدهم، ویژه نامه، پاییز، صص ۱۴۵-۱۵۳.
۳. اصغر نژاد، نجف و حق دوست، سالار، ۱۴۰۰، بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمند سازی معلمان شهر دهدشت، مدیریت و چشم انداز آموزش، دوره سوم، زمستان، شماره ۴، پیاپی ۱۰، صص ۱۹-۳۶.
۴. اکرامی، محمود و نعیمی مجد، آرزو، ۱۳۹۱، توسعه مدیریت دانش بر پایه فرهنگ سازمانی، نوآوری های مدیریت آموزشی (اندیشه نو در علوم تربیتی)، سال هشتم، شماره سوم، پیاپی ۳۱، تابستان، صص ۱۹-۳۴.
۵. باعزت، سارا و افلاکی فرد، حسین و شهیدی، نیما، ۱۳۹۵، رابطه بین مدیریت دانش با خودکار آمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش دبستانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۷، شماره ۴، پیاپی ۲۸، صص ۱۶۹-۱۸۴.
۶. بشیری، پریناز، ۱۴۰۱، بررسی تاثیر فناوری نوین اطلاعات و مدیریت دانش بر مدیریت تغییر در مدارس ابتدایی شهرستان نمین، چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم انسانی.
۷. بهرامی، محمد صادق، ۱۳۹۵، مدیریت دانش بنیاد (سر مقاله)، نشریه امواج دانش، دوره ۱، شماره ۱۲.
- پاکی، فاطمه، ۱۳۹۰، بررسی رابطه مدیریت دانش با فرسودگی شغلی در معلمان و دبیران شهرستان اصفهان، تحقیقات نو در مدیریت آموزشی.
۸. تقوایی یزدی، مریم، ۱۴۰۰، رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس، فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی، سال اول، شماره ۱، بهار.

۹. جعفری، امید و شهیدی، نیما، ۱۴۰۰، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی، مدیریت دانش در ورزش، دوره ۱، زمستان، شماره ۱، صص ۸۲-۹۱.
۱۰. جعفری، سلمان و آزمون، جواد، ۱۳۹۵، ارتباط بین فناوری اطلاعات با مدیریت دانش مهارت های ارتباطی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، سال سوم، بهار، شماره ۱۱.
۱۱. جعفریان یسار، حمید و جعفریان یسار، فرزانه، ۱۳۹۹، بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و مدیریت دانش در مدیران و معلمان دوره ابتدایی، پژوهش در آموزش ابتدایی، سال دوم بهار و تابستان، شماره ۱، پیاپی ۳، صص ۲۵-۳۵.
۱۲. حاجی محمدی، ناهید و سلیمانی، نادر و ۱۳۹۳، رابطه مدیریت دانش و خلاقیت در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ورامین، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۴، پیاپی ۳۶، پاییز، صص ۷-۱۷.
۱۳. حسن زاده، محمد، ۱۴۰۰، سخن سر دبیر، مدیریت دانش تحولی، نسل جدید مدیریت دانش برای تسهیل گری تحول دیجیتال، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۷، شماره ۴، صص ۷-۱۴.
۱۴. حسینی، سیده ملیحه و آیتی، محسن و شکوهی فرد، حسین، ۱۳۹۷، تاثیر سامانه مدیریت دانش بر توسعه حرفه ای معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بیرجند، توسعه حرفه ای معلم، دوره ۳، شماره ۱، پیاپی ۷، صص ۱-۱۷.
۱۵. خلیق، قادر و رنجبریان، رسول، ۱۴۰۰، تاثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی دوره ۴، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰، صص ۲۷۵-۲۸۷.
۱۶. خیری، مهتاب و زاهدی، علی، ۱۳۹۵، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات، نخستین کنگره بین المللی چالش های الکترونیکی.
۱۷. دهقانی، مسعود و یعقوبی، نور محمد و موعلی، علیرضا و وظیفه، زهرا، ۱۳۹۸، ارائه مدل جامع عوامل موثر بر استقرار اثر بخش مدیریت دانش، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۱، پیاپی ۳۷، ۱۰۹-۱۳۲.
