

Semantic Mapping of the Pattern of Strategic Management Knowledge Acquisition in Institutional Organizations

Mohammad Milad Ahmadi 

Ph.D. Student in industrial Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran

Ruhollah Tavallaei 

Associate Professor, Science and Technology Policy making Department, Imam Hossein University, Tehran, Iran

Mohammad Mahdi Mohtadi 

Assistant Professor, Systems Management Department, Imam Hossein University, Tehran, Iran

Ali Taheri 

Assistant Professor, Systems Management Department, Imam Hossein University, Tehran, Iran

Abstract

Many organizations employ knowledge engineers to acquire tacit knowledge from experts using the principles and techniques of knowledge acquisition. The main purpose of this study is to provide a comprehensive pattern of knowledge acquisition in institutional organizations. For this purpose, Semantic mapping (one of the research methods in Soft Operation Research) has been used; and using a graphical arrangement that shows the main ideas and relationships between the meanings of words, a kind of visual classification of knowledge acquisition is proposed. In this regard, first, the central concept was examined and related micro-concepts including 15 micro-concepts were identified and recorded in the pattern. These included “agreement and relationship of knowledge acquisition system with other organizational systems”, “connection of knowledge acquisition system to knowledge management cycle”, “officials and trustees of knowledge acquisition”, “special characteristics of institutional organizations” and

* Corresponding Author: mmahmadi@ihu.ac.ir

How to Cite: Ahmadi, M. M, Tavallaei, R., Mohtadi, M. M., Taheri, A. (2023). Semantic Mapping of the Pattern of Strategic Management Knowledge Acquisition in Institutional Organizations, *Journal of Business Intelligence Management Studies*, 11(42), 1-35.





“basic layers of the organization”. Each of these concepts was then considered a central idea, and the development of branches to extract the micro-words associated with each concept continued, sometimes up to four layers. The total number of concepts drawn in this pattern were 183.

Keywords: Knowledge Acquisition, Tacit Knowledge, Institutional Organizations, Semantic Map, Cognitive Mapping.





نگاشت معنایی الگوی اکتساب دانش مدیریت راهبردی در سازمان‌های نهادی

- محمد میلاد احمدی *  دانشجوی دکتری رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
- روح‌الله تولایی  دانشیار، گروه سیاست‌گذاری علم و فناوری، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
- محمد مهدی مهتدی  استادیار، گروه مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
- علی طاهری  استادیار، گروه مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران

چکیده

بسیاری از سازمان‌ها مهندسان دانش را به کار می‌گیرند تا دانش ضمنی را با استفاده از اصول و تکنیک‌های اکتساب دانش تدوین نمایند. هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی جامع از اکتساب دانش در سازمان‌هایی با ویژگی نهادی است. بدین منظور از روش نگاشت معنایی با رویکرد تحقیق در عملیات نرم استفاده شده و با مدل‌سازی گرافیکی، ایده‌ها و روابط اصلی در میان معانی نشان داده شده و نوعی ساختار بندی طبقه‌ای از موضوع اکتساب دانش به شکل تصویری انجام شد. در این راستا، ابتدا مفهوم مرکزی مورد بررسی قرار گرفت و مفاهیم خرد مربوط به آن مشتمل بر ۱۵ مفهوم خرد شناسایی و در الگو ثبت شدند. «توافق و ارتباط نظام کسب دانش با سایر نظامات سازمان»، «اتصال نظام کسب دانش به چرخه مدیریت دانش»، «مسئولان و متولیان کسب دانش»، «ویژگی‌های خاص سازمان‌های نهادی» و «لایه‌های بنیادین سازمان» از جمله این موارد بود. در ادامه هر یک از مفاهیم مذکور، به‌عنوان یک ایده مرکزی در نظر گرفته شده و توسعه شاخه‌ها به منظور استخراج کلمات خرد مرتبط با هر مفهوم، بعضاً تا ۴ لایه نیز ادامه یافت. تعداد کل مفاهیم ترسیم شده در این الگو ۱۸۳ مورد بود.

کلیدواژه‌ها: کسب دانش، دانش ضمنی، سازمان‌های نهادی، نقشه معنایی، نگاشت شناختی.

مقدمه

امروزه فرایند استخراج، ثبت، تجزیه و تحلیل، تسهیم و به کارگیری منابع غیر ملموس دانشی که بتواند در دنیای رقابتی امروز، بقای سازمان‌ها را تضمین نماید، امری ضروری و بلکه حیاتی است؛ لذا چگونگی اکتساب دانش^۱ خبرگان سازمانی و بازنمایی آن به عنوان محور دارایی‌های فکری جهت استفاده مجدد از آن همواره مورد توجه محققان مدیریت بوده است (سلامی و محسنی، ۱۳۹۸). اگرچه مستندات، دستورالعمل‌ها، مشخصات فنی، آیین‌نامه‌ها و منابع تحقیقاتی زیادی در کتابخانه‌های الکترونیک و در حوزه‌های تخصصی گوناگون در دسترس قرار گرفته‌اند، اما دانش واقعی مورد نیاز در سازمان‌ها، در ذهن کارکنان سازمان یا به عبارت دیگر در ذهن خبرگان آن سازمان‌ها وجود دارد (Okafor & Osuagwu, 2006). از این رو است که اکتساب دانش یکی از گام‌های مهمی است که برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در سازمان‌ها باید به آن توجه شود. میلتن^۲ (۲۰۰۳) معتقد است کسب دانش شامل استخراج، جمع‌آوری، تحلیل، مدل‌سازی و اعتبارسنجی دانش است؛ بدین معنا که بخش قابل توجهی از فرآیند مدیریت دانش سازمانی را معنا می‌بخشد. دالکر^۳ (۲۰۰۵) بیان می‌کند که اکتساب دانش فرایند استخراج، تبدیل و انتقال تخصص از یک منبع دانش (اغلب دانش ضمنی^۴) است و این فرایند مشتمل بر تعامل با خبرگان سازمانی است که طی آن فرایند، تخصص و تجربه خبره تشریح می‌شود و دانش ضمنی وی به دانش آشکار تبدیل می‌شود. وی مدیریت دانش ضمنی را فرایند اخذ تجربه افراد سازمان و در دسترس قرار دادن آن برای افرادی که به آن نیاز دارند، می‌داند (Dalkir, 2005).

