

رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان

(مطالعه مورد - بانک تجارت)

نادر بزرگوار^۱

سعید علیزاده^۲

سیده زهرا سادات کیایی^۳

تاریخ دریافت: 92/05/19

تاریخ پذیرش: 92/09/11

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین مولفه‌های مدیریت دانش شامل تولید، سازماندهی، توزیع و کاربرد دانش با خلاقیت سازمانی کارکنان امور مالی بانک تجارت بوده است. جامعه آماری تحقیق را 250 نفر از کارکنان مدیریت امور مالی بانک تجارت تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد 150 نفر انتخاب گردیده‌اند.

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (حاوی 50 سوال) و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش (حاوی 23 سوال) برای سنجش مولفه‌های مدیریت دانش براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، فراوانی درصدی، میانگین، انحراف استاندارد، دامنه تغییرات) و برای تحلیل استنباطی از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داده است که بین تمامی خرده مقیاس‌های تولید، سازماندهی، توزیع و کاربرد دانش با خلاقیت کارکنان بانک تجارت رابطه مثبتی جود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، تولید، توزیع، کاربرد دانش، فرهنگ سازمانی، خلاقیت.

1- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران. barzegar@iiu.ac.ir

2- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله املی، امل، ایران

3- کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل قشم، قشم، ایران.

مبانی نظری تحقیق:

مدیریت دانش از اواخر دهه 1970 مطرح گردید. در این دهه نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های هوشمند برای مدیریت دانش بکار گرفته شد و مفاهیمی چون فراهم آوری دانش^۱، مهندس دانش^۲، نظام‌های دانش مدار^۳ و مانند آن رواج یافت. (رضایی 88) مدیریت دانش مجموعه‌ای از استراتژی‌ها و امکانات است که کدگذاری، انتشار و کاربرد دانش را در دستیابی به مجموعه اهداف تسهیل می‌کند. می نو^۴، 2003، علوی^۵ و لیدنر^۶ 2001 معتقدند در سال‌های اخیر اگر سازمان بخواهد از دانشی که دارد استفاده کند و از آن بهره برداری نماید باید بدانند که دانش چگونه ایجاد شده، به اشتراک گذاشته و در داخل سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. گوتس چاک^۷ و همکارانش بیان می‌کنند، براساس تئوری " دانش محور سازمان‌ها"، دانش منبع اصلی برای بقا و موفقیت سازمان‌ها می‌باشد (گارد^۸ و همکاران، 2005). سازمان دانشی به عنوان ساختار غالب سازمان‌های دولتی و خصوصی در انتقال از عصر صنعت به عصر دانش می‌باشد (صناعی، 1391). در جدول شماره (1) سیر تحول مدیریت دانش نشان داده شده است.

جدول 1- سیر تحول مدیریت دانش (حسن زاده، 1386، نقل از رضایی 88)

دهه	روند پیشرفت مدیریت دانش
دهه 1970	مدیریت دانش مطرح شد.
دهه 1980	بر اهمیت مدیریت دانش افزوده شد و انتشارات مربوط به مدیریت دانش سیر صعودی یافت.
اوایل دهه 1990	فعالیت شرکت‌های آمریکایی، اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش شدت یافت.
اواسط دهه 1990	شبکه‌های بین‌المللی مدیریت دانش پدید آمد.
اواخر دهه 1990	مدیریت دانش در زمره فعالیت‌های تجاری شرکت‌های بزرگ درآمد.
هزاره سوم	شرکت‌های بزرگ اروپایی حدود 55 درصد درآمد خود را به مدیریت دانش اختصاص دادند.

- 1-Knowledge Acqisition
- 2-Knowledge Engineering
- 3-Knowledge Based system
- 4- Minu
- 5-Alavi
- 6 -Leidner
- 7-Gottschalk
- 8-Garud

مدیریت دانش، انجام سیستماتیک سازماندهی، برنامه‌ریزی، زمان بندی، مانیتورینگ و به کارگیری افراد، فرآیندها، فناوری و محیط با داشتن افراد (استراتژیک) مناسب و مکانیزم‌های گرفتن بازخورد است. (لهانی¹ و همکاران، 2004، نقل از مختاری، 1391).

مدیریت دانش بیانگر تلاشی برای جبران خسارت‌های گذشته و یک بیمه نامه برای مقابله با از دست دادن حافظه سازمانی در آینده است. مدیریت دانش قلمروهای جدید و قدیمی، آشنا و ناآشنا را پوشش می‌دهد (کشاورزی و رضائیان، 1391).

