

چالش ها و مشکلات ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی کشور

محمد مختارنیا*، احمد رضوانفر**، حسین شعبانعلی فمی**، احمد جعفری نژاد***

* استادیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران - کرج

** دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران - کرج

*** دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران - کرج

**** دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران - تهران

نظام ترویج کشاورزی ایران به مثابه همه نظامهای دانش محور احتیاج به ساماندهی و مدیریت دانش دارد به خصوص اینکه نظام ترویج کشاورزی ایران با هدف ارتقاء سطح کیفی مخاطبین خود و توانمند ساختن آنان طراحی و مدیریت می شود لذا به نظر می رسد برای رسیدن به این هدف می بایست در وهله اول بر توانمند ساختن منابع انسانی این نظام و همچنین زیرساختهای مورد نیاز ساماندهی مدیریت دانش از جمله فنآوریهای اطلاعات و مولفه های مدیریت دانش اقدام نماید. پژوهش حاضر با عنوان چالش ها و مشکلات ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی کشور در این راستا تلاش نموده است که زیرساختها و مشکلات موجود در ساختار نظام ترویج کشاورزی ایران را مورد مطالعه قرار دهد. نوع تحقیق توصیفی و همبستگی بوده و ابزار گردآوری داده ها نیز پرسشنامه می باشد که روایی و پایایی آن سنجیده شده است. جامعه آماری شامل کارشناسان و مدیران شاغل در استانهای منتخب بر مبنای تقسیم بندی دفتر نظارت و ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی بوده است که براساس نمونه گیری طبقه ای چند مرحله ای تعداد ۱۶۸ نفر کارشناس و ۶۱ نفر مدیر انتخاب شدند. داده ها با استفاده از فراوانی، درصد، میانگین، ضریب تغییرات و با کمک تحلیل همبستگی، توافق سنجی، مقایسه میانگین و تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که اکثریت کارشناسان و مدیران مورد مطالعه مرد و در گروه سنی جوان و میانسال بودند کمتر از یک سوم کارشناسان مورد مطالعه در رشته ترویج کشاورزی تحصیل کرده بودند. اکثریت مدیران دارای مدرک لیسانس و بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار ترویجی داشتند. چالشها و مشکلات مهم در ارتباط با ساماندهی مدیریت دانش در سازمان از دیدگاه کارشناسان عبارت بودند از فقدان آموزش و توسعه متخصصین، عدم طراحی نظام آموزش مداوم و فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش بود که هر سه گویه فوق از لحاظ ماهیتی به موضوع منابع انسانی اشاره دارد. چالشها و مشکلات اجرای مدیریت دانش از دیدگاه مدیران، فقدان متدولوژی متناسب و فقدان تخصیص بودجه کافی قلمداد شد. بین نگرش کارشناسان با وضعیت تحصیلی و دیدگاه آنها در خصوص چالشها و مشکلات اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. بین نگرش مدیران ترویج کشاورزی با وضعیت تحصیلی و دیدگاه آنها در خصوص چالشها و مشکلات اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری مشاهده گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نوع R نشان داد که از دیدگاه کارشناسان چالشها و مشکلات عمده اجرای مدیریت دانش در سازمان موجود را می توان در سه عامل منابع انسانی (۶۷/۴۵٪)، زیر ساختی (۷/۵۲٪) و سیاستگذاری و برنامه ریزی (۴/۷۵٪) خلاصه نمود. تحلیل عاملی دیدگاههای مدیران در خصوص چالشها و مشکلات عمده اجرای مدیریت دانش در سازمان موجود، نیز نشان دهنده نزدیکی نظرات آنان با گروه کارشناسان است بطوریکه سه عامل منابع انسانی، پشتیبانی و اجرایی نزدیک به ۷۳٪ واریانس مربوطه را تبیین کردند. عامل اول، منابع انسانی (۵۲/۳۵٪)، عامل دوم، پشتیبانی (۱۰/۵۲٪) و عامل سوم، اجرایی (۷/۶٪) به ترتیب بیشترین سهم واریانس را به خود اختصاص دادند.

واژه های کلیدی: نظام ترویج کشاورزی، مدیریت دانش، چالش، ساماندهی

مدیریت دانش یکی از موضوعات بسیار مطرح سالهای اخیر در مدیریت‌های سازمانی می‌باشد. سازمانها برای بدست آوردن توانایی رقابتی، بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف خود نیازمند به دانش مبتنی بر اطلاعات^۱ می‌باشند. مدیریت دانش را می‌توان به عنوان یک مفهوم میان رشته‌ای تلقی کرد که دانش هویت و ماهیت مدیریت دانش را تشکیل می‌دهد. دانش، دانش سازمانی، دارایی با ارزشی است که مثل سایر دارایی‌ها به مدیریت، رشد و بهره‌برداری نیاز دارد. تامل در حوزه توسعه پایدار کشاورزی این واقعیت را برمی‌تابد که حصول توامان پایداری و بهره‌وری در بخش کشاورزی، ثمره تلفیق و کاربست معقولانه دانش، علم، فن و تجربه است. پر واضح است که فناوری‌های مناسب یاری‌یاب^۲ عمده‌ای در فرآیند تحقق چنین اهدافی به شمار می‌روند و در این بین، جایگاه ترویج کشاورزی به لحاظ مشارکت در توسعه دانش و فناوری‌های مناسب قابل ملاحظه می‌نماید. علی‌رغم تجارب کمابیش موفق کشورهای در حال توسعه، زمانی که پیشینه تاریخی، موجودیت کنونی و چشم‌انداز این کشورها مورد موشکافی دقیق واقع می‌شود-Beintema N.M. and Gert-Jan Stads.,2004). این گونه می‌توان نتیجه‌گیری نمود که در این کشورها دانش و آگاهی علمی و فنی هنوز چنان که باید و شاید در دسترس نیست تا مولدان کشاورزی را در رویایی با تقاضای جاری و پیش روی جامعه خویش توانمند سازد یا روند عمدتاً کزدار افزایش بهره‌وری را پایدار نماید.