۱۸. دهقانی، حسن، ۱۳۹۳، نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمان ها، دانشگاه علم و صنعت.
۱۹. ربانی خوراسگانی، علی و موذنی، احمد، ۱۳۹۰، آموزش عالی و مدیریت دانش، مجله بین المللی علوم اطلاع رسانی و مدیریت اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۸-۶۹.
۲۰. رزاقی، محمد و بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز، ۱۴۰۱، نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی، علوم و فنون مدیریت و اطلاعات، دوره ۸، شماره ۱، بهار، صص ۳۵۹-۳۹۲.
۲۱. رشیدی، سعید و حاتمی کیا، علی و موسویان، سید داوود و کامرانی مقدم، علی، ۱۴۰۱، مدیریت دانش و نقش آن در توسعه منابع انسانی ثبت احوال کهگیلویه و بویر احمد، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، پاییز، سال سوم، پیاپی ۸، صص ۱۸۰-۲۰۲.
۲۲. رضائی، نجمه سادات، ۱۴۰۱، نقش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی معلمان، رویکرد پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ششم، تابستان، شماره ۸۵، صص ۱۷۹۴-۱۸۰۱.
۲۳. سالاری، سمیه و امین بیدختی، علی اکبر، ۱۴۰۱، بررسی رابطه خود کار آمدی معلمان و مدیریت دانش با توسعه حرفه ای معلمان شهرستان بیرجند، تعلیم و تربیت، دوره ۳۷، پاییز ۱۴۰۱، شماره ۱۵۱، صص ۱۲۵-۱۴۲.
۲۴. سمیعی زفرقندی، مرتضی و آفاکتیری، ندا، ۱۳۹۶، سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان، نشریه خانواده و پژوهش، دوره ۱۴، شماره ۳۵، صص ۸۷-۱۰۳.
۲۵. سینا، حمید، ۱۳۹۳، ارائه مدل ساختاری پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، روشها و مدلهای روان شناختی، روشها و مدل های روان شناختی، سال پنجم، شماره هفدهم، پاییز، صص ۵۵-۷۳.

۲۶. شفيعی، زينب و فضل الهی قمشی، سيف اله، ۱۳۹۸، رابطه مدیریت دانش و رهبری هوشمند با یادگیری سازمانی، فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، پاییز، دوره اول، شماره اول، صص ۱۹-۳۱.
۲۷. شمس مورکاني، غلامرضا و صادقی، عبدالله، ۱۳۸۹، بررسی تاثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۶۷-۹۷.
۲۸. صریحی، رسول و تیمورنژاد، کاوه، ۱۳۹۰، تاثیر هوش مصنوعی بر اثر بخشی اقدامات مدیریت دانش، نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۱، شماره ۶۵، صص ۱-۲۵.
۲۹. طاهر زاده موسویان، سیده فخر الدین و مقدم، متینه، ۱۳۹۹، اهمیت و نقش مدیریت دانش در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشکده ی مدیریت دانشگاه آزاد (واحد علوم و تحقیقات)، جهان نوین، سال سوم، تابستان، شماره ۱۰، صص ۱۴-۲۸.
۳۰. عباسی، مصطفی وافشار نیا، معصومه و چشمگان زاده، سعیده، ۱۳۹۷، بررسی فرایند ها و رویکرد های مدیریت دانش و تاثیر آن بر سازمان ها و مراکز آموزشی، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال سوم، تابستان، شماره ۲، پیاپی ۱۰، صص ۲۵-۴۶.
۳۱. عدلی، فریبا، ۱۴۰۰، شناسایی مولفه های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش به منظور توسعه حرفه ای پایدار معلمان، دوره ۴، شماره ۲، پیاپی ۸، صص ۱۰۹-۱۳۵.
۳۲. قاسمی نژاد رائینی، محدثه آذری، هومايون، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان، مطالعات آموزش و آموزشگاهی، سال ۵، دوره ۵، شماره ۱۵، پاییز و زمستان، صص ۳۱-۵۸.
۳۳. قلی پور، مریم و قربانی، محمود، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی شهرستان بجنورد، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال دوازدهم، شماره ۴، پیاپی ۴۶، زمستان، صص ۱۷۷-۱۹۲.