از سوی دیگر، در ادبیات مدیریت دولتی، میان «سازمان» و «نهاد»^۵ تفاوت‌های مهمی وجود دارد. نهادها تطبیق‌پذیر، ارزش‌مدار و به دنبال پاسخ‌گویی به نیازها هستند؛

1. knowledge acquisition
2. Milton, N.R.
3. Dalkir, K.
4. tacit knowledge
5. institution

درحالی‌که اغلب سازمان‌ها، ابزارگرا و فن‌مدارند (رمضانیان، ۱۳۹۱). نهادها به لحاظ ماهیت پررنگ اجتماعی خود و ارتباط پیوسته با محیط و نقش آفرینی پررنگ تعاملات انسانی در آن‌ها، انباشت دانش و درس آموخته‌های منحصربه‌فرد، متنوع و راهبردی برجسته‌ای دارند (کوهن^۱، ۱۴۰۱). در اکثر سازمان‌های نهادی کشور، باوجود طبیعت اجتماعی و آمیخته به بدنه عمومی جامعه، بسیاری از تجارب موفق یا ناموفق گذشته، به فراموشی سپرده می‌شوند، تکرارهای فراوان در نواقص سازمانی وجود دارد و این سازمان‌ها بدون استخراج و استفاده سیستماتیک از دانش سازمانی، با هزینه‌های بالا اداره می‌شوند (نظافتی و همکاران، ۱۳۹۲). اهمیت این امر در سطوح راهبردی دوچندان است؛ چراکه خبرگان و متخصصان، دارایی‌های راهبردی سازمان هستند و از دست رفتن دانش ضمنی و تجارب آن‌ها -به هر نحو- از دست دادن بخشی از دارایی‌های ناملموس راهبردی سازمان خواهد بود؛ هم‌چنین اتخاذ تصمیم صحیح در سطوح راهبردی، کلیدی‌ترین نوع تصمیم مدیریتی است که لزوم بهره‌مندی از انباشت دانش پیشین را -که به ایجاد حکمت^۲ منجر می‌شود- بیشتر می‌کند. باید توجه داشت که دانش نهادهای حاکمیتی و اجتماعی، به لحاظ گستردگی، تنوع، بومی بودن و بعضاً محرمانگی، پیچیدگی ویژه‌ای دارد. ثبت و بازنشر دانش^۳ و تجربه‌های سازمانی در سازمان‌هایی با ماهیت نهادی می‌تواند نقش بسیار مهمی در حل مسائل راهبردی کشور داشته باشد، به‌طوری‌که می‌توان ضمن پالایش تجارب چندین ساله و رجوع به دانش ذهنی گوناگون مدیران نهادها در سطوح مختلف، تصمیمات موفق یا ناموفق را بازساخت، از تکرار اشتباهات راهبردی پرهیز نمود (خدایاری و همکاران، ۱۳۹۳).

نظر به اینکه اکتساب و استخراج دانش -به‌ویژه دانش خبرگان- به جلوگیری از انقطاع نسلی، استفاده‌های مجدد سازمانی، الگوبرداری و آموزش و تربیت نسل آینده در نهادها کمک شایانی خواهد نمود (تولایی و همکاران، ۱۳۹۷)، ارائه یک الگوی مدون

1. Cohen, B.
2. wisdom
3. knowledge sharing

اكتساب دانش با در نظر داشتن ویژگی‌ها و نظامات نهادی، این فرایند را از دیدگاهی بومی تشریح خواهد کرد.

با توجه به این موارد، مسئله اصلی پژوهش حاضر مدل‌سازی مفهومی ابعاد و مؤلفه‌های موضوع اکتساب دانش مدیریت راهبردی در سازمان‌هایی با ویژگی‌های نهادی است؛ و این تحقیق قصد دارد با نگاهی سیستمی به سازمان‌هایی با ویژگی‌های نهادی، نظام اکتساب دانش را طراحی و بازنمایی کند. به لحاظ ماهیت پررنگ اجتماعی نهادها و نقش آفرینی پررنگ تعاملات انسانی در آنها، اتخاذ رویکرد تحقیق در عملیات نرم^۱ وجه تمایز خلاقانه دیگر این پژوهش خواهد بود.

انواع نقشه‌ها (نگاشت) شناختی^۲، یکی از انواع روش‌های تحقیق در عملیات نرم است که در این پژوهش مورداستفاده قرار گرفته است. نظر به بهره‌گیری از روش نگاشت شناختی معنایی^۳ در این پژوهش، پرسش اصلی و برخی از پرسش‌های فرعی این پژوهش به ترتیب عبارت‌اند از:

پرسش اصلی: موضوع اکتساب دانش حوزه مدیریت راهبردی در سازمان‌هایی با ویژگی نهادی در مفهوم‌سازی کلان چگونه قابل تشریح و ترسیم است؟
پرسش‌های فرعی: گره‌های معنایی اصلی (ایده‌های اصلی) این موضوع شامل چه مواردی است؟ گره‌های معنایی فرعی (ایده‌های پیرامونی) این موضوع شامل چه مواردی است؟ سلسله‌مراتب ایده‌ها در شرح و بسط این موضوع چگونه تشکیل می‌شود؟

پیشینه پژوهش

اكتساب دانش

در ادبیات مدیریت دانش سازمانی، از نظریه‌ها و مدل‌های گوناگون در مجموع چنین استنتاج می‌شود که اکتساب دانش سازمانی، بخشی از یادگیری سازمانی^۴ همراه با نشر

1. soft operation research
2. cognitive maps
3. semantic cognitive mapping
4. organizational learning

