

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال دهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵
صص ۱۱۹-۱۰۱

بررسی رابطه چگونگی استقرار مدیریت دانش با سلامت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران محسن کچوئی^۱، ناصر عباس زاده^۲، حسن رضا زین آبادی^۳

چکیده

این تحقیق با هدف مطالعه و بررسی رابطه چگونگی استقرار مدیریت دانش با سلامت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. روش تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری (۴۳۴ نفر) کلیه کارکنان رسمی شاغل در بخش‌های آموزشی، اداری و پژوهشی در ادارت مناطق ۱۹ گانه بودند. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۸۱ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری به خوشه‌ای و سپس تصادفی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استقرار مدیریت دانش با ضریب پایایی ۰/۸۷ و پرسشنامه سلامت سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۰ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی اسپیرمن رو، آزمون T، تحلیل واریانس، آزمون دانکن و رگرسیون تک متغیره و چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین چگونگی استقرار مدیریت دانش با سلامت سازمانی همبستگی ناقص و مستقیم وجود دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، سلامت سازمانی، استقرار مدیریت دانش

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۲/۲۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه خوارزمی تهران (نویسنده مسئول)

tqm1000@gmail.com

^۲ - دکتری مدیریت آموزشی، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

Dr.naserabaszadeh@yahoo.com

^۳ - دکتری مدیریت آموزشی، دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه خوارزمی تهران hzeinabadi@yahoo.com

مقدمه

دانش^۱ یکی از عوامل مهم توانایی سازمان‌ها برای رقابت در بازار جدید جهانی است. بنابراین سازمان‌ها باید آن را یک منبع ارزشمند و گرانبها بدانند و از آن برای دستیابی به آگاهی و مهارت جمعی به منظور ایجاد پایگاه دانش سازمانی بزرگ تر، استفاده برند. از یک سو مدیریت دانش^۲ سال‌های زیادی است که وجود دارد، از سوی دیگر فقط در چند سال اخیر به آن توجه چشمگیری شده است. امروزه گفته می‌شود که ارزش افزوده در بیشتر حرفه‌ها، به شکل دانش بروز می‌کند. صنعت فناوری اطلاعات بر این باور اشاره دارد که مدیریت دانش نه تنها هزینه‌ها را کاهش و انعطاف‌پذیری راهبردی را افزایش می‌دهد، بلکه تولید و کاربرد دانش را به ویژه در شرکت هادی که در محیط‌های فعال به رقابت می‌پردازند، سهل و آسان می‌کند (یمین فیروز، ۱۳۸۲: ۹۷). مفهوم مدیریت دانش پاسخ نظری و عملی به نیازها و الزامات عصر دانش و انفجار اطلاعات است. همچنین باید دانش را عامل پیش برنده و کلیدی در موفقیت سازمان به شمار آورد. محیط کار قرن بیست و یکم با سده‌ی پیش از آن تفاوت زیادی دارد. این وضع در آینده و در جهت‌های غیر قابل پیش‌بینی به سرعت تغییر خواهد یافت. تنها چیزی که قطعی خواهد ماند، روی دادن تغییر است. از جمله اصولی که زندگی نوین سازمانی بر آن‌ها استوار است، عبارتند از: ضرورت پاسخ سریع به ایده‌ها و مدل‌های جدید بازرگانی، نرخ رشد فزاینده و مستمر تغییرات فناوری، نوآوری سریع در ارائه محصولات و خدمات که از محتوای دانش بیشتری برخوردارند، چالش انگیزی مسائل مدیریت و راهبری که بیش از پیش پیچیده و مسأله ساز می‌شوند، سرعت روند تغییری که سازمان‌ها را در مقابل منسوخ یا کهنه شدن مبنای دانش خود آسیب پذیر تر می‌کنند، ضرورت یادگیری مادام‌العمر، دانش آفرینی و مشارکت نیروی کار (آهنچیان و قلی زاده، ۱۳۸۷: ۱۵). شواهد حاکی از آن است که تمایل فزاینده‌ای برای بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها پدید آمده است و عواملی مانند جهانی شدن، شهروندمداری، مشارکت و دانش محوری ضرورت این امر را در سازمان‌های دولتی افزایش داده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). چنانچه مدیریت دانش در سازمان به طور صحیح به کار گرفته شود کار کردن با لذت و همراه با رضایتمندی و خودشکوفایی از یک سو و پیشرفت امور و شکوفایی کار

1. Knowledge
2. Knowledge Management

و سلامت سازمانی^۱ از سوی دیگر است. سلامت سازمانی، مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالادی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانائی، تخصص، شخصیت‌ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستم تأثیر بسزایی دارد (جاهد، ۱۳۸۴: ۱۶). ماتیو مایلز^۲ (۱۹۹۶) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانائی بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (هوی و میسکل، ۱۹۸۷، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲). بیل ویلکرسون^۳ (۲۰۰۷) رییس کنفرانس اقتصادی، کاری روی سلامت ذهنی کارکنان انجام داده است. مطابق این تحقیق یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک‌تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر پیوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند که وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را بالا خواهد برد. براساس پژوهش‌های انجام شده در زمینه شناسایی عوامل موفقیت مدیریت دانش و همچنین مطالعات موردی مدیریت دانش در جهان، عوامل اصلی را که برای موفقیت مدیریت دانش حیاتی است می‌توان در سه گروه طبقه‌بندی کرد.