اکنون پایداری فراتر از یک گزیدار و انتخابی دلبخواهانه، شعاری و تاحدی تجملاتی، یکی از خصایص همزاد و همراه تمامی فعالیت‌های توسعه از جمله در بخش کشاورزی به شمار می‌رود. این در صورتی است که تن در دادن به فشارهای جنبش پایداری و تبعیت از الگوهای وارداتی در زمینه توسعه کشاورزی پایدار قبل از دستیابی به دانش، علم، فناوری، زیرساخت‌های نهادی و سایر پیش‌شرطها می‌تواند نتایج به مراتب ناگواری را سبب شود. با اینحال در این کشورها دستیابی به مازاد تولید پایدار در بخش کشاورزی بستگی به پیشرفت‌های حاصل در آگاهی علمی و نوسازی فنی و نهادی مبتنی بر تحقیقات کارآ و اثربخش دارد(بی‌نا؛۱۳۸۳).

در برنامه‌های جاری توسعه کشور، عنصر دانایی به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی شده است. در نظام های توسعه‌ای مبتنی بر دانش، مدیریت دانش^۳، مولفه کلیدی در راهبرد توسعه‌ای تلقی می‌شود. به جهت ناهماهنگی بین مراکز علمی، موسسات تحقیقاتی، صاحبان فن و اندیشه از یکطرف و نهادهای متکفل اجرای برنامه توسعه از طرف دیگر، و نیز فقدان راهبرد مشخص و مدون، زیر ساختهای اجرایی برنامه با چالش های جدی مواجه می‌باشد. با این وصف لازم است الگوی بومی مدیریت دانش، فناوری و نوآوری متناسب با شرایط و پتانسیل‌های ویژه برای ایجاد و تقویت ساختار نظام ملی نوآوری همراه با ترویج فرهنگ کارآفرینی طراحی و اجرا گردد. چالش اصلی در رابطه با اعمال راهبرد مدیریت دانش در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه از جمله ایران، چگونگی تولید و مدیریت بر دانش در بخشهای مختلف از جمله کشاورزی است. با فرض اینکه مدیریت دانش بستر کسب مهارت و رقابت پذیری پویا است، برای پیاده سازی موثر مدیریت دانش، لازم است شنش محور ساختاری اصلی شامل: منابع دانش، نظام های مدیریت دانش، دانش سازمانی، مدیریت نوآوری، سرمایه فکری، و زمینه‌های سازمانی، مورد توجه قرار گیرد. ایجاد چنین ساختاری به مطالعه تطبیقی و طراحی مدل متناسب با شرایط و ویژگیهای بومی در برنامه های توسعه اقتصاد دانایی محور نیاز دارد (متقی طلب و بلالایی، ۱۳۸۴). در بخش کشاورزی نیز همانند سایر بخشهای اقتصادی، رویکردهای مداخله‌گری مبتنی بر دانش‌بری و مدیریت دانش حایز اهمیت اساسی است. در این بین مرور نظام‌واره‌ها و الگوهای نهادی حاکی از این است که ترویج کشاورزی بخشی از شبکه مدیریت دانش در بخش کشاورزی محسوب می‌شود(Engel,1995) و این مهم تقویت نظام‌مند ترویج کشاورزی در راستای مدیریت دانش را ضرورت می‌بخشد (Van den Ban ، Roling, 1988) Hawkins,1996.

¹ - Information – based knowledge

²-Contributor

³- Knowledge Management

این امر نیازمند شناسایی ظرفیت‌ها و الگوهای مدیریت دانش و سازوکارهای تلفیق مدیریت دانش در نظام ترویج کشور در راستای توسعه پایدار دانش محور بخش کشاورزی است. با این وجود مرور مطالعات صورت گرفته در باب تقویت ساختاری و کارکردی نظام ترویج کشاورزی کشور، علی‌رغم برشمردن مقوله کنشگری ترویج در حوزه دانش کشاورزی بیشتر بر مقوله اطلاعات متمرکز شده‌اند. اهمیت اطلاعات در ساختار و کارکرد ترویج کشاورزی بویژه با توجه به گسترش روزافزون فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در جای خود حایز اهمیت است، منتهای امر از منظر پیوستار دانش، اطلاعات مرحله‌ای پیشین به حساب می‌آید و نیاز است که ترویج کشاورزی کشور با عبور از الگوهای اطلاعات محور به سمت مدیریت دانش حرکت نماید.

- قرن بیست و یکم که عصر دانش نام گذاری شده است زیر بنای رشد و توسعه را با محوریت اصلی انسانی معرفی می‌نمایند و تلویحاً بکارگیری همه منابع را برای رشد و توسعه منابع انسانی به منزله موتور محرک دیگر بخش‌های حیاتی می‌دانند و اجتناب ناپذیر می‌شمردند (Norman Myers, 2002).

هدف کلی این تحقیق بررسی چالشها و مشکلات ساماندهی نظام مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران می‌باشد. و اهداف اختصاصی تحقیق شامل (۱) شناخت و بررسی ویژگیهای فردی و سازمانی مدیران و کارشناسان ترویج کشاورزی و (۲) بررسی چالشها و مشکلات ساماندهی مدیریت دانش از دیدگاه کارشناسان و مدیران ترویج کشاورزی می‌باشد.

مواد و روشها

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، از نظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی یا پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد که در دو فاز مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی به انجام رسیده است. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق ساخت بوده که بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای و چارچوب مدل مفهومی تحقیق، طراحی شده است. اعتبار^۴ (روایی) پرسشنامه با استفاده از روش اعتبار محتوایی و با بهره‌گیری از نظر اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و صاحب‌نظران مدیریت دانش در گروه‌های آموزشی ترویج و آموزش کشاورزی و مدیریت مورد تایید قرار گرفت. و برای تعیین قابلیت اعتماد^۵ (پایایی) پرسشنامه، تعداد ۳۵ پرسشنامه پیش‌آزمون شده و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ بدست آمد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارشناسان معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهاد کشاورزی که در سطح مناطق هشت گانه وزارت جهاد کشاورزی و در فعالیتهای ترویجی مشغول بودند تشکیل داد. با توجه به چند مرحله‌ای بودن روش نمونه‌گیری و متفاوت بودن اقلیم، آب و هوا، تنوع کشت، و شرایط اقتصادی - اجتماعی مناطق، نیاز به یک منطقه‌بندی کلی در کشور از لحاظ مشابهت‌ها و شاخص‌های توسعه کشاورزی احساس می‌شد، به استناد جدول شماره ۱ این منطقه بندی توسط دفتر نظارت و ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی در سال ۱۳۸۰ انجام شده که کل کشور را به هشت منطقه تقسیم کرده است. بخاطر محدودیت‌های زمانی و دسترسی، از هر منطقه یک استان بصورت هدفدار انتخاب گردید. استانهای منتخب شامل: مازندران، تهران، خراسان جنوبی، آذربایجان غربی، لرستان، مرکزی، فارس و خوزستان می‌باشند. تعداد کل کارشناسان در این هشت منطقه که مدرک تحصیلی آنها فوق دیپلم و بالاتر تعیین گردید، ۲۲۱۴ نفر بود (۸). از این تعداد نمونه‌ای معادل ۱۶۰ نفر از طریق فرمول کوکران بدست آمد. نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب و مورد پرسش قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از آماره‌هایی نظیر میانگین، فراوانی، درصد و نما و ضریب همبستگی انجام شده است.