دانش و استفاده از آن جهت نیل به اهداف سازمانی است (Argote, 2013; Luca et al, 2016). اکتساب دانش فرایند تفسیر دانش حوزه‌ای خاص است که فرد به کمک آن فعالیت‌های آن حوزه را انجام می‌دهد (Cooke, 2005). کید^۱ (۲۰۱۲) اشاره کرده است که اکتساب دانش شامل استخراج دانش از فرد خبره، تحلیل و استنباط آن و ایجاد مدل از دانش خبرگان می‌باشد. رویه اکتساب دانش، گردآوری بدنه دانش^۲ مسئله موردنظر و کد کردن آن در سیستم خبره^۳ است. منابع این کار می‌تواند کتاب‌ها و گزارش‌ها باشد؛ اما مهم‌ترین منبع حاکم، فرد خبره حوزه مسئله می‌باشد. خبرگان افرادی مهم و پرمشغله هستند؛ بنابراین ضروری است که از روش‌هایی برای کسب دانش آنان استفاده شود که وقت آن‌ها را کمتر بگیرد (Milton, 2007). هدف اصلی اکتساب دانش، توسعه روش‌ها و ابزارهایی است که وظیفه دشوار اخذ کردن و معتبر ساختن دانش یک متخصص را تا حد ممکن به صورت کارا و مؤثر انجام دهند (Murayama, 2022).

مدیریت دانش راهبردی

دیدگاه‌های متعددی در حوزه‌های گوناگون علمی درباره دانش سازمانی بحث کرده‌اند؛ از جمله در رشته‌های راهبردی، مدیریت، نظریه سازمان، روان‌شناسی اجتماعی و فلسفه. این دیدگاه‌های مختلف در خصوص دانش، منجر به مفهوم‌سازی‌های متفاوتی از مدیریت دانش و مدیریت دانش راهبردی^۴ شده است (Venkitachalam & Schiuma, 2022). نقطه محوری این مباحث، نگرش به دانش، به‌عنوان یک دارایی راهبردی است که این دیدگاه با نظریه راهبرد کسب و کار منطبق است (Ferreira et al, 2018).

دویت و میر^۵ (۲۰۱۴) اشاره کرده‌اند که در حوزه دانشی راهبرد و مدیریت راهبردی، اختلاف نظرهای زیادی میان نویسندگان و متفکران این حوزه وجود دارد. این دو نویسنده

1. Kidd, A.

2. Body of knowledge (BOK)

3. expert system

4. Strategic knowledge management (SKM)

5. De Wit, B, & Meyer, R.J.H.

اختلافات موجود را در سه بعد فرآیند، محتوا و زمینه راهبرد و در قالب ۱۰ مسئله کلیدی صورت‌بندی کرده‌اند (De Wit & Meyer, 2014). همچنین مینتزرگ^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان داده‌اند که پنج تلقی مختلف از چستی راهبرد در میان صاحب‌نظران رایج است و دو رویکرد کلی برای ایجاد راهبرد وجود دارد: رویکرد تدوین راهبرد و راهبردهای قصد شده و رویکرد شکل‌گیری راهبرد یا راهبردهای خودجوش و نوظهور. همچنین آن‌ها دریافته‌اند که رویکردها و دیدگاه‌های کنونی در مورد راهبرد و مدیریت راهبردی را در قالب ده مکتب مختلف می‌توان صورت‌بندی نمود، به نحوی که هر کدام از این مکاتب را براساس پیش‌فرض‌ها و مفروضات‌شان می‌توان از یکدیگر متمایز ساخت (Mintzberg et al, 2005).

دانش راهبردی را می‌توان در ارتباط با مدیریت دانش راهبردی دانست. مدیریت دانش راهبردی، به فرایندها و زیرساخت‌های سازمان مربوط است؛ که سازمان برای به دست آوردن، خلق و تسهیم دانش جهت پیاده‌سازی راهبرد و اتخاذ تصمیم‌های راهبردی از آن‌ها استفاده می‌کند (Zack, 2002).

دانش راهبردی اتصالی فراگیر میان دانش رویه‌ای (عملیاتی) و اطلاعات زمینه‌ای است و در عمل مشتمل بر طیف وسیعی از پیوندها در سراسر زمینه‌هایی درهم‌تنیده است؛ زمینه‌هایی از جمله حوزه‌های مالی، فرهنگی، سیاسی، نهادی، فنی و حقوقی. هم‌چنین به‌طور اساسی، دانش پیچیدگی و رویدادهای پیچیده را نیز در برمی‌گیرد. هم‌چنین دانش راهبردی مشتمل بر دانش غامضی است که انسجامی گذشته‌نگر دارد؛ و برخلاف دانش قابل پیش‌بینی، دانشی از ویژگی‌های نوظهور فراهم می‌کند. این دانش آن چیزی است که ممکن است به‌عنوان دانستن چه زمانی و دانستن چرایی شناخته شود (Encyclopedia of Knowledge Management, 2011).

دانش راهبردی توسط یک عامل^۲ برای تصمیم‌گیری در مورد اقدامات بعدی استفاده می‌شود؛ جایی که این اقدامات هم بر باورهای عامل و هم بر وضعیت دنیای خارجی تأثیر

1. Mintzberg et al.

2. Agent

می‌گذارد. دانش راهبردی پایه و اساس تخصص در بسیاری از کارها را تشکیل می‌دهد؛ اما به دست آوردن (اکتساب) آن از جانب متخصصان دشوار است و عموماً به‌عنوان یک مشکل پیاده‌سازی تلقی می‌شود (Kidd, 2012).

