

بومی سازی مقوله های مدیریت دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

مهناز خداداد^۱

فهیمة باب الحوائجی^۲

عصمت مومنی^{۳*}

نجلا حریری^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۶/۲۴

چکیده

بومی سازی مقوله های مدیریت دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش، شامل: اهداف، شناسایی، کسب، توسعه، تسهیم، نگهداری، استفاده و ارزیابی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی است. از آن جایی که ضریب کندهال معیاری از اجماع اعضای پنل دلفی را نشان می دهد یافته ها نشان می دهد که مقوله شناسایی دانش با ضریب ۱ و مقوله اکتساب دانش با ضریب ۷۵/۰ و شاخص مقوله حفاظت دانش با ضریب ۱ با اجماع قوی و مقوله توسعه دانش با ۶۵/۰، ضریب با اجماع قوی و مقوله اندازه گیری دانش با ضریب ۵۲/۰ و مقوله استفاده دانش با ضریب ۵۵/۰ با اجماع متوسط و مقوله اهداف دانش با ضریب ۳۳/۰ و مقوله توزیع دانش با ضریب ۳۵/۰ با اجماع ضعیف تثبیت و بومی سازی شد. در مقوله توزیع دانش شاخص حمایت قوانین و مقررات با میانگین ۹/۴ درصد از اهمیت بالاتری برخوردار است در مقوله اهداف زیر مقوله های تعیین سطح و ظرفیت های دانش، تعیین اهداف و فرهنگ دانش، تعیین اهداف راهبردی دانش به منظور توصیف و ظرفیت سازی نیاز برای دانش آینده، اهداف عملیاتی دانش به منظور اقدام دانش هنجار شده دانش راهبردی با میانگین ۲/۴ درصد از اهمیت بالاتری برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، بومی سازی، پایه های ساختمان دانش، حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. m.khodadad2014@gmail.com

^۲ دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. f.babolhvaeji@gmail.com

^۳ نویسنده مسئول، دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران momeni.esmat@yahoo.com

^۴ استاد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. n adjlaharirri@gmail.com

مقدمه

مدیریت دانش فرایندی چالش برانگیز است و شناخت ارزش واقعی و به کارگیری مطلوب آن در جهت کسب مزیت رقابتی دشوار است. امروزه، مدیران تلاش می کنند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضا سازمان را استخراج کرده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم کنند و در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم به یک نبع قابل استفاده دائمی تبدیل شده و مزیت رقابتی پایداری را برای سازمان فراهم می کند مدیریت دانش مدیریت کل سرمایه فکری سازمان، خلق، تسهیم، نگهداری و به کارگیری دانش مناسب توسط نیروی انسانی و زیر ساخت های فرهنگ و فناوری اطلاعات و ارتباطات است که دستاورد آن تولید ارزش از دارایی های ناملموس سازمان، حفظ مزیت رقابتی و روزآمدی و ایجاد نوعی سازمان یادگیرنده است. (قاضی زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۱)

اگر بومی سازی را استفاده آگاهانه از الگوها، روشها و فنون توسعه و تطابق آن با شرایط جامعه بومی در کنار به روز کردن و تقویت تکنیکها و روشهای بومی یا همان پیوند دانش رسمی با دانش و شرایط بومی بدانیم، چنین راهبردی میتواند به توانمند سازی و مشارکت مردم در جریان توسعه و شکل گیری یک جریان توسعه درونزا، متکی به خود و پایدار منجر شود. بومی سازی عبارت است از، استفاده از، توان، انرژی، تفکر و تکنیک های محلی و یا خاص منطقه ای افراد که نسبت به آن منطقه و یا محل تعهد و تعصب بیشتری دارند. در پژوهش حاضر با توجه به این که مقوله های ساختمان دانش که توسط پروبست بیان شده است به صورت یک نظریه صرف است و می بایست با سازمانهایی نظیر حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی تطبیق داده می شد لذا مقوله های بومی به دست آمده در پژوهش حاضر یکی از دست آوردهایی است که خاص پژوهش حاضر است و در نتایج نشان داده خواهد شد. (آقایاباشی، علیرضا، ۱۳۸۳)

در عصر حاضر استفاده دانش به عنوان یک سرمایه در رقابت های سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. تولید دانش جدید با پیشرفت های فناوری نیاز به مدیریت دانش دارد تا در تحقق اهداف سازمان تاثیر گذار باشد. بر این اساس توجه ویژه به مدیریت دانش از جهت تحقق اهداف و تعیین جایگاه آن و کارکردهایش در حوزه هنری ضروری است. از آن جایی که سازمان حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در سیاستگذاری و برنامه ریزی فرهنگی کشور نقش بسزایی دارد و بسیاری از فعالیتهای ویژه و خاص آن سازمان است، بنابراین، بومی سازی الگوی مدیریت دانش از ملزومات است که با توجه به مدل های مختلف مدیریت دانش، مدل پایه های ساختمان دانش برای بومی سازی مدیریت دانش سازمان مذکور انتخاب شد. بر این اساس پژوهش حاضر، در صدد بومی سازی مقوله های مدیریت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش در هشت مقوله: شناسایی دانش، اکتساب دانش، توزیع دانش، توسعه دانش، حفاظت دانش، اشتراک دانش، نگهداری دانش، ارزیابی دانش و اهداف دانش است مدل های مختلف مدیریت دانش در ادامه خواهد آمد