4. Validity

5. Reliability

جدول ۱- تقسیم‌بندی استانهای کشور بر مبنای مشابهت از نظر شاخص‌هایی توسعه یافتگی کشاورزی

نام منطقه	استانهای تحت پوشش
۱	گیلان، مازندران، گلستان
۲	تهران، قزوین، قم، سمنان
۳	کرمان، یزد، خراسان، شمال سیستان و بلوچستان
۴	آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل، زنجان
۵	کردستان، کرمانشاه، همدان، لرستان
۶	اصفهان، چهارمحال بختیاری، مرکزی
۷	بوشهر، فارس، هرمزگان، منطقه جیرفت، جنوب سیستان و بلوچستان
۸	خوزستان، ایلام، کهگیلویه و بویر احمد

منبع: دفتر نظارت و ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۰)

نتایج و بحث

ویژگیهای فردی کارشناسان

سن پاسخگویان - همانطوریکه جدول (۲) نشان می‌دهد حداقل ۳ درصد از کارشناسان بین ۵۱ تا ۶۰ سال و حداکثر ۳۸/۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال دارند. می‌توان اشاره نمود ۷۵ درصد از کارشناسان مورد مطالعه بین ۳۱ تا ۵۰ سال سن داشتند یعنی اکثریت کارشناسان جوان و میان سال بودند.

جنس - بیشتر کارشناسان ۸۰/۴ درصد مرد و تعداد ۱۹/۶ درصد زن بودند و معلوم گردید کارشناسان مرد ترویج کشاورزی حدود چهار برابر کارشناسان زن بودند.

خواستگاه (محل) تولد - ۷۱/۴ درصد کارشناسان در شهر و ۲۸/۶ درصد در روستا متولد شده‌اند.

وضعیت تاهل - اکثریت کارشناسان یعنی ۹۲/۳ درصد متأهل و فقط ۷/۷ درصد مجرد بودند.

شغل پدر - شغل پدر ۶۰/۷ درصد از کارشناسان غیر کشاورز، و ۳۹/۳ کشاورز بودند.

جدول (۲) توزیع فراوانی کارشناسان برحسب ویژگیهای فردی

ویژگی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سن	۲۰-۳۰	۳۷	۲۲
	۳۱-۴۰	۶۱	۵۸/۳
	۴۱-۵۰	۶۵	۹۷
	۵۱-۶۰	۵	۱۰۰
جنس	زن	۳۳	۱۹/۶
	مرد	۱۳۵	۸۰/۴
خواستگاه (محل) تولد	شهر	۱۲۰	۷۱/۴
	روستا	۴۸	۲۸/۶
	وضعیت تاهل	متاهل	۱۵۵
	مجرد	۱۳	۷/۷
شغل پدر	کشاورزی	۶۶	۳۹/۳
	غیرکشاورزی	۱۰۲	۶۰/۷

ویژگیهای حرفه‌ای کارشناسان

رشته تحصیلی - جدول شماره (۳) ویژگیهای فردی کارشناسان ترویج کشاورزی را نشان می دهد. از کارشناسان مورد مطالعه ۷۱/۴ درصد تحصیلات غیر ترویجی و ۲۸/۶ درصد در رشته ترویج کشاورزی تحصیل کرده بودند. همانگونه که جدول شماره ۲-۴ نشان می دهد اکثریت کارشناسان ترویج کشاورزی تحصیلات غیر ترویجی داشتند. مدرک تحصیلی - حداقل ۱/۲ درصد از کارشناسان مدرک تحصیلی دکترای تخصصی و بیشترین تعداد یعنی ۶۳/۷ درصد مدرک تحصیلی لیسانس داشتند.

سابقه خدمت در ترویج کشاورزی - حداقل ۴/۲ درصد کارشناسان بین ۲۶ تا ۳۰ سال و حداکثر ۲۷/۴ درصد بین یک تا پنج سال سابقه کار ترویجی داشتند و پایین بودن انحراف معیار ۷/۶۶ نیز مبین کم بودن تفاوت سابقه خدمت کارشناسان ترویج می باشد.

شرکت در دوره های آموزش ترویجی ضمن خدمت - حداقل ۶ درصد از کارشناسان ترویجی بین ۱۳ تا ۲۰ دوره و حداکثر ۳۹/۹ درصد پنج تا هشت دوره در پنج سال اخیر طی نموده اند. و ۵/۴ درصد یعنی ۹ نفر کارشناس ترویجی از مجموع ۱۶۸ نفر کارشناس طبق اظهار نظر خودشان اصلاً در هیچ دوره ای شرکت نکرده بودند.