حیطه موضوعی دانش راهبردی در این پژوهش، محدود به دانش مدیریت است؛ به‌عبارت‌دیگر، مقصود از دانش راهبردی در این پژوهش، دانشی است که در حیطه مدیریت راهبردی سازمان‌های نهادی و برای مدیران راهبردی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

نهادها (سازمان‌های نهادی)

نهاد^۱ در لغت به معنی «بنیاد» است، ولی در علوم اجتماعی به مجموعه تشکیلات منسجم و مقررات و سنت‌هایی اطلاق می‌شود که یک اجتماع یا گروه متشکل را مشخص می‌سازد. از مجموعه مباحث و نظریات صاحب‌نظران این حوزه، دو معنا از نهاد به ذهن متبادر می‌گردد؛ یکی معنای اولیه آن به معنی موسسه، بنگاه، سازمان و ارگان که معنای ساختی و سازمانی دارد؛ و معنی دیگر روش‌شناسانه است و به معنی ساختار مجزا و نهادگونه‌ای که از فرد، روند و جامعه مجزا می‌شود؛ بنابراین، از دیدگاه روش‌شناسانه، نهاد با «ساختار-عامل» یا «عامل-ساختار» پیوند و ارتباط نزدیکی دارد (مصلی‌نژاد، ۱۳۹۹).

نهاد، بنیادی اجتماعی است که در پاسخ به یک نیاز حیاتی ایجاد می‌شود و دارای روابط سازمان‌یافته، مستحکم، پویا، بادوام و پایدار است. نهاد، ساختاری انطباق‌پذیر با بعد ارزشی بسیار قوی است که اعضای آن زندگی خود را متکی به بقای آن دانسته و این حیات را متأثر از هر نوع تغییر یا افول در نهاد می‌یابند (اسکات، ۱۳۸۷).

طبق نظریه نهادینگی، سازمان‌ها فقط در صورتی که به نهاد تبدیل شوند، می‌توانند به بقای خود ادامه دهند. سازمان وقتی نهاد می‌شود که مانند دیگر نهادهای جاافتاده اجتماعی رفتار کند. فرایند گذر یک مجموعه انسانی از سازمان به نهاد، پویه «غوطه‌ور شدن در

1. Institution
2. Scott, W.R.

ارزش‌هایی فراتر از ملزومات فنی کار» است (Peters, 2022). از دیدگاه سلزنیک^۱ (۱۹۵۷) واژه سازمان نوعی بی‌روحي و مجموعه‌ای از فعاليت‌های خشک و در ظاهر معنی‌داری را که آگاهانه هماهنگ شده‌اند، القا می‌کند. سازمان، وسیله‌ای کاربردی و ابزاری منطقی را که برای انجام کاری طراحی شده است، به ذهن متبادر می‌سازد. به عکس نهاد تا حد زیادی محصول طبیعی نیازها و فشارهای اجتماعی است و جان‌داری پاسخ‌گو و تطابق‌پذیر است (سعیدپور و احمدی، ۱۳۹۵). کلیه سازمان‌ها بلافاصله پس از به وجود آمدن تحت پویایی‌های بیرونی و درونی قرار می‌گیرند. این پویایی‌ها، ساختارهای خشک و ماشینی سازمان‌ها را به سوی ساختارهایی منعطف و تطبیق‌پذیر سوق می‌دهند تا از حالت سازمانی به نهاد تبدیل شوند. سازمان‌ها از بدو تولد از یک طرف با خواسته‌ها، توقعات، محدودیت‌ها و فشارهای محیطی مواجه‌اند و از طرفی دیگر، برخلاف انتظار، عرصه ظهور و افول علاقه‌ها و بی‌علاقگی‌های کارکنانی که غالباً به جای تمایل به پاسخ‌گویی به انتظارات قانونی سازمان، نسبت به روابط غیرسازمانی خود احساس تعهد می‌کنند، می‌شوند. نیاز سازمان به حفظ بقای خود آن را ناگزیر از پاسخ‌گویی به فشارهای مذکور یا کنار آمدن با آن‌ها می‌کند. این فرایند کنار آمدن با فشارها به تعهدات نهادی سازمان شکل می‌دهد (Tina Dacin et al, 2002).

در این تحقیق، مقصود از «سازمان نهادی»^۲، سازمانی با ویژگی‌های نهادی است. اگرچه ماهیت و جوهره تمامی سازمان‌ها، مایه‌های نهاد و نهادینگی است که در سیر تطور زندگی اجتماعی بشر شکل گرفته است، اما در جوامع امروزی، تعداد محدودی از سازمان‌ها و تشکیلات اداری و انتفاعی یا غیرانتفاعی ویژگی‌های نهادی را به‌طور کامل دارند یا به سمت نهادینگی حرکت می‌کنند (May, 2022).

با توجه به مرور مبانی و تعاریف سازمان و نهاد و نهادینگی، سازمان نهادی سازمانی است که باوجود حفظ ماهیت تشکیلاتی و ساختاری خود در مسیر نهادینگی اجتماعی حرکت می‌کند و آن دسته از ویژگی‌های نهادی مطروح در نظریات و مطالعات سازمان را

1. Selznick, P.

2. Institutional organization

که در مقام مقایسه با سازمان فن‌مدار بیان‌شده، داراست؛ بنابراین به‌طور خلاصه سازمان‌های نهادی سازمان‌هایی هستند که:

دارای هدفی مشخص هستند و در پاسخ به یک نیاز حیاتی در جامعه ایجاد می‌شوند؛ درواقع هدف اصلی آن‌ها، برآوردن نیازهای اجتماعی است؛ هم‌چنین قابلیت تطبیق با نیازهای متغیر انسان‌ها را در طی زمان دارند (نیک‌گهر، ۱۳۶۹: ۲۴۳؛ قلی‌پور، ۱۳۹۵).
دارای روابط درونی سازمان‌یافته، مستحکم، پویا، بادوام و پایدار هستند (اسکات، ۱۳۸۷).

