

بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی
استان فارس نسبت به کاربرد مدیریت دانش در سازمان^۱
**An Investigation of Factors Influencing Attitudes of
Experts in Jihad-e Agriculture of Fars province toward
application Knowledge Management in organization**

زهرا کامیاب^{۲*}، سید حمید موحد محمدی^۲

^۱ کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران،

^۲ دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

۱- این مقاله برگرفته از مسأله مخصوص کارشناسی ارشد در رشته آموزش کشاورزی از دانشگاه تهران است.

* نویسنده مسئول: زهرا کامیاب

E-mail: z.kamyab2009@yahoo.com

بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان^۱

زهرا کامیاب^{۲*}، سید حمید موحد محمدی^۲

^۱ کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران،

^۲ دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان بوده است. پژوهش از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس ($N=150$) بود. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب صورت گرفت و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۹۲ نفر تعیین گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بوده که روایی (صوری و محتوایی) آن بر اساس پانل متخصصان دانشگاه تهران تأیید گردید و پایایی بخش‌های مختلف آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (بالتر از ۰/۷) تأیید گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار *SPSS: win16* تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان داد اکثریت کارشناسان (۶۲/۸ درصد) نگرش خوب و عالی نسبت به کاربست مدیریت دانش در فضای سازمان داشتند. نتایج نشان داد که همبستگی معنی‌داری بین متغیرهای مستقل سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی با متغیر وابسته تحقیق (نگرش نسبت به کاربست مدیریت دانش) بدست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به روش گام به گام نشان داد که متغیرهای یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی در مجموع توانستند حدود ۵۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش را تبیین نمایند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، نگرش

۱- این مقاله برگرفته از مسأله مخصوص کارشناسی ارشد در رشته آموزش کشاورزی از دانشگاه تهران است.

An Investigation of Factors Influencing Attitudes of Experts in Jihad-e Agriculture of Fars province toward application Knowledge Management in organization

Zahra Kamyab¹, Seyed Hamid Movahed Mohammadi²

¹M.Sc. graduate in Agricultural Education, ²Associate Professor, Department of Agricultural Extension & Education, Faculty of Economy and Agricultural Development, University of Tehran.

Abstract

The main purpose of this research was An Investigation of Factors Influencing Attitude of Experts in Jihad-e Agriculture of Fars province toward application Knowledge Management in organization. This research was survey method and the statistical population of this study consisted of Experts of Jihad-e Agriculture of Fars province (N= 150). Using proportionate stratified random sampling technique, 92 Agricultural experts (by Cochran formula) were selected and the data were collected using a questionnaire which its validity (Face and content validity) was obtained by a panel of the faculty members of Agricultural Extension and Education department of the University of Tehran. The reliability of the questionnaire variables was confirmed by calculating Cronbach-Alpha coefficient (above 0.7). SPSS: win 16 software was used for data analyzing. The research results indicated that majority of the experts had a favorable attitude toward application knowledge management in organization. The results showed that there were significant relationships between independent variables social capital, organizational culture, and Learning Organization with research dependent variable (attitude toward application knowledge management). The results of multiple regression analysis of the Factors influencing of Attitude of Experts toward application Knowledge Management in Jihad-e Agriculture of Fars province by stepwise method showed that two variables of Learning Organization and Social Capital could explain 54% of variations of dependent variable Attitude of Experts toward application Knowledge Management.

Key Words: Knowledge Management, Social Capital, Learning Organization, Attitude

مقدمه

امروزه دانش در سازمان‌ها به عنوان دارایی بسیار ارزشمند، یگانه و منحصر به فرد برای کسب مزیت رقابتی، نقش محوری دارد. به طوری که دانش را جانشین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند (تافلر؛ ترجمه شهیندوخت خوارزمی، ۱۳۷۱). در واقع دانش تنها منبعی است که در اثر استفاده، از ارزش آن کاسته نشده است، بلکه بر ارزش آن افزوده می‌شود (منوریان، ۱۳۸۵). بنابراین این دارایی ارزشمند باید مدیریت شود. «مدیریت دانش یک فرآیند خاص سازمانی و نظام‌یافته‌ای برای کسب، سازماندهی، نگهداری، کاربرد، پخش و خلق دوباره دانش صریح و ضمنی کارکنان برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرینی است» (Davenport & Prusack, 1998). هدف نهایی مدیریت دانش ارتقای ارزش افزوده دانش موجود در سازمان به منظور توسعه و بهبود خلاقیت، بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان است (Verna, 2001).