جدول (۳) توزیع فراوانی کارشناسان برحسب ویژگیهای حرفه ای

ویژگی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
رشته تحصیلی	ترویج کشاورزی	۴۸	۲۸/۶
	غیر ترویج	۱۲۸	۷۱/۴
	فوق دیپلم	۳۲	۱۹
مدرک تحصیلی	لیسانس	۱۰۷	۶۳/۷
	فوق لیسانس	۲۷	۱۶/۱
	دکتری	۲	۱/۲
	۱-۵ سال	۴۶	۲۷/۴
سابقه خدمت در ترویج	۶-۱۰ سال	۴۰	۲۳/۸
	۱۱-۱۵ سال	۳۴	۲۰/۲
	۱۶-۲۰ سال	۲۴	۱۴/۳
	۲۱-۲۵ سال	۱۷	۱۰/۱
	۲۶-۳۰ سال	۷	۴/۲
	عدم شرکت در دوره	۹	۵/۴
شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت (ترویجی)	۱-۴	۵۴	۳۲/۱
	۵-۸	۶۷	۳۹/۹
	۹-۱۲	۱۸	۱۰/۷
	۱۳-۱۶	۱۰	۶
	۱۷-۲۰	۱۰	۶
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

ویژگیهای فردی مدیران

سن پاسخگویان - همانطور که جدول (۴) نشان می دهد حداقل ۴/۹ درصد از مدیران بین ۵۱ تا ۶۰ سال و حداکثر ۴۴/۳ درصد از مدیران بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند. جدول نشان می دهد ۸۵/۳ درصد مدیران بین ۳۱ تا ۵۰ سال دارند یعنی اکثریت مدیران جوان و میان سال بودند.

جنس - ۷۷ درصد مدیران مرد و ۲۳ درصد زن بودند.

خواهشگاه (محل) تولد - ۶۲/۳ درصد مدیران در شهر و ۳۷/۷ درصد در روستا متولد شده بودند.

وضعیت تاهل - ۹۵/۱ درصد مدیران متاهل و فقط ۴/۹ درصد آنها مجرد بودند.

شغل پدر - شغل پدر ۵۴/۱ درصد مدیران غیر کشاورز و ۴۵/۹ درصد کشاورز بودند

جدول (۴) توزیع فراوانی مدیران شاغل در مراکز استانها از لحاظ ویژگیهای فردی

ویژگی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سن	۲۰-۳۰	۶	۹/۸
	۳۱-۴۰	۲۵	۵۰/۸
	۴۱-۵۰	۲۷	۹۵/۱
	۵۱-۶۰	۳	۱۰۰

جنس	زن	۱۴	۲۳
	مرد	۴۷	۷۷
محل تولد	شهر	۳۸	۶۲/۳
	روستا	۲۳	۳۷/۷
وضعیت تأهل	متأهل	۵۸	۹۵/۱
	مجرد	۳	۴/۹
شغل پدر	کشاورزی	۲۸	۴۵/۹
	غیرکشاورزی	۳۳	۵۴/۱

ویژگیهای حرفه‌ای مدیران

رشته تحصیلی: جدول (۵) نشان می‌دهد ۱۹/۷ درصد از مدیران دارای تحصیلات ترویج کشاورزی و ۸۰/۳ درصد غیر ترویج کشاورزی داشتند.

مدرک تحصیلی: جدول (۵) نشان می‌دهد حداقل ۳/۳ درصد از مدیران شاغل در مراکز استانهای کشور مدرک تحصیلی دیپلم و حداکثر ۵۹ درصد مدرک لیسانس داشتند.

سابقه خدمت در ترویج کشاورزی - ۱۹/۷ درصد مدیران بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه ترویجی و ۲۷/۹ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه داشتند.

شرکت در دوره‌های ترویجی ضمن خدمت - ۱۳/۲ درصد مدیران بین ۹ یا ۱۶ دوره و ۳۲/۸ درصد بین ۵ تا ۸ دوره ترویجی ضمن خدمت طی کرده‌اند.

جدول ۵- توزیع فراوانی مدیران شاغل در مراکز استانهای کشور در خصوص ویژگی‌های حرفه‌ای

ویژگی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
رشته تحصیلی	ترویج کشاورزی	۱۲	۱۹/۷
	غیر ترویج	۴۹	۸۰/۳
	دیپلم	۲	۳/۳
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۹	۱۴/۸
	لیسانس	۳۶	۵۹
	فوق لیسانس	۱۴	۲۳
	۱-۵ سال	۱۳	۲۱/۳
سابقه خدمت در ترویج	۶-۱۰ سال	۱۷	۲۷/۹
	۱۱-۱۵ سال	۱۲	۱۹/۷
	۱۶-۲۰ سال	۱۱	۱۸
	۲۱-۲۵ سال	۵	۸/۲
	۲۶-۳۰ سال	۳	۴/۹
	عدم شرکت در دوره	۹	۱۴/۸
	۱-۴	۱۷	۲۷/۹
شرکت در دوره‌های ترویجی ضمن خدمت	۵-۸	۲۰	۳۲/۸
	۹-۱۲	۴	۶/۶
	۱۳-۱۶	۴	۶/۶
	۱۷-۲۰	۷	۱۱/۵
	۱۰۰	۱۱/۵	۱۰۰

چالشها و مشکلات مدیریت دانش از دیدگاه کارشناسان

از عوامل بسیار مهمی که باید در رابطه با ساماندهی مدیریت دانش در یک سازمان مورد مطالعه قرار گیرد چالشها و مشکلاتی است که سازمان مذکور با آن دست بگریبان می‌باشد لذا چالشها و مشکلات نظام ترویج کشاورزی در رابطه با ساماندهی مدیریت دانش با ۱۲ گویه مورد مطالعه قرار گرفت نتایج توصیفی آن با توجه به جدول (۶) به قرار زیر بود. کمترین میانگین‌ها، ۳/۳۰ مربوط به گویه شماره سه یعنی عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش، ۳/۳۲ مربوط به گویه شماره یک یعنی فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت دانش و ۳/۳۸ مربوط به گویه شماره دو یعنی فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان و نیز بیشترین میانگین‌ها، ۳/۶۳ مربوط به گویه

شماره ۱۲ نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش، ۳/۵۶ مربوط به گویه شماره ۵، عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش و ۳/۵۴ مربوط به گویه شماره شش، فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش، میانگین کل چالشها و مشکلات مدیریت دانش در ترویج کشاورزی ۳/۴۷ بود که نشانگر وجود مشکلات و چالشها در حد زیاد در ترویج کشاورزی ایران بود.