ساختاری انطباق‌پذیر و انعطاف‌پذیر دارند (اسکات، ۱۳۸۷). انعطاف‌پذیری شامل توانایی آن‌ها برای منطبق کردن ساختار و تشکیلات سازمانی با شرایط روز، منظور کردن روش‌ها و آیین‌نامه‌ها با نیازهای جدید، انطباق برنامه با وظایف و نیازهای مختلف، انطباق افراد با وظایف مختلف و انطباق محصولات با نیازها است (رمضانیان، ۱۳۹۱).
اجزای سازنده آن‌ها متقابلاً یکدیگر را در یک کل تقویت می‌کنند (نیک‌گهر، ۱۳۶۹).

بعد ارزشی آن‌ها بسیار قوی است و ارزش‌های غایی اعضایشان را متبلور می‌سازند (کوهن، ۱۴۰۱)؛ به‌عبارت‌دیگر، ارزش‌مداری یکی از ویژگی‌های بارز آن‌ها است. از دیدگاه محققان داخلی این ارزش‌مداری به‌صورت بومی چنین تفسیر می‌شود: هدف قرار داشتن رشد و تعالی انسان در همه فعالیت‌ها و برنامه‌ها و ظهور و بروز شواهدی در ساختار، روش‌ها و خدمات، مبنی بر توجه به جامعه و تلاش برای حفظ و گسترش دستاوردهای عمومی و خیررسانی (رمضانیان، ۱۳۹۱).
در آن‌ها نوعی تعهد اخلاقی، عامل تلاش گروهی برای ارائه خدمات اساسی همگانی است؛ درحالی‌که در سازمان عادی، تنها هدف یا اهداف مشترک و معین، عامل تلاش گروهی و کوشش‌های هماهنگ است (قلی‌پور، ۱۳۹۵).
دائمی و دارای عمری طولانی هستند و به نسبت پایدارند؛ درواقع انحلال ناپذیرند (ردادی و همکاران، ۱۳۹۳).

آنچه از مرور نظریات و مطالعات موضوع اکتساب دانش سازمانی برمی آید، حاکی از نوعی عمومیت و کل‌نگری در خصوص کسب دانش از خبرگان است. این در صورتی است که دانش ضمنی افراد با توجه به تخصص و جایگاه حرفه‌ای آنان در سازمان، طیف و ویژگی‌های بسیار متنوعی دارد. درحالی‌که دانش ضمنی فنی قابلیت فراوانی برای تبدیل شدن به منابع مکتوب و کدگذاری شده دارد، دانش مدیریت و دانش مدیریت راهبردی پیچیدگی‌های خاصی برای اکتساب از ذهن خبرگان دارد که در مبانی نظری به آن پرداخته نشده است. موضوع دیگر، در خصوص سازمان‌های نهادی است که به نظر می‌رسد توسعه ادبیات موضوعی آن تنها به شناخت ویژگی‌ها و مقایسه تطبیقی نهادها با سازمان‌های بوروکراتیک محدود شده است و مطالعه ویژه سیستم‌های اجتماعی-فنی در چنین سازمان‌هایی مورد توجه صاحب‌نظران قرار نگرفته است. از این جهات، بنیان نظری پژوهش حاضر، با ادغام توأمان این سه حوزه نظری شکل می‌گیرد؛ چنان‌که پرداختن به این موضوع از منظر این سه دیدگاه در منابع پیشین ملاحظه نشد.

پژوهش‌های پیشین

پژوهش‌های متعدد و متنوعی در خصوص موضوع مدیریت دانش، اکتساب دانش و حلقه جدایی‌ناپذیر آن یعنی تبدیل دانش ضمنی به صریح انجام شده و در منابع معتبر علمی داخلی و بین‌المللی منتشر شده است. در این بخش، تنها به شمار معدودی از این پژوهش‌ها که ارائه یک مدل مفهومی یا توجه به ویژگی‌های بومی برخی سازمان‌ها را مدنظر داشته‌اند، به‌عنوان نمونه‌های پیشین اشاره می‌گردد و به شرح مختصری از آن‌ها بسنده می‌شود که به ترتیب سال انتشار، سامان یافته‌اند.

جدول ۱ خلاصه‌ای از تحقیقات پیشین را ارائه می‌نماید.

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

ردیف	منبع	گزیده یافته‌ها و نتایج (ابعاد الگوی ارائه شده)
۱	خداامردی و همکاران،	مراحل اصلی اکتساب دانش (تجربیات) در سازمان‌های دفاعی شامل موارد زیر

ردیف	منبع	گزیده یافته‌ها و نتایج (ابعاد الگوی ارائه شده)
	۱۳۹۳	است: تشکیل دبیرخانه نظام مستندسازی، ثبت و ارسال تجربه، ارزیابی تجربه‌ها، مستندسازی و انتشار تجارب، طراحی بانک مستندسازی تجارب، بازخورد و حقوق و پاداش.
۲	اخوان و شهابی‌پور، ۱۳۹۴	مدل قصه‌گویی الکترونیک جهت کسب دانش ضمنی خبرگان شامل بخش‌های ذیل است: پایگاه داده (سیستم خبره، سیستم پشتیبانی از تصمیم)، مهندسین دانش، واسط کاربری مبتنی بر وب، وب سرویس و خبرگان.
۳	افجه‌ای و افجه‌ای، ۱۳۹۵	مدل مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی شامل ابعاد ذیل است: پیشران‌ها، نتایج، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، فناوری‌های موجود، بافت و فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، تسخیر دانش، پردازش دانش، به‌کارگیری دانش و تولید دانش جدید
۴	احمدی و همکاران، ۱۳۹۹	ابعاد اصلی نگاشت شناختی فازی عوامل مؤثر بر موفقیت اکتساب دانش خبرگان شامل موارد ذیل است: شناسایی دانش موردنیاز، تعیین نوع دانش، انتخاب تکنیک و ابزار، فرایند مدیریت دانش، عوامل اثرگذار سازمانی، عوامل اثرگذار محیطی، تیم مهندسی دانش و مشخصات خبره.
۵	Mohammad & Al-Saiyd, 2010	مراحل اصلی اکتساب دانش از خبره شامل موارد زیر است: شناخت دامنه دانش، شناسایی مشکل، آماده‌سازی و برگزاری جلسات، تمرکز بر راهکار دانشی، نگاشت دانش، ویرایش و مرور با خبره، فرموله کردن دانش اکتساب شده در قالب مناسب.
۶	Al-Saiyd et al, 2011	تکنیک‌های اصلی اکتساب دانش شامل موارد ذیل است: مصاحبه ساختاریافته با خبرگان، نگاشت وظایف، نردبان‌سازی، نگاشت مفاهیم، مشاهده و نگاشت تصمیمات.
۷	Gavrilova & Andreeva, 2012	تکنیک‌های استخراج دانش با رهبری تحلیلی شامل مصاحبه و پرسشنامه است؛ با رهبری خبره شامل تمرکز فردی و اشتراکی است؛ و با همکاری خبره و تحلیلی شامل بازی‌های نقش‌آفرینی و پروتکل‌های کلامی است.
۸	Jałowiecki et al, 2017	فرایند اکتساب دانش شامل مراحل ذیل است: شفاف‌سازی زمینه‌های کاربردی، شناسایی منابع دانش، انتخاب نحوه ارائه و نمایش دانش، مدل‌سازی دانش، اکتساب دانش برای طرح اولیه، تثبیت مدل دانش، توسعه پایگاه دانش و ارزیابی مدل.
۹	Chergui et al, 2020	مدل اکتساب دانش ضمنی شامل مراحل ذیل است: نفوذ و اکتشاف، ساختاربندی، بازسازی و عمومی‌سازی.