مدل مدیریت دانش لاوسن^۱: عمده ترین مطالعه در زمینه رابطه ابعاد مختلف فرهنگی و مدیریت دانش به مطالعه لاوسن (۲۰۰۳) برمی گردد. مقیاس لاوسن در زمینه ارتباط مدیریت دانش با نوع فرهنگ حاکم بر سازمان تنظیم شده است. براساس دیدگاه لاوسن مدیریت دانش شش بعد دارد: خلق دانش (دانش آفرینی)، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و بکارگیری دانش. لاوسن چهار نوع فرهنگ را نیز متناسب با این ابعاد معرفی کرده است. لاوسن از طبقه بندی فرهنگ، کوپین و کامرون استفاده کرده است. در واقع کوپین و کامرون (۱۹۹۹) در چارچوب ارزش های رقابتی خود چهار نوع فرهنگ را شناسایی کرده اند: فرهنگ گروهی، فرهنگ ویژه سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله مراتبی. لاوسن از این چهار طبقه فرهنگی استفاده کرده است. (فاطمه فراقی، ۱۳۸۹)

مدل مدیریت دانش کنراد و نیومن^۲ براساس مدل نیومن و کنراد، ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش. دانش صریح دانش مستند است. مثل یک دفترچه راهنما توسط دیگران نیز قابل استفاده است. ولی دانش ضمنی دانشی است که در ذهن است. مثل تشخیص عملکرد موتور از روی صدا. یا تکنیک های ظریف نقاشی که در عمل آموخته می شوند. دانش صریح وقتی به اشتراک گذاشته شود همه می توانند از آن استفاده کنند. دانش ضمنی ممکن است قابل اشتراک گذاری نباشد. زیرا بیان تجربه در قالب سطور و کلمات کار آسانی نیست. پس با توجه به مطالب بیان شده می توان نتیجه گرفت که دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می کند. و دانش ضمنی و تصریحی مکمل یکدیگرند این بدین معناست که برای ایجاد دانش جدید به اشتراک گذاری هر دوی آنها در سازمان ضروری است در چرخه اشتراک گذاری دانش ضمنی می تواند به دانش صریح به دانش ضمنی تبدیل گردد. (حسن زاده، ۱۳۸۶)

مدل پایه های ساختمان دانش^۳: این مدل توسط پروبست، روب و رمهاردت^۳ (۲۰۰۲) به نام مدل پایه های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش نام گذاری شده است. همان گونه که پیشتر گفته شد، با توجه به جنبه کاربردی تر این مدل، آن را به عنوان مدل نسبتاً کاملی که نکات مثبت همه مدل ها را تقریباً در بر می گیرد مورد توجه بیشتر قرار خواهیم داد. طراحان مدل یاد شده، مدیریت دانش را به صورت سیکل دینامیکی می بینند که در چرخش داریم است. مراحل این مدل، شامل هشت جزء، متشکل از دو سیکل؛ درونی و بیرونی است. سیکل درونی: به وسیله بلوک های: کشف (شناسایی)، کسب، توسعه، تسهیم، کاربرد (بهره برداری) و نگهداری از دانش، ساخته می شود. سیکل بیرونی: شامل بلوک های اهداف دانش و ارزیابی آن است که سیکل مدیریت دانش را مشخص می نماید. کامل کننده این دو سیکل "بازخورد" است. (کیانفرد، ۱۳۹۷).

¹ -Lavsen

² -Kenrad&Niyoman

³ -Robart&remhart

حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

حوزه هنری نهادی زیرمجموعه سازمان تبلیغات اسلامی است که از فعالیت های هنری و فرهنگی حمایت می کند . حوزه هنری در حوالی سال ۱۳۵۷ خورشیدی به نام کانون نهضت فرهنگی اسلامی به ابتکار طاهره صفارزاده تأسیس شد و پس از چند ماه به حوزه اندیشه و هنر اسلامی تغییر نام یافت و در ابتدای دهه ۱۳۶۰ به سازمان تبلیغات اسلامی پیوست . محسن مخملباف، مرتضی آوینی، قیصر امین پور، فریدون عموزاده خلیلی، امیرحسین فردی، طاهره صفارزاده، از فعالان سابق این حوزه بوده اند از فعالیتهای این نهاد می توان شاخه های هنرهای تجسمی، هنرهای نمایشی، موسیقی، ادبیات، طنز، پویانمایی، سینما، عکاسی و پژوهش و آموزش هنر را نام برد . حوزه هنری تمامی استان ها نیز تحت نظارت معاونت راهبردی استان ها در تمامی رشته های هنری فعالیت دارند . این نهاد ماموریت محور است و در جهت تحقق اهداف و ارزش های انقلاب اسلامی فعالیت می کند . (نگاهی به عملکرد و فعالیتهای حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۹۴)

