

بررسی تاثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان

رضا درخشنده^۱، علی اصغر ماشین چی^۲ و دکتر احمد عسکری^۳

۱ کارشناسی رشد آموزش و بهسازی منابع انسانی

۲ عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

۳ عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان انجام شد. پژوهش کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای حجم نمونه تحت پوشش قرار داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش جوزف و حداد (۲۰۰۶) و انگیزش هاگمن (۲۰۰۱) بود. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون بارتلت با کفایت ۰/۶۳۰ انجام شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۵ و ۰/۸۱ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، میانه، مد، انحراف معیار و ...) و استنباطی (همبستگی اسپیرمن و رگرسیون) انجام شد. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد؛ مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، انگیزش، منابع انسانی.

۱. مقدمه

یک کارمند متعهد برای سازمان فوق العاده ارزشمند است. او می‌تواند با انجام به موقع کارها و حس مسئولیت در افزایش تولید و بهره‌وری موثر باشد. مدیران می‌توانند با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آن‌ها و ایجاد یک فرهنگ عاری از سرزنش، آنها را نسبت به سازمان متعهد کنند. تا زمانی که نیازهای روحی و روانی کارمندان برآورده نشود هرگز بطور کامل نسبت به سازمان احساس تعهد نخواهند کرد. یکی از موثرترین راه‌های حفظ تعهد در کارکنان و نگه داشتن آنها در سازمان، غنی سازی شغل و افزایش انگیزه در آنان است^۱ (احدی‌نیا، ۱۳۸۴). درک صحیح انگیزش می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدام‌های مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت باید به دنبال راه‌ها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزش کارکنان خود را افزایش دهد. برنامه‌ریزی دقیق و سیستماتیک جهت ایجاد، حفظ و افزایش انگیزه کارکنان از مهمترین راهکارها جهت افزایش بهره‌وری سازمانی است. این برنامه نیاز مبرم به بررسی همه جانبه و اولویت‌بندی عوامل موثر بر ارتقا انگیزش و بهره‌وری نیروی انسانی دارد (معماریانی و دیگران، ۱۳۸۹). مانولوپولوس^۱ (۲۰۰۸) تعریف انگیزش بیان می‌کند، معمولاً یک یا چند از واژه‌های زیر گذاشته می‌شود: تمایلات، خواسته‌ها، آرزوها، اهداف، مقاصد. واژه انگیزش مترادف و هم‌معنای تحریک و ترغیب است و می‌توان آن را چنین تعریف نمود: وجود یا ایجاد چنان حالت یا کشش یا رغبت یا تمایلی است که فرد را به انجام عمل خاصی وادار می‌سازد. انگیزش در سازمان، عامل محرکه‌ای است که مدیران در اعضای خود ایجاد نموده تا بتوانند برای حصول به اهداف سازمان راه را هموار سازند. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش معطوف کرد، دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد. بنابراین، همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند، برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، بایستی حول محور علم و دانش فعالیت کنند (قدس‌الهی و الهی، ۱۳۹۰). از طرفی وضعیت مدیریت در جوامع، بیانگر عدم توازن میان پیچیدگی‌های روز افزون سازمان‌ها و عدم توانایی‌های این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. مسائل و مشکلات مدیریت آن چنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست یکی از راه‌های تحقق این امر مقوله مدیریت دانش است (عسگری و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت دانش، تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه‌های دانشی سازمان‌هاست و به این اشاره دارد که سرمایه-گذاری در علم، بهترین و بیشترین سود را به بار می‌آورد (آراسته و رزقی شیر سوار، ۱۳۸۹). آگاهی سازمان‌ها از عوامل موثر بر مدیریت دانش که موجب پذیرش و اجرای موفق آن می‌شود، موجب عملی شدن اهداف آن‌ها خواهد شد (تاهیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). اما از آنجاییکه بر اساس تحقیقات انجام شده توسط نوناکا و تاکوچی دانش آفرینی و مدیریت دانش از سوی سازمان‌ها همواره در تحقیقات مدیریتی و به ویژه در سازمان‌های آموزشی مورد غفلت قرار گرفته شده است (صلواتی و حق نظر، ۱۳۸۸)، پرداختن به موضوع مدیریت دانش در تمامی سازمان‌ها به دلیل اهمیت ویژه آن که عبارت است از: سازماندهی دانش به منظور توانمندسازی افراد و خود سازمان در انجام مؤثر فعالیت‌ها (تقی زاده و همکاران، ۱۳۸۹)، تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه‌ای برای بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها، بهینه سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌های متفاوت، همچنین بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی، افزایش انگیزه (گودرزی و همکاران، ۱۳۸۸)، ایجاد یک فرهنگ مشترک برای به حداکثر رساندن عملکرد نوآوری و همچنین برای ایجاد مزیت رقابتی (خو و لی^۳، ۲۰۰۹)، حائز اهمیت است. از این رو با توجه به نقشی که مدیریت دانش می‌تواند در انگیزش کارکنان ایفا

