

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران

استراتژیک در سازمان‌های دانش محور در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳

(مطالعه موردی: دانشگاه شهید بهشتی)

معصومه حیدری^۱ معصومه روحانی منش^۲، دکتر غلام حسین حیدری نفرشی^۳

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور (مطالعه موردی: دانشگاه شهید بهشتی) در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ با روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی شامل ۴۰۰ نفر بود که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ مشغول به خدمت بودند. از میان آن‌ها ۱۹۶ نفر به روش تصادفی منظم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش شرون و لاوسون همچنین پرسش‌نامه استاندارد یادگیری واتکینز و مارتیک بوده است و از مدیران خواسته شد که نظر خود را درباره هر یک از مؤلفه‌های تعیین شده در پرسش‌نامه‌ها مشخص نمایند. داده‌های جمع‌آوری شده به صورت توصیفی و استنباطی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی و در صد آن به منظور نمایش ارقام آماری استفاده شده و سپس به منظور نمایش تصویری، از نمودار میله‌ای استفاده گردیده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون t گروه‌های مستقل با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که: ۱- از نظر اساتید و مدیران آموزش استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، به کارگیری مدیریت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. ۲- از نظر اساتید و مدیران آموزش استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، به کارگیری کسب دانش به میزان زیادی می‌تواند

^۱ مدیر ابتدایی آموزش و پرورش تفرش

^۲ مدیر متوسطه آموزش و پرورش منطقه پنج تهران

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران

بر سطوح یادگیری موثر باشد. ۳- از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، به کارگیری خلق دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. ۴- از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، کاربرد دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. ۵- از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، به کارگیری انتقال دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. ۶- از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی، به کارگیری ثبت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، یادگیری، مدیران استراتژیک

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیط رقابتی و پویای کنونی، بقاء و رشد خود را در کسب حداکثر توان بالفعل در انعطاف پذیری و انطباق یا تحولات محیطی می‌بینند. بنابراین واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی از اصول اولیه موفقیت سازمان‌هایی با سیستم باز، به شمار می‌رود. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرهای محیطی را به موقع پیش بینی نموده و بقای خود را در محیط دائماً ادامه دهند که رفتارهای فعلی آنان مبتنی بر تجربه‌های گذشته، درک موقعیت فعلی و معطوف به هدف‌های آینده باشد. سازمان‌های امروزی در عصری تحت عنوان "عصر دانش" حضور دارند (شاو^۱، ۲۰۱۰، ص ۵۲). در محیط پویای امروزی، سازمان‌ها ملزم به همگامی با تغییرات محیطی می‌باشند و باید ساختار و فرآیندهای خود را منطبق با آخرین دستاوردها و تحولات موجود قرار دهند (بی‌هات^۲، ۲۰۰۱). در این راستا، یکی از مهم‌ترین تغییرات ایجاد شده در سطوح اطلاعاتی و میزان دانش، تخصصی بودن و سازمانی بودن اطلاعات و کسب مزیت رقابتی برای آن‌ها، در کسب اطلاعات، خلق و به کارگیری دانش بوده است. با توجه به این موارد، نسلی جدید از مدیران به نام "مدیر دانش" ظهور کرده‌اند تا این نظام نوین "مدیریت دانش" را در سازمان‌ها نهادینه کنند. (شاو، ۲۰۱۰) مدیریت دانش، همه محیط‌های حرفه‌ای و تجاری، جهان را درگیر این مسؤلیت کرده است. در برخی سازمان‌ها، این کار به صورت موفقیت آمیزی اجرا می‌شود.

مدیریت دانش شامل ایجاد، نگهداری انتقال و بهره برداری (به کارگیری) دانش سازمانی در جهان دانش مدار امروز رمز کامیابی و پیشگامی است. امروزه که عصر دانایی یا دانش به آن اطلاق می‌شود،