شکل ۱. عناصر مهم در چارچوب مدیریت دانش

به طور کلی هرگونه تغییر در یک سازمانی ناظر بر سه حوزه مرتبط با یکدیگر است. این سه حوزه شامل ساختار، فناوری و انسان می‌گردد. تغییر در سازمان، بر ساختارها اثرات اصلاحی یا

-
1. Organizational Health
 2. Mathew Miles
 3. Bill Wilkerson

ایجاد یا حذفی می‌گذارد (ساختار) یا باعث ایجاد، تغییر و یا حتی حذف فناوری می‌شود (فناوری اطلاعات و ارتباطات) و نگرش درباره انسان را به عنوان عنصر اصلی سازمان، متحول می‌سازد (منابع انسانی). یک تحول زمانی خواهد توانست تحولی پایدار و موثر باشد که در هر سه حوزه به بهترین شکل ایفای نقش نماید (اسلامی، ۱۳۸۸). مدیریت دانش^۱ (افرازه، ۱۳۸۶) عبارت است از فرآیند خلق دانش، کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار و به اشتراک گذاری و بکارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان، که از طریق پیوند میان منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. چگونگی استقرار مدیریت دانش^۲، اشاره دارد به چستی و شرایطی که در آن کارکنان ستادی مدیریت دانش در سازمان درک جامع، فرصت کافی، تعهد کاری و مطلوبیت انگیزشی بالایی در اجرا داشته باشند. هوی و فوریست (۱۹۸۶) سلامت سازمانی^۳ را توانایی سازمان برای بقاء و نیز داشتن رشد و توسعه در برخورد با عوامل گوناگون محیطی به منظور کسب هدف‌های اصلی خود دانسته و متشکل از هفت بعد نفوذ در مافوق، ساخت دهی، مراعات، حمایت منابع، تاکید علمی، روحیه و یگانگی نهادی بیان می‌کند. ماتیلو مایلز^۴ (۱۹۶۹) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. (هوی و میسکل، ۱۹۸۷، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲). لاجوردی و خان بابایی در سال ۱۳۸۶ پژوهشی با عنوان بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در تیم‌های کاری را در دانشگاه شهید بهشتی انجام دادند که، هدف اصلی این تحقیق شناسایی و بررسی ویژگی‌های تیم‌های کاری در تسهیل مدیریت دانش بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون خطی چند منظوره متغیره و تحلیل عامل استفاده شده و برای آزمون فرضیه‌ها، داده‌ها در دو فاز خلق و فاز انتقال و یکپارچگی دانش، تجزیه و تحلیل شده‌اند. برخی از نتایج تحقیق عبارتند از: وجود

-
1. knowledge management
 2. How to deploy knowledge management
 3. Organization Health
 4. Mathew Miles

مهارت‌های مکمل و نیز فضای اعتماد در بین اعضای تیم‌های کاری از مهمترین عوامل در تسهیل مدیریت دانش (در هر دو فاز) بودند. لیکن، ویژگی خود مدیریتی و استقلال و آزادی عمل اعضا به عنوان عوامل موثر فقط در فاز خلق دانش شناخته شدند. در سال ۱۳۸۸ لباف پژوهشی را با عنوان " بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش بر طبق الگوی کوان یو وانگ در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار انجام داد. برای این منظور در این پژوهش از تحلیل فریدمن استفاده شد. ابزار سنجش، پرسشنامه ۷۲ سوالی بود. پس از تجزیه و تحلیل مشخص شد که مولفه حمایت مدیریت ارشد، چه در بین واحدهای دانشگاهی و چه در بین حوزه‌های مختلف منطقه ۱۰ از بالاترین رتبه میانگین و مولفه کمک‌های انگیزشی و مدیریت منابع انسانی نسبت به سایر مولفه‌ها از کمترین امتیاز برخوردار بوده‌اند. در سال ۱۳۸۶ تحقیقی توسط آقاسی کرمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار با هدف مطالعه و بررسی سلامت سازمانی ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران بر طبق الگوی هوی و فیلدمن انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی ادارات مناطق ۱۹ گانه تفاوت معنادار وجود ندارد. سلامت سازمانی ادارات از بعد فنی و اداری بالاتر از حد میانگین بوده و از بعد نهادی پایین تر از حد میانگین قرار دارد. منطقه جغرافیایی، مدرک تحصیلی، جنسیت آزمودنی‌ها در نمره سلامت سازمانی موثر بوده و سابقه خدمت آنها بی تاثیر بوده است. همچنین بین سلامت سازمانی و ابعاد روحیه، تاکید علمی، مراعات، ساخت دهی، نفوذ مدیر و حمایت منابع همبستگی مثبت وجود دارد اما بین سلامت سازمانی و بعد یگانگی نهادی همبستگی مثبت وجود ندارد. پژوهشی دیگر در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ توسط سلیمانی با هدف بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران بر اساس الگوی هوی و فیلدمن انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد مدارس دخترانه نسبت به مدارس پسرانه از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار هستند. همچنین مدارس غیرانتفاعی نسبت به مدارس دولتی از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار هستند. این برتری در تمامی ابعاد سلامت سازمانی بجز بعد ساخت دهی مشهود است. شایان ذکر است این پژوهش نشان داد که سطح تحصیل معلمان در ارزیابی آنان از وضعیت سلامت سازمانی تاثیر گذار است. این تاثیر گذاری در تمامی ابعاد بجز بعد یگانگی نهادی خود را نشان داده است. همچنین در سال ۱۳۸۶ تحقیقی توسط ملاحسینی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی

شهر کرمان انجام شد. فرضیه‌های این تحقیق عبارتند از: (۱) بین خلق دانش با سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد. (۲) بین انتقال دانش با سلامت سازمانی در سازمان‌های دواتی شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج تحقیق و براساس فرضیه‌ها مشخص شد که بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد. پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش و سازمان‌های دولتی» در سال ۱۹۹۹ توسط میکالوپولوس و سایکوجیس^۱ در سازمان‌های دولتی یونان انجام شد. این پژوهش با این سوال اصلی شروع می‌شود که «چگونه می‌توان بین سازمان‌های دولتی و مدیریت دانش تناسب ایجاد کرد؟». یافته‌های این پژوهش حاکی از اهمیت فرآیند آموزش و یادگیری سازمانی و همچنین اهمیت نقش مدیران در موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی است. در این پژوهش، مدیران در سطوح سه گانه سازمانی (عالی، میانی و عملیاتی) از نظر اثر گذاری بر مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یافته‌های این پژوهش گویای اهمیت بیشتر مدیران میانی در این خصوص است. از نظر این پژوهشگران، مدیران میانی به علت ایفای نقش رابط بین سطوح عالی و عملیاتی، اثر گذاری بیشتری بر مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی دارند. از این رو توجه بیشتری به اهمیت این سطح در موفقیت برنامه‌های مدیریتی دانش در سازمان‌های دولتی را پیشنهاد نموده‌اند. (ید کالوپولوس: ۲۰۰۰: ۳۱-۱).