پیشینه پژوهش

صادقی دروازه (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان نقش قابلیت های فرایندی مدیریت دانش در توانمند سازی ساختاری منابع انسانی (مورد مطالعه ، دانشگاه علامه طباطبایی)، امروزه اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته ترین عامل مزیت رقابتی، بر کسی پوشیده نیست. از سوی دیگر، تغییر ماهیت فعالیت های سازمان ها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون کاربرد مدیریت دانش در سازمان ها شده است. از این رو سازمان های موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و به کارگیری دانش در بین کارکنان خود را به وسیله روش های مختلف، اندازه گیری و مورد ارزیابی قرار می دهند تا از این طریق بتوانند راه کارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند. در پژوهش حاضر بررسی تأثیر قابلیت های فرآیندی مدیریت دانش بر توانمندسازی منابع انسانی مدنظر بوده است. داده های این پژوهش، از طریق پرسشنامه ارسالی به ۷۸ نفر از اساتید و کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی جمع آوری شده است. تحلیل داده ها نیز با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس انجام شده است. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر توانمندسازی منابع انسانی است. در این میان، کاربرد دانش بیش از سایر قابلیت ها، توانمندسازی ساختاری منابع انسانی را تحت تأثیر قرار داده است.

فیض (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان تأثیر قابلیت مدیریت دانش بر خلاقیت سازمان ها، هدف اصلی این پژوهش، استفاده از کاربردی ترین نوع مدیریت یعنی مدیریت دانش است که بیشتر سازمان ها امروزه، با رعایت و اختصاص دادن دانش در پروژه های خود به بالاترین سطح ممکن خواهند رسید، در این پژوهش، ابتدا از تعریف دانش شروع شده و بعد به معرفی مدیریت دانش پرداخته شده است؛ هدف این پژوهش قرار دادن قابلیت و توانایی مدیریتی به عنوان متغیر مستقل و خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیر وابسته و فناوری اطلاعات در نقش تعدیل کنندگی است. در این بررسی به تعریف هر کدام از مستقل ها پرداخته شده است و بیان ساز و کارهای استفاده نوین از این متغیر ها و رابطه ای که بین این متغیر ها وجود دارد و در آخر استفاده از نظر سنجی معتبر و رسیدن به نتیجه بهبود عملکرد کارکنان با استفاده از تاثیر دانش در سازمان ها می باشد.

فدایی، نقشینه و اندایش (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران» بیان می کنند هدف اصلی پژوهش بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در دانشگاه تهران می باشد. این پژوهش از نظر شیوه پژوهش توصیفی - همبستگی و از شاخه پیمایشی است و بر حسب هدف در دسته پژوهش توسعه ای جای می گیرد. جامعه ی آماری این پژوهش را اعضای هیات علمی دانشگاه تهران تشکیل داده بودند که تعداد آن ها برابر با ۱۷۱۳ نفر می باشد. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده و حجم نمونه ۳۲۵ نفر می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و مدیریت دانش نیومن استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی (۰/۹۱۵) و برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۸۹۲) به دست آمد.

اسدی (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش بر اساس مدل پروبست (مطالعه موردی: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران)، بیان می کند درک جامع از ساختار سازمانی مستلزم آن است که توجه داشته باشیم که ساختار سازمانی هم از اجزاء سخت و هم از اجزاء نرم تشکیل شده است. استقرار و بکارگیری مدیریت دانش بدون ساختار مناسب سازمانی تقریباً غیر ممکن است. هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران از لحاظ ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) و رابطه آن با مدیریت دانش بر اساس مدل پروبست می باشد. نتایج بدست آمده دلالت بر آن دارد که؛ در حوزه دانش سازمانی، متغیر تمرکز تنها متغیر تاثیرگذار بر روی اهداف دانشی، شناسایی دانش، توسعه دانش، اشتراک دانش و نگهداری دانش میباشد و سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران هم در هدف گذاری و هم در شناسایی و اشتراک دانش به صورت متمرکز از طریق ستاد سازمان عمل می نماید. ضمن آنکه، هیچگونه رابطه خطی بین متغیرهای مستقل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی با متغیر وابسته کسب دانش کارکنان در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران وجود ندارد. به عبارت دیگر سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران در کسب دانش سازمانی کارکنان خود از ساختار سازمانی مناسبی برخوردار نمی باشد. از سوی دیگر، متغیر رسمیت تنها متغیر مستقلی است که بر بکارگیری (کاربردی سازی) دانش در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران اثرگذار بوده و این امر مبین این میباشد که کاربردی سازی دانش صرفاً از طریق مبادی رسمی و سلسله مراتب اداری امکان پذیر می باشد. همچنین رابطه معنی داری بین متغیر ارزیابی دانش کارکنان سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران با ساختار سازمانی وجود نداشته و سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران در نحوه ارزیابی دانش کارکنان خود فاقد روش و الگوی مناسب میباشد.