^۱ show

^۲ B hatt

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۱۵

توسعه فناوری ارتباطات و اطلاعات، به طور اعم جامعه بشری و به طور اخص، سازمان‌های مختلف صنعتی، تجاری، خدماتی و آموزشی را در وضعیتی قرار داده که برای ادامه حیات خود باید در فکر ابزارهای نوین باشند. از طرفی، فناوری ارتباطات و اطلاعات، انبوهی از اطلاعات گوناگون را در پیش روی سازمان‌ها قرار داده که به کارگرفتن، بهره برداری و اداره آن خود مسئله و مقوله جدیدی را پیش پای آن‌ها قرار داده است. به همین دلیل است که "مدیریت دانش" امروزه جای ویژه‌ای را در ادبیات مدیریت باز نموده و در سطح دنیا به عنوان ابزاری مهم و ضروری برای بقا و حفظ توان سازمان‌ها ترویج می‌شود. به نظر پژوهشگران، اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن بیست و یکم، تأکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمان‌های گذشته، سازمان‌های امروزی دارای تکنولوژی پیشرفته بوده، نیازمند کسب، مدیریت و بهره برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارایی، مدیریت و پیگیری تغییرات پایان ناپذیر هستند. دانش، ابزار قدرتمندی است که می‌تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری‌ها را ممکن سازد (تیلیان^۱، ۲۰۱۰، ص ۲۴). مدیریت دانش با همه جوانب دانش شامل خلق، کدگذاری، تسهیم و استفاده از دانش برای ارتقاء یادگیری و نوآوری در بافت سازمان سر و کار دارد. مدیریت دانش، هم با ابزارهای تکنولوژیکی و هم با روش‌های جاری سازمانی شامل تولید دانش جدید، کسب دانش با ارزش از منابع خارجی، استفاده از این دانش در تصمیم‌گیری، وارد کردن دانش در فرایندها، محصولات و خدمات، کدگذاری اطلاعات در اسناد و مدارک، نرم افزارها و پایگاه داده‌ها، تسهیل رشد دانش، انتقال دانش به سایر بخش‌های سازمان و در نهایت اندازه‌گیری‌های دانشی و اثر گذاری مدیریت دانش سروکار دارد (مونتی‌کولو^۲، ۲۰۱۴). از دیدگاه مدیران استراتژیک، سرمایه فکری می‌تواند در ایجاد و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمان مورد استفاده واقع شود (روسو همکاران^۳، ۲۰۰۸). در سازمان‌های دانش محور تولیدات و خدمات دانش گرا است و تمرکز و ساختار سازمان دانش محور نتیجه‌ای از یادگیری سازمانی است. سازمان دانش محور ریشه‌های مختلفی دارد که دو گونه از مهم‌ترین ویژگی‌های آن‌ها "دارا بودن سرمایه فکری و یادگیرنده بودن آن‌ها است" (امین مقدم، ۱۳۸۶). یادگیری در سازمان از سه سطح مورد توجه است: یادگیری فردی، یادگیری تیمی و یادگیری سازمانی. محققان و صاحب‌نظران متعددی (خسروی پور و همکاران، ۱۳۹۲؛ الهی، ۱۳۹۲؛ اسمیت^۴ و مک

^۱ Tillian

^۲ Monticolo

^۳ Roos & et al

^۴ Smith

- کین، ۲۰۱۰؛ اسویبی^۱، ۲۰۱۱؛ استیهر^۲، ۲۰۱۴؛ لیانو، ۲۰۰۹؛ متاجی، ۱۳۹۳؛ کیاکجوری، ۱۳۹۳؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نیک پور و سلاجقه، ۱۳۸۹) در تحقیقات خود به نتایج زیر دست یافتند:
- خسروی (۱۳۹۲) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی موانع و عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در سازمان کتابخانه‌ها موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی" موانع فرهنگی، موانع سازمانی و موانع ساختاری را از اساسی‌ترین موانع یادگیری سازمانی بیان می‌کند.
- یافته‌های پژوهش الهی و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان "شناسایی موانع زیر بنایی ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در نهادهای ورزشی جمهوری اسلامی ایران" بیانگر آن بود که مهم‌ترین موانع ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در نهادهای ورزشی کشور به ترتیب اولویت عبارتند از: تفکر غیرسیستمی در سازمان، عدم ثبات مدیریتی، عدم وجود دانش روزآمد، پذیرش تدریجی مشکلات و تهدیدات، عدم وجود آرمان مشترک بین اعضا و ارج نهادن به افراد خلاق و نوآور.
- اسمیت و مک کین (۲۰۱۰) در تحقیق خود به بررسی موانع و سختی‌های موجود در پیاده سازی نظام مدیریت دانش پرداختند. آن‌ها با انجام مطالعه‌ای تطبیقی به بررسی و مقایسه عوامل رشد و توسعه دانش در درون لایه‌های سازمان پرداخته و موانع موجود در مسیر حفظ و نگه داری دانش در درون سازمان را مورد بررسی قرار دادند.
- اسویبی (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی نقش فرایندها و زنجیره اطلاعات در مدیریت دانش پرداخته است. وی با بررسی مسیر جریان اطلاعات در سازمان، نقش هر یک از مدیران را در جذب و توسعه دانش و پیاده سازی نظام مدیریت دانش مورد بررسی قرار داد.
- استیهر (۲۰۰۸)، در یک مطالعه موردی به بررسی رابطه بین یادگیری فرآیند استراتژیک سازمانی و اجتماع پذیری و فرایند اشتراک دانش پرداخت. نتایج نشان داد، این نوع از یادگیری نقش اساسی در میانجیگری میان سرمایه‌های انسانی و سرمایه‌های سازمانی دارد و از طریق گسترش روابط بین افراد، زمینه اشتراک دانش در سازمان را افزایش می‌دهد.
- لیانو^۳ (۲۰۰۹) رابطه مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی را در شرکتی در کشور تایوان مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که یادگیری یک مکانیزم هماهنگ کننده است و این که مدیریت دانش از طریق یادگیری، بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. وی نقش یادگیری را به عنوان میانجی در تفکر راجع به موضوع فوق می‌داند.