استقرار مدیریت دانش: بر اساس مدلی برگرفته از داوینپورت، فرایند استقرار مدیریت دانش شامل: اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش می‌شود (رمضانی، ۱۳۸۳).

اکتساب دانش^۲: شامل استنباط، جمع آوری، تجزیه و تحلیل، مدل‌سازی و اعتبار سنجی دانش می‌باشد (زارعی، ۱۳۸۷). یکی از راه‌های به دست آوردن دانش جدید، همکاری و مشارکت با بخش‌های دیگر صنعت و رقبا در حیطه کاری سازمان است تا بتوانیم از قوه ابتکارات دیگر سازمان‌ها استفاده کنیم (رمضانی، ۱۳۸۳). این مرحله شامل: داشتن نگرش سیستمی توسط کارکنان، شناخت مشکلات و قدرت تنظیم گزارش تحلیلی توسط کارکنان ستادی، آشنایی

^۱ - Michalopoulos & Psychogios

^۲ - Knowledge Acquisition

کارکنان با جدول (چارت) سازمانی و گردآوری اطلاعات در مورد جریان کار (چگونگی جریان کار در سازمان) می‌شود.

ایجاد دانش^۱: سازمان‌ها با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و کنونی با روشهای مختلف به خلق واقعیت‌ها و مفاهیم جدید می‌پردازند. ایجاد دانش فرآیند مهمی است که در آن انگیزه، تلقین، تجربه، و شانس، نقش مهمی ایفا می‌کنند (لین و دیگران، ۱۹۹۶، به نقل از زارعی، ۱۳۸۷). معیار سنجش دانش نو، نقش مؤثر آن در حل مسائل جاری و نوآوری در بازار است (زارعی، ۱۳۸۷). این مرحله در ارتباط با مهندسی مجدد سازمان، سازمان دهی جدید و مورد نیاز سازمان، آشنایی با فنون تجزیه و تحلیل سیستم‌ها، ایجاد برنامه‌ریزی لازم برای انجام امورات و کارسنجی می‌باشد.

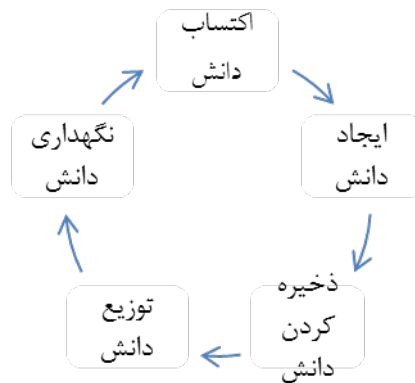
ذخیره کردن دانش^۲: عبارت است از مهیاسازی شرایط، سیاست‌ها، ساز و کارها و فناوری‌های مناسب برای تسهیم دانش در سازمان، که بر ترکیب جنبه‌های فرهنگ و فناوری سازمان تاکید دارد (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲). این مرحله شامل بررسی و کنترل فرم‌ها، بررسی محل کار و روش‌های بایگانی، و ایجاد و گسترش سیستم‌های اطلاعاتی می‌شود.

توزیع دانش^۳: توزیع دانش، فرایند اشتراک گذاشتن و گسترش دادن دانش است که اکنون در درون سازمان‌ها اجرا می‌شود برای اینکه دانش با ارزش شود باید با دیگران تقسیم شود انتقال و اشتراک می‌تواند فعال یا منفعل باشد. دانش را می‌توان با استفاده از ابزارهای مدیریت دانش (نظام‌های اطلاعاتی) در کتابخانه‌ها یا مراکز اطلاع‌رسانی یا از طریق تعامل شخصی انتقال داد (زارعی، ۱۳۸۷). از کاربردهای فناوری در انتقال دانش نامشهود این است که بسیاری از سازمان‌ها، خاطره‌ها، تجربیات و داستان‌های مربوط به مدیران ارشد خود را قبل از ترک سازمان، روی فیلم‌های ویدئویی و یا صفحه‌های فشرده نوری ضبط می‌کنند (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹ به نقل از جعفری مقدم، ۱۳۸۵: ۱۸۹).

نگهداری دانش^۴: نگهداری دانش محافظت، دسترسی به موقع، استفاده مجدد و به هنگام‌سازی مداوم دانش سازمان را تضمین می‌کند (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲). در ضمن،

-
1. Creating knowledge
 2. Lay knowledge
 3. Distribution of knowledge
 4. Knowledge Store

روش‌های گوناگونی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش خلق شده است که تفاوت آن‌ها ناشی از اختلاف نظرهای جزئی در مورد مدیریت دانش و نیز گوناگونی سازمان‌ها و نیازهایشان است.