مزایای مدیریت دانش

مزایای مدیریت دانش شامل استفاده مجدد از دانش موجود و اجتناب از تکرار هزینه‌ها برای حل مسائل تکراری است. به اعتقاد گابتارا (2000) مدیریت دانش موجب افزایش کارایی داخلی، هماهنگی خدمات مشتریان و سودآوری کلی می‌شود (نقل از سهرابی و دارمی، 1389). مدیریت دانش برای افراد، گروه‌های تسهیم تجربه و سازمان مزایای بسیاری به همراه دارد (قلیچ لی، 1388).

در سطح فردی:

به افراد کمک می‌کند تا وظایفشان را بهتر انجام دهند و در زمان اتخاذ تصمیمات و حل مسائل صرفه جویی کنند.

حس تعهد جمعی در سازمان ایجاد می‌کند.

فراهم کننده چالش‌ها و فرصت‌هایی برای مشارکت کردن است.

در سطح گروه‌های تسهیم تجربه

مهارت‌های حرفه‌ای را توسعه می‌دهد.

حمایت گری (رایزنی) هم‌ردیفان را افزایش می‌دهد.

ایجاد شبکه و همکاری موثر را تسهیل می‌کند.

ایجاد کننده اصول اخلاق حرفه‌ای برای اعضاست.

در سطح سازمانی

به اجرای استراتژی کمک می‌کند.

به حل سریع تر مسائل کمک می‌کند.

به بهره برداری از ایده‌ها کمک می‌کند و فرصت‌های نوآوری را افزایش می‌دهد.

حافظه سازمانی ایجاد می‌کند.

مراحل اصلی مدیریت دانش

خلق دانش

مطابق مدل نوناکا و همکاران (2000) چهار روش خلق دانش سازمانی عبارت هستند از: اجتماعی کردن، بیرونی کردن، درونی کردن و ترکیب کردن. چهار نوع مکان سازمانی پیشنهادی به منظور خلق دانش عبارت اند از: (سهرابی و دارمی، 1389).

تولید. روش اجتماعی کردن خلق دانش را در بر می‌گیرد.

تعامل. روش بیرونی کردن خلق دانش را در بر می‌گیرد.

کنترل و نگهداری. روش ترکیب دانش را در بر می‌گیرد.

عمل. شامل تبدیل دانش آشکار به دانش پنهان از طریق فرآیند درونی کردن است.

ذخیره سازی

طبق مطالعات تجربی علوی و لیدنر (2001)، با وجود اینکه سازمان‌ها دانش خلق می‌کنند و یاد می‌گیرند، آن را فراموش نیز می‌کنند. گروور و دانپورت (2001) با مطالعه سازمان‌های غربی به این نتیجه رسیدند که یکی از اهداف مشترک اکثر

پروژه‌های مدیریت دانش، ایجاد نوعی مخزن دانش بوده است (نقل از قلیچ لی، 1388).

تسهیم و انتقال دانش

انتقال دانش در سطوح مختلف یک سازمان اتفاق می‌افتد: بین افراد، از افراد به منابع آشکار، از افراد به گروه‌ها، بین گروه‌ها، در میان گروه‌ها و از گروه به سازمان. بنابراین، یک فرآیند مهم مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی انتقال دانش به مکان‌های مورد نیاز برای به کارگیری است. (قلیچ لی، 1386).

خلاقیت:

لوتاتر استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را ایجاد ترکیبی از راه حل‌ها توسط افراد یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌داند (مدهاون، گرور. 1998) این تعریف علاوه بر این که مشخص کننده خروجی خلاق و خلاقیت به عنوان نوعی حل مسأله بوده، خلاقیت را در سطح فردی و گروهی نیز مطرح می‌کند.

اولدهام و کامینگ با تاکید بر خروجی خلاق و ویژگی‌های خروجی خلاق، خلاقیت را شامل محصولات، ایده‌ها و رویه‌هایی که تازه و ارزشمندند، تعریف می‌کنند. (اولدهام و کامینگ. 1997)

لوسیر در تعریفش، بر خلاقیت به عنوان نوعی تفکر و خروجی خلاق تأکید می‌کند، بدین صورت که خلاقیت شیوه‌ای از تفکر است که باعث تولید ایده‌های جدید می‌شود. (لوتانس. 1995)

خلاقیت سازمانی:

علی رغم سابقه طولانی خلاقیت در حیات بشری، سازمان‌ها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان اقتصادی کشف کرده‌اند که یکی از منابع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقا، خلاقیت سازمانی می‌باشد. این مزیت رقابتی مستمر در قالب ایده‌ها، محصولات و خدمات تازه ظاهر می‌شود.