در جمع‌بندی مطالعات پیشین باید خاطرنشان ساخت که تاکنون کمتر به الگوهای بومی و اقتضایی برای اکتساب دانش سازمانی توجه شده و بیشتر الگوها در زمینه توسعه راهکارها و مدل‌های کلاسیک کسب دانش - که غلبه جنبه‌های فنی در آنها بیشتر است - ارائه شده است. به‌عنوان مثال تحقیقات اخوان و شهابی‌پور (۱۳۹۴)، اخوان و پزشکان (۲۰۱۴) و نظافتی و همکاران (۱۳۹۲) در میان پژوهش‌های داخلی و السعید و همکاران (۲۰۱۱) به‌عنوان نمونه‌ای از تحقیقات خارجی، اگرچه تکنیک‌ها و ابزارهای کسب دانش را به تفصیل بررسی و تشریح نموده‌اند، اما اقتضائات ویژه نهادهای اجتماعی و حاکمیتی را مدنظر نداشته‌اند. حتی برخی نمونه‌های پژوهش‌های داخلی اغلب به تکرار و ترجمه صرف شیوه‌های مرسوم در کشورهای توسعه‌یافته بسنده کرده و سهم علمی چندانی در بومی‌سازی شیوه‌ها برای سازمان‌های ایرانی نداشته‌اند. در صورتی که با اغماض نیز بخشی از تلاش‌های ارزشمند محققین داخلی در راستای بومی‌سازی موضوعات اکتساب دانش برای سازمان‌های ایرانی با اقتضائات کشورمان پذیرفته شود، تاکنون به تفاوت‌هایی که ماهیت نهادی و اقتضائات نرم برخی سازمان‌ها از منظر کسب دانش برای مدیران و متخصصان مربوطه ایجاد می‌کنند، در منابع علمی داخلی و حتی در منابع بین‌المللی اشاره چندانی نشده است. هم به لحاظ تئوریک و هم به لحاظ کاربردی، تفاوت‌های میان نهاد و سازمان به‌اندازه‌ای شایان توجه هست که مطالعه الزامات و ویژگی‌های خاص نهادی، بخشی از سهم پژوهش حاضر را در تولید دانش جدید، تشکیل دهد.

روش

پژوهش تفسیری حاضر، در پی شناسایی و بازنمایی ابعاد موضوع کسب دانش در سازمان‌های نهادی به‌عنوان موقعیت یک مسئله است. یافته‌های تحقیق به شیوه تفسیری تحلیل شده و رویکرد تحقیق، اکتشافی است. گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر مبنای مراحل نگاشت نقشه معنایی انجام شده است.

تحقیق در عملیات نرم یا روش‌های ساختاردهی مسئله^۱ رویکردی سیستمی برای مدیریت و اداره مسائل بد ساختاریافته یا مسائلی که به راحتی قابل کمی شدن نیستند، ارائه می‌کند (آذر و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیق در عملیات نرم عمدتاً از روش‌های کیفی، عقلایی، عینی و ساختاریافته برای تفسیر، تعریف و کشف دیدگاه‌های مختلف در یک سازمان استفاده می‌کند. نقشه‌ها یا نگاشت شناختی، از جمله مهم‌ترین شیوه‌های تحقیق در عملیات نرم است که توسط محققین و در حوزه‌های گوناگون علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نگاشت معنایی، تکنیکی برای نمایش گرافیکی مفاهیم و یک ابزار عارضه‌یابی مؤثر است. همچنین یک راهبرد بصری و ساختاری برای توسعه واژگان و گسترش دانش است. نگاشت معنایی، روابط شماتیکی را که یک مفهوم را تشکیل می‌دهند، به تصویر می‌کشد. فرض بر این است که روابط متعددی بین یک مفهوم و دانش مربوط به آن وجود دارد (Ahmad & Xu, 2021).

مطابق دیدگاه برخی پژوهشگران، مراحل اصلی انجام نگاشت معنایی به ترتیب گام‌های زیر است:

معرفی کردن موضوع به خبرگان

اجرای طوفان فکری

یادداشت‌برداری

ارائه و بررسی بازخوردها

سازمان‌دهی نقشه معنایی (Mah, 2011).