شکل ۲. چرخه استقرار مدیریت دانش

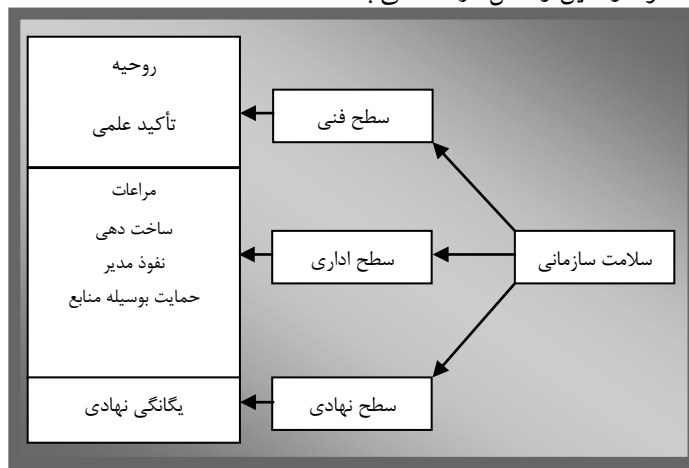
سلامت سازمانی: تالکوت پارسونز پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های رسمی مثل مدرسه، مسئولیت و کنترل این نیازها را در سه سطح متفاوت از خود بروز می‌دهند: سطوح تکنیکی^۱ (فنی)، اداری^۲ و نهادی^۳.

الف) سطح فنی: این سطح شامل دو بعد است: ۱- روحیه: عبارت از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار است که هیئت آموزشی را فرا گرفته است. ۲- تأکید علمی: از طرف دیگر عبارت از تأکید سازمان بر ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان. (هوی و میسکل، ۱۹۸۹: ۴۵۰ و ۴۵۱).

ب) سطح اداری: این سطح شامل چهار بعد است: ۱- مراعات: عبارت از رفتار مدیری است که باز، دوستانه و حمایتی می‌باشد. ۲- ساخت دهی: رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند. ۳- نفوذ مدیر: عبارت از توانایی وی به تأثیر در تصمیمات مافوق‌هاست. ۴- حمایت به وسیله منابع: عبارت است از میزان تهیه مواد و وسایل لازم و ضروری و مورد درخواست کارکنان.

-
1. Technical
 2. Managerial
 3. Institutional

ج) **سطح نهادی (یگانگی نهادی):** عبارت از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. مدرسی که دارای یگانگی هستند از تقاضاهای غیر معقول والدین و محل در امان می باشند.



شکل ۳. سطوح و ابعاد سلامت سازمانی

مدیران حرفه‌ای دانش، به خاطر رشد انفجاری دانش، طول عمر کوتاه آن و ماهیت روز افزون و دانش محور همه فرایندهای مدیریتی، با تقاضاهای فوق العاده مواجه اند. سازمان‌ها برای بقا و رقابت در جامعه دانش، بایستی مدیریت دارایی فکری خویش را بیاموزند. چارلز هندی^۱ (۱۹۹۰)، معتقد است ارزش سرمایه فکری سازمان چندین برابر دارایی‌های مادی آن است (گیلبرت، ترجمه حسینی خواه، ۱۳۸۵: ۱۳). پیاده‌سازی مدیریت دانش در سطح سازمان اگرچه ممکن است هزینه بر باشد، اما در عوض سرمایه‌های دانشی و متعاقب آن سایر سرمایه‌ها را بخصوص در مراحل ابتدایی به سرعت افزایش می‌دهد. انسان بازیگر اصلی در خلق، ذخیره‌سازی، انتشار و به کارگیری دانش است. دانش در تاروپود سازمان، در فرهنگ سازمان، در قوانین و دستورالعمل‌های کاری و در سیستم‌ها و تکنولوژی‌های به کار رفته در سازمان نهفته است. دانش، نه فقط در افراد مجزا، بلکه در گروه‌های انسانی، در اجتماعات و بالاخره در روابط بین سازمان‌ها نهفته است. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی‌های سازمانی می‌شود. پس از آنکه

^۱ Charles Handy

جایگاه مدیریت دانش در سازمان مشخص شد و استراتژی‌های سازمان بر این اساس نقش بست آنگاه باید به دنبال آن باشیم تا مراجعان با این سازمان هم در چارچوب مدیریت دانش سطح علمی و فرهنگی و توانایی خود را افزوده تا بتوانند از خدمات سازمان بدون مشکل و در کمال آرامش و رضایت استفاده نمایند. از طرفی وقتی مسئولان و کارکنان آموزش و پرورش در محیطی سالم مشغول به کار شوند به نحو بهتری می‌توانند وظایف خود را انجام دهند و در نهایت نتیجه کار چنین سازمانی این است که جامعه را در زمینه‌های مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و... از عقب ماندگی نجات می‌دهند. به رغم تشخیص ضرورت مدیریت شایسته منابع دانش، درباره درک این نکته که چگونه می‌توان دانش را به نحو مطلوب به کار گرفت، هنوز در آغاز راهیم. بسیاری از سازمان‌ها در زمینه چگونگی تحقق مدیریت دانش به بهترین نحو دچار سرگشتگی شده‌اند و حتی در برخی موسسات، از جمله آموزش و پرورش تلاش‌های ناچیزی برای تصاحب آن صورت گرفته است. گرچه بیشتر رهبران سازمان از دانش سازمانی مستتر در اذهان کارکنان خود آگاهی دارند، اما قادر به استخراج آن‌ها نیستند. اهمیت این امر زمانی آشکار می‌شود که منابع انسانی کلیدی سازمان را ترک می‌کند. چنانچه ساز و کارهای مناسبی برای بهره‌گیری از دانش کارکنان وجود نداشته باشد، وقتی آن‌ها از سازمان خارج می‌شوند، دانشی که دارند نیز همراه با آن‌ها خارج می‌شود. دانش از دست رفته برای سازمان زیان‌های جدی به بار می‌آورد. بر این اساس برآورد می‌شود که به طور متوسط هر سازمانی در نتیجه جابجائی منابع انسانی اش هر پنج سال نیمی از سرمایه دانش خود را از دست می‌دهد (آهنچیان و قلی‌زاده، ۱۳۸۷: ۲۲). یکی از نتایج بکارگیری مدیریت دانش با توجه به تأیید فرضیات سلامت سازمانی می‌باشد. یک سازمان همواره برای بقای خود با مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان باید مبارزه کند. لازمه مبارزه با مشکلات، شناخت مشکلات و ابعاد مختلف آن می‌باشد. سازمان سالم، سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به اهداف و مقاصد انسانی خود دست یابد. موانعی که در دستیابی به هدف‌هایش با آن مواجه می‌شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین باشد و قابلیت انعطاف داشته باشد و برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۷۷: ۲۵). با نگاهی به پژوهش‌های انجام شده در ایران متوجه می‌شویم که رابطه‌ی چگونگی استقرار مدیریت دانش و