تأمل در حوزه توسعه پایدار کشاورزی این واقعیت را بر می‌تابد که حصول توأمان پایداری و بهره‌وری در بخش کشاورزی، ثمره تلفیق و کاربست معقولانه دانش، علم (دانش مدرن)، فن و تجربه (دانش بومی) است (مختارنیا، ۱۳۸۸). بنابراین ضرورت اهمیت به دانش بومی و تلاش در تلفیق آن با دانش مدرن روشن می‌شود. دانش بومی قابل دسترس، کارآمد و ارزان است، دیدگاه آن کل‌نگر و شیوه انتقال آن شفاهی است. دانش پویا و زمان‌آزموده است و چون در بطن محیط طبیعی و اجتماعی محلی تکامل یافته است با شرایط بومی به طور کامل سازگار است. اگرچه دانش مدرن با شکافتن طبیعت، اجزای آن را بهتر به ما شناسانده است و برای چیرگی بر آن ابزارهای نیرومند و کارآمدی در اختیار ما قرار داده است، اما شکست برنامه‌های توسعه و لزوم انواع پایدار آن‌ها جامعه بشری را متوجه نقاط ضعف دانش و فن‌آوری مدرن و لزوم برخورداری از توسعه پایدار کرده است (بهرادفر و فرزانیان، ۱۳۸۸). هر چند دانش بومی و دانش رسمی از بعد ماهیت و کاربرد با هم تفاوت‌هایی دارند، اما این تفاوت به معنای تقابل و ستیز آن‌ها با یکدیگر نیست. تجربه نشان داده است که دانش بومی و دانش رسمی نه تنها با یکدیگر تناقض ندارند بلکه در زمینه کشاورزی و توسعه روستایی به منظور رفع نیازهای توسعه‌ای، هر کدام مکمل مناسبی برای دیگری است (همان منبع). مدیریت دانش می‌تواند به تلفیق و پیوند دانش بومی کشاورزان با دانش مدرن کشاورزی در راستای رسیدن به توسعه پایدار کشاورزی کمک کند. بنابراین، در بخش کشاورزی نیز همانند دیگر بخش‌های اقتصادی، رویکردهای مداخله‌گری مبتنی بر دانش‌بری و مدیریت دانش دارای اهمیت اساسی است. در این بین مرور نظام‌واره‌ها و الگوهای نهادی بیانگر است که ترویج کشاورزی بخشی از شبکه مدیریت دانش در این بخش است (Engel, 1995) به نقل از مختارنیا، ۱۳۸۸). و این مهم تقویت نظام‌مند ترویج کشاورزی در راستای مدیریت دانش را ضرورت می‌بخشد (Roling, 1988) به نقل از مختارنیا، ۱۳۸۸). همچنین، علل ناتوانی و شکست ترویج در بیشتر کشورهای در حال توسعه بدین دلیل نیست که مفهوم و فلسفه ترویج نادرست و اشتباه می‌باشد، بلکه دلایل دیگری برای شکست برنامه‌های سازمان ترویج وجود دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها "ضعف مدیریت دانش" در بخش کشاورزی می‌باشد (بهرادفر و فرزانیان، ۱۳۸۸).

سازمان جهاد کشاورزی استان فارس با دربرداشتن مدیریت ترویج کشاورزی استان، به عنوان یکی از سازمان‌های مهم درگیر در خلق دانش، ذخیره و تغییر آن به شمار می‌آید و در حقیقت این سازمان به عنوان یکی از عناصر اصلی نظام دانش و اطلاعات کشاورزی (AKIS¹) می‌باشد. بنابراین توجه به مفهوم مدیریت دانش و شناسایی عامل‌های تأثیرگذار در کاربردی آن، می‌تواند کمک بسزائی در بهبود فعالیت‌های این سازمان ایفا کند. اجرا و کاربرد مدیریت دانش در محیط سازمان، نیازمند فراهم شدن یکسری عامل‌ها و شرایط است.

فرهنگ سازمانی از جمله عامل‌های سازمانی مهم و تأثیرگذار در نگرش افراد نسبت به کاربرد مدیریت دانش است. مدیریت دانش بدون وجود یک فرهنگ مشارکتی مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی‌تواند به گونه‌ای موفق به کار گرفته شود. اگر فرهنگی توزیع و تسهیم دانش را تشویق نکند مدیریت دانش با چالش روبرو خواهد شد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). بنابراین، فرهنگ سازمانی، عامل بسیار مهمی برای اجرای مؤثر مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی است. فرهنگ، اصطلاحی است که شامل ارزش‌ها و نگرش‌های یک سازمان است (Smith and Mc Keen, 2003). به تعبیری دیگر، فرهنگ مجموعه کلی از باورهای و راه‌های عمل و دانستن است که با ایجاد هنجارها، قویاً رفتار افراد و گروه‌های سازمان را شکل می‌دهد (Schwartz and Davis, 1981, Budd, 1988). کارایی فرآیند مدیریت دانش تا حد زیادی تحت تأثیر فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان قرار دارد. پژوهشگران زیادی در بررسی‌ها خود بر رابطه قوی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تأکید دارند (عسگری، ۱۳۸۴)، بامداد صوفی (۱۳۸۶)، مجیدیان (۱۳۸۶)، مراد (۱۳۸۷)، مختارنیا (۱۳۸۷)، زارع (۱۳۸۷)، رستگار (۱۳۸۸). علاوه بر ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، پشتیبانی از یادگیری سازمانی در محیط سازمان، آن را به سوی تولید دانش پیش می‌برد. تأکید به یادگیری در محیط سازمان باعث می‌شود که همه افراد در مورد چشم‌اندازها، راهبردها و وریه‌های سازمان بحث و تبادل نظر کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که برای‌گیری به سوی یادگیری در سازمان می‌تواند به شکل مناسبی قابلیت کارکنان را در مدیریت بهینه دانش افزایش دهد که این امر، می‌تواند به بروز فکرها و دانش جدید منجر شود (صالحی و رضوانفر، ۱۳۸۸). یادگیری سازمانی و مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند و چالش‌ها و مزایای مدیریت دانش به طور طبیعی به چالش‌ها و مزایای یادگیری سازمانی مربوطند و زمینه توسعه آن دو با هم فراهم است. بگونه-ای که خلق راهبردهای مدیریت دانش توانایی سازمان برای یادگیری از تجربیات گذشته (مزایا و معایب) است (Argyris, 1992). از جمله عامل‌های دیگری که می‌تواند نقش مثبتی در گرایش افراد در بکارگیری مدیریت دانش داشته باشند، وجود سرمایه اجتماعی میان افراد در سازمان است. وجود انواع شبکه‌ها روابط رسمی و غیررسمی که انجام فعالیت‌ها به صورت تیمی را تشویق می‌کنند شتاب‌دهنده موفقیت مدیریت دانش در سازمان خواهد بود (Raimi and Seliaman, 2007). بنابراین سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر «مزیت سازمانی پایدار» ایجاد کند (قلیچ‌لی و مشبکی، ۱۳۸۵). وجود سرمایه اجتماعی میان کارکنان در سازمان به عنوان یک عامل اساسی در پیشرفت فرهنگ سازمانی و فرهنگ اعضا به سوی تسهیم دانش از راه حذف دیوان‌سالاری حاکم بر فضای سازمان و مخفی‌کاری میان اعضا محسوب می‌شود (پزشکی‌راد و همکاران، ۱۳۸۸).