^۱ Sveiby

^۲ Styhre

^۳ Liano

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... ۱۷□

- یافته‌های پژوهش متاجی نموری (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن کسب، خلق، ثبت، انتقال و کاربرد دانش با نوآوری سازمانی در کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران وجود دارد و مؤلفه‌های مدیریت دانش در نوآوری سازمانی تاثیر داشته و قادر به تبیین آن می‌باشند.
- بر اساس یافته‌های پژوهش کیاکجوری (۱۳۹۳) تحت عنوان رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران) می‌توان اذعان داشت که مدیران می‌توانند با توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن سازمان را در جهت نیل به اهداف خود و افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سوق دهد.
- احمدی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی الگوی یادگیری مستمر مدیران وزارت جهاد سازندگی" با تلفیق مدل‌های محققان مختلف از جمله "سنگه"، "آریس" و "گاروین" در زمینه سازمان یادگیرنده به ارائه مدل تلفیقی متناسب با نظام اداری ایران پرداخته است. از جمله یافته‌های این پژوهش می‌توان به تأیید وجود تفاوت معنی دار بین وضعیت موجود و مطلوب طراحی مدل‌های خاصی برای هر یک از ابعاد اساسی یادگیری مدیران اشاره کرد.
- نیک پور و سلاجقه (۱۳۸۹) رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده‌اند که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. یافته‌های تحقیق ایشان نشان داد که رسالت سازمانی دارای بالاترین ضریب همبستگی و تولید دانش کمترین ضریب همبستگی را داشته‌اند.

امروزه تردیدی در خصوص نقش و جایگاه دانشگاه‌ها در پیشرفت و توسعه علمی، اقتصادی، فرهنگی و بین‌المللی کشور وجود ندارد. این نقش و جایگاه، با پیشرفت سریع و تحولات بنیادی و دستاوردهای علمی اهمیت پررنگ‌تری می‌یابد و ضرورت همراه شدن دانشگاه‌ها با این تحولات و پاسخگویی به آن‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. این امر دانشگاه‌ها را در حوزه‌ها و مسائل گوناگونی درگیر می‌نماید که انجام همه آن‌ها نیازمند مدیریتی قوی، منسجم و سنجیده می‌باشد. با پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات دانشگاه‌ها نیز به طور فزاینده‌ای تحت تاثیر این فناوری‌ها و کاربردهای آن قرار گرفته‌اند و بهره‌گیری از آن به دنبال فرصت‌هایی برای ارائه خدمات با کیفیت بالاتر می‌باشند. همان‌طور که بخش خدمات به سمت دوره خدمات الکترونیک حرکت می‌کند، دانشگاه‌ها با بهره‌گیری از ابتکارات مدیریت دانش به سازمان‌های مبتنی بر دانش تبدیل می‌شوند و موفقیت دانشگاه‌ها تا حد زیادی بستگی