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات از همین مراحل پیروی شده است جز آن که اجرای طوفان فکری در جلساتی با تمامی خبرگان موضوع امکان‌پذیر نبوده و جمع‌آوری اطلاعات در قالب چند جلسه و طی فرآیندی تکوینی انجام شده است. جامعه آماری موردنظر این پژوهش، مدیران، متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، مدیریت دانش و تجربه‌نگاری است،

به‌ویژه مدیرانی که سابقه حضور، فعالیت و مدیریت در سازمان‌هایی با ویژگی‌های نهادی در کشور ایران داشته باشند. از آنجا که دانش سازمانی نیز در سطوح متفاوتی قابل تحلیل است، تمرکز این پژوهش بر سطوح راهبردی و مدیران راهبردی این سازمان‌ها است. شیوه نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند و از نوع نظری بوده است.

گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۹۴) در جهت ایجاد و گسترش روش‌هایی برای ارزیابی اعتبار پژوهش کیفی تلاش شایان توجهی نموده‌اند. این دو در جهت ارائه این ابزارها از مفاهیم زیر برای جان‌ساز مفاهیم به‌کاررفته در حوزه کمی استفاده می‌کنند که در تحقیق حاضر، محققین تلاش نموده‌اند که در سیر تکوین یافته‌های کیفی و پس از دستیابی به یافته‌ها، معیارهای مذکور را مدنظر داشته و در اجرای روش‌شناسی لحاظ نمایند (Guba & Lincoln, 1994):

قابلیت اعتبار (اعتبار پذیری): مشابه اعتبار درونی (در پژوهش کمی)؛

اعتبار پذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و عبارت است از درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها برای شرکت‌کنندگان پژوهش و برای زمینه‌ای که این پژوهش در آن انجام شده است.

قابلیت انتقال (انتقال‌پذیری): مشابه اعتبار بیرونی (در پژوهش کمی)؛

انتقال‌پذیری به معنای قابلیت تعمیم نتایج به سایر حوزه‌ها و زمینه‌ها است. بیشتر پژوهشگران استفاده از داده‌ها و نتایج را در سایر زمینه‌ها بسته به نظر شخص محقق می‌دانند.

قابلیت تأیید (تاییدپذیری): مشابه اعتبار سازه‌ای (در پژوهش کمی)؛

این امر بیشتر به معنای قدرت تحلیل و دقت داده‌ها و میزان تأیید آن‌ها است. رسیدن به قابلیت تأیید یا همان تاییدپذیری در طی جمع‌آوری و تحلیل داده در طول تحقیق، بررسی داده‌های خام، تفسیرها و پیشنهادها و یافته‌ها را می‌طلبد (عباس‌زاده، ۱۳۹۱).

با توجه به ویژگی‌های شیوه‌های کیفی در جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی، تعداد افراد نمونه تحقیق تا سرحد دستیابی به اشباع نظری برآورد شد که شرح

1. Guba, E.G, & Lincoln, Y.S.

ویژگی‌ها و مشخصات این افراد در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شرح خبرگان پژوهش

ردیف	رشته تخصصی	جایگاه تخصصی و سوابق مرتبط با موضوع
۱	دکتری مدیریت صنعتی	عضو هیئت علمی دانشگاه، مدیریت مرکز پژوهشی مرتبط با مدیریت دانش، مشاور معاونت‌های مدیریت دانش سازمان نهادی و وزارتخانه، مدیر و مجری پروژه‌های مدیریت دانش، مؤلف کتب و مقالات مدیریت دانش، مدیریت در شئون آموزش و پژوهش دانشگاه
۲	دکتری مهندسی صنایع	عضو هیئت علمی دانشگاه، مشاور معاونت‌های طرح و برنامه و مهندسی سازمان، مدیر و مجری پروژه‌های مدیریت دانش، مؤلف مقالات مدیریت دانش، مدیریت در شئون آموزش دانشگاه
۳	دکتری مهندسی صنایع	عضو هیئت علمی دانشگاه، مدیریت مرکز پژوهشی مرتبط با طرح و برنامه راهبردی، مشاور معاونت‌های طرح و برنامه و مهندسی سازمان، مؤلف مقالات مدیریت راهبردی، مدیر و مجری پروژه‌های مدیریت راهبردی
۴	دکتری خط‌مشی گذاری	عضو هیئت علمی دانشگاه، مشاور معاونت‌های طرح و برنامه سازمان، مؤلف مقالات نظام‌سازی، مدیر و مجری پروژه‌های نظام‌سازی
۵	دکتری مدیریت دولتی	عضو هیئت علمی دانشگاه، مدیریت مرکز پژوهشی مرتبط با مدیریت دانش، مشاور معاونت‌های مدیریت دانش سازمان، مدیر و مجری پروژه‌های مدیریت دانش
۶	دکتری مدیریت بازرگانی	عضو هیئت علمی دانشگاه، مشاور معاونت‌های طرح و برنامه سازمان، مشاور مدیران عالی سازمان، مدیریت در شئون آموزش دانشگاه، مدیریت در سطوح عالی سازمان، مدیر و مجری پروژه‌های مدیریت راهبردی
۷	دکتری مدیریت صنعتی	عضو هیئت علمی دانشگاه، مشاور مدیران عالی سازمان، مدیریت در شئون آموزش دانشگاه، مدیریت در سطوح عالی سازمان
۸	دکتری مدیریت فناوری اطلاعات	معاونت مدیریت دانش سازمان، مشاور مدیران عالی سازمان، مدیریت در سطوح عالی سازمان
۹	دکتری مدیریت صنعتی	معاونت مدیریت طرح و برنامه راهبردی سازمان، مشاور مدیران عالی سازمان، مدیریت در سطوح عالی سازمان
۱۰	دکتری مدیریت صنعتی	معاونت مدیریت طرح و برنامه راهبردی سازمان، مشاور مدیران عالی سازمان، مدیریت در سطوح عالی سازمان

همچنین به منظور مدل‌سازی نقشه در این گام از نرم‌افزار آی‌مایندمپ^۱ استفاده شده که یک نرم‌افزار ترسیم نقشه‌های ذهنی است. این نرم‌افزار کاربر را قادر می‌سازد تا بتواند نقشه‌ها، افکار، ایده‌ها، اهداف و تصمیم‌هایی که در ذهن خود دارد را به صورت یک تصویر منسجم و قابل استناد به تصویر بکشد. آی‌مایندمپ می‌تواند برای فهرست کردن وظایف (با نمایش ارتباط و وابستگی بین آن‌ها)، خلاصه‌سازی، افکار و ایده‌هایی که به صورت طوفان مغزی خطور می‌کنند، برنامه‌ریزی پروژه، برنامه‌ریزی اهداف و ... کاربردی و مفید واقع شود.