¹ - Agricultural Knowledge and Information System

نتایج تحقیق پزشکی راد و همکاران (۱۳۸۹)، در ارتباط با "بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان سازمان ترویج و آموزش کشاورزی و وزارت جهاد کشاورزی نسبت به تسهیم دانش در سازمان" بیانگر آن است که بیشتر کارشناسان نگرش مساعدی نسبت به تسهیم دانش در فضای سازمان داشتند. عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان نسبت به تسهیم دانش را در سه دسته ساختار سازمانی، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی تقسیم می‌شود و نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که دو متغیر روابط اجتماعی فردی و سن پاسخگویان در مجموع ۳۸ درصد از تغییرات نگرش کارشناسان نسبت به تسهیم دانش در سازمان را تبیین می‌نماید. مختارنیا (۱۳۸۷)، در رساله‌ی دکتری خود با عنوان "طراحی الگوی ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران" به این نتایج دست یافت که نگرش کارشناسان و مدیران نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان در سطح مساعدی قرار داشت. چالش‌ها و نارسایی‌های مهم در ارتباط با ساماندهی مدیریت دانش در سازمان از دیدگاه کارشناسان عبارت بودند از: نبود آموزش و توسعه متخصصان، نبود طراحی نظام آموزش مداوم و نبود جذب کاربران متخصص برای انجام مدیریت دانش بود که هر سه گویه فوق از لحاظ ماهیتی به موضوع منابع انسانی اشاره دارد. شاکری و همکاران (۱۳۸۶)، در بررسی‌ای به شناسایی عامل‌های مؤثر بر اجرای موفق مدیریت دانش در بخش تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی و تطبیق این عامل‌های با زیر معیارهای مدل (CAF) پرداخته‌اند. در این تحقیق عامل‌های رهبری، مدیریت منابع انسانی، راهبرد و خط‌مشی، شرکت‌ها و منابع، فرآیندها (خلق و کسب، ذخیره، تسهیم و انتقال، و کاربرد دانش) به عنوان عامل‌های مؤثر بر اجرای موفق مدیریت دانش در نظر گرفته شده است و نتایج بیانگر این است که در این مرکز دو عامل مدیریت منابع انسانی و شرکت‌ها و منابع در مدیریت دانش تأثیرگذار است.

یعقوب‌زاده (۱۳۸۷) در بررسی‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت دانش با یادگیری سازمانی" بیان کرده است که قابلیت یادگیری و ایجاد تغییر مناسب، کلیدی ترین قابلیت است که یک سازمان در دنیای رقابتی امروز می‌تواند داشته باشد و یکی از ابزارهای کارآمد به منظور انتقال و تسهیم دانش در سازمان، مدیریت دانش می باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که برای ارتقاء مدیریت دانش می بایست یادگیری در سازمان را افزایش داد. نتایج تحقیق امینی (۱۳۸۷)، در ارتباط با بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش بیانگر آن است که با افزایش سطح سرمایه اجتماعی در سازمان میزان مدیریت دانش در سازمان افزایش یافته است. همچنین کاظمی کفرانی (۱۳۸۶)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار چرخه مدیریت دانش" انجام داد. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که در این شرکت بین سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت واضح‌تر با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان میزان آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در ابعاد فرهنگ سازمانی، زیرساخت سازمان، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر افزایش یافته است.

عسگری (۱۳۸۴)، در بررسی‌ای به بررسی رابطه عامل‌های سازمانی با استراتژی مدیریت دانش پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین عامل‌های سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) و مدیریت دانش وجود دارد. مجیدیان (۱۳۸۶)، بررسی‌ای

۱- منظور از چارچوب ارزیابی عمومی (CAF) در این تحقیق ابزاری برای بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی، سوق دادن یکپارچه فعالیت‌ها در راستای کیفیت، و فرصت شناسایی نقاط پیشرفت و سطوح موفقیت سازمان است.

با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش" انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. بامداد صوفی (۱۳۸۶)، در تحقیقی به بررسی عامل‌های مؤثر بر موفقیت نظام مدیریت دانش در وزارت تعاون پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل‌های سازمانی مؤثر در موفقیت مدیریت دانش در وزارت تعاون به ترتیب شامل: رهبری دانش در سازمان، فرهنگ دانشی، سنجش دانش است.