به آن دارد که جامعه آماری این تحقیق (دانشگاه شهید بهشتی) نیز از این قضیه مستثنی نیست. با توجه به اینکه افراد، واحد تشکیل دهنده تیم‌ها و سازمان‌ها هستند، پیتز سنگه (۱۹۹۰) تاکید می‌کند: سازمان‌ها از طریق افراد یاد می‌گیرند البته یادگیری افراد یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی‌شود. آرجریس و اسپون بیان داشته‌اند: یادگیری فردی ضروری است اما برای یادگیری سازمانی کافی نیست. طبق نظر جان ردینگ، یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده سازی همگان بر روی آینده نا مشخص ضروری می‌باشد و نهایتاً اینکه: تعهد هر فرد به یادگیری و همچنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی است (بهنامی، ۱۳۸۰). بر اساس مطالب فوق این نتیجه گیری متصور است که در سازمان‌های دانش محور به کارگیری مدیریت دانش با سطح یادگیری افراد در ارتباط بوده و بر آن تأثیر گذار است. از این رو تحقیق حاضر در پی یافتن تأثیر به کارگیری مدیریت دانش با سطح یادگیری مدیران استراتژیک در دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی: تعیین تأثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور.

اهداف فرعی:

- ۱- تعیین تأثیر کسب دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور
- ۲- تعیین تأثیر خلق دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور
- ۳- تعیین تأثیر کاربرد دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور
- ۴- تعیین تأثیر انتقال دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور
- ۵- تعیین تأثیر ثبت دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور

سوالات تحقیق

سوال اصلی: آیا به کارگیری مدیریت دانش بر سطح یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تأثیر دارد؟

سوالات فرعی:

- ۱- آیا کسب دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تأثیر دارد؟
- ۲- آیا خلق دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تأثیر دارد؟
- ۳- آیا کاربرد دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تأثیر دارد؟

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۱۹

۴- آیا انتقال دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

۵- آیا ثبت دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی (میدانی) می‌باشد. در پژوهش میدانی، پژوهشگر متغیر را در صحنه واقعی مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی بوده است که تعدادشان ۴۰۰ نفر بوده و در فرآیندهای تصمیم‌گیری استراتژیک در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ نقش داشته‌اند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم استفاده شده است. با توجه به حجم بالای جامعه آماری و عدم توانایی مالی و موقعیت مناسب در تحلیل و ارزیابی کلیه اعضای جامعه آماری، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و آزمون کوکران به شرح زیر، ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش شرون و لاوسون هم چنین پرسش‌نامه استاندارد یادگیری (سطح فردی، گروهی و سازمانی) واتکینز و مارتیک استفاده شده است و در بین مدیران استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی که حوزه طبیعی تحقیق می‌باشد اجرا شد. پرسش‌نامه از دو بخش تشکیل شده که در بخش اول شامل مقدمه پرسش‌نامه و مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان که شامل سطح علمی، سمت، جنسیت، سن و سابقه کاری است و در بخش دوم شامل سوالاتی هدف‌دار در مورد مدل‌های دانش سازمانی و مدیریت دانش و تاثیرگذاری آن بر سطح یادگیری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی و هم چنین ارتقاء مهارت‌ها می‌باشد. جهت بررسی مجدد و اطمینان به روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظرات استاد محترم راهنما و چند تن از اساتید آشنا به موضوع مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن، یادگیری و نیز مؤلفه‌های یادگیری و سطوح آن، پرسش‌نامه‌ها در معرض بررسی و مطالعه و اظهار نظر تعدادی از مدیران به عنوان پیش‌آزمون قرار گرفت و از پیشنهادهای آن‌ها در جهت بهبود سؤال‌ها استفاده شد و در نهایت به توزیع پرسش‌نامه استاندارد تایید شده در میان اعضاء نمونه آماری پرداخته شد. هم چنین جهت اطمینان از پایایی و دقت اندازه‌گیری پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و سطح یادگیری، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۹۲ و ۰/۸۲ محاسبه شد که نشان از اعتبار بالای پرسش‌نامه دارد. برای تحلیل داده‌ها در ابتدا به توصیف آن‌ها از طریق آمار توصیفی (محاسبه درصد میانگین و انحراف معیار) و سپس با استفاده از آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌ها پرداخته شد. برای پاسخگویی به فرضیه‌ها از آزمون t مستقل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سوال اصلی تحقیق: آیا به کارگیری مدیریت دانش بر سطح یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۱: آزمون t مستقل