متغیر سلامت سازمانی مغفول واقع شده است. این در حالی است که اگر مدیریت دانش به نحو مطلوب در سازمان آموزش و پرورش مستقر شود، سلامت سازمانی از وضع بهتری برخوردار خواهد بود. با توجه به مسأله‌ی مذکور، اهداف و سوالات تحقیق بدین صورت مطرح شده‌اند: هدف این پژوهش از یک سو ارزیابی وضع موجود استقرار مدیریت دانش و از سوی دیگر ارزیابی وضع موجود سلامت سازمانی به منظور بررسی معناداری رابطه‌ی مستقیم و غیر مستقیم بین آن دو متغیر می‌باشد. برای تحقق این اهداف سوالات پژوهشی ذیل مطرح می‌گردد:

- ۱- وضعیت موجود مراحل استقرار مدیریت دانش در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران چگونه است؟
- ۲- ارزیابی وضعیت موجود ابعاد سلامت سازمانی در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران چگونه است؟
- ۳- آیا بین چگونگی استقرار مدیریت دانش و سلامت سازمانی در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی شاغل در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و اداری می‌باشد. این کارکنان عبارتند از: معاونان آموزشی، مسئولان مقاطع ابتدائی، راهنمایی و متوسطه و کارشناسان مربوطه، معاونت پرورشی و تربیت بدنی، گروه‌های آموزشی و کارشناسان مربوطه، امتحانات، امور تربیتی، فناوری اطلاعات و امور اداری (کارگزینی). کارکنان مورد نظر در پژوهش شاغل در ادارات مناطق ۱۹ گانه ی اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران می‌باشند که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به طور تمام وقت به انجام خدمت مشغول می‌باشند. ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران به چهار حوزه جغرافیائی جنوب، شرق، غرب و مرکز طبقه‌بندی شد. تعداد کارکنان رسمی شاغل در آن ادارات که در بخش‌های آموزش، پژوهشی و اداری مشغول خدمت بودند ۴۳۴ نفر بود که جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۱ نفر تعیین شد. از هر حوزه دو منطقه به صورت طبقه‌ای انتخاب شد و پرسشنامه‌ها به صورت اتفاقی بین آزمودنی‌ها توزیع شد. در پژوهش حاضر با توجه به گام‌های اساسی استقرار مدیریت دانش و

پرسشنامه‌های موجود در زمینه مدیریت دانش، سوالات طراحی شده و در دو مرحله تنظیم گردیدند: در مرحله اول در ابتدا با یک مطالعه اکتشافی و طرح ۶ سوال باز پاسخ میزان تمایل و موافقت برخی از کارکنان موثر در ادارات آموزش و پرورش در زمینه اجرای مدیریت دانش بررسی گردید. (ب) در مرحله دوم از دو پرسشنامه استفاده شد. **الف** - پرسشنامه استقرار مدیریت دانش: این پرسشنامه پس از بررسی سوالات مرحله اول و مطالعه متون مرتبط با سلامت سازمانی و تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و همچنین با کمک استادان راهنما و مشاور متناسب با اهداف تحقیق برای جمع آوری داده‌ها با ۲۸ سوال تنظیم گردید. به منظور ارزیابی مراحل پنج گانه استقرار مدیریت دانش با توجه به اینکه هریک از این مراحل دارای تعدادی سوال می‌باشد از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. **ب** - پرسشنامه سلامت سازمانی: در این پژوهش برای سنجش میزان سلامت سازمانی ادارات آموزش و پرورش از ابزار اندازه گیری سلامت سازمانی (OHI) فهرست اصلاح شده توسط هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) (توسعه و اصلاح پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) از طریق تکنیک عاملی) استفاده به عمل آمده است. شایان ذکر است این پرسشنامه در مقاله‌ای در سال ۱۳۷۸ توسط علاقه بند به صورت ترجمه در فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش ارائه شده است. این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ با ۳۵ گویه تنظیم شد. گویه‌های پرسشنامه با توجه به ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن تنظیم گردیده است.

یافته‌ها

سوال اول: وضعیت موجود مراحل استقرار مدیریت دانش در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران چگونه است؟

جدول ۱. آماره T برای مقایسه نمره استقرار مدیریت دانش با میانگین نظری

آزمون تی با عدد ثابت						
Test Value = 3						
فاصله اطمینان	میانگین اختلافات	Sig	df	T	حد پائین	
					حد بالا	حد پائین
مدیریت دانش	۰.۲۵۷۷۵	۰.۰۰۰	۱۸۰	۷.۵۱۵	۰.۱۹۰۱	۰.۳۲۵۴
اکتساب دانش	۰.۱۲۱۵۵	۰.۰۰۴	۱۸۰	۲.۹۲۵	۰.۰۳۹۵	۰.۲۰۳۵
ایجاد دانش	۰.۳۲۴۱۳	۰.۰۰۰	۱۸۰	۸.۷۷۷	۰.۲۵۱۳	۰.۳۹۷۰
ذخیره کردن دانش	۰.۲۱۸۷۸	۰.۰۰۰	۱۸۰	۵.۰۴۹	۰.۱۳۳۳	۰.۲۰۴۳
توزیع دانش	۰.۳۰۰۱۸	۰.۰۰۰	۱۸۰	۷.۰۲۳	۰.۲۱۵۸	۰.۳۸۴۵
نگهداری دانش	۰.۳۲۴۱۳	۰.۰۰۰	۱۸۰	۶.۳۵۵	۰.۲۲۳۵	۰.۴۲۴۸

با توجه به جدول فوق و سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵. فرض صفر در تمامی ابعاد رد می شود و این بدین معنی است میانگین مخالف سه می باشد و با توجه به اینکه تمامی فواصل اطمینان دارای حد پائین و حد بالای مثبت هستند میانگین تمامی ابعاد از ۳ بزرگتر بوده و در حد مطلوبی قرار دارند.