شود که مستقیماً از تفکر خلاق ناشی می‌شود. خلاقیت کارکنان سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات، رویه‌های سازمان ارائه و به کار گیرند.

تبدیل شدن به یک سازمان خلاق وسیله ای جهت رقابتی شدن در محیط تجاری پویا و تغییر پذیر امروز شده است. (دافی 1998)

ترکیبی از ایده‌های خلاق و مدیریت نوآوری سازمانی، کلید اصلی جهت باقی ماندن در حالت نوآوری سازمانی رقابتی در درازمدت می‌باشد. (آدامز و همکاران، 2006)

عوامل کلیدی موفقیت خلاقیت سازمانی:

پنج وظیفه اصلی که با نوآوری و خلاقیت مرتبط می‌باشند، عبارت هستند از: کارمند یابی، آموزش، مدیریت مسیر پیشرفت شغل، سیستم پاداش، ارزیابی عملکرد (تان و ناسوردین، 2011). عوامل کلیدی موفقیت مدیریت خلاقیت سازمانی، عوامل عملیاتی ضروری می‌باشند که منجر به اجرای موفقیت آمیز یک سیستم مدیریت خلاقیت سازمانی می‌شوند. با توجه به تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته است عوامل زیر را می‌توان به عنوان عوامل کلیدی موفقیت خلاقیت سازمانی در نظر گرفت: (حسن بیگی 89).

فرهنگ خلاقیت: مدیریت مجموعه گسترده‌ای از ارزش‌های پذیرفته شده، هنجارها و رفتارها درباره خلاقیت سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهد.

پیچیدگی ساختاری: مدیریت الگوهایی از ساختار را مورد توجه قرار می‌دهد که یک سازمان بکار می‌گیرد تا اجرای خلاقیت سازمانی را تسهیل بخشد.

تعهد و رهبری مدیریت: مدیریت خصوصیات، توانایی‌ها و رفتارهای مدیریت که مدیریت خلاقیت را هدایت می‌کند، مورد بررسی قرار می‌دهد.

قابلیت و رفتار کارکنان: مدیریت عناصر ضروری برای کارکنان را از لحاظ خصائص، توانایی‌ها، رفتارها، تعهد و رضایت شغلی را مورد توجه قرار داده که نتیجه آن در خلاقیت سازمانی مشخص می‌گردد.

توسعه استراتژی برای خلاقیت: مدیریت سمت و سوی استراتژی خلاقیت را مورد بررسی قرار می‌دهد که خلاقیت سازمانی را تسهیل می‌بخشد.

موضع استراتژی برای خلاقیت: مدیریت اجرای کار او مؤثر استراتژی‌های متناظر در خلاقیت سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهد.

مکانیزمی برای تصدیق و تعیین در تغییرات مجاز برای خلاقیت: مدیریت یک سیستم صدیق و پاداش دادن را همراه با دامنه تغییرات مجاز برای ابهام، خطا و تعارض در ارتباط یا خلاقیت سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد.

مکانیزمی برای توسعه مستمر: مدیریت مکانیزم‌های توسعه و بازبینی برای پروژه-های پیشین و پروژه‌های جاری را که در خلاقیت سازمانی تأثیر گذار است مورد بررسی قرار می‌دهد.

یادگیری سازمانی: مدیریت مکانیزم‌های یادگیری و تحصیل را در ارتباط با خلاقیت سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد.

استفاده و نقل و انتقال دانش: مدیریت مکانیزم انتقال و استفاده از دانش را در خلاقیت سازمانی بررسی می‌کند.

نوناکا و همکاران (1995): مطالعه ای در شرکت هوندا توسط نوناکا و همکاران صورت گرفته است که تأثیر فرهنگ سازمانی را بر مدیریت دانش نشان می‌دهد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که «تا فرهنگ سازمان حاکم بر سازمان متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانایی‌های جدید به نتیجه نخواهد رسید: جمله ای بود که مدیران شرکت هوندا مطرح کردند.

شرف الدین و رولند (2004): در وزارت کارآفرینی مالزی پژوهشی در زمینه « رابطه بین عناصر سازمانی و انتقال خلق دارایی‌های دانش» انجام داده‌اند. این پژوهشگران رابطه بین فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی، منابع انسانی، خط مشی‌های سیاسی را به عنوان عناصر سازمانی و متغیر و مستقل و با خلق دارایی‌های دانش و عملکرد انتقال دانش به عنوان متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار داده‌اند و به وجود رابطه معنی دار بین این متغیرها پی برده‌اند.