^۱ Manolopoulos

^۲ Tahir

^۳ xu & li

نماید؛ پژوهش حاضر به بررسی این سؤال می‌پردازد که آیا مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

سوالات تحقیق

سوال اصلی:

آیا مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

سوالات جزئی:

۱. آیا زیر ساخت خلق دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟
۲. آیا زیر ساخت ثبت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟
۳. آیا زیر ساخت استقرار دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟
۴. آیا زیر ساخت تسهیم دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ نوع هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان به تعداد ۱۵۰ نفر در سال ۱۳۹۴ می‌باشند. که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۰ نفر از کارکنان در پژوهش شرکت داده شدند. بر این اساس با توجه به عدم تمرکز جامعه آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش جوزف حداد در سال (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد انگیزش کارکنان (هاگمن، ۱۳۸۲) شامل ۲۵ گویه و هدف آن بررسی میزان انگیزش در بین کارکنان می‌باشد. پس از جمع‌آوری داده‌های مورد نظر از پرسشنامه‌ها، از نرم افزار آماری مناسب با اجرای تحقیق، استفاده شد. از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی برای بررسی و تشریح سوالات تحقیق بهره گرفته خواهد شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌های میانگین، نما و انحراف معیار به همراه نمودارها تشریح خواهد شد. در بخش آمار استنباطی در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه داده‌ها از طریق آزمون نرمال سنجی، بررسی گردید. سپس، برحسب نرمال بودن، از آزمونهای پارامتریکی برای هر سوال، استفاده خواهد شد. در صورت نرمال نبودن داده‌های پرسشنامه‌ها، از آزمونهای ناپارامتریکی استفاده خواهد شد. همچنین از آزمون ضریب همبستگی و معادله رگرسیونی چند متغیره نیز استفاده خواهد شد فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری توسط نرم افزار SPSS ۱۸ انجام می‌شود.

یافته‌های تحقیق

سوال های پژوهش

۴-۵-۱- سؤال اصلی: آیا مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تأثیر دارد؟

جدول ۱: ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و انگیزش کارکنان

ضریب همبستگی	p-value
۰,۳۳۶	۰,۰۰۰
مدیریت دانش	انگیزش

با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و انگیزش کارکنان معنادار می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون تاثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	p-value	t	β	
p-value	F						
۰,۰۰۰	۸,۰۴۹	۰,۱۷۳	۰,۴۸۶	۰,۰۰۴	۸,۲۵۸	۱۸,۱۲۸	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۵,۴۰۷	۰,۷۳۲	مدیریت دانش

با توجه به نتایج جدول ۲ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۷۳ می‌باشد که به معنی آنست که توسط مدیریت دانش، تا ۱۷,۳ درصد از تغییرات مربوط به انگیزش کارکنان را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین مدیریت دانش و انگیزش کارکنان را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$(\text{مدیریت دانش}) = ۱۷,۳۸۲ + ۰,۶۷۵ \times (\text{انگیزش کارکنان})$$

سؤال های فرعی

سؤال اول: آیا زیر ساخت خلق دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سیستم خلق دانش و انگیزش کارکنان

ضریب همبستگی			
p-value	ضریب همبستگی	انگیزش	خلق دانش
۰,۰۰۰	۰,۳۸۵		

با توجه به نتایج جدول ۴ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین سیستم خلق دانش و انگیزش کارکنان معنادار می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر سیستم خلق دانش بر انگیزش کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون تاثیر سیستم خلق دانش بر انگیزش کارکنان