سوال دوم: ارزیابی وضعیت موجود ابعاد سلامت سازمانی در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران در چگونه است؟

جدول ۲. آزمون آبرای مقایسه نمره سلامت سازمانی با میانگین نظری

	آزمون تی با عدد ثابت					
	Test Value = 2.5			میانگین اختلافات	فاصله اطمینان	
	T	df	Sig		حد پائین	حد بالا
سلامت سازمانی	۱۱.۰۲۳	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۲۳۹۶۴	۰.۱۹۶۷	۰.۲۸۲۵
یگانگی نهادی	۵.۶۱۰	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۱۹۰۱۵	۰.۱۲۳۳	۰.۲۵۷۰
مراعات	۷.۷۴۵	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۲۶۸۶۵	۰.۲۰۰۲	۰.۳۳۷۱
ساخت دهی	۱۱.۶۷۲	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۵۰۲۷۶	۰.۴۱۴۸	۰.۵۸۷۱
حمایت از منابع	۴.۸۱۸	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۲۱۸۲۳	۰.۱۲۸۸	۰.۳۰۷۶
روحیه	۹.۷۱۵	۱۸۰	۰.۰۰۰	۰.۳۱۱۸۱	۰.۲۴۸۵	۰.۳۷۵۱
تاکید علمی	۲.۰۶۱	۱۸۰	۰.۰۴۱	۰.۷۰۷۹	۰.۰۰۳۰	۰.۱۳۸۶
نفوذ مدیر در مافوق	۲.۹۵۹	۱۸۰	۰.۰۰۴	۰.۱۱۵۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۹۱۹

با توجه به جدول فوق و سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵. فرض صفر در تمامی ابعاد رد می شود و این بدین معنی است میانگین مخالف ۲.۵ می باشد و با توجه به اینکه تمامی فواصل اطمینان دارای حد پائین و حد بالای مثبت هستند میانگین تمامی ابعاد از ۲.۵ بزرگتر بوده و در حد مطلوبی قرار دارند.

سوال سوم: آیا بین چگونگی استقرار مدیریت دانش و سلامت سازمانی در ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ برای پاسخ به سوال فوق با توجه به اینکه مقیاس اندازه گیری داده ها رتبه ای می باشد از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن رو استفاده شده است.

جدول ۳. همبستگی اسپیرمن رو بین نمونه استقرار مدیریت دانش و سلامت سازمانی

		ضریب همبستگی	
		مدیریت دانش	سلامت سازمانی
ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	۱.۰۰۰	**۰.۶۳۴
	سطح معنی داری (دوطرفه)	۰	۰.۰۰۰
	تعداد	۱۸۱	۱۸۱
سلامت سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	**۰.۶۳۴	۱.۰۰۰
	سطح معنی داری (دوطرفه)	۰.۰۰۰	۰
	تعداد	۱۸۱	۱۸۱

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری بدست آمده کمتر از $0/05$ می باشد فرض صفر رد می شود یعنی بین چگونگی استقرار مدیریت دانش و سلامت سازمانی همبستگی مستقیم وجود دارد و مقدار آن برابر $0/634$ است به عبارت دیگر با افزایش یک واحد متغیر مدیریت دانش به اندازه $0/634$ واحد به متغیر سلامت سازمانی افزوده می شود. از آنجا که در آزمون همبستگی الزاما روابط علت و معلولی شناسائی نمی شود و فقط رابطه معناداری میان یک متغیر و متغیر دیگر را مشخص می کند. لذا بیان رابطه علت و معلولی وقتی میسر است که در تحقیق، همه متغیرها تحت کنترل شدید و دقیق باشند. برای این منظور از تحلیل رگرسیون استفاده نمودیم که هدف پیش بینی تغییرات متغیر وابسته با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل است. در رگرسیون یک متغیره انجام شده متغیر مدیریت دانش متغیر مستقل و متغیر سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

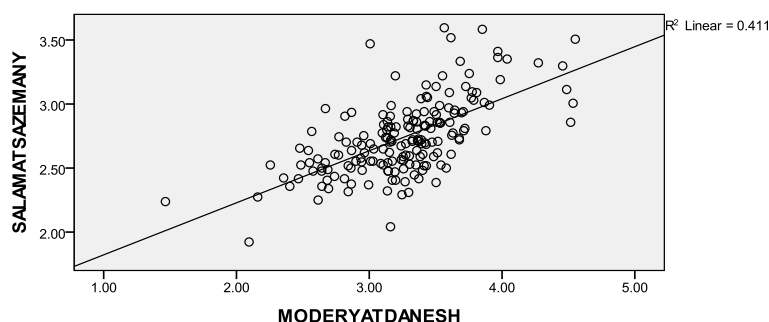
جدول ۴. تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی

سطح معنی داری = 0.000	$F = 124.853$	آزمون آنالیز واریانس
سطح معنی داری = 0.000	$T = 11.835$	آزمون
سطح معنی داری = 0.000	$T = 11.174$	آزمون
$R^2 = 0.411$	$B = 1.416$	مدل رگرسیون
	$\beta = 0.406$	

با توجه به آزمون آنالیز واریانس و سطح معنی داری بدست آمده (سطح معنی داری = 0.000) که کمتر از $0/05$ است فرض خطی بودن رابطه بین این دو متغیر تایید می گردد و همچنین با توجه به سطح معنی داری بدست آمده از آزمون t (سطح معنی داری = 0.000) فرض مخالف صفر بودن ضریب، مقدار عرض از مبدا و متغیر مستقل پذیرفته می شود و مدل بدست آمده به صورت زیر خواهد بود:

$$\text{مدیریت دانش} = ۰.۴۰۶ + ۱.۴۱۶ \times \text{سلامت سازمانی}$$

بدین معنی که با افزایش یک واحد متغیر مدیریت دانش به میزان ۰.۴۰۶ واحد به متغیر سلامت سازمانی افزوده می‌شود.