آزمون t مستقل						آزمون لون			
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵		تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری		F
بالا	پائین								
۲۱/۹۹۸	۱۴/۴۴۵	۱/۹۱۵	۱۸/۲۲۰	۰/۰۰۰	۱۹۴	۹/۵۱۵	۰/۴۶۹	۰/۵۲۶	سطح برابری واریانس‌ها
۲۲/۷۸۳	۱۳/۶۶۰	۲/۲۷۰	۱۸/۲۲۰	۰/۰۰۰	۱۴۹/۱۷۶	۱۰/۰۲۷			سطح نا برابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانس‌ها (آزمون لون) و سطح معناداری مربوط به آن $P = 0/469$ که از $0/05$ $p >$ ، واریانس‌ها با هم برابر می‌باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانس‌ها مورد قبول قرار می‌گیرد که برابر $t = 9/515$ و سطح معناداری آن $P = 0/000$ می‌باشد. با توجه به آن که سطح معناداری از $p < 0/05$ کوچکتر است، آزمون معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود دارد.

جدول ۲: توزیع میزان سطوح یادگیری به تفکیک به کارگیری مدیریت دانش

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف از معیار	انحراف از میانگین
بیشتر از میانگین (۱۱۴)	۱۵۷	۱۶۸/۳۷۵	۹/۹۷۷	۰/۷۹۶
کمتر از میانگین (۱۱۴)	۳۹	۱۵۰/۱۵۳	۱۳/۲۷۵	۲/۱۲۵

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۲۱

با توجه به داده‌های جدول ۲ مشاهده می‌شود که میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است برابر با ۱۶۸/۳۷۵ می‌باشد و میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها کمتر از میانگین است برابر با ۱۵۰/۱۵۳ می‌باشد. با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری مدیریت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

سوال اول فرعی: آیا کسب دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۳: آزمون t مستقل

		آزمون t مستقل					آزمون لون		
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵		تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F	
بالا	پائین								
۸/۶۲۴	۰/۰۹۵	۲/۱۶۲	۴/۳۶۰	۰/۰۴۵	۱۹۴	۲/۰۱۷	۰/۳۲۹	۴/۵۵۱	سطح برابری واریانس‌ها
۸/۹۳۷	-۰/۲۱۷	۲/۲۹۴	۴/۳۶۰	۰/۰۳۲	۱۶۸/۵۴	۲/۱۱۹			سطح نا برابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانس‌ها (آزمون لون) و سطح معناداری مربوط به آن $P = ۰/۳۲۹$ که از $۰/۰۵$ $p >$ واریانس‌ها با هم برابر می‌باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانس‌ها مورد قبول قرار می‌گیرد که برابر $t = ۲/۰۱۷$ و سطح معناداری آن $P = ۰/۰۴۵$ می‌باشد. با توجه به آن که سطح معناداری از $۰/۰۵$ $p <$ کوچکتر است، آزمون معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود دارد.

جدول ۴: توزیع میزان سطوح یادگیری به تفکیک کسب دانش

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف از معیار	انحراف از میانگین
بیشتر از میانگین (۱۸)	۱۵۰	۱۶۵/۷۷۳	۱۲/۴۷۲	۱/۰۱۸
کمتر از میانگین (۱۸)	۴۶	۱۶۱/۴۱۳	۱۳/۹۴۳	۲/۰۵۵

با توجه به داده‌های جدول ۳ مشاهده می‌شود که میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است برابر با ۱۶۵/۷۷۳ می‌باشد و میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها کمتر از میانگین است برابر با ۱۶۱/۴۱۳ می‌باشد. با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری کسب دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

سوال دوم فرعی: آیا خلق دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۵: آزمون t مستقل

آزمون t مستقل						آزمون لون			
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵	تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F		
									پائین
۳/۸۱۸	-۴/۳۵۶	۲/۰۷۲	۰/۲۶۸	۰/۸۹۷	۱۹۴	۰/۱۳۰	۰/۲۹۷	۳/۷۵۹	سطح برابری واریانس‌ها
۴/۸۰۸	-۵/۳۴۵	۲/۵۴۴	۰/۲۶۸	۰/۹۱۶	۱۶۸/۹۲	۰/۱۰۵			سطح نا برابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانسها (آزمون لون) و سطح معناداری مربوط به آن $P = 0/297$ که از $0/05$ $p >$ ، واریانسها با هم برابر می‌باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانسها مورد قبول قرار می‌گیرد که برابر $t = 0/130$ و سطح معناداری آن $P = 0/897$ می‌باشد. با توجه به آن که سطح معناداری