۳۴. کاظم نژاد، نوشین و مهران فر، فائزه و باقری، سیده صبا، ۱۳۸۹، ارزیابی وضعیت موجود مدیریت دانش بر اساس مدل ساختمانی مدیریت دانش، نشریه رشد فناوری، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۵۵-۶۳.
۳۵. کاظمی مهر، محمد رضا و کیهان، جواد، ۱۳۹۹، روش های کاربست مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان اسکو، نشریه پژوهش های کاربردی، در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۷.
۳۶. کاویانی باغبادرانی، آزاده و کلانتری، نادیا، ۱۳۹۴، بررسی نقش مدیریت دانش در بهبود کیفیت نظام آموزشی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری در علوم تربیتی.
۳۷. متقی، مریم، ۱۴۰۱، بررسی مبحث مدیریت دانش و ادغام مدل برنامه ریزی استراتژیک APO و مدیریت دانش بر افزایش بهره وری سازمانی، همایش بهبود و بازسازی سازمان ها و کسب و کار ها، صص ۷۳۴-۷۵۱.
۳۸. محمدی قشلاق، پریوش و سید عباس زاده، میر محمد، ۱۴۰۱، تدوین مدل ارتقای توانایی مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان: کاربردی از ارزش های داده بنیاد، دوماهنامه علمی پژوهشی - رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، بهار، سال ۱۳، شماره ۱، بهار، پیاپی ۵۳، صص ۵۰-۶۴.
۳۹. مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی، ۱۳۹۰، ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، پاییز و زمستان.
۴۰. ناظم، فتاح و قائد محمدی، محمد جواد و شکری، بهنام، ۱۳۸۹، مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، نوآوری های مدیریت آموزشی (اندیشه های تازه در علوم تربیتی)، دوره ۵، شماره ۲، پیاپی ۱۸، ۱۱-۳۰.
۴۱. ناظمی، جمشید و ترکاشوند، زهرا و سمیع زاده، رضا و سیدی حسینی نیا، سید شهروز، ۱۳۹۰، الگوی کارای مدیریت دانش در زنجیره تامین، نشریه آینده پژوهی مدیریت (پژوهش های مدیریت)، دوره ۲۳، شماره ۸۹، صص ۷۴-۵۹.

۴۲. نجاتیان، محمد و قاسمی، یاسر و میر غفوری، حبیب اله، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر توانمند سازی مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش، پژوهش نامه مدیریت تحول و پژوهش نامه مدیریت، دوره ۷، شماره ۱، پیاپی ۱۳، صص ۱۳۶-۱۶۵.
۴۳. نجفی، حبیبی، ۱۳۹۹، مدل یابی توانمند سازی معلمان با سرمایه روان شناختی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، راهبرد های نوین تربیت معلمان، سال پنجم، پاییز و زمستان، شماره ۱۰، صص ۱-۳۲.
۴۴. نیکوکار، غلامحسین و حکیم، امین، ۱۳۹۱، الگوی هم راستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان، نشریه پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۶، شماره ۱، پیاپی ۷۴، صص ۱۶۷-۱۸۸.

45. Agistiawati, Eva, Asbari, Masduki, Basuki, Sucipto, Yuwono, Teguh, Chidir, Gusli, Nelson Silitonga, Mustofa, Didi Sutardi, Dewiana Novitasari, 2020, Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Theacher Innovation Capaility Internation Journal of Scince Management Studies.
46. Allameha, Mohsen, Zamanib, Mohsen, Davoodia. b, Sayyed Mohammad Reza, 2011, The Relationship between organizational Cuture and Knowledge Management (A ase Study: Isfahan University), sciencedirect-elsevier-Procedia Computer Science 3(2011) 1224-1236.
47. Ardito, Lorenzo, Ferraris, Alberto, Bresciani, Stefano, Ferraris, Alberto, Del Giudice, Mahilo, Messeni, Petruzzelli, Antonio, 2018, The role of universities in the knowledge management of smsrt city project.
48. Breznik, Kristijan, 2018, Knowledge Management-from its Inception to the Innovation Linkage, Procedia-Social and Behavioral Sciences 238, 141-148.