جدول (۶) میانگین رتبه‌ای و اولویت بندی دیدگاه کارشناسان نسبت به چالشها و مشکلات روند تلفیق نظام مدیریت دانش در سازمان ترویج

رتبه	گویه	میانگین رتبه	اولویت بندی
۱۰	۱- فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت دانش	۳/۳۲	۱/۰۷
۵	۲- فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان با تجربه	۳/۳۸	۱/۰۱
۹	۳- عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش	۳/۳۰	۱/۰۳
۱	۴- فقدان آموزش و توسعه متخصصین / کاربران از نظام مدیریت دانش	۳/۴۹	۱
۳	۵- فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش	۳/۴۵	۱/۰۲
۱۱	۶- فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش	۳/۵۴	۱/۱۴
۸	۷- فقدان زیر ساخت‌های فنی و تکنولوژیک	۳/۴۸	۱/۰۶
۲	۸- عدم طراحی نظام آموزشی مداوم برای توسعه کاربران نظام مدیریت دانش	۳/۵۲	۱/۰۳
۱۱	۹- عدم توسعه و تکامل نرم افزارهای مدیریت دانش	۳/۴۴	۱/۱۲
۴	۱۰- عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش	۳/۵۶	۱/۰۵
۷	۱۱- فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری از مدیریت دانش	۳/۵۲	۱/۰۶
۶	۱۲- نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش	۳/۶۳	۱/۰۹

چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش از دیدگاه مدیران

جدول (۷) نتایج توصیفی چالشها و مشکلات مدیریت دانش در نظام ترویج و آموزش کشاورزی از دیدگاه مدیران با استفاده از ۱۲ گویه نشان می‌دهد. کمترین میانگین‌ها، ۲/۹۳ مربوط به گویه شماره ۳ یعنی عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش، ۳/۰۸ مشترک برای دو گویه یک و شش یعنی فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت و همچنین فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش و ۳/۱ مربوط به گویه شماره دو یعنی فقدان و گذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان با تجربه و بیشترین میانگین‌ها، ۳/۳۸ مشترک برای دو گویه ۹ و ۱۲ یعنی عدم توسعه و تکامل نرم‌افزارهای مدیریت دانش و همچنین نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش، ۳/۳۶ مربوط به گویش شماره چهار یعنی فقدان آموزش و توسعه متخصصین و کاربران از نظام مدیریت دانش و ۳/۳۴ مربوط به گویه شماره ده یعنی عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش، بدست آمده میانگین کل دیدگاه مدیران نسبت به چالشها و مشکلات تلفیق و اجرای مدیریت دانش در ترویج کشاورزی ایران بود.

جدول (۷) میانگین رتبه‌ای و اولویت بندی دیدگاه مدیران نسبت به چالشها و مشکلات روند تلفیق نظام مدیریت دانش در سازمان ترویج

رشته	تغییرات (%)	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱۱	۳۳/۶۶	۱/۰۳	۳/۰۸	۱- فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت دانش
۱۲	۳۴/۲۱	۱/۰۶	۳/۱	۲- فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان با تجربه
۱۰	۳۲/۸۴	۰/۹۶	۲/۹۳	۳- عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش
۲	۲۶/۶۳	۰/۸۹	۳/۳۶	۴- فقدان آموزش و توسعه متخصصین / کاربران از نظام مدیریت دانش
۱	۲۴/۹۶	۰/۸۱	۳/۲۶	۵- فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش
۹	۳۲/۰۶	۰/۹۸	۳/۰۸	۶- فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش
۷	۳۱/۰۶	۱/۰۱	۳/۲۸	۷- فقدان زیر ساخت‌های فنی و تکنولوژیک
۶	۳۱/۰۲	۱/۰۲	۳/۳۰	۸- عدم طراحی نظام آموزشی مداوم برای توسعه کاربران نظام مدیریت دانش
۴	۲۸/۶۹	۰/۹۶	۳/۳۸	۹- عدم توسعه و تکامل نرم افزارهای مدیریت دانش
۳	۲۷/۲۳	۰/۹۱	۳/۳۴	۱۰- عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش
۸	۳۱/۱۸	۰/۹۹	۳/۱۸	۱۱- فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری از مدیریت دانش
۵	۲۹/۶۹	۱	۳/۳۸	۱۲- نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش

تحلیل عاملی دیدگاه کارشناسان پیرامون چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش در ترویج کشاورزی در این تحقیق مقدار MSA (که در رایانه با KMO نشان داده می‌شود) برابر با ۰/۹۳۵ بدست آمد. مقدار بارتلت نیز برابر با ۱۷۹۷/۱۷۷ بدست آمد که در سطح ۱٪ بسیار معنی دار بود. که نشان می‌دهد داده‌های این تحقیق برای تحلیل عاملی مناسب هستند.

جدول (۸) مقدار KMO آزمون بارتلت و سطح معنی داری برای چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش از دیدگاه کارشناسان ترویج کشاورزی

سطح معنی داری	آزمون بارتلت	KMO
+/+++	۱۷۹۷/۱۷۷	۰/۹۳۵

در جدول (۹) تعداد عامل‌های استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها، درصد واریانس هر یک از عوامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس عوامل نشان داده شده است. مقدار ویژه، بیانگر سهم هر عامل از کل واریانس متغیرها می‌باشد و هر چه مقدار آن بزرگتر باشد نشان دهنده اهمیت و تاثیر بیشتر آن عامل است. همانطور که در جدول نشان داده شده است عامل اول بیشترین سهم و عامل سوم کمترین سهم را در تبیین کل متغیرها دارند و در مجموع سه عامل مذکور توانسته‌اند ۷۹/۷۲ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین نمایند.