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۲۳

از $p > 0.05$ بزرگتر است آزمون معنادار نمی‌باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری خلق دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری خلق دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری خلق دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

سوال سوم فرعی: آیا کاربرد دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۶: آزمون t مستقل

آزمون t مستقل						آزمون لون			
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵	تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F		
									پائین
۵/۲۹۲	-۳/۱۹۶	۲/۱۵۱	۱/۰۴۸	۰/۶۲۷	۱۹۴	۰/۴۸۷	۰/۲۰۱	۳/۰۴۱	سطح برابری واریانس‌ها
۷/۴۷۵	-۵/۳۷۸	۲/۲۰۲	۱/۰۴۸	۰/۷۴۵	۱۵۱/۷۲۳	۰/۳۲۷			سطح نابرابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانسها (آزمون لون) و سطح معناداری مربوط به آن $P = 0.201$ که از $p > 0.05$ >، واریانسها با هم برابر می‌باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانسها مورد قبول قرار می‌گیرد که برابر $t = 0.487$ و سطح معناداری آن $P = 0.627$ می‌باشد. با توجه به آن که سطح معناداری از $p > 0.05$ بزرگتر است آزمون معنادار نمی‌باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان کاربرد دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان کاربرد دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی کاربرد دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

سوال چهارم فرعی: آیا انتقال دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۷: آزمون t مستقل

آزمون t مستقل						آزمون لون			
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵	تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F		
									پائین
۹/۶۶۳	۰/۸۰۷	۲/۲۴۵	۵/۲۳۵	۰/۰۲۱	۱۹۴	۲/۳۳۲	۰/۵۴۱	۴/۹۶۷	سطح برابری واریانس‌ها
۱۱/۵۱۹	-۱/۰۴۸	۳/۱۲۲	۵/۲۳۵	۰/۰۱۳	۱۴۶/۴۲۷	۲/۶۷۷			سطح نا برابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانس‌ها (آزمون لون) و سطح معناداری مربوط به آن $P = 0/541$ که از $0/05$ $p >$ ، واریانس‌ها با هم برابر می‌باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانس‌ها مورد قبول قرار می‌گیرد که برابر $t = 2/332$ و سطح معناداری آن $P = 0/021$ می‌باشد. با توجه به آن که سطح معناداری از $0/05$ $p <$ کوچکتر است آزمون معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود دارد

جدول ۸: توزیع میزان سطوح یادگیری به تفکیک انتقال دانش

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف از معیار	انحراف از میانگین
بیشتر از میانگین (۳۳)	۱۵۵	۱۶۵/۸۴۵	۱۰/۴۶۹	۰/۸۴۰
کمتر از میانگین (۳۳)	۴۱	۱۶۰/۶۰۹	۱۹/۲۵۴	۳/۰۰۱

با توجه به داده‌های جدول ۸ مشاهده می‌شود که میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است برابر با $165/845$ می‌باشد و میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها کمتر از میانگین است برابر با $160/609$ می‌باشد. با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۲۵

اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری انتقال دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد

سوال پنجم فرعی: آیا ثبت دانش بر یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور تاثیر دارد؟

جدول ۹: آزمون t مستقل

آزمون t مستقل						آزمون لون		
فاصله اطمینان در سطح ۰/۹۵	تفاوت از انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F	
								پائین
۱۱/۷۷۸	۲/۴۸۹	۶/۸۶۸	۰/۰۰۶	۱۹۴	۲/۷۵۹	۰/۶۰۹	۵/۷۴۲	سطح برابری واریانس‌ها
۱۲/۲۱۹	۲/۶۴۷	۶/۸۶۸	۰/۰۰۰	۱۳۹/۹۸۰	۲/۸۹۵			سطح نا برابری واریانس‌ها