49. De Jesus, Heler, Antunes, Ginja, Goncalves Pinneiro, Paula, 2019, Lonking Knowledge management organizatonal learning and memory.
50. Demchiig, Bolormaa, 2015, Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions: Case study from mongolia sciendirect-Elsevier-procedia-Social and Behavioral Sciences 174(2015) 3633-3640.
51. Doringin, Ferry, Silaban, Stepanus, Tarigan, Nensi, Oktriono, Kristianus, Doringin, Pingkan, 2020, Knowledge Management Develops Teaching-Learning Activities in Scool, Advance in Social, Education and Humanities, Voloume 508.
52. E. C. K Cheng, 2014, A knowledge Management Model for Scool Development, Springer Brief Education, DOI 10.1007/978-981-287-233-3-7.
53. Hamzeh, Eirenail, Ahmad Alatailat, Maher, Abubakar, Mohammed Abubakar, 2017, Knowledge management, decision-making Style and organiztional Performance, Jurnal of Innovation & Knowledge .<https://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>.
54. Ifinedo, Eloho, Rikala Jenni, Hamalainen, Timo, 2019, Factors affecting Nigerian teacher educators technology integration: Considsering Characteristics Knowledge Constructs, ICT practices and belifes.
55. M. Adeinat, Iman, H. Abdulfateh. Fatheia, 2019, Orgazational cultute and knowledge management processes: case study in public university, Vine Jornal of Information and knowledge Management System.
- Mardani, Amir hossein, Nikoosokhan, Saghi, Mahmoud mordi, Mohammad, 2018, The Relationship Between Knowledge Management Dustatar and Innovation Performance, Journal of High Technology Management Reseach 29, 12-26.
56. Mejia Lara, Jennifer Vanssa, 2021, Knowledge management in two univessities before and during the COVID-19 effect in peru, Arias velasquez, Ricardo Manuel, Technology in Society.
57. Nakon, Kokkaew Vachra, Noppadon, Jkkaw, 2022, An Empirical Examintion of Knowledge Management and Organization Leaming as Mendiating Varriabeles between HRM and Sustainable Organizational Performance, Sustainability 2022, 14, 13351. <https://doi.org/10.3390/su142013351>.

58. Natek, Sreko, Zwiling, Moti, 2014, Student data mining solution knowledge management system related to higher education institutions publisher Elsevier science Direct, Journal: Expert system with Applications, Volume 41. Issue 1414. 15, October 2014, Page 6400-6407.
59. Netek, Sreko, Zwilling, moti, 2014, student data mining solution-knowledge management system related to higher education insitutions.
60. Reid cooper, George, 2022, Impact of knowledge management proces upon job satisfaction and job performance, College of computing and Engineering Nova Southeastern University.
61. Sadeghi Borojerdi, Saeed, Hasani, Kaveh, Delshab, Vahid, 2019, Investgating the inrluence of knowledge management on organizational innvation in higher educational institutions, Knowledge management on organizationaal innovation in higher educational, Kybernetes.
62. Sudibjo, Niko-Aulia, Siti-Harsanti, HG Retno, 2022, Empowering Personal Knowledge Management Among Techers in Indonesia: A Multi-Faceted Approach using SEM Jaurng-March 2022, 1-12.
63. Therese A. Sprinkle. Michael Josepeh Urick, 2017, Three generational issues in organizational lernning khnowledge organizational lerning knowledge management, Perspectives on traning low-stakes development.
64. Uzez ildhalama, Ogagaoghene, Ukamaka Echedom, Anthonia, 2021, Theachers Awareness of Knowledge Management and Knowledge Sharing behaviour in secondary School-Nigeria, Internationnal Journal of Information Science and Management Vol. 19. No. 1, 2021, 147-165.
65. Veer Ramjeawon, Poonam, Rowley, Jennifer, 2018, Knowledge Management in Higher Education institutions in Mauritius, International of Educational Mangement.
66. Wang, Xinyu, Zhang, Qingsog, Zang, Mu, Li, Xiuying, Wang, Piwa, 2017, Teachers knowledge managemant Based knowledge Innovation, Eurasia Journal of Mathematics, Science Technology Education.