مالیک، عمر فاروق و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با عنوان درک سیاست های سازمانی، پنهان سازی دانش و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیلگر تعهد حرفه ای، بیان می دارد که درک سیاست های سازمانی به طور مثبتی پنهان سازی دانش را پیش بینی می کنند که به نوبه خود به صورت منفی خلاقیت کارمند را نیز پیش بینی می کنند. علاوه بر این، تعهد حرفه ای ارتباط مثبت بین درک سیاست های سازمانی و پنهان سازی دانش را کاهش می دهد. ما با کمک بررسی منابع

سعی در نشان دادن این موضوع کردیم که درک سیاست های سازمانی دارای اثرات منفی بر خلاقیت کارمند به طور مستقیم و همچنین به طور غیرمستقیم از طریق اثر آن بر رفتارهای پنهان سازی دانش می باشند. تعدادی از پیامدهای عملی این موضوع نیز در این مطالعه مورد بحث قرار گرفته است هدف اصلی در این مطالعه بررسی ارتباط بین POP، پنهان سازی دانش و خلاقیت کارکنان و همچنین بررسی نقش مدون تعهد حرفه ای در رابطه پنهان کردن دانش است. ما نشان دادیم که POP به صورت مثبت، پنهان سازی دانش را پیش بینی می کند همچنین به صورت منفی خلاقیت کارکنان را پیش بینی می کند. یافته ها با تحقیقات قبلی سازگاری دارد و این نشان می دهد که در یک محیط کاری با کارکنان متعهد احتمال دارد که کارکنان در پنهان سازی دانش دخالت داشته باشند، زیرا آنها می ترسند دانش هایی که ممکن است با اهداف خوب به اشتراک بگذارند ممکن است باعث مشکلات غیر منتظره شود (سو و همکاران ۲۰۱۶). با پنهان سازی دانش، کارکنان نیز ممکن است به این باور برسند که همکاران آنها قادر به کشف و بهره برداری از نقاط ضعف شان نیستند. به نوبه خود، این رفتار دفاعی ممکن است منجر به مهار خلاقیت پنهان کننده دانش شود

مندوزا^۱ (۲۰۱۷)، در رساله دکتری خود به بررسی میزان ارزش و اهمیت اجرای مدیریت دانش در مراکز تحقیقاتی دولتی ایالات متحده آمریکا در طی ده سال گذشته، پرداخت. در این پژوهش مدیریت دانش را به عنوان یک نیاز رسمی و یا به عنوان بخشی از راهبردهای سازمانها، مورد مطالعه و توجه قرار داده شده است. و اینکه مدیریت دانش می تواند باعث بهبود بهره وری و افزایش بازده و ایجاد فرصتهای رقابتی در سازمانهای مورد مطالعه شود. برخی از راهبردهای مدیریت دانش صرفاً ترکیبی از تجزیه و تحلیل، یادداشتهای و سوابق مدیریت (دانش آشکار) را ثبت می کند. در حالی که ارزش و اعتبار راهبردهای دیگر مدیریت دانش بر اساس مشاهدات صورت گرفته شده، شامل تغییر فرهنگ و سهم ساختن اطلاعات (دانش پنهان) می باشد. در این مطالعه مشخص شد که اجرای دانش در بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی با چالش بیشتری مواجه است. همچنین بین اتخاذ شیوه اجرای مدیریت دانش و بهره وری مراکز تحقیقاتی دولتی رابطه معنی داری وجود دارد.

هدف اصلی پژوهش

این پژوهش در پی دستیابی به هدف اصلی زیر است:

بومی سازی مدیریت دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی.

اهداف فرعی پژوهش

تعیین میزان اهمیت شناسایی دانش، اکتساب دانش، توسعه دانش، توزیع دانش، حفاظت دانش، استفاده دانش، اندازه گیری دانش، اهداف دانش از نظر خبرگان و متخصصان مدیریت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی،

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، از نوع کاربردی و به روش کیفی با رویکرد دلفی که با تعیین میزان اهمیت شاخص های مدیریت دانش از نظر خبرگان و متخصصان مدیریت دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش؛ و در نهایت به بومی سازی

¹ Mendoza

مدیریت دانش در جامعه پژوهش انجام شده است. روش دلفی با مشارکت افرادی انجام می پذیرد که در موضوع پژوهش دارای دانش و تخصص باشند. این افراد با عنوان پانل دلفی شناخته میشوند. گزینش اعضای واجد شرایط برای پانل دلفی از مهمترین مراحل این روش به حساب می آید؛ زیرا اعتبار نتایج کار بستگی به شایستگی و دانش این افراد دارد. معمولا انتخاب اعضای پانل از طریق نمونه گیری غیراحتمالی صورت می گیرد.

جامعه و نمونه گیری

جامعه پژوهش شامل خبرگان و متخصصان دانش در حوزه هنری مرکزی (تهران) شامل ۲۱ نفر که بر اساس معیارهایی نظیر تحصیلات، درجه یک هنری می باشند که گویه های پرسشنامه از مدل پایه های ساختمان دانش توسط پروبست (سال ۲۰۰۰) ارائه شده است و بارها مورد استناد و استفاده قرار گرفته است اخذ شده است.