طبق آزمون برابری واریانسها (آزمون لون) وسطح معناداری مربوط به آن $P = ۰/۶۰۹$ که از $۰/۰۵$ $p >$ ، واریانسها با هم برابر می باشند. بنابراین مقدار آماره t در سطح برابری واریانسها مورد قبول قرار می گیرد که برابر $t = ۲/۷۵۹$ وسطح معناداری آن $P = ۰/۰۰۶$ می باشد. با توجه به آن که سطح معناداری از $p < ۰/۰۵$ کوچکتر است آزمون معنادار می باشد. به عبارت دیگر بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۰: توزیع میزان سطوح یادگیری به تفکیک ثبت دانش

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف از معیار	انحراف از میانگین
بیشتر از میانگین (۳۰)	۱۶۵	۱۶۵/۸۳۶	۱۲/۵۲۶	۰/۹۷۵
کمتر از میانگین (۳۰)	۳۱	۱۵۸/۹۶۷	۱۳/۷۰۳	۲/۴۶۱

با توجه به داده‌های جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها بیشتر از میانگین است برابر با $۱۶۵/۸۳۶$ می‌باشد و میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها کمتر از میانگین است برابر با

۱۵۸/۹۶۷ می‌باشد. با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری ثبت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد.

۵- بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش و با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری مدیریت دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری مدیریت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد، بنابراین مسؤلان می‌بایست زمینه‌های به کارگیری مدیریت دانش را در دیگر سازمان‌ها نیز فراهم آورند و بسترهای به کارگیری و پیاده سازی مدیریت دانش را به منظور ارتقاء سطح یادگیری در سازمان‌ها گسترش دهند. همچنین با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری کسب دانش آن‌ها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری کسب دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. بنابراین مسؤلان می‌بایست شرایط و زمینه‌های کسب دانش بروز را با گسترش بسترهای فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و نیز کلاس‌های ضمن خدمت و... در سازمان‌ها فراهم آورند. از آنجایی که بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری خلق دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان به کارگیری خلق دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری خلق دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد، مسؤلان می‌بایست زمینه ارتقاء مؤلفه‌های دیگر دانش را در سازمان‌ها و دیگر جوامع ارتقاء دهند. همان طور که بین میانگین نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان کاربرد دانش آن‌ها کمتر از میانگین است با نمرات سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان کاربرد دانش آن‌ها بیشتر از میانگین است از لحاظ آماری تفاوت وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۲۷

استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی کاربرد دانش نمی‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد، می‌بایست تدابیری پیشه شود تا زمینه‌های مؤلفه‌های دیگر مدیریت دانش را در سازمان‌ها و دیگر جوامع ارتقاء داد. همچنین با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آنها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان انتقال دانش آنها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری انتقال دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد، بنابراین می‌بایست شرایطی فراهم آید که دانش ضمنی سازمان هر چه بیشتر و آسان‌تر، به دانش صریح تبدیل شود تا زمینه ساز ایجاد دانش بروز در سازمان گردد. با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها بیشتر از میانگین است از میانگین سطوح یادگیری اساتید و مدیران استراتژیک که میزان ثبت دانش آنها کمتر از میانگین است می‌توان نتیجه گرفت که از نظر اساتید و مدیران آموزشی استراتژیک دانشگاه شهید بهشتی به کارگیری ثبت دانش به میزان زیادی می‌تواند بر سطوح یادگیری موثر باشد. بنابراین مسؤلان می‌بایست به روش‌های مختلف زمینه‌های ذخیره و ثبت دانش را به منظور استفاده همگان در سازمان‌ها فراهم آورند.

منابع فارسی

- احمدی، مینا و آقاجانی، حسینعلی (۱۳۹۳)، مطالعه چرخه مدیریت دانش و ایجاد کارکنان دانش مدار در بانکها، civilia.com
- الهی، قدس (۱۳۹۲). ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان جهت پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش با رویکرد FMCDM مطالعه موردی در بانک مرکزی ایران. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، (۱) ۲۷
- بهنام، علی (۱۳۸۳)، مدیریت دانش و چون و چرایی درباره آن، فصلنامه کتاب، ۵۱ (۵۹).
- بیک زاد، جعفر و دودمانی ملکی، هانیه (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش: مطالعه موردی آموزش و پرورش شهر ملکان، www.ensani.ir
- خسروی پور، بهمن و کربلایی، زینب (۱۳۹۲) مدیریت دانش گامی موثر در جهت توسعه و پیشرفت سازمان، Civilia.com