جدول (۹) مقدار تعداد عامل‌های استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها

ردیف	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانی مقدار	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	اول	۸/۰۹	۶۷/۴۵۰	۶۷/۴۵۰
۲	دوم	۰/۹۰۲	۷/۵۲۰	۷۴/۹۷۰
۳	سوم	۰/۵۷۰	۴/۷۵۱	۷۹/۷۲۰

چرخش عامل‌ها

با توجه به مقدار ویژه عاملی بدست آمده به روش کیسر می توان گفت در این تحقیق سه عامل وجود دارد طبق نظر تحلیل گران عاملی، متغیرهایی که بار عاملی آنها بیشتر از $0/3 \pm$ باشد دارای سطح معنی داری قابل قبولی هستند متغیرهایی که بار عاملی آنها بیشتر از $0/4 \pm$ باشد دارای سطح معنی داری بالا و بارهایی که بزرگتر از $0/5 \pm$ باشند بسیار معنی داری تلقی می‌شوند. (کلانتری، ۱۳۸۲). در تحقیق حاضر جهت رسیدن به یک وضعیت مناسب از تحلیل عاملی، بار عاملی بالاتر از $0/5$ تحقیق انتخاب گردید بعد از محاسبه ماتریس عاملهای دوران داده نشده (موقت)، می بایست عاملهای موقت تغییر شکل داده شوند برای این کار در تحقیق حاضر از روش وریماکس استفاده شد. نتایج چرخش در جدول (۱۰) آمده است. قابل ذکر است که بار عاملی همان ضریب همبستگی متغیر با عامل مربوطه است.

جدول (۱۰) متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	بار عاملی متغیرها
منابع انسانی	نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش	$0/812$
	فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری مدیریت دانش	$0/801$
	عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش	$0/769$
زیرساختی	فقدان زیر ساختهای فنی و تکنولوژیک	$0/753$
	فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش	$0/738$
	فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش	$0/663$
	عدم طراحی نظام آموزشی مداوم برای توسعه کاربران نظام مدیریت دانش	$0/598$
	عدم توسعه و تکامل نرم افزارهای مدیریت دانش	$0/591$
سیاست گذاری و برنامه ریزی	عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش	$0/826$
	فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان باتجربه	$0/773$
	فقدان متدولوژی متناسب به کارگیری مدیریت دانش	$0/667$
	فقدان آموزش و توسعه متخصصین و کاربران از نظام مدیریت دانش	$0/652$

با توجه به جدول فوق عامل نخست عامل منابع انسانی می‌باشد که به عوان یکی از اساسی ترین عوامل اجرای مدیریت دانش در یک سازمان است که از دیدگاه کارشناسان فقدان منابع انسانی مناسب از بزرگترین چالش ها و مشکلات ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی می باشد. این عامل شامل سه متغیر بوده است که حدود $67/45$ درصد سهم واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داده است. عامل دوم نیز تحت عنوان زیر ساختی نام گذاری شده است در این عامل پنج متغیر وجود دارد که حدود $7/52$ درصد از سهم واریانس را تبیین می‌نماید. عامل سوم به نام برنامه ریزی و سیاستگذاری تلقی شده است که در این عامل چهار متغیر وجود دارد که $4/751$ درصد از سهم واریانس را تبیین نموده است.

۱- نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش
 ۲- فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری از مدیریت دانش
 ۳- عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش

۱- عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش
 ۲- فقدان واگذاری مسئولیت

عامل منابع انسانی
 $67/45$

۱- فقدان زیر ساختهای فنی و تکنولوژیک
 ۲- فقدان تخصیص بودجه کافی برای

نگاره (۱): مدل شماتیک چالش‌ها و مشکلات در ساماندهی مدیریت دانش از دیدگاه کارشناسان

تحلیل عاملی دیدگاه مدیران پیرامون چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش در ترویج کشاورزی در این تحقیق مقدار MSA برابر با $0/801$ بدست آمد. مقدار بارلت نیز برابر با $490/808$ بدست آمد که در سطح 1% بسیار معنی دار بود. که نشان می‌دهد داده‌های این تحقیق برای تحلیل عاملی مناسب هستند.

جدول (۱۱) مقدار KMO آزمون بارلت و سطح معنی داری برای چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش

KMO	آزمون بارلت	سطح معنی داری
$0/801$	$490/808$	$0/000$

در جدول (۱۲) تعداد عاملهای استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها، درصد واریانس هر یک از عوامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس عوامل نشان داده شده است. مقدار ویژه، بیانگر سهم هر عامل از کل واریانس متغیرها می‌باشد و هر چه مقدار آن بزرگتر باشد نشان دهنده اهمیت و تاثیر بیشتر آن عامل است. همانطور که در جدول نشان داده شده است عامل اول بیشترین سهم و عامل سوم کمترین سهم را در تبیین کل متغیرها دارند و در مجموع سه عامل مذکور توانسته‌اند $73/464$ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین نمایند.

جدول (۱۲) مقدار تعداد عاملهای استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها

ردیف	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	اول	$8/09$	$55/352$	$55/352$
۲	دوم	$0/902$	$10/519$	$65/871$
۳	سوم	$0/570$	$7/593$	$73/464$

چرخش عامل‌ها

با توجه به مقدار ویژه عاملی بدست آمده به روش کیسر می‌توان گفت در این تحقیق سه عامل وجود دارد طبق نظر تحلیل گران عاملی، متغیرهایی که بار عاملی آنها بیشتر از $0/3 \pm$ باشد دارای سطح معنی داری قابل قبولی هستند متغیرهایی که بار عاملی آنها بیشتر از $0/4 \pm$ باشد دارای سطح معنی داری بالا و بارهایی که بزرگتر از $0/5 \pm$ باشند بسیار معنی داری تلقی می‌شوند. (کلانتری، ۱۳۸۲). در تحقیق حاضر جهت رسیدن به یک وضعیت مناسب از تحلیل عاملی، بار عاملی بالاتر از $0/5$ تحقیق انتخاب گردید بعد از محاسبه ماتریس عاملهای دوران داده نشده (موقت)، می‌بایست عاملهای موقت تغییر

شکل داده شوند برای این کار در تحقیق حاضر از روش وریماکس^۶ استفاده شد. نتایج چرخش در جدول (۱۳) آمده است. قابل ذکر است که بار عاملی همان ضریب همبستگی متغیر با عامل مربوطه است.