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	pvalue	t	β	
p-value	F						
۰,۰۰۱	۷,۲۵۶	۰,۱۹۳	۰,۵۲۱	۰,۰۰۳	۷,۴۵۸	۱۴,۷۲۱	ضریب ثابت خلق دانش
				۰,۰۰۱	۶,۳۰۵	۰,۵۳۲	

با توجه به نتایج جدول ۶ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۹۳ می‌باشد که به معنی آنست که توسط سیستم خلق دانش، تا ۱۹,۳ درصد از تغییرات مربوط به انگیزش کارکنان را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین سیستم خلق دانش و انگیزش کارکنان را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$(\text{سیستم خلق دانش}) = ۱۴,۷۲۱ + ۰,۵۳۲ \times (\text{انگیزش کارکنان})$$

سؤال دوم: آیا زیر ساخت ثبت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

جدول ۷: ضریب همبستگی بین سیستم ثبت دانش و انگیزش

ضریب همبستگی		p-value	
ثبت دانش	انگیزش	۰,۳۰۵	۰,۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۷ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین سیستم ثبت دانش و انگیزش کارکنان معنادار می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر سیستم ثبت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۸: تحلیل رگرسیون تاثیر سیستم ثبت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف استان هرمزگان

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	p-value	t	β	
p-value	F						
۰,۰۰۰	۸,۸۲۱	۰,۱۶۹	۰,۵۲۱	۰,۰۰۰	۷,۹۸۵	۱۴,۱۲۳	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۴,۸۵۷	۰,۴۸۹	ثبت دانش

با توجه به نتایج جدول ۸ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۶۹ می‌باشد که به معنی آنست که توسط سیستم ثبت دانش، تا ۱۶,۹ درصد از تغییرات مربوط به انگیزش کارکنان را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین سیستم ثبت دانش و انگیزش را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$\text{(سیستم ثبت دانش)} = ۱۴,۱۲۳ + ۰,۴۸۹ \times \text{انگیزش}$$

سؤال سوم: آیا زیر ساخت استقرار دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

جدول ۹: ضریب همبستگی بین استقرار دانش و انگیزش

ضریب همبستگی		p-value	
استقرار دانش	انگیزش	۰,۲۱۹	۰,۰۰۴

با توجه به نتایج جدول ۹ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین استقرار دانش و انگیزش معنادار می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر سیستم استقرار دانش بر انگیزش کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۱۰: تحلیل رگرسیون تاثیر سیستم استقرار دانش بر انگیزش کارکنان

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	p-value	t	β	
p-value	F						
۰,۰۰۱	۸,۲۳۵	۰,۲۱۳	۰,۳۴۱	۰,۰۰۱	۷,۱۵۶	۱۵,۴۲۳	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۴,۵۳۲	۰,۶۶۱	استقرار دانش

با توجه به نتایج جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۲۱۳ می‌باشد که به معنی آنست که توسط سیستم استقرار دانش، تا ۲۱,۳ درصد از تغییرات مربوط به انگیزش کارکنان سازمان اوقاف استان هرمزگان را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین سیستم استقرار دانش و انگیزش کارکنان را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$(\text{سیستم استقرار دانش}) \times 0,661 + 15,423 = \text{انگیزش کارکنان}$$

سؤال چهارم: آیا زیر ساخت تسهیم دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد؟

جدول ۱۱: ضریب همبستگی بین سیستم تسهیم دانش و انگیزش کارکنان

ضریب همبستگی	p-value
۰,۳۶۹	۰,۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین سیستم تسهیم دانش و انگیزش کارکنان معنادار می‌باشد. در ادامه به بررسی تأثیر بین سیستم تسهیم دانش بر انگیزش کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۱۲: تحلیل رگرسیون بین سیستم تسهیم دانش و انگیزش کارکنان

آزمون معناداری رگرسیون	R ²	R	p-value	t	β
p-value	F				
۰,۰۰۳	۸,۱۱۰	۰,۱۸۶	۰,۰۰۲	۷,۳۲۶	۱۶,۱۲۳
		۰,۳۶۹	۰,۰۰۴	۴,۴۰۷	۰,۴۷۹