با بررسی پیشینه تحقیقات موجود، عامل‌هایی مانند سرمایه اجتماعی (کاظمی کفرانی (۱۳۸۶)، الوانی و همکاران (۱۳۸۶)، امینی (۱۳۸۷))، یادگیری سازمانی (یعقوبزاده (۱۳۸۷))، مختارنیا (۱۳۸۷))، و فرهنگ سازمانی (عسگری (۱۳۸۴))، بامداد صوفی (۱۳۸۶)، مجیدیان (۱۳۸۶)، مراد (۱۳۸۷)، مختارنیا (۱۳۸۷))، زارع (۱۳۸۷))، رستگار (۱۳۸۸)) از عامل‌های مؤثر بر اجرا و بکارگیری مدیریت دانش در سازمان می‌باشد. با توجه به این که نگرش افراد تأثیر مستقیمی در شکل‌گیری رفتار آن‌ها دارد و از آنجایی که تحقیقی درباره نگرش کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان انجام نشده است، این تحقیق بر آن است که به این مقوله مهم بپردازد و در این راستا هدف‌های زیر را دنبال می‌نماید:

- ۱- توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس
- ۲- تعیین نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان
- ۳- بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل تحقیق و نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان
- ۴- تعیین عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان

روش شناسی تحقیق

این تحقیق با هدف بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان در سال ۱۳۸۹ طراحی و اجرا شد. این تحقیق از لحاظ نوع توصیفی-همبستگی است که با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس ($N=150$) می‌باشد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۹۲ نفر برآورد شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به کارشناسان، پرسشنامه‌ای بود که در قالب سه بخش طراحی شده است. بخش اول پرسشنامه شامل پرسش‌هایی برای مشخص شدن ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان بود. بخش دوم شامل پرسش‌هایی در زمینه عامل‌های مؤثر در نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش بود که شامل فرهنگ سازمانی (۱۴ گویه)، سرمایه اجتماعی (۱۳ گویه)، یادگیری سازمانی (۱۵ گویه)، که برای این منظور از طیف لیکرت پنج قسمتی (۱= بسیار کم، ۲= کم، ۳= میانگین، ۴= زیاد، ۵= بسیار زیاد) استفاده شد. در نهایت بخش سوم نگرش کارشناسان جهاد کشاورزی نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان (متغیر وابسته) در قالب ۱۰ گویه با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱= به طور کامل مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= بی‌نظم، ۴= موافقم، ۵= به طور کامل موافق) بررسی و در نهایت در چهار سطح (ضعیف، میانگین، خوب، عالی) تقسیم‌بندی شد. روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از نظرات اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و متخصصان و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس تأیید شد.

برای سنجش پایایی ابزار تحقیق ابتدا شمار ۳۰ پرسشنامه در میان کارشناسانی که جزء نمونه تحقیق به شمار نمی آمدند، توزیع شد که با آن پایایی متغیرهای تحقیق توسط ضریب آلفای کرنباخ (بالتر از ۰/۷) تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار تحلیلی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از آماره‌های توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، ضریب تغییرات (CV) و در بخش آمار تحلیلی نیز به فراخور نوع متغیرهای و هدف‌های تحقیق، از روش‌های تحلیل همبستگی (پیرسون و اسپیرمن) و آزمون‌های ناپارامتری مقایسه میانگین (من‌ویت‌نی و کروسکال والیس) و تحلیل رگرسیون چندگانه در محیط نرم افزار SPSSwin نسخه ۱۶ استفاده شد.

نتایج و بحث و نتیجه‌گیری

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان

میانگین سن کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس ۴۲ سال ($M=42/8$) با انحراف معیار حدود ۱ سال بود و بیشتر آنان (۳۹/۲ درصد) در گروه سنی ۴۷-۵۴ سال قرار داشتند. بیشتر کارشناسان (۸۱/۵ درصد) مرد و تنها ۱۸/۵ درصد از آن‌ها زن بودند. میانگین پیشینه کار در ۷۶/۲ درصد از کارشناسان جهاد کشاورزی استان فارس ۱۹ سال با انحراف معیار حدود ۸ سال بود. بیش از نیمی از کارکنان (۵۵/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۳۴/۸ درصد از آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند. بیشترین فراوانی از نظر رشته تحصیلی مربوط به رشته‌های زراعت (۲۷/۹ درصد) و گیاه‌پزشکی (۱۲/۸ درصد) و کمترین آنان مربوط به رشته اقتصاد (۱/۲ درصد) و ترویج کشاورزی (۴/۷ درصد) بود.

نگرش کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس نسبت به کاربست مدیریت دانش

به منظور سنجش نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، ۱۰ پرسش بسته با طیف لیکرت پنج قسمتی (به‌طور کامل موافقم - به‌طور کامل مخالفم) پرسیده شد. به منظور توصیف کیفی متغیر نگرش، از روش انحراف معیار از میانگین (ISDM)^۱ استفاده شد (Sadighi and Mohamadzadeh, 2003). این روش از جمله روش‌های مطرح برای توصیف کیفی نگرش به شمار می‌آید که در آن امتیازهای به دست آمده از میزان نگرش افراد به چهار سطح قابل تقسیم (صدیقی و درویش نیا، ۱۳۸۱؛ صدیقی و احمد پور، ۱۳۸۴) است. روش تبدیل امتیازهای کسب شده به چهار سطح بر اساس فرمول زیر به دست آمده است.