کنیگ و همکاران (2008): در پژوهشی تحت عنوان «برانگیختن تسهیم دانش از طریق سیستم مدیریت دانش» درصدد بودند با بهره‌گیری از تئوریهای اجتماعی و اقتصادی تأثیرات نظارت سرپرست و حمایت‌های سازمانی را بر تعداد و میزان تلاش افراد در جهت توزیع دانش‌های ارزشمند شخصی شان در یک سیستم مدیریت دانش سازمانی، مقایسه کنند.

ارلی، ماریکی آرنولد که در سال 1982 در پژوهشی با عنوان «تأثیر حل خلاقانه مسئله بر بهره‌وری مسئله انجام شده است در دانشگاه اوريجن در ایالات متحده که بهره‌وری در گروههایی که وسیله حل خلاقانه مسأله کنترل می‌شوند بالاتر است (به نقل از وطن دوست، 1387 و کتابدار، 88: 121)

کارلو در سال (2006): در پژوهشی که با عنوان «بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری و عملکرد مدیران با خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی انجام داد متوجه شد ارتباط معنی‌داری بین سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصیتی وجود دارد بدین ترتیب که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین سبک‌های رهبری ضابطه مدار با خلاقیت نشان می‌دهد.

روش:

در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. همچنین تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده است.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد بررسی را تعداد 250 نفر از کارکنان حوزه مدیریت امور مالی بانک تجارت تشکیل داده‌اند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردیده است و تعداد 150 نفر انتخاب شده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر از مطالعات کتابخانه‌ای جهت مبانی نظری و پرسشنامه استاندارد خلاقیت رند سیپ (حاوی 50 سوال) و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش حاوی 23 سوال براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تدوین گردید.

مقدار پایایی ابزار به دست آمده با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ 1 برای پرسشنامه خلاقیت برابر 0.89، پرسشنامه مدیریت دانش 0.94 است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، فراوانی درصدی، میانگین، انحراف استاندارد، دامنه تغییرات) و تحلیل استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته‌ها:

بین مولفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی ارتباط وجود دارد.

* بر اساس فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه بین مولفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی ارتباط وجود دارد. نتایج یافته‌ها و بررسی تحلیل داده‌ها نشان می‌-

دهد که مدیریت دانش عامل مهمی در بروز خلاقیت کارکنان در یک سازمان است. لذا فرهنگ سازی و پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان توصیه می‌شود.

فرضیه‌های فرعی

از دیدگاه کارکنان بانک تجارت بین تولید دانش و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

بر مبنای فرضیه فرعی اول مبنی بر اینکه بین تولید دانش با خلاقیت سازمانی ارتباط وجود دارد، بررسی داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که مولفه تولید دانش می‌تواند در خلاقیت سازمانی کارکنان تاثیر گذار باشد و این مولفه به عنوان یک عامل در خلاقیت کارکنان در نظر گرفته می‌شود.

از دیدگاه کارکنان بانک تجارت بین سازمان‌دهی دانش و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

بر مبنای فرضیه فرعی دوم مبنی بر اینکه بین سازمان‌دهی دانش با خلاقیت سازمانی کارکنان بانک تجارت ارتباط وجود دارد، پالایش، استاندارد سازی، طبقه‌بندی و حفظ و نگهداری دانش تولید شده در سازمان موجب تقویت و افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود.

از دیدگاه کارکنان بانک تجارت بین توزیع دانش و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

بر مبنای فرضیه سوم بین توزیع دانش با خلاقیت سازمانی ارتباط وجود دارد. براساس یافته‌های پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که فرهنگ سازی عامل مهمی در مدیریت بر دانش در سازمان است و در ارتباط با خلاقیت می‌توان گفت تا دانش خوب توزیع و درک نشود، خلاقیت نیز در کارکنان متبلور نخواهد شد.

از دیدگاه کارکنان بانک تجارت بین کاربرد دانش و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد.

بر مبنای فرضیه چهارم مبنی بر اینکه بین کاربرد دانش با خلاقیت سازمانی ارتباط وجود دارد، بر اساس یافته‌های پژوهش و نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر نشان می‌دهد که چنانچه دانش مدیریت شده به خوبی در سازمان بکار گرفته نشود، عامل خلاقیت را تقویت نخواهد کرد و در حقیقت خلاقیتی توسط کارکنان بروز داده نخواهد شد. لذا می‌بایست ساز و کارهای مناسبی برای بکارگیری دانش در سازمان توسط مدیران فراهم شود.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از بررسی داده‌ها و تحلیل آنها جهت پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق اقدامات زیر را جهت پیاده سازی مدیریت دانش در بانک توصیه می‌نماید. پیاده سازی مدلی مناسب از مدیریت دانش در بانک تجارت جهت افزایش خلاقیت سازمانی در کارکنان.