با توجه به نتایج جدول ۱۲ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۸۶ می‌باشد که به معنی آنست که توسط سیستم تسهیم دانش، تا ۱۸,۶ درصد از تغییرات مربوط به انگیزش کارکنان را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین سیستم تسهیم دانش و انگیزش کارکنان را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$(\text{سیستم تسهیم دانش}) \times 0,479 + 16,123 = \text{انگیزش کارکنان}$$

بحث و جمع بندی

سازمان‌های هزاره جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده‌اند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافتند، نمی‌توانند در دنیای نو ظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. در این محیط‌های جدید سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش معطوف کرد، دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت دانش و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگونی از جمله: از طرف اندیشمندان اجتماعی برای تحقق جامعه بدون طبقه و توزیع عادلانه معرفت، در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقا و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان دارایی راهبردی، بحث شده است. عصر دانایی محور که در آن دانش، بسان مهمترین سرمایه سازمان‌ها محسوب

می‌شود، نیازمند رویکرد متفاوت مدیریتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان است. تغییر ماهیت فعالیت‌های سازمان‌ها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون کاربرد مدیریت دانش در سازمان‌ها شده است. از این رو سازمان‌های موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری دانش در بین کارکنان خود را به وسیله روش‌های مختلف، اندازه‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند. از جمله دلایلی که سازمان‌ها از مدیریت دانش بهره می‌گیرند می‌توان به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری، تقویت موقعیت رقابتی سازمان‌ها، اشاره کرد. از این رو، مدیریت دانش، فرایندی است که طی آن سازمان‌ها، به تولید ثروت از دانش یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد؛ مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر دارد. بنابراین می‌توان گفت با توجه به مطالب بیان شده در رابطه با مدیریت دانش، این متغیر می‌تواند سبب توسعه انگیزش کارکنان شود. از این رو ضرورت دارد تا مسئولین نسبت به توسعه و استقرار مدیریت دانش تمهیدات لازم را در نظر بگیرند.

منابع و مآخذ

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۲)، یادگیری الگویی: راهی به سوی توسعه و بهبود سازمان، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۶.
۲. تقی‌زاده، ه. سلطانی فسقندیس، غ. و مهدوی‌لوی، ر. (۱۳۸۹)، بررسی میزان بکارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی (مطالعه موردی). فراسوی مدیریت، ۳(۱۲)، بهار ۱۳۸۹، صص ۴۸-۳۳.
۳. رحیمی، حمید، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان، کنفرانس ملی مدیریت دانش.
۴. زمردیان، غلامرضا و رستمی، علی، (۱۳۸۹)، استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزادی اسلامی منطقه ۸)، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره پنجم.
۵. معمارزاده تهرانی، غلامرضا؛ مظفری، مهرداد؛ باقری، صابر، (۱۳۸۷)، سنجش اثر بخشی مدیریت دانش در توانمندسازی و توسعه پایدار منابع انسانی، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، صفحات ۱۶۸، ۱۸۱.
۶. موسی‌خانی، م. اجلی قشلاجوقی، م. و صفوی میرمحل، ر. (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران). مدرس علوم انسانی- پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴(۲)، تابستان ۱۳۸۹، ۲۴۳-۲۲۱.
۷. نیازی، ع. و ابونوری (۱۳۹۰). تحلیل رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و مقیاس وبومتريک. فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات (زودآیند)، قابل دسترس در: <http://Jist.irandoc.ac.ir>
۸. یوسفی احسان، صادق فیضی جعفر، (۱۳۹۰)، بررسی میزان تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره ۳، ۲۹-۵۰

9. Bose & Sugurmaran , (2003). Application of Knowledge Management Techniques in Customer relationship Management " , Journal of Knowledge and Process Management, Vol.10 , No.1 . PP.3 – 17
10. Halawi, L. (2005). Knowledge management systems success in Knowledge base organization , nova south Eastern university.
11. Knox Haggie, John Kingston (2003), Choosing Your Knowledge Management Strategy, Journal of Knowledge Management Practice,.
12. Nonaka, I. And Takeuchi, H. (1995), The Knowledge Crating Company-How Japanese Companies Create the Dynamics of innovation, Oxford University Press , Oxford.
13. Vaccaro, A., Parente, R., Veloso, F.M. 2010. Knowledge Management Tools, Inter-organizational Relationships, Innovation and Firm Performance. Technological Orecasting & Social Change, 32, 34-20.