A=ضعیف: $Min \leq A < Mean - SD$

B=میانگین: $Mean - SD \leq B < Mean$

C=خوب: $Mean \leq C < Mean + SD$

D=عالی: $Mean + SD \leq D < Max$

^۱ - Interval of Standard Deviation from the Mean

مطابق با جدول ۱ بیش از نیمی (۶۲/۸ درصد) از کارشناسان دارای نگرش خوب (۳۹/۵ درصد) و عالی (۲۳/۳ درصد) نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان داشتند و تنها ۱۱/۶ درصد از آنان نگرش ضعیفی نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان داشتند. میانگین کل نگرش پاسخگویان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش ۴۰/۳۰ بود و بیانگر این است که بیشتر جامعه مورد بررسی نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در جهاد کشاورزی استان فارس نگرش خوب داشتند.

جدول ۱- توزیع نگرش کارشناسان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس (N= ۹۲)

سطوح نگرش	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	شاخص‌های آماری
ضعیف (۱۷-۳۳)	۱۰	۱۰/۰	۱۱/۶	۱۱/۶	میانگین: ۴۰/۳۰
میانگین (۳۳-۴۰)	۲۲	۲۲/۰	۲۵/۶	۳۷/۲	انحراف معیار: ۷/۱۰۳
خوب (۴۰-۴۷)	۳۴	۳۴/۰	۳۹/۵	۷۶/۷	کمینه: ۱۷
عالی (۴۷-۵۰)	۲۰	۲۰/۰	۲۳/۳	۱۰۰/۰	بیشینه: ۵۰
بدون پاسخ	۱۴	۱۴/۰	--	--	
مجموع	۹۲	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

(منبع: یافته‌های تحقیق)

اولویت‌بندی نگرش پاسخگویان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس از عامل‌های بسیار مهمی که در رابطه با سازماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی باید مورد بررسی قرار گیرد، نگرش جامعه مورد بررسی در رابطه با پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس است. بر اساس اولویت‌بندی گویه‌های نگرش پاسخگویان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، مطابق جدول ۲، بیشترین اولویت‌ها مربوط به « کاربرد مدیریت دانش در سازمان فرصت‌های جدیدی برای خدمات رسانی به وجود می‌آورد»، « مدیریت دانش تصمیم‌گیری‌های مؤثر و دقیق را به همراه دارد»، « در مقابل کم‌ترین اولویت‌ها مربوط به « با بکارگیری مدیریت دانش، اطلاعات و دانش از اشتباه‌عاری می‌شود»، و « با اجرای مدیریت دانش در سازمان از اعمال سلیقه در تصمیم‌گیری‌ها جلوگیری می‌شود» بود.

جدول ۲- اولویت بندی نگرش پاسخگویان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	نگرش پاسخگویان نسبت به مدیریت دانش
۱	۰/۱۸	۰/۷۹	۴/۱۴	کاربرد مدیریت دانش در سازمان فرصت های جدیدی برای خدمات رسانی به وجود می آورد.
۲	۰/۱۹	۰/۸۰	۴/۱۲	مدیریت دانش تصمیم گیری های مؤثر و دقیق را به همراه دارد.
۳	۰/۲۰	۰/۸۱	۴/۰۷	مدیریت دانش میزان همخوانی سازمان های ترویجی با تغییرات محیط را
۴	۰/۲۱	۰/۸۷	۴/۱۵	با مدیریت دانش فرآیند کسب ، پردازش و نشر دانش فراهم می شود.
۵	۰/۲۲	۰/۹۰	۴/۱۲	با مدیریت دانش اطلاعات و دانش به دست آمده روشن و شفاف می -
۶	۰/۲۳	۰/۹۳	۴/۰۶	با مدیریت دانش هزینه های کسب انتقال دانش / اطلاعات کاهش می -
۷	۰/۲۴	۱/۰۰	۴/۰۲	با اجرای مدیریت دانش در سازمان از سطحی نگرشی در برخورد با اطلاعات جلوگیری می شود.
۸	۰/۲۵	۱/۰۲	۴/۰۱	مدیریت دانش زمینه ساز ابداع ابتکار و خلاقیت در سازمان است.
۹	۰/۲۷	۱/۰۷	۳/۹۱	با اجرای مدیریت دانش در سازمان از اعمال سلیقه در تصمیم گیری ها
۱۰	۰/۳۰	۱/۱۱	۳/۶۲	با بکارگیری مدیریت دانش، اطلاعات و دانش از اشتباه عاری می شود.

(منبع: یافته های تحقیق)

مقایسه نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بر اساس سطح سواد با توجه به آن که شمار نمونه آماری در هر کدام از زیر گروه های سطح سواد (۳ زیر گروه و بیشتر) کم بوده و شرایط آزمون های پارامتری را دارا نبوده، لذا از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج به دست آمده از آزمون کروسکال والیس بر اساس سطح سواد کارشناسان (جدول ۳) نشان داد که تفاوت معنی داری بین نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش با توجه به سطح سواد وجود دارد. به عبارتی با احتمال یک درصد خطا می توان گفت بین نگرش پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۳- مقایسه نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بر اساس سطح سواد

متغیر گروه بندی	گروه ها	میانگین رتبه ای	کای اسکوئر	P-Value
سطح سواد	کارشناسی ارشد	۳۶/۸۱	۲۱۳/۴۴۲ **	۰/۰۰۶
	کارشناسی	۴۹/۲۱		
	کاردانی	۲۵/۴۰		
	دیپلم	۱۶/۳۸		

(منبع: یافته های تحقیق)

** معنی داری در سطح ۱ درصد

مقایسه نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بر اساس جنسیت با توجه به آن که شمار نمونه‌های آماری در هر یک از گروه‌های زن و مرد (تقسیم‌بندی از لحاظ جنسیت) شرایط آزمون پارامتری را دارا نبود، لذا برای مقایسه دیدگاه پاسخگویان بر اساس جنسیت از آزمون من‌ویتنی استفاده شد. نتایج به دست آمده از آزمون من‌ویتنی در بین کارشناسان (جدول ۴) نشان داد که بین نگرش زنان و مردان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس تفاوت معنی‌داری وجود داشت و کارشناسان مرد نسبت به کارشناسان زن نگرش مساعدتری داشتند.