ابزار گردآوری داده ها

ابزار گردآوری پژوهش پرسشنامه محقق ساخته و بر اساس طیف لکیرت پنج گزینه ای با مقیاس بسیار زیاد، زیاد، تا اندازه ای، کم، بسیار کم تهیه شده است. شاخص های تاثیر گذار در هر یک از هشت شاخص های پایه های ساختمان دانش، مشخص شد و بر اساس آن پرسشنامه ای در قالب ۷۰ سوال تنظیم گردید. شاخص شناسایی دانش (سوالات ۱ الی ۱۰)، شاخص اکتساب دانش (سوالات ۱۱ الی ۱۸)، شاخص توسعه دانش (سوالات ۱۹ الی ۳۰)، شاخص توزیع دانش (سوالات ۳۱ الی ۳۹)، شاخص حفاظت دانش (سوالات ۴۰ الی ۴۴)، شاخص استفاده دانش (سوالات ۴۵ الی ۵۴)، شاخص اندازه گیری دانش (سوالات ۵۵ الی ۶۶) و شاخص اهداف دانش (سوالات ۶۶ الی ۷۰) است.

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده ها

روایی ابزار پژوهش از طریق صوری محتوایی است، علیرغم این که گویه ها از یک مدل شناخته شده و مورد استناد و قبول قرار گرفته شده است، گویه هایی مطابق با ویژگی های کاری حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی به آن اضافه شد و مورد تایید تنی چند از خبرگان سازمان مذکور قرار گرفت. و به همین دلیل دارای جنبه بومی سازی می باشد. ضریب پایایی آن در هر بخش در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول شماره ۱ پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ

شاخص	الفای کرونباخ
شناسایی دانش	۸۰۱/۰
اکتساب دانش	۸۹۲/۰
توسعه دانش	۹۱۹/۰
توزیع دانش	۸۷۵/۰

۸۳۶/۰	حفاظت دانش
۸۹۳/۰	استفاده دانش
۹۱۰/۰	اندازه گیری دانش
۸۶۰/۰	اهداف دانش

روش گردآوری داده های پژوهش

در پژوهش حاضر بدلیل آن که شاخص های پژوهش از منابع کتابخانه ای به دست آمده است لذا روش اسنادی و کتابخانه ای نیز استفاده شده است. سپس با استفاده از پرسشنامه مورد تأیید صاحب نظران، میزان تحقق شاخص ها متناسب با حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی به منظور بومی سازی آن در سازمان مذکور ارزیابی شد.

یافته های پژوهش

از نظر خبرگان، مقوله و زیر مقوله های شناسایی دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش چگونه است؟ میزان توجه به دانش خارج از سازمان و خارج از کشور با میانگین ۲۳/۴ بالاترین و تصویر سازی دانش از فرآیند فعالیت های دانشی از طریق فناوری اطلاعات با میانگین ۶۶/۳ پائین ترین شاخص را در شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه شناسایی دانش بالقوه در سازمان با ۴/۱ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه، جامعه پژوهش با گویه میزان توجه به دانش خارج از سازمان و خارج از کشور در شناسایی دانش موافق هستند و نیز، با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمی شود. و همچنین، گویه شناسایی دانش بالقوه در سازمان برای جامعه پژوهش حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی شفاف نمی باشد.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۲ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

۳/۹۷	میانگین
۰/۷۳	انحراف استاندارد
۲۱	جمع کل

جدول شماره ۲ نشان می دهد، شاخص شناسایی دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۹۷/۳ در وضعیت موافق قرار دارد.

ضریب هماهنگی کندال معیاری از اجماع است که سطح اجماع بین اعضای دلفی را نشان میدهد. به طوری که اجماع قوی $w > 0/7$ ، اجماع متوسط $w = 0/5$ ، اجماع ضعیف $w = 0/3$ است.

جدول شماره ۲ بیانگر آن است که مقدار ضریب کندال برای شاخص شناسایی دانش معنادار نیست.

نتایج مندرج در جدول شماره ۲ بیانگر آن است که بیشتر خبرگان موافقت خود را اعلام کرده اند.

از نظر خبرگان، مقوله و زیر مقوله های وضعیت دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میزان توجه به ایجاد فرایندها به منظور کسب دانش با میانگین ۴.۳۳ بالاترین و کسب دانش درباره ایده های جدید (تولید مقاله در زمینه فرهنگ و هنر اسلامی) با میانگین ۷۱/۳ پائین ترین شاخص را در اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه اکتساب دانش بالقوه در سازمان با ۴۲/۱ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه جامعه پژوهش با گویه ایجاد فرایندها به منظور کسب دانش در اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی موافق هستند و نیز با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمی شود. و همچنین گویه اکتساب دانش در سازمان برای جامعه پژوهش برای حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با شاخص ۰۰/۴ شفاف نمی باشد. بنابراین این گویه در دوم حذف شده است. میانگین و انحراف استاندارد کل چگوتگی اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۳ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

4.0298	میانگین
.76435	انحراف استاندارد
21	جمع کل

جدول شماره ۳ نشان می دهد، شاخص اکتساب دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۰۲/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

از نظر خبرگان، مقوله و زیر مقوله های توسعه دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میزان ارزیابی رضایت کاربران نسبت به کیفیت خدمات در واحد هنری با میانگین ۳۳/۶ بالاترین و فرآیند مشارکت دانش فردی با میانگین ۸۵/۳ پائین ترین شاخص را در توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه توسعه دانش بالقوه در سازمان با ۷/۱ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه جامعه پژوهش با گویه ارزیابی رضایت کاربران نسبت به کیفیت خدمات در واحد هنری در توسعه دانش موافق هستند و نیز با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمیشود. و همچنین گویه توسعه دانش در سازمان

برای جامعه پژوهش برای حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با شاخص ۰/۶۶ شفاف نمی باشد. بنابراین این گویه در دور دوم حذف شده است.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است. جدول شماره ۴ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

میانگین	4.2659
انحراف استاندارد	1.21667
جمع کل	21

جدول شماره ۴ نشان می دهد، شاخص توسعه دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۲۶/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

از نظر خبرگان، مقوله و زیر مقوله های توزیع دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میزان حمایت قوانین و مقررات سازمانی از توزیع دانش با میانگین ۹۵/۵ بالاترین و برگزاری سمینارهایی در مورد موضوع هنر با میانگین ۷۶/۳ پائین ترین شاخص را در توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه توزیع دانش بالقوه در سازمان با ۷۴/۷۶ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه جامعه پژوهش با گویه میزان حمایت قوانین و مقررات سازمانی از توزیع دانش در توزیع دانش موافق هستند با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمیشود. و همچنین، گویه توزیع دانش برای حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با شاخص شفاف نمی باشد. بنابراین این گویه در دوم حذف خواهد شد.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است. جدول شماره ۵ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

میانگین	4.1852
انحراف استاندارد	1.23095
جمع کل	21

جدول شماره ۵ نشان می دهد، شاخص توزیع دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۱/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

از نظر خبرگان، مقوله و زیر مقوله های حفاظت دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میزان ایجاد فرآیندها به منظور حفاظت با میانگین ۲۸/۴ بالاترین و تاکید بر سازماندهی فعالیت در جهت بهره گیری از دانش با میانگین ۰۰/۴ پائین ترین شاخص را در حفاظت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص حفاظت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه حفاظت دانش بالقوه در سازمان با ۷۹/۰ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه جامعه پژوهش با گویه میزان ایجاد

فرآیندها به منظور اکتساب دانش در حفاظت دانش موافق هستند. و نیز با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های حفاظت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمی شود. و همچنین، گویه حفاظت دانش بالقوه در سازمان برای جامعه پژوهش حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی شفاف نمی باشد. بنابراین این گویه در دوم حذف شده است.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی حفاظت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۶ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص حفاظت دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

4.1714	میانگین
.65203	انحراف استاندارد
21	جمع کل

جدول شماره ۶ نشان می دهد شاخص حفاظت دانش با میانگین ۱۷/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

از نظر خبرگان ، مقوله و زیر مقوله های استفاده دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است ؟

ایجاد بایگانی، توانایی ها و ظرفیت های دانش کارشناسان داخلی (آرشیو و پرتال سازمان) با میانگین ۳۸/۴ بالاترین و انتشار نشریه داخلی با میانگین ۶۶/۳ پائین ترین شاخص را در استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه انتشار نشریه داخلی با ۶۳/۱ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه، جامعه پژوهش ایجاد بایگانی، توانایی ها و ظرفیت های دانش کارشناسان داخلی (آرشیو و پرتال سازمان) در استفاده دانش موافق هستند. و نیز، با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمی شود. و همچنین گویه استفاده دانش برای جامعه پژوهش حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی شفاف نمی باشد. میانگین و انحراف استاندارد کل وضعیت استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است. بنابراین این گویه در دوم حذف شده است.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۷ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

4.0000	میانگین
.71484	انحراف استاندارد
21	جمع کل

جدول شماره ۷ نشان می دهد، شاخص استفاده دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۰۰/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

از نظر خبرگان ، مقوله و زیر مقوله های اندازه گیری دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میزان توجه به مستند سازی مستمر اطلاعات و دانش مهارت های کارکنان (اتوماسیون اداری) با میانگین ۴۲/۴ بالاترین، توجه و الگویابی از منابع دانش موجود در شکل گیری فرهنگ سازمانی با میانگین ۶۶/۳ پائین ترین شاخص را در اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نشان می دهد. هیچکدام از گویه های شاخص اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی معنادار نیستند. جامعه پژوهش به گویه اندازه گیری دانش بالقوه در سازمان با ۳/۱ پاسخ پراکنده داده اند. در نتیجه جامعه پژوهش با گویه مستند سازی مستمر اطلاعات و دانش مهارت های کارکنان (اتوماسیون اداری) در اندازه گیری دانش موافق هستند. و نیز، با توجه به آمار انحراف استاندارد هیچکدام از گویه های اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی رعایت نمیشود. و همچنین، گویه اندازه گیری دانش برای جامعه پژوهش در سازمان حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی شفاف نمی باشد. بنابراین، این گویه در دوم حذف شده است.

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۸ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

4.0119	میانگین
.79069	انحراف استاندارد
21	جمع کل

جدول شماره ۸ نشان می دهد، شاخص اندازه گیری دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۰۱/۴ در وضعیت موافق قرار دارد

از نظر خبرگان ، مقوله و زیر مقوله های اهداف دانش در الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

میانگین و انحراف استاندارد کل چگونگی اهداف دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۹ میانگین و انحراف استاندارد کل شاخص اهداف دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

4.2619	میانگین
.92357	انحراف استاندارد
21	جمع کل

جدول شماره ۹ نشان می دهد، شاخص اهداف دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با میانگین ۲۶/۴ در وضعیت موافق قرار دارد.