نمودار ۱. تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد استقرار مدیریت دانش و سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران در حد مطلوبی وجود دارد، اما در مراحل فرآیند مدیریت دانش و نیز در ابعاد مختلف سلامت سازمانی میانگین کسب شده در حوزه‌های جغرافیایی با هم متفاوت است. به تبع تبدیل دانش به منبع استراتژیک برای رقابت و بقای سازمان‌ها و جوامع، نیاز به مدیریت و اشراف بر روش‌های خلق، کسب، ذخیره‌سازی، انتشار و بکارگیری آن حیاتی است. پیاده‌سازی مدیریت دانش مسیر پر چالشی دارد که گام نهادن در آن مستلزم شناخت مفهوم دانش و مدیریت دانش، آشنائی با روش‌ها و راهکارهای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش و موانعی است که در مقابل سازمان‌های مختلف وجود دارد. باید توجه داشت درجه بلوغ سازمان برای پذیرش سیستم مدیریت دانش با معیارهایی مانند فرهنگ سازمانی، ساختارهای موجود و فناوری در سازمان سنجیده می‌شود. در کنار این سه، عامل تامین مالی برنامه‌های مدیریت دانش نیز بایستی مورد توجه قرار گیرد. البته باید دانست که یک بهترین سیستم وجود ندارد و در استقرار مدیریت دانش می‌بایست بر اساس شرایط ساختاری و فرهنگی سازمان، به صورت اقتضائی عمل نمود. بررسی و مطالعه نشان می‌دهد که اجرای سیستم مدیریت دانش نیازمند حمایت جدی مدیران است و هر سازمانی باید چشم انداز و استراتژی‌های دانشی خود را تعریف کرده و در مورد افراد و زمان انجام آن تعهد داشته باشد تا مدیریت دانش بتواند اجرایی

شود. بر خلاف شرایط سنتی که در آن حفظ دانش و تسلط و نگهداری دانش قدرت بود، در فضای مدیریت دانش، تبادل دانش مهم است. یک سازمان باید بداند که فناوری اطلاعات و ارتباطات برای مدیریت دانش یک وسیله است و نقش تواناسازی فرایندها و روش‌های مدیریت دانش را ایفا می‌کند. مدیریت دانش هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی منفعت‌های عمده‌ای برای سازمان فراهم می‌آورد. در سطح فردی مدیریت دانش به کارکنان این امکان را می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آن‌ها و یادگیری از یکدیگر ارتقاء دهند و به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی نیز، سازمان‌هایی که دانش خود را مدیریت می‌کنند، سطح بالایی از بهره‌وری را بدست می‌آورند. سازمان‌ها با داشتن دسترسی بیشتر به دانش کارکنان خود، تصمیم‌های بهتری اتخاذ می‌کنند، فرایندهای خود را شکل می‌دهند تا تکرار کارها را کم کنند، نوآوری را افزایش می‌دهند و به یکپارچگی و همکاری بالائی دست می‌یابند. تحقیقی در سال ۲۰۰۲ توسط گلد در دانشگاه نیویورک انجام شد. در این تحقیق عواملی چون توانایی در کسب دانش، تبدیل دانش، بکارگیری و نگهداری دانش بعنوان عوامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش شناسایی شد. همچنین کانگ و پان‌دیا در سال ۲۰۰۳ نیز عناصری نظیر تعیین و شناسایی دانش و مهارت، کسب دانش انتخاب، ذخیره دانش، توزیع دانش، بکارگیری و سنجش پیشرفت مدیریت دانش را به عنوان عناصر موثر برای چارچوب مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ارائه کردند. می‌توان گفت که یافته‌های این تحقیق در بحث استقرار مدیریت دانش با یافته‌های تحقیق گلد، کانگ و پان‌دیا نزدیک است. در بحث سلامت سازمانی با توجه به تحلیل داده‌ها سلامت سازمانی ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران در حد مطلوبی می‌باشد. دلیل این امر وجود استانداردهای عملکردی و رفتاری، شفاف بودن قوانین و مقررات و روش‌ها و رویه‌ها در سازمان می‌باشد. اما تعویض مدیریت‌ها و به تبع آن تغییر استراتژی‌ها بصورت متوالی و همچنین فشار آسیب‌های محیطی (گروه‌های بانفوذ خارجی و اختلاف سطح فرهنگ‌ها در مناطق) اختلاف و تبعیض بین سطوح سلسله مراتب سازمانی و مسائل حقوقی (دستمزد و مزایا) میزان سلامت سازمانی را در برخی ابعاد کاهش می‌دهد. با توجه به تقسیم‌بندی ادارات مناطق ۱۹ گانه به حوزه‌های شرق، غرب، مرکز و جنوب و تحلیل واریانس برای مقایسه نمره سلامت سازمانی حوزه‌ها، نشان می‌دهد که منطقه جغرافیایی در نمره سلامت سازمانی موثر است. اما