جدول ۴- مقایسه نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بر اساس جنسیت

متغیر گروه بندی	گروه ها	میانگین رتبه‌ای	کای اسکوئر	P-Value
جنسیت	مرد	۴۴/۶۳	۵۲۷/۵۰۰ **	۰/۰۰۳
	زن	۳۰/۵۳		

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد (منبع: یافته‌های تحقیق)

همبستگی نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان با متغیرهای مستقل

بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحلیل همبستگی (جدول ۵)، بین سن پاسخگویان و نگرش آنان نسبت به کاربست مدیریت دانش، در سطح ۱ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. اما بین متغیرهای سطح تحصیلات، پیشینه خدمت با نگرش نسبت به کاربست مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۱ درصد وجود دارد. به عبارتی کارشناسان جوانتر و با سطح تحصیلات بالاتر گرایش مثبت نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان دارند.

جدول ۵- نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای مستقل با نگرش کارکنان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس

متغیرها	سطح سنجش	نوع آزمون	ضریب همبستگی (r)	P-Value
سن	فاصله‌ای	پیرسون	-۰/۵۵۹*	۰/۰۳۵
پیشینه خدمت	فاصله‌ای	پیرسون	۰/۵۹۸**	۰/۰۰۹
سطح تحصیلات	ترتیبی	اسپیرمن	۰/۴۸۰**	۰/۰۰۶
سرمایه اجتماعی	فاصله‌ای	پیرسون	۰/۶۳۳**	۰/۰۱۰
فرهنگ سازمانی	فاصله‌ای	پیرسون	۰/۶۵۶**	۰/۰۰۸
یادگیری سازمانی	فاصله‌ای	پیرسون	۰/۶۴۷**	۰/۰۰۱

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد (منبع: یافته‌های تحقیق)

همچنین نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی با نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، $0/633$ می‌باشد، که با احتمال $0/99$ درصد این رابطه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی در سازمان، نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان مساعدتر می‌شود. نتایج تحقیقات گذشته نیز این یافته را تأیید می‌کنند (کاظمی کفرانی (۱۳۸۶)، الوانی و همکاران (۱۳۸۶)، امینی (۱۳۸۷)). مطابق نتایج جدول ۵، ضریب همبستگی پیرسون متغیر فرهنگ سازمانی، با نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، $0/656$ می‌باشد، که با احتمال $0/99$ درصد این رابطه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که با ارتقاء فرهنگ سازمانی، نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان مساعدتر می‌شود. نتایج تحقیقات گذشته نیز این یافته را تأیید می‌کنند (عسگری (۱۳۸۴)، بامداد صوفی (۱۳۸۶)، مجیدیان (۱۳۸۶)، مراد (۱۳۸۷)، مختارنیا (۱۳۸۷)، زارع (۱۳۸۷)، رستگار (۱۳۸۸)). نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون متغیر یادگیری سازمانی با نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، $0/647$ می‌باشد، که با احتمال $0/99$ درصد این رابطه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که با افزایش میزان یادگیری در سازمان، نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان مساعدتر می‌شود. نتایج تحقیقات گذشته نیز این یافته را تأیید می‌کنند (یعقوب‌زاده (۱۳۸۷)، مختارنیا (۱۳۸۷)).

بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان و مدیران نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس

در این تحقیق به منظور تعیین میزان اثرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل تحقیق (یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی) بر نگرش کارشناسان و مدیران نسبت به بکارگیری مدیریت دانش، از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نتایج نشان داد (جدول ۶) که دو متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب وارد معادله شده که مقدار ضریب تعیین (R^2) برای هر کدام از آنها به ترتیب برابر $0/470$ ، $0/541$ بود و در مجموع این دو متغیر توانستند حدود ۵۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند. به عبارتی می‌توان بیان کرد که ۵۴ درصد از تغییرات در نگرش کارشناسان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش، به متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی مربوط می‌شود و ۴۶ درصد مابقی وابسته به عامل‌های دیگری است. مطابق جدول ۶، با توجه به مقادیر بتا ($Beta$)، یادگیری سازمانی به عنوان بیشترین متغیر اثرگذار بر نگرش کارشناسان و مدیران نسبت به بکارگیری مدیریت دانش بدست آمد. میزان F در جدول ۶ در سطح ۹۹ درصد ($Sig=0/00$) معنی‌دار شده است که بیانگر معنی‌دار بودن رگرسیون است. همچنین با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۶، معادله خطی به دست آمده از تحلیل رگرسیون را می‌توان به صورت معادله زیر نشان داد:

$$Y = 26/458 + 3/567 X_1 + 2/870 X_2$$

اجزای معادله رگرسیونی شامل (Y) = نگرش نسبت به بکارگیری مدیریت دانش، X_1 = یادگیری سازمانی، X_2 = سرمایه اجتماعی) می‌باشد. لذا دیده می‌شود که متغیر توسعه یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی در تبیین تغییرات متغیر وابسته

نگرش نسبت به بکارگیری مدیریت دانش سهمیم هستند. نتایج تحقیقات گذشته نیز این یافته را تأیید می کنند (الوانی و همکاران (۱۳۸۶)، کاظمی کفرانی (۱۳۸۶)، امینی (۱۳۸۷)، یعقوبزاده (۱۳۸۷)، مختارنیا (۱۳۸۷)).