با برگزاری سمینارها، کارگاههای آموزشی ضمن خدمت و شرکت کارکنان سازمان در این قبیل جریانات نسبت به تولید دانش جهت ارتقاء خلاقیت افراد اقدام نمایند. می‌توان از طریق بکارگیری نظام‌های استاندارد و کارآمد جهت پالایش داده‌ها و اطلاعات و همچنین حفظ و به روز رسانی آنها اقدام نمود.

می‌توان از طریق راه اندازی سیستم‌های رایانه‌ای (اینترنت، اینترانت) و غیر رایانه‌ای از طریق مجلات داخلی، ویژه نامه‌ها، پوسترها در خصوص توزیع مناسب و عادلانه دانش و در اختیار قرار دادن اطلاعات مورد نیاز کارکنان سازمان در رده‌های مختلف بین مدیران و کارکنان اقدامات لازم را بعمل آورد.

شایسته است از طریق ایجاد فرهنگ و جو مناسب سازمانی با مدیریت دانش و تشویق و ترغیب کارکنان از طرق مختلف جهت بکارگیری کارکنان از دانش آشکار و

نهان خود در مناسبات روزمره بین دیگر همکاران و همچنین ارائه طرح‌ها و ایده‌های بدیع و نوآور در راستای اهداف سازمان مطبوع جهت تولید و ارائه خدمات مورد نیاز مشتریان.

کتابنامه:

بوکوویتز، وندی آر و روث ال، ویلیامز. (1391). مدیریت دانش کاربردی، ترجمه علی حسین کشاورزی و علی رضائیان، تهران، انتشارات سمت.

حسن بیگی، محسن. (1389). ارائه مدل عوامل موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات

رضایی، زهرا. (1388). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمان از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

سهرابی، بابک و دارمی، هادی. (1389). مدیریت دانش با رویکرد MBA، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

صادقی مال امیری، منصور. (1386). خلاقیت (رویکردی سیستمی، فرد، گروه، سازمانی)، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).

صناعی، ایمان. (1391). بررسی عوامل اثرگذار بر رفتار تسهیم دانش با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده"، پنجمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.

قلیچ لی، بهروز. (1388). مدیریت دانش فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کتابدار، زهرا. (1388). رابطه بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت و نوآوری سازمانی آنها در مدارس شهر ساوه سال تحصیلی 88-87. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

مختاری، محمدباقر. (1391). "انتخاب استراتژی‌های مدیریت دانش به وسیله‌ی ترکیب ANP با الگوریتم ابتکاری"، پنجمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.

وطن دوست، مهرداد. (1387). رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری سازمانی مدیران در آموزش و پرورش تهران کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی ساوه.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- Adams, R., Bessant, J. and Phelps, R., 2006, "Innovation management measurement: a review". Vol. 7 No. 10, p. 21-47.
- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), "Review: Knowledge Management and knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues", MS Quarterly ,Vol. 25 No. 1, pp. 107-32.
- Duffy, D. Nivember (1998). "Knowledge Champions," CIO (Enterprise Section 2).
- Dyer G. "U.S. (2001). Worldwide knowledge management market forecast and analysis", IDC Group.
- King, W. R., Chung, T..R. and Haney, .H. (2008). "Knowledge Management and Organizational Learning" The International Journal of Management Science, Omega, No. 36, pp. 167-172.
- Luthans, F. (1995). "Organizational behavior", New York: McGraw Hill Book Company.
- M9dhaven, R, Grover. (1998). "F2om Embedded to Kn0wledge: Ne2 Product DevelopmInt as Know0edge Manag1ment," Journal of Marketing, 62(4). Management Effectiveness", Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9, pp 155-167.
- Minu Ipe. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. Human Resource Development Review Vol. 2, No. 4 December 2003, 337-359.
- Garud, R. and Kumaraswamy, A. (2005). "Viciou. and Virtuous Circles In the Management of Knowledge: the Case of Infosys Techn0900ies", MIS 2 uarterly, Vol. 29No. 1, pp. 9-33.
- Oldham g. Cumming A. (1997). Enhancing creativity: Managing work context for the high potential employee, California Management Review 40.pilar, Jerez-Gomez, jose,cespedes-
- Tan, C & Nasurdin. (2011). "A Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی