

رابطه‌ی عوامل جمعیت‌شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان

سپیده دادخواه^۱

عاصفه عاصمی^۲

محمد رضا عابدی^۳

فرشته مشهدی^۴

مطالعات دانش‌شناسی
سال اول، شماره ۴، پاییز ۹۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۳/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۷/۳۰

چکیده

هدف: این پژوهش باهدف بررسی رابطه عوامل جمعیت‌شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان انجام شد. **روش:** تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی - توصیفی و جامعه پژوهش ۲۴۵۴ تو و با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوهن ۳۶۸ تو کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان است. تمام کارکنان این شرکت بود. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوهن استفاده شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته، با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود که پایایی آن برحسب ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰.۹۴ به دست آمد. برای تحلیل پاسخنامه‌های دریافتی، در سطح آمار توصیفی از فراوانی و میانگین و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t دو نمونه‌ای، آزمون آنوا و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد پالایش نفت اصفهان بین عوامل جمعیت‌شناختی بررسی شده فقط بین جنسیت و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت رابطه معنی‌دار وجود داشت. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد کارکنان

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان
se_dadkhah1367@yahoo.com
۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)
af_asemi@yahoo.com
۳. دانشیار گروه مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان dr.mr.abedi@gmail.com
۴. کارشناسی ارشد صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد، شرکت پالایش نفت اصفهان (مشاور صنعتی) -f-
mashhadi@eorc.ir

زن و مرد در مورد میزان پیاده سازی زیرساخت های سازمانی و فناوری مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان دیدگاه های متفاوتی دارند و کارکنان زن نسبت به میزان پیاده سازی زیرساخت های سازمانی و فناوری مدیریت دانش خوش بین ترند و نگرش بهتری دارند در نتیجه برای پیاده سازی گسترده ی مدیریت دانش در سازمان، باید به ویژگی های جمعیت شناختی آزاد توجه داشت.

واژگان کلیدی: عوامل جمعیت شناختی (عوامل دموگرافیک)، مدیریت دانش، شرکت

پالایش نفت اصفهان.

مقدمه

امروزه دانش کارکنان و مشتریان سازمان، یکی از مهم ترین و باارزش ترین سرمایه های هر سازمان است. این دانش ترکیبی از اطلاعات وابسته، تجارب، ارزش ها و پیش زمینه های ذهنی شخص است؛ و مدیریت آن به سازمان ها کمک می کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به دست آورند و در حل مشکلات، کاهش زمان انجام کار و نوآوری در توسعه کسب و کار از آن ها بهره گیرند (یعقوبی، جوادی و آقارحیمی، ۱۳۸۹؛ اکرام و بوخاری^۱، ۲۰۱۱، ۴۴).

در نتیجه مدیریت و به کارگیری صحیح و مؤثر این سرمایه، نقش حیاتی در موفقیت سازمان ها دارد و می تواند نتایج مهمی برای سازمان ها در برداشته باشد. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه انسانی به دارایی فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می کند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۸۳۱)؛ به بیانی دیگر مدیریت دانش عبارت است از راهبردها، فنون و سازوکارهای پشتیبانی برای ایجاد، شناسایی، گردآوری و به اشتراک گذاری دانش و تجربیات و در نهایت به کارگیری بهترین دانش برای ارتقای کارایی سازمان (لیوویتز، ۱۳۸۸، ۱۴۴).

فرآیند مدیریت دانش فرآیندی شامل افراد، فناوری و فعالیت هاست (دیکسون^۲، ۲۰۱۱، ۹)؛ که طی آن سازمان ها به تولید، به دست آوری، اشتراک و تسخیر دانش می پردازند (سوزانتی و وود^۳، ۲۰۱۱، ۱۵۹). به عبارت دیگر با شناخت، انتخاب، سازمان دهی و تبادل

1. Akram & Bokhari
2. Dixon
3. Susanty & Wood

دانش و تجربیات موردنیاز، سازمان‌ها قادر می‌شوند دارایی‌های دانشی خود را مدیریت کنند و تصمیم‌گیری، یادگیری پویا و حل مسائل را به گونه‌ای شایسته انجام دهند (رحمتی اصل، گودرزی، سجادی و بنسبordi^۱، ۲۰۱۲؛ یعقوبی، اوراعی یزدانی، آهورانی و بنی هاشمی^۲، ۲۰۱۱).

برای پیاده‌سازی مدیریت دانش ابزارهایی لازم است؛ این ابزارها عبارت‌اند از: ۱. رهبری و مدیریت آگاه و تأثیرگذار در سازمان (اکرام و بوخاری، ۲۰۱۱) و این مسئله نشان می‌دهد مدیریت رابطه‌ای مثبت و مهم با اشتراک دانش دارد و می‌تواند فرهنگ اشتراک دانش را ارتقاء دهد (زاهید الاسلام، ماهین احمد، حسن و یودین احمد^۳، ۲۰۱۱، ۵۹۰۷)؛ ۲. ابزارهای فناوری مانند بانک‌های اطلاعاتی، پست الکترونیک، اینترنت، شبکه اینترنت و ... که ابزارهای جدانشدنی از مدیریت دانش هستند و نقش مهمی را در پیاده‌سازی مدیریت دانش بازی می‌کنند؛ ۳. فرهنگ سازمانی متکی بر خلاقیت و نوآوری. مدیریت دانش با کمک این ابزارها، سرمایه‌های انسانی را به دارایی‌های فکری سازمان یافته تبدیل و راه‌های متفاوتی برای ثبت، توزیع و انتقال دانش در سازمان ایجاد می‌کند تا بهترین نتیجه حاصل شود (گودرزوند چگینی^۴، ۲۰۱۱).

فرآیند مدیریت دانش جنبه فنی و اجتماعی دارد (گودرزوند چگینی، ۲۰۱۱، ۱۹۶) و همچنین می‌تواند سازمان‌ها را قادر سازد تا عملکرد معمول خود را به عملکردی هوشیارانه و توأم با خلاقیت تغییر دهند. این فرآیند در یک سازمان مزایایی ایجاد می‌کند که در دو سطح فردی و سازمانی قابل مشاهده است. در سطح فردی، مدیریت دانش به افراد این امکان را می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران، سهیم شدن در دانش آن‌ها و یادگیری از یکدیگر بهبود بخشند و به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی نیز مدیریت دانش به ارتقای عملکرد سازمان از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری کمک می‌کند. البته باید دانست چرخه مدیریت دانش دارای شش

1. Rahmati Asl, Goodarzi, Sajjadi, & Benesbordi
2. Yaghoubi, Oraee Yazdani, Ahoorani, & Banhashemi
3. Zahidul Islam, Maheen Ahmed, Hasan, & Uddin Ahmed
4. Goudarzvand chigini

فرآیند ایجاد، جذب، سازمان دهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش است (رحیمیان و شامی زنجانی، ۱۳۹۰).

در مرحله اول، باید دانش موجود در سطح سازمان و منبع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، مستندات، بانک‌های اطلاعاتی و ...) شناسایی شود، سپس دانش به دست آمده و به صورت مناسب ذخیره سازی گردد. پس از آن، برای اینکه دانش با ارزش شود و به هم افزایی و زایش مجدد بینجامد، باید بین افراد به اشتراک گذاشته شود. پس از طی این مراحل، باید از دانش کسب شده در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده کرد، در غیر این صورت تمامی تلاش‌های انجام گرفته، بی نتیجه خواهد ماند. باید دانست سازمان‌ها هنگامی به طور اثربخش و کارآمد یاد می‌گیرند که این فرآیندهای شش گانه، مستمر و تعاملی باشند (نیازی و ابونوری، ۱۳۹۰، ۹۶۸).

از آنجا که مدیریت دانش در سازمان‌ها اهمیت بسزایی پیدا کرده است مفهوم مدیریت دانش سازمانی می‌تواند درک کامل تری از مدیریت دانش به دست دهد. در همین راستا مدیریت دانش سازمانی عادت‌ها و عملیات عادی و روزمره را متحول کرده (اخوان، اولیایی، دسترنج ممقانی و ثقفی، ۱۳۸۹، ۱)، نوآوری را در سازمان افزایش داده و دانش و تجربیات کارکنان را قبل از کناره گیری و بازنشستگی آن‌ها شناسایی و نگهداری می‌کند (لیوویتز، ۱۳۸۸، ۱۶).

نظام مدیریت دانش سازمانی، نظامی است که از طریق آسان سازی مبادله و نشر دانش، فرآیند یادگیری سازمانی را بهبود و ارتقاء می‌بخشد. این نظام، ترکیب پیچیده‌ای از زیرساخت‌های فناوری، ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمان، دانش و افراد است (مسو و اسمیت^۱، ۲۰۰۰). زیرساخت‌های فناوری همان ابزارهای فناوری اطلاعات شامل سخت افزار و نرم افزار و پروتکل‌هاست که امکان نسخه‌های الکترونیکی از دانش سازمانی و تسهیل مبادله و انتقال دانش را فراهم می‌آورد و ساختارهای سازمانی، شیوه‌ای است که کارکنان سازمان در درون گروه‌های سازمانی چه به صورت رسمی و چه به صورت غیررسمی، سازمان دهی می‌شوند و با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند و مجموعه‌ای از نقش‌ها و اهداف

رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت...

را در ارتباط آن‌ها با راهبرد سازمان دنبال می‌کنند (شریف‌زاده، نریمانی و کوشکی، ۱۳۹۰، ۱۷۶).

فرهنگ سازمان شامل ارزش‌ها و هنجارهای مشترک، اخلاقیات و شیوه رفتار و اقدام در داخل سازمان است. دانش، شامل تمام دانش سازمانی است که در سازمان و یا اذهان کارکنان موجود است. سرانجام، منظور از افراد نیز همه ذینفعان درون و بیرون سازمان است. در میان تمامی این عناصر، کارکنان سازمان، مهم‌ترین و اصلی‌ترین جزء نظام مدیریت دانش سازمانی هستند؛ بنابراین می‌توان افراد انسانی را در سازمان، اصلی‌ترین عنصر در مدیریت دانش سازمانی دانست (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۷۶).

دانشمندان مدیریت، مدیران و کارشناسان باتجربه و کارآمد اعتقاد دارند که سرمایه‌ی اصلی یک سازمان، نیروی انسانی آن بوده و اصل سوددهی و حداکثر نمودن سرمایه مستقیماً به این عامل بستگی دارد؛ به طوری که نیروی انسانی در رأس عوامل داخلی و خارجی، به عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین عامل در افزایش بهره‌وری و تولید سازمان محسوب می‌گردد (شیخ ابومسعودی، ۱۳۹۰) و کارایی و اثربخشی هر سازمان به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی وابسته است.

از آنجا که منابع انسانی در سازمان‌ها ویژگی‌های فردی و عوامل جمعیت شناختی متفاوتی دارند و این ویژگی‌ها خواسته یا ناخواسته بر دیدگاه کارکنان و روند پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان تأثیرگذار است؛ باید چاره‌ای اندیشید تا با توجه به ویژگی‌های فردی، کارکنان تعامل و همکاری بیشتری داشته باشند و بتوانند مدیریت دانش را در سازمان پیاده‌سازی نمایند و بدین وسیله مهارت‌ها و دانش‌های موجود سازمان حفظ و مورد استفاده قرار گیرند.

عوامل جمعیت شناختی یا عوامل دموگرافیک عواملی مربوط به ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات و ... هستند. در بررسی عوامل جمعیت شناختی کارکنان سازمان، علاوه بر این سه عامل دیگری مانند سابقه خدمت، سمت سازمانی، نوع استخدام نیز مورد بررسی قرار می‌گیرند تا بتوان کارکنان را بر اساس ویژگی‌های فردی‌شان در سازمان دسته‌بندی نمود.

دانشمندان و محققان این عوامل را عواملی تأثیر گذار بر رفتار و دیدگاه افراد در سازمان می‌دانند؛ به همین علت دست به تحقیقات فراوانی زده‌اند تا رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی با دیدگاه افراد در مورد مسائل گوناگون را بررسی نمایند. یکی از این مسائل بررسی رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی بر دیدگاه کارکنان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش است.

در همین راستا یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین مدیریت دانش و ویژگی‌های دموگرافیک دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۳۸۹"، به بررسی نمره مدیریت دانش در بین دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی و جامعه مورد پژوهش ۱۹۰ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه مدیریت دانش بوده که اعتبار و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین میزان مدیریت دانش و جنسیت دانشجویان ارتباط معنادار وجود داشت و بین مدیریت دانش با سن و مقطع تحصیلی ارتباط معنادار وجود نداشت.

موتسی، بون و فلتچر^۱ (۲۰۱۱) پژوهشی را تحت عنوان "رفتار به اشتراک گذاری دانش و متغیرهای جمعیت شناختی در میان معلمان مقطع متوسطه در داخل و اطراف گابارونی^۲، بوتسوانا"^۳ انجام دادند. هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین رفتار به اشتراک گذاری و متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، سابقه سازمانی و سابقه حرفه‌ای) و جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه در داخل و اطراف گابارونی بود. بررسی روی ۲۸۳ پرسشنامه برگشتی صورت پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین رفتار به اشتراک گذاری دانش و جنسیت، سن و سابقه‌ی حرفه‌ای ارتباط معناداری وجود ندارد و تنها سابقه‌ی سازمانی رابطه‌ی همبستگی منفی ضعیفی را با رفتار به اشتراک گذاری دانش نشان داد.

1. Mogotsi, Boon, & Fletcher
2. Gaborone
3. Botswana

رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت...

پانگیل و ناسوردین^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان "عوامل جمعیت شناختی و رفتار به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان واحد تحقیق و توسعه" انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی عوامل جمعیت شناختی و تأثیر آن بر رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان واحد تحقیق و توسعه بود. مطالعه بر روی ۹۳ سازمان صورت گرفت و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد از بین متغیرهای دموگرافیک، جنسیت افراد بر اشتراک دانش کارکنان واحد تحقیق و توسعه تأثیرگذار است و مردها بهتر از زن‌ها دانش ضمنی خود را به اشتراک می‌گذارند.

اسماعیل و یوسف^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "عوامل جمعیت شناختی و کیفیت اشتراک دانش در بین افسران دولت مالزی" به بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی بر کیفیت اشتراک دانش افسران پرداختند. آن‌ها داده‌ها را به وسیله پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت از افسران سازمان‌های دولتی مالزی جمع‌آوری نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد بین هیچ کدام از عوامل جمعیت شناختی و کیفیت اشتراک دانش افسران دولت مالزی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

همچنین رحیمی، اربابی سرجو، علامه و آقابابایی (۲۰۱۱) در پژوهش خود بیان کردند بین سن، جنسیت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی رابطه معناداری وجود ندارد؛ و محامد رازی، عبدالکریم و محامد^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی بر دیدگاه کارکنان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان پرداخته‌اند و از بین این عوامل جنسیت را در روند پیاده‌سازی مدیریت دانش مهم دانسته‌اند.

از آنجاکه در ایران پژوهش‌های اندکی در زمینه تأثیر عوامل جمعیت شناختی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش انجام یافته است؛ لذا در پژوهش حاضر سعی شده رابطه و نقش عوامل جمعیت شناختی در نگرش کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان نسبت به پیاده‌سازی مدیریت دانش بررسی شود و در این زمینه اهداف زیر موردنظر بوده است:

1. Pangil & Nasurdin
2. Ismail & Yusof
3. Mohamed Razi, Abdul Karim, & Mohamed

۱. تعیین رابطه بین جنسیت و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان؛
۲. تعیین رابطه بین سن و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان؛
۳. تعیین رابطه بین سطح تحصیلات و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان؛
۴. تعیین رابطه بین سابقه خدمت و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان؛
۵. تعیین رابطه بین سمت سازمانی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان؛
۶. تعیین رابطه بین نوع استخدام و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان.

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری تمامی مدیران و کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان است که تحصیلات آن‌ها دیپلم و بالاتر است. تعداد این افراد که جامعه پژوهش را تشکیل می‌دهند ۲۴۵۴ نفر است. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوهن استفاده شد (خردمندنی، ۱۳۸۷) و بر اساس فرمول مذکور تعداد نمونه ۳۶۸ نفر محاسبه گردید.

ابزار: ابتدا از طریق بررسی اسناد و مدارک موجود در شرکت پالایش نفت اصفهان اطلاعاتی در مورد تعداد کارکنان، ویژگی‌ها و خصوصیات آن‌ها از ابعاد جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کار، سمت سازمانی و نوع استخدام) جمع‌آوری گردید. سپس برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر مبنای مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم و در ابتدا شش سؤال که مشخصات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را بررسی می‌کرد آورده شد، این پرسشنامه رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی را بر دیدگاه کارکنان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان موردسنجش قرار می‌دهد.

شیوه اجرا / گردآوری داده‌ها: در این پژوهش برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوایی استفاده شده است. بعد از بررسی و مطالعات انجام‌شده در مورد پرسشنامه و مقایسه‌ی آن با پرسشنامه‌های دیگر، برای تأیید بیشتر، با ۱۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران در زمینه مدیریت دانش از جمله اساتید رشته‌های مدیریت، روانشناسی و مشاوره شغلی مشورت شد تا پرسشنامه‌های تهیه‌شده روایی بالایی داشته باشند. به‌منظور پایایی پرسشنامه‌های این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ابتدا ۳۰ پرسشنامه به‌صورت آزمایشی توزیع و نتایج آن‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 برآورد شد. ضریب آلفای کرونباخ حاصل ۰/۹۴ به دست آمد که حاکی از پایایی مناسب ابزار تحقیق است.

روش تجزیه و تحلیل: در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، نرم‌افزار SPSS19 در دو سطح توصیفی و استنباطی به کار برده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی و میانگین در قالب جدول؛ و در سطح استنباطی برای آزمون برابری میانگین دو گروه مستقل از آزمون t دو نمونه‌ای، جهت بررسی وجود تفاوت بین میانگین‌های چند گروه مستقل از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آزمون آنوا) و برای بررسی ارتباط بین دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

در اینجا نتایج بررسی وجود رابطه یا تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان با توجه به مشخصات جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سمت و نوع استخدام) کارکنان ارائه می‌شود:

سؤال اول: آیا بین جنسیت و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه وجود دارد؟

نتایج توصیفی شامل فراوانی و میانگین برای متغیرهای میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک نوع جنسیت در جدول ۱، آورده شده و نتایج آزمون t دو نمونه‌ای در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۱. فراوانی و میانگین برای متغیرهای میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک جنسیت

نام متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی	مرد	۳۳۱	۲/۷۳
سازمانی مدیریت دانش	زن	۳۷	۳/۰۶
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری	مرد	۳۳۱	۲/۸۲
فناوری مدیریت دانش	زن	۳۷	۳/۳۰

جدول ۲. آزمون t دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش

نام متغیر	مقدار احتمال	آماره آزمون (T آماره)
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۰۱۵	-۲/۴۵
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۰۰۰	-۳/۶۳

با توجه به جدول ۲، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش در سطح معناداری ۰/۰۵ رد نمی‌شود. این مسئله به این معناست که بین جنسیت و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال دوم: آیا بین سن و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه جود دارد؟

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین سن و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در جدول ۳، ارائه شده است:

رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت...

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین "سن" و "نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش"

متغیرها	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون
سن - میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۴۲	۰/۰۴
سن - میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۵۴	-۰/۰۳

با توجه به جدول ۳، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای عدم وجود رابطه بین "سن" و "نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش" در سطح معناداری داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود. این مسئله به این معناست که بین سن و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

سؤال سوم: آیا بین سطح تحصیلات میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه جود دارد؟
 نتایج توصیفی شامل فراوانی و میانگین برای متغیرهای نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک میزان تحصیلات در جدول ۴، آورده شده و نتایج آزمون آنوا در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۴. فراوانی و میانگین متغیرهای نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک میزان تحصیلات

نام متغیر	میزان تحصیلات	فراوانی	میانگین
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	دیپلم	۱۰۶	۲/۸۱
	کاردانی	۵۹	۲/۸۷
	کارشناسی	۱۶۴	۲/۷۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۹	۲/۸۳
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	دیپلم	۱۰۶	۲/۷۸
	کاردانی	۵۹	۲/۸۷
	کارشناسی	۱۶۴	۲/۸۹
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۹	۲/۹۸

جدول ۵. آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش، بر اساس میزان تحصیلات

نام متغیر	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (F)
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۷۲	۰/۴۴
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۴۹	۰/۸۰

با توجه به جدول ۵، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش بر اساس میزان تحصیلات در سطح معناداری ۰/۰۵ رد می‌شود. این مسئله به این معناست که بین میزان تحصیلات و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

سؤال چهارم: آیا بین سابقه کار در شرکت و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه جود دارد؟
نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین سابقه کار و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در جدول ۶، ارائه شده است:

جدول ۶. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین "سابقه کار" و "نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش"

متغیرها	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون
سابقه کار - میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۱۴	۰/۰۸
سابقه کار - میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۷۰	۰/۰۲

با توجه به جدول ۶، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای عدم وجود رابطه بین "سابقه کار" و "نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش" در سطح معناداری ۰/۰۵ رد نمی‌شود. این مسئله به این معناست که بین سابقه کار و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت...

سؤال پنجم: آیا بین سمت سازمانی و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه وجود دارد؟
 نتایج توصیفی شامل فراوانی و میانگین برای متغیرهای نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک سمت سازمانی در جدول ۷، آورده شده و نتایج آزمون آنوا در جدول ۸ ارائه شده است:

جدول ۷. فراوانی و میانگین متغیرهای نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک سمت سازمانی

نام متغیر	سمت سازمانی	فراوانی	میانگین
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	مدیر	۲	۳
	رئیس / مسئول	۶۶	۲/۸۱
	کارمند	۲۷۴	۲/۷۷
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	مدیر	۲	۳/۰۶
	رئیس / مسئول	۶۶	۲/۸۵
	کارمند	۲۷۴	۲/۸۸
	سایر موارد	۲۶	۲/۵۶
	سایر موارد	۲۶	۲/۷۰

جدول ۸. آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش، بر اساس سمت سازمانی

نام متغیر	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (F)
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۵۵	۰/۷۱
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۷۰	۰/۴۸

با توجه به جدول ۸، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش بر اساس سمت سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۵ رد می‌شود. این مسئله به این معناست که بین سمت سازمانی و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

سؤال ششم: آیا بین نوع استخدام و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه جود دارد؟

نتایج توصیفی شامل فراوانی و میانگین برای متغیرهای نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک نوع استخدام در جدول ۹، آورده شده و نتایج آزمون آنوا در جدول ۱۰ ارائه شده است:

جدول ۹. فراوانی و میانگین متغیرهای نظرات در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش به تفکیک نوع استخدام

نام متغیر	نوع استخدام	فراوانی	میانگین
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی	رسمی	۲۵۲	۲/۸۱
	پیمانی	۸	۲/۳۹
	قرارداد مستقیم	۲۶	۲/۵۰
	پیمانکار مستمر	۸۲	۲/۷۵
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری	رسمی	۲۵۲	۲/۸۷
	پیمانی	۸	۲/۴۱
	قرارداد مستقیم	۲۶	۲/۶۳
	پیمانکار مستمر	۸۲	۲/۹۷

جدول ۱۰. آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی "زیرساخت‌های سازمانی" و "زیرساخت‌های فناوری" مدیریت دانش، بر اساس نوع استخدام

نام متغیر	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (F)
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی مدیریت دانش	۰/۱۳	۱/۹۱
میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش	۰/۰۸	۲/۲۵

با توجه به جدول ۱۰، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش بر اساس نوع استخدام در سطح معناداری ۰/۰۵ رد می‌شود. این مسئله به این معناست که بین نوع استخدام و میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

برای پیاده‌سازی گسترده‌ی مدیریت دانش در سازمان، باید به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد توجه داشت و بر اساس این ویژگی‌ها، زیرساخت‌های سازمانی، زیرساخت‌های فناوری و زیرساخت‌های لازم برای تسهیل و ایجاد انگیزه در فرآیند مدیریت دانش را فراهم نمود.

در این پژوهش نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان با توجه به مشخصات جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سمت و نوع استخدام) بررسی شد و نتایج جدول ۲ نشان داد، چون مقدار احتمال از ۰/۰۵ کوچک‌تر است ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در سطح معناداری ۰/۰۵ رد نمی‌شود. به بیان دیگر بین نظرات زن و مرد در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان تفاوت وجود دارد و زن‌ها نسبت به میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و فناوری مدیریت دانش خوش‌بین‌تر می‌باشند؛ و سطح پیاده‌سازی مدیریت دانش را در سازمان بیشتر بیان نموده‌اند.

همچنین با توجه به جدول ۳، ۵، ۶، ۸ و ۱۰ مقدار احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و این نشان می‌دهد بین سن، میزان تحصیلات، سابقه کار در شرکت، سمت سازمانی و نوع استخدام و نظرات کارکنان در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه وجود ندارد. به بیان دیگر کارکنان با سن، میزان تحصیلات، سابقه کار در شرکت، سمت سازمانی و نوع استخدام متفاوت نظرات یکسانی در مورد میزان پیاده‌سازی زیرساخت‌های سازمانی و زیرساخت‌های فناوری مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان ندارند.

بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش از عوامل دموگرافیک مورد مطالعه، فقط بین جنسیت و نظر افراد در زمینه پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت وجود دارد و دیگر عوامل بر نظر افراد در زمینه پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت تأثیری ندارند. در این راستا در

پژوهش‌های محامد رازی و همکاران (۲۰۱۴) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) که هم سو با پژوهش حاضر است بین جنسیت و خلق و اشتراک دانش و پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه معناداری بیان شده است و بین دیگر عوامل جمعیت شناختی و خلق و اشتراک دانش و پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری بیان نکرده‌اند. پژوهشگران دیگر مانند پانگیل و ناسوردین (۲۰۰۸)، اسماعیل و یوسف (۲۰۰۹)، العیسی، فورایان و الحمود^۱ (۲۰۰۹)، المحامید، مک آدامز و کلالده^۲ (۲۰۱۰)، رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) و موگوتسی و همکاران (۲۰۱۱) نیز رابطه‌ی بین عوامل جمعیت شناختی و اشتراک و انتقال دانش را بررسی نمودند، اما بین هیچ کدام از عوامل جمعیت شناختی و انتقال، اشتراک دانش و پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه‌ی معناداری بیان نشده است؛ با توجه به این مسئله که در پژوهش حاضر بین جنسیت و پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه معناداری بیان شده است یافته‌های این تحقیقات در زمینه جنسیت همخوان با پژوهش حاضر نمی‌باشند ولی در مورد سایر عوامل جمعیت شناختی هم جهت با یافته‌های پژوهش فعلی می‌باشند.

از آنجا که از بین عوامل جمعیت شناختی جنسیت افراد در بیشتر پژوهش‌ها نقش مؤثری را بر دیدگاه کارکنان نشان داده است سازمان‌ها از جمله شرکت پالایش نفت اصفهان برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش باید به عامل جنسیت توجه داشته باشند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

۱. از آنجا که نظرات کارکنان با جنسیت مختلف در مورد پیاده‌سازی مدیریت دانش متفاوت بوده است و زنان میزان پیاده‌سازی را بالاتر از حد موجود برآورد کرده‌اند؛ پیشنهاد می‌شود برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش تفاوت‌های جنسیتی را در نظر گرفته و بر این اساس برنامه‌ریزی‌های لازم صورت گیرد.
۲. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته مشخص شد تعداد زیادی از کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان سابقه بالایی دارند و با بازنشستگی آن‌ها دانش و تجربیاتشان از

1. Al-Eisa, Furayyan, & Alhemoud
2. Almahamid, McAdams, & Kalaldehy

رابطه‌ی عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت...

سازمان خارج می‌شود؛ بنابراین سازمان باید سعی نماید تا با تشویق کارکنان، قبل از خروجشان از سازمان دانش خود را در اختیار سازمان و دیگر همکاران قرار دهند.

۳. به‌استثنای جنسیت بین دیگر عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه‌ای وجود ندارد، از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها تمامی کارکنان و تجاریشان را در روند پیاده‌سازی مدیریت دانش بکار گیرند.

منابع

اخوان، پیمان؛ اولیایی، النوش؛ دسترنج ممقانی، نسرین؛ و ثقفی، فاطمه (۱۳۸۹). توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش.

فصلنامه علم و فناوری، ۳(۲)، ۱-۱۱.

خردمندنیان، منوچهر (۱۳۸۷). آمار استنباطی در علوم رفتاری. تهران: نشر کتاب دانشگاهی.

رحیمیان، حمید؛ شامی زنجانی، هانیه (۱۳۹۰). تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه‌ریزی سازمان امور مالیاتی

کشور. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۶(۴)، ۹۸۹-۱۰۰۸.

شریف‌زاده، فتاح؛ نریمانی، مهدی؛ کوشکی، علیرضا (۱۳۹۰). فناوری اطلاعات و موفقیت ابتکارات مدیریت دانش. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران،

۲۷(۱)، ۱۷۱-۱۸۸.

شیخ ابومسعودی، عباس (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی: (راهبردی- عملیاتی). اصفهان: ارکان دانش.

لیبویترز، جی. (۱۳۸۸). مدیریت دانش: آموزه‌هایی از مهندسی دانش. مترجم محمدحسن

زاده. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت امور اداری، مالی و

منابع انسانی، مرکز مدارک علمی، موزه و انتشارات.

نیازی، عیسی؛ ابونوری، اسمعیل (۱۳۹۰). تحلیل رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و

مقیاس وبر متریک. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۶(۴)،

۹۶۱-۹۸۸.

یعقوبی، مریم؛ جوادی، مرضیه؛ آقارحیمی، زهرا (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت دانش و ویژگی‌های دموگرافیک دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی (ویژه توسعه آموزش)*، ۱۰(۵)، ۸۳۱-۸۳۸. بازیابی ۲۷ آذر، ۱۳۹۱، از: <http://journals.mui.ac.ir>

Akram, F.; Bokhari, R. (2011). The role of knowledge sharing on individual performance, considering the factor of motivation-the conceptual framework. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 2(9), 44-48. Retrieved February, 10, 2012, from:

<http://www.ijmse.org/Volume2/Issue9/paper9.pdf>

Al-Eisa, A. S.; Furayyan, M. A.; Alhemoud, A. M. (2009). An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivation to learn on transfer intention. *Management Decision*, 47(8), 1221-1244. Retrieved March, 10, 2012, from:

<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1811616&show>

Almahamid, S.; McAdams, A. C.; Kalaldehy, T. (2010). The relationships among organizational knowledge sharing practices, employees' learning commitments, employees' adaptability, and employees' job satisfaction: an empirical investigation of the listed manufacturing companies in Jordan. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 5, 327-356. Retrieved February, 10, 2012, from: <http://www.ijikm.org/Volume5/IJIKMv5p327-356Almahamid459.pdf>

Dixon, D. D. (2011). *Leveraging knowledge management tools to support security risk management in the Department of Homeland Security*. Master's thesis, Monterey, California, Naval Postgraduate School. Retrieved February, 10, 2012, from: <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf&AD=ADA556330>

Goudarzvand Chigini, M. (2011). *Management of strategic knowledge for organizational success*. International Conference on Information Communication and Management, Singapore, 195-198. Retrieved April, 15, 2012, from: www.ipcsit.com/vol16/37-ICICM2011M3003.pdf

Ismail, M. B.; Yusof, Z. M. (2009). Demographic factors and knowledge sharing quality among Malaysian government officers. *Communications of the IBIMA*, 9, 1-8. Retrieved April, 15, 2012, from: <http://www.ibimapublishing.com/journals/CIBIMA/volume9/v9n1.pdf>

- Meso, P.; Smith, R. (2000). A resource-based view of organizational knowledge management systems. *Journal of Knowledge Management*, 4(3), 224-234. Retrieved April, 10, 2012, from: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=883707>
- Mogotsi, I. C.; Boon, J. A.; Fletcher, L. (2011). Knowledge sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *SA Journal of Information Management*, 13(1), 1-6. Retrieved February, 10, 2012, from: <http://www.sajim.co.za/index.php/SAJIM/article/viewFile/420/513>
- Mohamed Razi, M. J.; Abdul Karim, N. S.; Mohamed, N. (2014). Gender difference effects on contributing factors of intention to be involved in knowledge creation and sharing. *Asian Economic and Financial Review*, 4(7), 893-907.
- Pangil, F.; Nasurdin, A. M. (2008). *Demographics factors and knowledge sharing behavior among R&D employees*. Knowledge Management International Conference and Exhibition, 128-133. Retrieved February, 15, 2012, from: [http://repo.uum.edu.my/1899/1/Faizuniah_Pangil_%26_Aizzat_Mohd_Nasurdin\[1\].pdf](http://repo.uum.edu.my/1899/1/Faizuniah_Pangil_%26_Aizzat_Mohd_Nasurdin[1].pdf)
- Rahimi, H. Arbabisarjou, A., Allameh, M. & Aghababaei, R. (2011). Relationship between knowledge management process and creativity among faculty members in the university. *Interdisciplinary Journal of Information Knowledge and Management (IJIKM)*, 6, 17-33.
- Rahmati Asl, N. A., Goodarzi, M., Sajjadi, S. N. & Benesbordi, A. (2012). The relationship between organizational culture and knowledge management in the Islamic Republic of Iran's National Olympic Committee. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1). Retrieved May, 23, 2012, from: www.hrmars.com/admin/pics/432.pdf
- Susanty, A. I.; Wood, P. Ch. (2011). *The motivation to share knowledge of the employees in the telecommunication service providers in Indonesia*. International Conference on Social Science and Humanity, Singapore. 5, 159-162.
- Yaghoubi, N. M., Oraee Yazdani, B., Ahoorani, N. & Banhashemi, A. (2011). Information technology infrastructures and knowledge management: towards organizational excellence. *Computer and Information Science*, 4(5), 20-27. Retrieved March, 10, 2012, from: www.ccsenet.org/journal/index.php/cis/article/download/11951/8362
- Zahidul Islam, Md. Maheen Ahmed, S., Hasan, I. & Uddin Ahmed, S. (2011). Organizational culture and knowledge sharing: empirical evidence from service organizations. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5900-5909. Retrieved April, 20, 2012, from:

http://research.ubd.edu.bn/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=50&cf_id=24