جدول ۶- میزان تأثیر هر یک از مؤلفه های یادگیری سازمانی بر متغیر فرآیندهای مدیریت دانش از دیدگاه کارشناسان و مدیران جهاد کشاورزی

متغیرهای مستقل	ضریب (R ²)	تعیین ضرایب غیراستاندارد (B)	خطای معیار ضرایب استاندارد (β)	Sig.	t آماره
C: ضریب ثابت	-----	۲۶/۴۵۸	۱۰/۸۲۸	۰/۰۰۱	۳/۲۷۶**
X ₁ : یادگیری سازمانی	۰/۴۷۰	۳/۵۶۷	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰	۴/۴۰۸**
X ₂ : سرمایه اجتماعی	۰/۵۴۱	۲/۸۷۰	۱/۰۴۳	۰/۰۱۱	۲/۵۹۰**

** معنی داری در سطح یک درصد

(منبع: یافته های تحقیق)

$$**F_{45/119} = ۰/۰۰۰ \quad ۲df = ۰/۶۲۳R = ۰/۴۳ \quad R^2_{Ad} = ۰/۵۴۱ \quad R^2 =$$

نتیجه گیری و پیشنهادها

با بررسی نگرش کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی مشخص شد که بیش از نیمی از افراد نگرش مساعدی را نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در فضای سازمان داشتند. همچنین تفاوت معنی داری بین نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش با توجه به سطح سواد وجود داشت و کارشناسان مرد نسبت به کارشناسان زن نگرش مساعدتری نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان داشتند. از سوی دیگر کارشناسان جوانتر و با سطح تحصیلات بالاتر گرایش مثبت نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان دارند و از آن استقبال می کنند. هدف های دیگر این تحقیق تعیین رابطه بین عامل های مؤثر بر مدیریت دانش و نگرش کارشناسان پیرامون بکارگیری مدیریت دانش بود که لازم است مسئولان امر مواردی را که باعث کم شدن مانع های راستای کاربرد مدیریت دانش و مشوق افراد به این سوی باشد، ملحوظ دارند.

نتایج به دست آمده از بررسی داده ها مشخص نمود که فرهنگ سازمانی، در جهاد کشاورزی استان فارس، از لحاظ ایجاد فرصت هایی راستای اشتراک اطلاعات بین اعضا نمی تواند چندان نقش تسهیل گری در تشویق افراد به سوی تسهیم دانش و بکارگیری مدیریت دانش در محیط سازمان داشته باشد. این در حالی است که با توجه به رابطه مثبتی که بین فرهنگ سازمانی و نگرش کارشناسان نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در فضای سازمان وجود دارد، ایجاد فرصت های بیشتر برای اشتراک اطلاعات و ایجاد علاقه و انگیزه در بین اعضا می تواند نقش بسزائی در گرایش افراد به سوی بکارگیری مدیریت دانش داشته باشد. همچنین نتایج تحقیق مشخص نمود یادگیری سازمانی به نسبت مناسبی میان اعضا حکمفرما است. با توجه به رابطه ای که عامل یادگیری سازمانی با نگرش اعضا نسبت به بکارگیری دانش به دست آمد می توان نتیجه گرفت که با افزایش یادگیری سازمانی و تبدیل سازمان جهاد کشاورزی به سازمان یادگیرنده، افراد نگرش مناسب تری نسبت به کاربست مدیریت دانش در سازمان پیدا می کنند، بررسی سرمایه اجتماعی کارشناسان در سازمان، نشان دهنده این بود که اعضا از روابط رسمی و غیررسمی که با دیگر همکارانشان برقرار کرده بودند رضایت داشتند و با توجه به رابطه ای که عامل سرمایه اجتماعی با نگرش اعضا نسبت به بکارگیری دانش به دست آمد می توان نتیجه گرفت که با افزایش سرمایه اجتماعی میان کارشناسان،

- آنان نگرش مناسب‌تری نسبت کاربست مدیریت دانش در سازمان پیدا می‌کنند، لذا بر اساس یافته‌های این تحقیق پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود.
۱. با توجه به نتایج تحقیق و وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان با فراهم آوردن مشوق‌های لازم در راستای خلاقیت و نوآوری‌های افراد، پذیرش ایده‌های جدید از سوی افراد و ایجاد فرصت‌های بیشتری برای اشتراک اطلاعات راستای ایجاد انگیزه و علاقه بیشتر در اعضا نسبت به تسهیم دانش و بکارگیری مدیریت دانش در سازمان گام بردارند.
 ۲. با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، انجام فعالیت‌های گروهی و دسته جمعی بیشتر مورد تشویق مدیران سازمان قرار گیرد و زمینه مساعدی برای انجام این گونه فعالیت‌ها فراهم شود.
 ۳. با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین یادگیری سازمانی و نگرش کارشناسان نسبت به کاربست مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود زمینه مناسبی برای آشنایی هرچه بیشتر کارشناسان نسبت به وظایف و اطلاعات دیگر همکاران به وجود آید تا از این راه قابلیت برقراری ارتباط فرد با پایگاه‌های دانشی مربوط به خود افزایش یابد.
 ۴. این تحقیق به شناسایی برخی عامل‌های مؤثر در نگرش افراد نسبت به کاربست مدیریت دانش پرداخت. با توجه به این که عامل‌های دیگری هم می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند لازم است که در تحقیقات آتی عامل‌های دیگری شناسایی شوند.