میزان اجماع نظر خبرگان با استفاده از ضریب همافکنی کندال

ردیف	مقوله	تعدادعامل ها	ضریب کندال(W)	سطح معناداری
۱	شناسایی دانش	۱۰	۱/۰۰۰	۰
۲	اکتساب دانش	۸	۰/۷۵	۰/۰۰۰
۳	توسعه دانش	۱۲	۰/۶۵	۰/۰۰
۴	توزیع دانش	۹	۰/۳۵	۰/۱۴
۵	حفاظت دانش	۵	۱/۰۰	۰/۰۰
۶	استفاده دانش	۱۰	۰/۵۵	۰/۰۰
۷	اندازه گیری دانش	۱۲	۰/۵۲	۰/۰۱
۸	اهداف دانش	۴	۰/۳۳	۰/۰۲

بحث و نتیجه گیری

صادقی دروازه (۱۳۹۷)، امروزه اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته ترین عامل مزیت رقابتی، بر کسی پوشیده نیست. فیض (۱۳۹۶)، استفاده از کاربردی ترین نوع مدیریت یعنی مدیریت دانش است که بیشتر سازمان ها امروزه، با رعایت و اختصاص دادن دانش در پروژه های خود به بالاترین سطح ممکن خواهند رسید، فدایی، نقشینه و اندایش (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش است، اسدی (۱۳۹۶)، درک جامع از ساختار سازمانی مستلزم آن است که توجه داشته باشیم که ساختار سازمانی هم از اجزاء سخت و هم از اجزاء نرم تشکیل شده است. استقرار و بکارگیری مدیریت دانش بدون ساختار مناسب سازمانی تقریباً غیر ممکن است، چراغعلی (۱۳۹۵)،. برای سنجش مدیریت دانش نیز از مدل پروبست، روب و رمهاردت استفاده شده است. بر اساس این مدل ۸ متغیر هدف های دانش، شناسایی دانش، کسب دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش، ذخیره دانش، ارزیابی دانش مورد بررسی قرار گرفته شده است. در بین عوامل تشکیل دهنده مدیریت دانش عامل ذخیره دانش دارای بیشترین میانگین و عامل کاربرد دانش یا همان بهره

گیری دانش و اکتساب دانش دارای کمترین میانگین می باشد که نیاز به بهبود دارد. مالیک، عمر فاروق و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با عنوان درک سیاست های سازمانی، پنهان سازی دانش و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیلگر تعهد حرفه ای، بیان می دارد که درک سیاست های سازمانی به طور مثبتی پنهان سازی دانش را پیش بینی می کنند که به نوبه خود به صورت منفی خلاقیت کارمند را نیز پیش بینی می کنند. علاوه بر این، تعهد حرفه ای ارتباط مثبت بین درک سیاست های سازمانی و پنهان سازی دانش را کاهش می دهد، مندوزا^۲ (۲۰۱۷)، مدیریت دانش را به عنوان یک نیاز رسمی و یا به عنوان بخشی از راهبردهای سازمانها است. و اینکه مدیریت دانش می تواند باعث بهبود بهره وری و افزایش بازده و ایجاد فرصتهای رقابتی در سازمانها شود، زواوی^۳ (۲۰۱۱)، به بررسی عوامل مانع در اشتراک دانش پرداخت. این عوامل عبارتند از: کمبود خود کارآمدی که نشان دهندهی عامل فردی در اشتراک دانش است، کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی که بیانگر عامل فنی است و کمبود تشویق سازمانی برای نشان دادن عامل سازمانی که مانع از اشتراک دانش می شود، واشیس، کومار و چاندرا^۴ (۲۰۱۰)، یافته ها حاکی از آن است که پژوهشگران بیشتر با جنبه های فردی و اجتماعی - سازمانی مدیریت دانش درگیر هستند تا جنبه فنی. افراد و تعاملات آنها باعث خلق دانش شده و به جریان آن کمک می کند. در پژوهش حاضر شناسایی دانش سازمان و خارج از کشور و بحث و تبادل دانش بین تامین کنندگان دانش در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی مشهود نیست، لذا نظام مند کردن شناسایی دانش و پیاده سازی آن تحت عنوان «مدیریت دانش» در حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی امری ضروری است. اکتساب دانش در کسب دانش بالفعل به منظور تولید دانش و انجام طرح های پژوهشی مرتبط با فرهنگ و هنر اسلامی کمرنگ است، لذا پیاده سازی مدیریت دانش جهت بهبود روند فعالیتهای این سازمان امری ضروری است. تصویر سازی دانش از طریق وجود شبکه دانش به منظور دسترس پذیری آن.

کسب دانش درباره ایده های جدید در سازمان وجود ندارد لذا پیاده سازی شبکه دانش امری ضروری است. توسعه دانش از طریق فرآیند یادگیری آموزش باشگاه مکتب مهر و ارزیابی کاربران نسبت به کیفیت خدمات در واحد هنری، و فرایند یادگیری دانش و ایجاد سامانه های تعاملی مدیریت اطلاعاتی مناسب در حوزه هنری مشهود نیست لذا جهت بهبود سازمان نیاز به بومی سازی مدیریت دانش امری ضروری است. توزیع دانش از طریق برگزاری نمایشگاه های داخلی و خارجی در حفاظت دانش از طریق تاکید بر ایجاد و نگهداری پایگاه دانش (مانند سوره مهر)، استفاده دانش از طریق ایجاد ساختار گروه بحث، شبکه های اجتماعی و اینترنت به منظور استفاده دانش (مانند اتوماسیون، سامانه جشنواره ها)، اندازه گیری دانش از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی و مستندسازی مستمر اطلاعات و دانش مهارت کارکنان و رسمیت بخشی به دانش سازمانی.

به نظر میرسد با راه اندازی سامانه سیستم جامع مدیریت دانش و ایجاد پورتال تخصصی و راه اندازی تالار گفتگوی مجازی و اتاق فکر برای تبادل تجربیات میان کارکنان از اقصی نقاط کشور با تخصیص کد دانشی به منظور حفظ حقوق

1 Malik, Omer Farooq and et al.

2 Mendoza

3 Zawawi

4 Vashisth, R., Kumar, R., & Chandra

معنوی و مادی و ترغیب کارکنان به این امر و استقرار و استمرار نظام پیشنهادها و پیشنهاد میشود پژوهشی در بارور نمودن پیوسته دانش سازمانی با تسهیم و تبادل دانش و جریان دانش در سازمان اجرا شود؛ اجرای پژوهشی در ارج نهادن به افراد تسهیم کننده دانش و قائل شدن جایگاه (مادی و معنوی) ویژه برای آنها؛ و نیز، پژوهشی در بررسی تاثیر استفاده از مدل پایه های ساختمان دانش بر سازمانهای هنری اجرا گردد؛ و همچنین پژوهشی در بررسی تاثیر فناوری اطلاعات در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی به اجرا در آید؛ در نهادینه کردن فرهنگ تبادل دانش در سازمان پیشنهاد میشود؛ اجرای پژوهشی در حاکمیت تفکر خلاق و انتقادی در فرهنگ سازمانی پیشنهاد میگردد؛ بومی سازی مدیریت دانش با توجه به زیرساختهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در کل سازمانهای هنری و فرهنگی کشور انجام شود؛ پیشنهاد می شود رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازهای خبرگان و کارشناسان سازمان حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نیز مورد پژوهش قرار گیرد.

منابع فارسی

- سعید صادقی، دروازه، و همکاران، (۱۳۹۷)، نقش نقش قابلیت های فرایندی مدیریت دانش در توانمند سازی ساختاری منابع انسانی (مورد مطالعه، دانشگاه علامه طباطبایی) فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دوره ۱ شماره ۱ صفحه ۴۹-۷۲.
- فیض، آتنا (۱۳۹۶)، تاثیر قابلیت مدیریت دانش بر خلاقیت سازمان ها، مجله رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری شماره ۲.
- اسدی صدیقه، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. ص: ۹۷-۱۰۸
- اسدی، حسن؛ نصرتی، امیر؛ قربانی، محمد حسین، (۱۳۸۸)، رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱
- آقاباشی، علیرضا (۱۳۸۳)، بررسی تاثیر بومی سازی در توانمندسازی افراد، مجله دوراندیشان مسائل علمی و فرهنگی اقتصادی
- حریری، نجلا، (۱۳۸۵)، اصول و روشهای پژوهش کیفی، چاپ اول، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات.
- حسن زاده، محمد. (۱۳۸۶)، مدیریت دانش، مفاهیم و زیرساخت ها. انتشارات کتابدار، تهران، چاپ اول.
- فدایی، غلامرضا، نقشینه، نادر، اندایش، سیف اله. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دانشگاه شهید چمران اهواز، مقالات آماده انتشار، پذیرفته شده، انتشار آنلاین از تاریخ ۰۸ اردیبهشت.

- فراقی، فاطمه، (۱۳۸۹)، کتاب مدل های مدیریت دانش
- قاضی زاده فرد، سید ضیاءالدین و عطائی، سید شکور (۱۳۹۲). مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمان ها (تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمان ها)، فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، سال هشتم، شماره ۲۷، فصل بهار.
- کیانفر، فرهاد؛ عباسپور، عباس؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا؛ رحیمیان، حمید؛ مومنی، عصمت (۱۳۹۷)، وضعیت موجود سطح مدیریت دانش دانشگاه پیام نور استان خوزستان. مدیریت فردا. س ۷: ۲۰۳-۲۱۹.

منابع انگلیسی

- Sandhawalia, B., Dalcher, D. 2010. Knowledge Management Capability Framework. Knowledge Management In Action: Springer. P. 165-80
- Mendoza, J. Cynthia. (2017). Measuring the Value of Knowledge Management Practices, The Faculty of The School of Engineering and Applied Science of The George Washington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, 97-100
- Vashisth, R., Kumar, R., Chandra, A. 2010. Barriers and facilitators to knowledge management: evidences from selected Indian universities. The IUP Journal of Knowledge Management, 8 (4): 7-24
- Malik, Omer Farooq, Asif Shahzad, Muhammad Mustafa Raziq, Muhammad Majid Khan, Saquib Yusaf, and Arooj Khan. "Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment." Personality and individual differences 142 (2019): 232-237.