- فقیهی، ابوالحسنی و فیضی، طاهره (۱۳۸۵)، «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان» دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال نوزدهم، شماره ۷۲، صص ۲۳-۴۶.
- عبدالکریمی، مهوش (۱۳۹۱)، مدیریت دانش، فن آوری و خلاقیت و نقش آن‌ها در بهبود کارایی و اثربخشی فرآیندها، چشم انداز مدیریت دولتی؛ دانشگاه شهید بهشتی.
- کیاکجوری، داود (۱۳۹۳)، رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران)، sid.ir.
- متاجی نموری، منیر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران)، sid.ir.
- نکویی مقدم، محمود و بهشتی فر، ملیکه (۱۳۹۲)، سازمان‌های یادگیرنده، behdasht.gov.ir.
- نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹)، رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی.

منابع انگلیسی

- Andrew Gemino, Blaize Horner Reich, Chris Sauer (۲۰۱۴), Plans versus people, Comparing knowledge management approaches in IT-enabled business projects. Plans versus people: Comparing knowledge management approaches in IT-enabled business projects.
- Anup Chawan, Hari Vasudevan, (۲۰۱۴), Knowledge Management Practices in Indian Manufacturing MSMEs: Challenges and opportunities, ۱۲th GLOBAL CONGRESS ON MANUFACTURING AND MANAGEMENT, GCMM ۲۰۱۴.
- Bhatt, G. (۲۰۰۱). "Knowledge management in organizations: Examining the interactions between technologies, techniques, and people". *Journal of Knowledge Management*, ۵ (۱): ۶۸-۷۵
- Davy Monticolo, Julien Badin, Samuel Gomes, Eric Bonjour, Dominique Chamoret (۲۰۱۴) A meta-model for knowledge configuration management to support collaborative engineering. Journal of Elsevier.

تعیین تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر میزان یادگیری مدیران استراتژیک در سازمان‌های دانش محور ... □ ۲۹

- Karkoulilian, S, Halawi, L.A. and Mccarthy, R.V. (۲۰۰۸), Knowledge Management Formal and Informal Mentoring: An Empirical Investigation in Lebanese Banks, the *Learning Organization*, Vol. ۱۵ No. ۵, pp. ۴۰۹-۲۵.
- Liano,R(۲۰۰۹), Information Technology in Support of Knowledge Management, Sharif University of technology, Sciatica Iranica, vol.۹, No.۳
-
- Roos,M (۲۰۰۸), Knowledge Management Practices in Indian Manufacturing MSMEs: Challenges and opportunities, ۱۰th GLOBAL CONGRESS ON MANUFACTURING AND MANAGEMENT, GCMM ۲۰۱۴.
- Shaw, D., & McGregor, G. (۲۰۱۰). Making memories available: a framework for preserving rural heritage through community knowledge management (cKM). Knowledge Management Research & Practice, ۸(۲), ۱۲۱-۱۳۴.
- Smith, H., McKeen, J., & Singh, S. (۲۰۱۰). Creating the KM mindset: why is it so difficult? Knowledge Management Research & Practice, ۸(۲), ۱۱۲-۱۲۰.
- Sveiby, K. (۲۰۱۳). Transfer of knowledge and the information processing professions. European Management Journal, ۱۴(۴), ۳۷۹-۳۸۸.
- Styhre(۲۰۱۴), Lars Schweizer (۲۰۱۴), Knowledge as a key in the relationship between high-performance work systems and workforce productivity, Journal of Business Research. ۱۲th GLOBAL CONGRESS ON MANUFACTURING AND MANAGEMENT, GCMM ۲۰۱۴
- Sveiby, K. (۲۰۱۳). Transfer of knowledge and the information processing professions. European Management Journal, ۱۴(۴), ۳۷۹-۳۸۸
- Tillian, B. (۲۰۱۰). Knowledge management more effort - More success? Journal of Universal Computer Science, ۷(۷), ۶۰۲-۶۰۹.
- Vladimir Bures a, Andrea Stropkova (۲۰۱۳), Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects, ۲nd World Conference on Business, Economics and Management, WCBEM ۲۰۱۳.

۳۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

- Yong Suhk Pak a, ۱, Wonchan Ra b, Jong Min Lee (۲۰۱۴), an integrated multi-stage model of knowledge management in international joint ventures: Identifying a trigger for knowledge exploration and knowledge harvest, School of Business,