منابع

۱. ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). "مدیریت دانش در سازمان"، تهران: انتشارات پیوند نو.
۲. امینی، آزاده (۱۳۸۷). "تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۳. بامدادصوفی، جهانیار (۱۳۸۶). "عامل‌های مؤثر بر استقرار موفقیت آمیز سیستم مدیریت دانش در وزارت تعاون". مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳ و ۱۴ بهمن.
۴. بهرادفر، عادل، فرزانیان، مریم. (۱۳۸۸). "ترویج کشاورزی و مدیریت دانش در بخش کشاورزی با تأکید بر هم‌آمیزی نظام‌های دانش مدرن و بومی-نظام‌های نوآوری کشاورزی"، مجموعه مقالات سومین گنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران، مشهد، ۱۱ و ۱۲ اسفند.
۵. پزشکی راد، غلامرضا؛ علیزاده، ندا؛ زمانی میان‌دشتی، ناصر. (۱۳۸۹). "بررسی عامل‌های مؤثر بر نگرش کارشناسان سازمان ترویج و آموزش کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی نسبت به تسهیم دانش در سازمان"، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲- ۴۱، شماره ۱.
۶. تافر، الف. (۱۳۸۱). "جایجایی قدرت". ترجمه: شهیندوخت خوارزمی، انتشارات مترجم، تهران ۱۳۸۱.
۷. رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۸). "بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشگاه تهران.
۸. زارع، سید محسن (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر توانمندسازها بر فرآیندهای مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان.
۹. شاکری، فاطمه و همکاران (۱۳۸۶). "سنجش توانمندسازهای مدیریت دانش در بخش تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی با استفاده از چارچوب ارزیابی عمومی". مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳ و ۱۴ بهمن.

۱۰. صالحی، لاله؛ رضوانفر، احمد. (۱۳۸۸). "موانع مدیریت دانش در نظام ترویج و آموزش کشاورزی"، مجموعه مقالات سومین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران، مشهد، ۱۱ و ۱۲ اسفند.
۱۱. صدیقی، ح. و درویش نیا، ع.ا. (۱۳۸۱). "بررسی میزان موفقیت شرکت‌های تعاونی روستایی استان مازندران. مجله علوم کشاورزی ایران"، دوره ۳۳، شماره ۲، صص ۳۲۳-۳۱۳.
۱۲. صدیقی، ح. و احمدپورخاک، ا. (۱۳۸۴). "سنجش نگرش کشاورزان زعفرانکار نسبت به تولید و توسعه کشت زعفران و بررسی مسائل و مشکلات آنان، مطالعه موردی شهرستان گناباد". مجله علوم کشاورزی - جلد ۳۶، شماره ۳، ۶۸۹-۶۹۹.
۱۳. عسگری، ناصر (۱۳۸۴). "بررسی رابطه عامل‌های سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۴. قلیچ لی، بهروز؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی)" فصلنامه مدیریت دانش، سال ۱۹، شماره ۷۵، از صفحه ۱۲۵ تا ۱۴۷.
۱۵. کاظمی کفرانی، ابراهیم (۱۳۸۶). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار چرخه مدیریت دانش در شرکت فولاد مبارکه اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم، دانشگاه تهران.
۱۶. مجیدیان، علی اکبر. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت ایران خودرو)". مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، ۱۳ و ۱۴ بهمن.
۱۷. مختارنیا، محمد (۱۳۸۷). "طراحی الگوی ساماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران" رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی.
۱۸. مختارنیا، محمد؛ رضوانفر، احمد؛ شعبانعلی فمی، حسین، جعفری‌نژاد، احمد. (۱۳۸۸). "چالش‌ها و مشکلات سازماندهی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی کشور"، مجموعه مقالات سومین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران، مشهد، ۱۱ و ۱۲ اسفند.
۱۹. مراد، پروانه (۱۳۸۷). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره شهر" پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۲۰. منوریان، عباس. (۱۳۸۵). "مدیریت دانش و دانایی". ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، شماره ۷۴-۷۳، تهران.
۲۱. الوانی، مهدی؛ ناطق، تهمینه؛ و محود مهدی فراخی. (۱۳۸۶). "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی". فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۵.
۲۲. یعقوب زاده، مریم (۱۳۸۷). "بررسی رابطه مدیریت دانش با یادگیری سازمانی (مطالعه موردی سازمان نقشه برداری کل کشور)". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
23. Argyris, Chris (1992) *Overcoming Organizational Defenses: Facilitating Organizational Learning*. Boston: Allyn and Bacon.
24. Budd, J.M.(1998). "The academic library: Its context, its purpose and its operation.", Englewood, business, queens.ca/knowledge/workingpapers/working/working_03_11.pdf
25. Davenport, Thomas H. and Prusak, Laurence. (1998). "Working Knowledge. Harvard Business School: Press Boston", Massachusetts.
26. Raimi, R.A. and Seliaman, M.E.(2007). "Towards a Knowledge Management Model for university."
27. Sadighi, H., & Mohamadzadeh, G. (2003). "Extension professional Staff, Attitude Toward participatory Approach of Extension Activities and Rural Development". *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 9(2), 7-15.
28. Schwartz, H. and S., Davis. (1981). *Matching corporate culture and business strategy*.
29. Smith, H.A. and Mc Keen, J.D. (2003). "Instilling a knowledge-sharing culture".
30. Verna, Allee. (2001). "Principles of Knowledge Management", American Society for Training and Development (ASTD).