جدول (۱۳) متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	بار عاملی متغیرها
۱- مناسبت	عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش	۰/۸۱۶
	فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش	۰/۸۱۵
	فقدان آموزش و توسعه متخصصین / کاربران از نظام مدیریت دانش	۰/۷۳۳
	فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری از مدیریت دانش	۰/۶۹۵
	عدم طراحی نظام آموزشی مداوم برای توسعه کاربران نظام مدیریت دانش	۰/۶۶۷
۲- پشتیبانی	نبود آگاهی مناسب کارگزاران از نقش نظام مدیریت دانش	۰/۶۵۵
	عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش	۰/۸۱۷
	عدم توسعه و تکامل نرم افزارهای مدیریت دانش	۰/۸۰۵
	فقدان زیر ساخت‌های فنی و تکنولوژیک	۰/۷۷۴
۳- ژ	فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش	۰/۵۵۶
	فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت دانش	۰/۹۰۵
۴- ژ	فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان با تجربه	۰/۸۴۳

- عدم آموزش مدیران سازمان نسبت به اصول و قابلیت‌های نظام مدیریت دانش
 - فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش
 - فقدان آموزش و توسعه متخصصین / کاربران از نظام مدیریت دانش
 - فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی سازمان برای بکارگیری از مدیریت دانش
 - عدم طراحی نظام آموزش، مداوم برای توسعه

عامل منابع انسانی
 ٪۵۵/۳۵

- فقدان متدولوژی متناسب بکارگیری مدیریت دانش
 - فقدان واگذاری مسئولیت ایجاد و توسعه دانش به فرد یا سازمان با تجربه

عامل اجرایی
 ٪۷/۵۹۳

چالش‌ها و مشکلات مدیریتی دانش

عامل پشتیبانی
 ٪۱۰/۵۱۹

- عدم حمایت مدیریت ارشد از نظام مدیریت دانش
 - عدم توسعه و تکامل نرم افزارهای مدیریت دانش
 - فقدان زیر ساخت‌های فنی و تکنولوژیک
 - فقدان تخصیص بودجه کافی برای توسعه نظام مدیریت دانش

نگاره (۲): مدل شماتیک چالش‌ها و مشکلات در ساماندهی مدیریت دانش از دیدگاه مدیران

سه چالش مهم در ارتباط با ساماندهی مدیریت دانش در سازمان عبارت بودند از فقدان آموزش و توسعه متخصصین، عدم طراحی نظام آموزش مداوم و فقدان جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش می‌باشد که هر سه گویه فوق از لحاظ ماهیتی به موضوع منابع انسانی اشاره دارد. نکته دیگر در خصوص چالش‌ها این بود که تمامی موارد دارای میانگن بالاتر از ۳/۳ می‌باشند و اشاره بر وجود ۱۲ چالش مورد مطالعه در سطح زیاد دارد. چالش‌ها و مشکلات اجرای مدیریت دانش از دیدگاه مدیران با بیشترین میانگین ۳/۰۸ فقدا متدولوژی متناسب و فقدان تخصیص بودجه کافی قلمداد شد.

از لحاظ چالش‌ها و مشکلات موجود در ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی بین دو گروه کارشناسان و مدیران در سه مورد اختلاف مشاهده گردید که این سه مورد عبارت بودند از عدم حمایت مدیریت، فقدان تخصیص بودجه و فقدان بازسازی و توسعه منابع انسانی برای بکارگیری مدیریت دانش که نشان‌دهنده این مطلب است که در هر سه مورد مدیران دیدگاه محافظه کارانه تری اتخاذ کرده‌اند در حالیکه کارشناسان این مشکلات موجود را بیشتر از مدیران مورد تاکید قرار داده‌اند.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از دیدگاه کارشناسان چالشهای عمده موجود را می‌توان در سه عامل منابع انسانی (۶۷/۴۵٪)، زیر ساختی (۷/۵۲٪) و سیاستگذاری و برنامه ریزی (۴/۷۵٪) خلاصه نمود. طبیعی است جهت ساماندهی مدیریت دانش در هر سازمانی در درجه اول بایستی منابع انسانی مورد نیاز فراهم گردد و در این زمینه آموزشها و تواناییهای مورد نیاز را نیز بایستی کسب نمایند بعد از این مرحله بایستی زیرساخت مرتبط برای کار اجرایی تهیه و فراهم گردد در سومین مرحله برنامه‌ریزی و سیاستگذاری متناسب و هدفمند در راستای مدیریت دانش می‌تواند موجبات موفقیت ساماندهی مدیریت دانش در آن سازمان را تضمین نماید.

تحلیل عاملی دیدگاههای مدیران در خصوص چالش‌های موجود نیز نشان‌دهنده نزدیکی نظرات آنان با گروه کارشناسان می‌باشد بطوریکه سه عامل منابع انسانی، پشتیبانی و اجرایی نزدیک به ۷۳٪ واریانس مربوطه را تبیین کردند. عامل اول که بیشترین سهم را در هر دو گروه به خود اختصاص داده است همانا عامل منابع انسانی است عاملهای بعدی پشتیبانی و اجرایی را نیز می‌توان نزدیک به عاملهای زیرساختی و سیاستگذاری و برنامه ریزی گروه کارشناسان دانست. با توجه با اینکه نتایج تحقیق نشان داد که رشته‌های تحصیلی اکثریت مدیران و کارشناسان مرتبط نبوده و از دانش آموختگان سایر رشته‌ها می‌باشند و از طرف دیگر یکی از چالش‌ها و مشکلات عمده در اجرای مدیریت دانش در سازمان ترویج عامل منابع انسانی معرفی شده است پیشنهاد می‌شود در انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی در سازمان به مرتبط بودن رشته تحصیلی آنها توجه کافی مبذول گردد.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از یک طرح تحقیقاتی تحت عنوان «ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران»

می‌باشد که با حمایت مالی و سازمانی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران به اجرا در آمده است که بدین وسیله تشکر و قدردانی می‌نماید.