برای مشخص شدن این تفاوت از آزمون دانکن استفاده شد. این آزمون نشان می‌دهد در حوزه‌های شرق، غرب و مرکز نمره سلامت سازمانی تقریباً یکسان بوده ولی در حوزه جنوب نمره سلامت سازمانی در سطح بالاتری قرار دارد. بنابر مشاهده محقق، مناطق حوزه جنوبی آموزش و پرورش به دلیل دارا بودن اعتقادات مذهبی جو سالم تری را دارند. یافته‌های محقق با مفروضات و تعمیم‌های نظری تئوری‌های سلامت سازمانی و مدیریت دانش همسویی دارد. باکال (۲۰۰۷) رمز موفقیت و سلامت سازمان‌ها را در بررسی منابع سلامت سازمانی بین می‌کند. از دیدگاه وی منابع سلامت سازمانی عبارتند از: ۱) تمایل افراد به ایجاد ارتباطات در کار و فعالیت. ۲) منابع یادگیری مدیریت دانش که شامل تفکر سیستمی و یادگیری تفکر سیستمی و استقرار یک نظام یادگیری مستمر در سازمان‌ها (سازمان یادگیرنده). تمایل سازمان‌ها به بهبود ارزیابی سیستم‌های مدیریت بصورت ساده و آشکار (مدیریت تغییر) که شامل طراحی مجدد سیستم‌ها و تغییر شکل و بهبود و سالم‌سازی با تشکیل جلسات شورای سلامت سازمانی در هر سازمانی می‌باشد. تشکیل این جلسات می‌تواند انجام مراحل و فرآیند کار را پیگیری نموده و موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت کنترل و نفوذ خود قرار دهد.

منابع

- آقاسی کرمانی، زهرا (۱۳۸۶). **مطالعه و بررسی میزان سلامت سازمانی ادارات مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران بر طبق الگوی هوی و فیلدمن**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- ابطحی، سید حسین، و صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی. **مجله علمی - پژوهشی اقتصاد و مدیریت**.
- اژدری، علیرضا. (۱۳۸۹). **مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی**. سایت پایگاه مقالات علمی مدیریت. اسلامی، وحید. (۱۳۸۸). **گام‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش و موانع استقرار آن در سازمان‌ها**. مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.
- افرازه، عباس. (۱۳۸۷). **مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)**. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- افرازه، عباس. (۱۳۸۸). **مدیریت دانش (آشکار - ضمنی) و فناوری اطلاعات**. مقالات منتخب مدیریت دانش. تهران: انتشارات موسسه تحقیقاتی مدیریت دانش دانا.
- اوماسکارن. (۱۳۸۹). **روش‌های تحقیق در مدیریت** (ترجمه محمد صائبی، محمود شیرازی). تهران: مرکز چاپ و نشر موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

- برگرون، برایان. (۱۳۸۷). **اصول مدیریت دانش** (ترجمه منوچهر انصاری). تهران: انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
- بلانچارد، کن، اونکار، مایکل. (زمستان ۱۳۸۳). **مدیریت از راه ارزشها** (ترجمه حمیدرضا فرتوک زاده). انتشارات فرا(مدیریت فردا). (۲۰۰۱).
- پروست، گیلبرت، و وب، استفان. (۱۳۸۵). **مدیریت دانش** (ترجمه علی حسینی خواه). تهران: نشر یسپرون.
- جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. **ماهنامه تدبیر**. شماره ۱۵۹.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۵). **مستندسازی تجربیات مدیران (از دیدگاه مدیریت دانش)**. کرج: نشر بوستان.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۷). **روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت** (چاپ اول). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سالیز، ادوارد، و جونز، گری. (۱۳۸۷). **مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی** (ترجمه محمد رضا آهنچیان و رضوان حسین قلی زاده). تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۸۵). **مدیریت تعارض در مدرسه**. تهران: انتشارات آرمان رشد.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۸۷). **بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن**. سایت: آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران.
- صباغ ملاحسینی، ایمان. (۱۳۸۶). **بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۶۹). **حرفه معلمی و رضایت شغلی**. **فصلنامه تعلیم و تربیت**. شماره ۱.
- علاقه بند، علی. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**. شماره ۲۱.
- لباف، مرضیه. (۱۳۸۸). **بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش بر طبق الگوی "کوان یو وانگ" در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۰**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار.
- هوی و میسکل. (۱۳۸۲). **تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی** (ترجمه میرمحمد عباس زاده). ارومیه: انتشارات بندر انزلی. (۱۹۸۹).
- یعین فیروز، موسی. (۱۳۸۲). **دانش و مدیریت دانش در سازمان‌ها**. **فصلنامه کتاب**. شماره ۵۳.
- Bernbom, G.(2001).” **Information Alchemy: The Art and Science of Knowledge Management**”. Jossey-Bass Inc, San Francisco 128p.
- Boughzala , Imed.(2006). ”**Trends in enterprise knowledge management** “. Britain: ISTE.2006
- Chase, R. (1998). “**The people factor**”. People Management, Vol. 4 No. 2, p. 38.
- Hoy , W.K and Feldman , J. (1987). “**Organizational Health**”. The concept and Its Measvre.Journal of Resareh and Develoment in Education.
- Huysman, M. & de Wit, D. (2000).” **Knowledge management in practice**”. In Edwards.

- J. & Kidd, J. (Eds.). (KMAC 2000). “**Knowledge Management Conference**”. Birmingham,UK.
- Julle A. Lynden & William, Klinge.(Des, 2000). “ **Supervising organizational health**”, pp: 3-5 Cited in refrence.
- Michalpulos,Nikosand, and Psychogios. (2000). “**Knowledge management and public organizations**”. Available at[www. Abla.edu.org/oklc].
- Montano, B.Rubenstein, Liebowitz, J., Buchwalter, J., McCaw, D. , Newman, B. and Rebeck,K. (2001). **A systems thinking framework for knowledge Management**”.Decisions Support Systems Journal, Vol. 31, No.1, pp.5-16.
- Nonaka, I. AND H. Takeuchi (1995). “ **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of in Novation**”. New York: Oxford University Press.
- Wilkerson, Bill. (2007). “ **Organizational Health and Assessment**”. viewed on to 2007 [www. BHTmanagement consult.com].