REFERENCES

منابع مورد استفاده

۱. افزاره، ع. ۱۳۸۴. مدیریت دانش در عمل، طرح پژوهشی مستقل. تهران: دانشکده مهندسی صنایع. دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۲. بانگ گانت، د. ترجمه: م. ایرانشاهی، ۱۳۸۲. مدیریت دانش در سازمانها: بررسی تاثیر متقابل فناوری، فنون و انسان، علوم اطلاع‌رسانی. مرکز اطلاعات و مدارک علم کشور، دوره ۱۸، شماره دوم.
۳. بانک مقالات کانون دانش. ۱۳۸۵. بررسی کاربرد تکنولوژی دانش در مدیریت ارتباط با مشتری.
۴. بختیاری فر، ک. و دیگران، ۱۳۸۴. سند راهبردی ترویج و نظام بهره‌برداری در برنامه چهارم توسعه. تهران: دفتر مطالعات و نظام بهره‌برداری. ۱۹۰ ص.
۵. دمکری، ا. ۱۳۸۶. مقدمه ای بر سیستمهای اطلاعاتی. آن لاین: <http://www.entekhab.net/modules.php>
۶. کاستاس، م. کاستاس ای، و جی، پساساس، ۱۳۸۵. کشف دنیای مدیریت دانش: توافرها و اختلاف نظرها در میان پژوهشگران و اندیشمندان این حوزه، ترجمه پریسا، خاتمیان فر. و ماریه، رحیمی. مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران. شماره دوم دوره ششم.
۷. مارکوارت. م. ۱۳۸۵. ایجاد سازمان یادگیرنده، (توسعه عناصر پنجگانه یادگیری سازمانی). ترجمه محمدرضا زالی. چاپ اول مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران. ۳۶۰ صفحه.

۸. معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری. ۱۳۸۳. ساماندهی مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی حوزه دهستان، اداره کل پشتیبانی و شبکه تجهیز ترویج.
۹. متقی طلب، م. و ف. بلالایی، بی‌تا. مدیریت دانش، مولفه کلیدی در نظام‌های نوآوری و کسب توانایی رقابت در اقتصاد دانش بنیان.
10. Bhatt, G, 2001. Knowledge Management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques and people. *Journal of Knowledge Management*. 33: 163-176.
11. Chau vel, D. and C. Despres. 2002. A review of survey & search in knowledge: 1997-2001. *Journal of Knowledge Management*. 6 (3): 207-230.
12. Correia A. and M. S. Anabela. 2003. Knowledge Management: Key competences and skills for innovation and competitiveness. The Technology and HRM Conference on the Dual Interaction between and Human Resource, France. 2003, 19-21 May.
13. Cowan, R. and V. D. Paal Gert. 2000. Innovation Economy. Publication On-Euro 17023 of the Commission of European Communities. Luxembourg. 43PP.
14. Davenport, T. and L. Prusak. 1998. Working knowledge; managing what your organization knows. Harvard Business School Press, Boston MA.
15. Edenius, M. and J. Borgerson. 2003. To manage knowledge by intranet. *Journal of Knowledge Management*. 7 (5): 124-136.
16. Gottschalk, P. and V. Khandelwal. 2003. Determinants of knowledge Management technology projects in Australian law firms. *Journal of Knowledge Management*. 7 (4):92-105.
17. Hua, A. 2003. A framework for Knowledge Management. *Journal of Information & Knowledge Management*. 2 (1): 79-86.
18. Information Technology .English Wikipedia .Retrieved on 2007-08-26. Available on line at: [www. Wikipedia.org](http://www.Wikipedia.org)
19. Lindvall, K.; I. Rus and S. Sinha. 2003. Software systems support for knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*. 7 (5): 137-150.
20. Metaxiotis, K.; J. Psarras, and J. Papastepamos. 2002. Knowledge and Information Managemet in e-learning environments: The user agent architecture. *Information Manayement & Computer Security*. 10 (4): 165-170.
21. Para Ponaris, C. 2003. Third generation R & D and strategies for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*. 7 (5): 96-106
22. Santosus M. and J. Surmacz. 2004. The ABCS of Knowledge Management. Knowledge Management Research Center. Available at: [http://www.eio.com/research/ knowledge based assets](http://www.eio.com/research/knowledge based assets).
23. Shih-Chen L. 2003. A study of factors that facilitate use of Knowledge Management Systems and the impact of use on individual learning. the Claremont Graduate University
24. Wiig. K. 1993, Knowledge Management foundations: Thin king about thinking-How people and organization create represent and user knowledge. Schema press, Arlington, Tx,.
25. Wiig, K. 2002. New Generation Knowledge Management: What may we expect? Knowledge Research In statute Arlington, Tx.

Challenges and Problems of Systemization Knowledge Management in Iranian Agricultural Extension System

Abstract

Iranian agricultural extension system has an important role in diffusion of knowledge and empowering of its clients. This knowledge based system needs to be systematized based on knowledge management criteria. For that end, empowering of system human resources and constructing essential structures e.g. IT and KM component are necessary. The purpose of this study was to explore the knowledge management challenges of Agricultural extension systems. The descriptive- correlation research method was used to gather the Data. The research tool was a researcher- made questionnaire which its validity was verified by a panel of experts in this regard. The reliability of questionnaire was obtained by using a pretest and calculating its Cranach alpha. The target population of study includes all agricultural extension experts and managers in the country who are working in the agricultural –e Jihad organization. By using multi stage stratified random sampling method based on the official classification of provinces by ministry of agriculture- e- Jihad, 168 experts and 61 managers were selected. Data was analyzed by spss11.5/win and statistical parameters e.g. Central & dispersion tendency (frequency, mean, C.V) and other methods like correlation coefficient, compare mean, factor analysis were used.

The results revealed that majority of both groups are male and middle aged. Less than one-third of extension experts had a major of agricultural extension. Majority of managers were Bachelor of Science and had 6-10 years of work experience on the average. The most important problems of systemization of KM in organization in the opinion of experts were: lack of experts' education, lack of continuing educational system designing, lack of experienced workers employment. In the opinion of managers the most important problems of implementing of KM in the organization were lack of suitable methodology and lack of enough fund/budget allocation. There were negative significant correlation between experts' attitude and their educational level of study and rate of KM implementing problems. About managers these relationships were positive and significant. Factor analysis showed that three important factors are explaining 79.72 % of variance related to KM implementing problems in the organization. These factors were human resource (67.45%), structural (7.52%) and policy and planning (4.75%) respectively. The factor analysis regards managers point of view revealed that the result is close to experts' ones. Three factors named as human resource (52.35%), supportive (10.52%) and implementing (7.6%) have explained 73% of total variance in this regard.

Keywords: Agricultural extension organization, knowledge management, Challenges, systemization