یافته‌ها

جهت ترسیم نگاشت معنایی، ابتدا کلمه (عبارت) مرکزی «اکتساب دانش مدیریت راهبردی» به عنوان موضوع اصلی مورد مباحثه مدنظر قرار گرفته و پس از دریافت و جمع‌بندی نظرات خبرگان پیرامون آن، ۱۵ کلمه (عبارت) خرد در ارتباط مستقیم با آن شناسایی شد که «چالش‌های نظری»، «ویژگی‌های خاص سازمان‌های نهادی»، «لایه‌های بنیادین سازمان»، «صاحبان دانش مدیریت راهبردی» و «ویژگی‌های فردی / شخصیتی خبرگان» از آن جمله هستند. نکته قابل توجه آن است که در این مرحله، خبرگان موضوع به لحاظ جامعیت دیدگاه و تلاش جهت احصای مرزهای مفهومی موضوع اکتساب دانش، واژه «نظام اکتساب دانش» را جایگزین «الگوی اکتساب دانش» دانسته‌اند و الزامات «طراحی نظام» را (به جای طراحی الگو) نیز هم به عنوان چالشی نظری در موضوع و هم به عنوان مفهومی خرد در ارتباط با کلمه مرکزی شناسایی کرده‌اند. در ادامه و به همین ترتیب، این رویه برای هر یک از کلمات خرد انجام پذیرفت و نگاشت شناختی معنایی تکمیل گردید؛ یعنی مجدداً هر کلمه به عنوان کلمه مرکزی در نظر گرفته شد و مفاهیم اساسی مرتبط با آن در قالب کلمات خردتر، پیرامون آن شکل گرفتند. گفتنی است که این تلاش در تشریح مفاهیم کلان به مفاهیم خرد، بعضاً تا ۴ لایه نیز ادامه یافت. این نگاشت

1. iMindMap

تمامی مفاهیم مرتبط با موضوع را در یک نقشه معنایی جمع‌آوری نموده و امکان تجزیه و تحلیل مفهومی و بصری را فراهم می‌سازد. تعداد کل مفاهیم ترسیم‌شده در این الگو ۱۸۳ مورد است. تمامی مفاهیم کشف‌شده که در الگوی ارائه‌شده به تصویر کشیده شده‌اند، در جدول ۳ قابل ملاحظه هستند.

جدول ۳. دسته‌بندی و سلسله‌مراتب مفاهیم و کلمات مرکزی و خرد با موضوع اکتساب دانش (منبع: یافته‌های تحقیق حاضر)

کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خردتر
۱. چالش‌های نظری موضوع	۱.۱ طراحی نظام	۱.۱.۱. چستی نظام
		۱.۱.۲. تفاوت نظام و الگو
		۱.۱.۳. چگونگی تدوین نظام
	۱.۲ اکتساب دانش	۱.۲.۱. امکان‌پذیری ذاتی
		۱.۲.۲. تفاوت با تجربه‌نگاری، خاطره‌نگاری و ...
	۱.۳ مدیریت راهبردی	۱.۳.۱. تفاوت با اندیشه راهبردی
		۱.۳.۲. تفاوت با سطوح راهبردی
		۱.۳.۳. محدوده و حیطه
	۱.۴ سازمان‌های نهادی	۱.۴.۱. تعارض نظری سازمان و نهاد
		۱.۴.۲. تشکیلات نهادی
۱.۴.۳. نظامات نهادی		
۲. ویژگی‌های خاص سازمان‌های نهادی	۲.۱ تطبیق‌پذیری با محیط	۲.۱.۱. ارزش‌مداری
		۲.۱.۲. پاسخ‌گویی به نیازها: ماموریت‌محوری
		۲.۱.۳. حیات طولانی
		۲.۱.۴. بافتار الگوهای رفتاری و فرهنگی
		۲.۱.۵. روابط درونی مستحکم و پویا
		۲.۱.۶. ساختار انعطاف‌پذیر
		۲.۱.۷. تأثیر از و اثر بر جامعه
		۲.۱.۸. پویایی و نوآوری
		۲.۱.۹. رسمیت پایین
		۲.۱.۱۰. رسمیت پایین

کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خردتر
۳. لایه‌های بنیادین سازمان	۳،۱ فرهنگ	۲،۱۱. راهبردها و اهداف
		۳،۱،۱. جنبه‌های فردی
		۳،۱،۲. جنبه‌های گروهی
	۳،۲ فناوری	۳،۱،۳. جنبه‌های سازمانی
		۳،۲،۱. زیرساخت
	۳،۳ ساختار و تشکیلات	۳،۲،۲. پذیرش
		۳،۳،۱. معماری
		۳،۳،۲. سلسله‌مراتب
	۳،۴ محیط	۳،۴،۱. محیط سازمانی
		۳،۴،۲. محیط نزدیک
		۳،۴،۳. محیط جهانی
۴. طراحی نظام	۴،۱ اجزای نظامات سازمانی	۴،۱،۱. اهداف
		۴،۱،۲. مالکان و صاحبان
		۴،۱،۳. فرایندها
		۴،۱،۴. تعاملات و ارتباطات
		۴،۱،۵. ابلاغیه‌ها و دستورالعمل‌ها
	۴،۲ ماهیت نظام	۴،۲،۱. سخت
		۴،۲،۲. نرم
	۴،۳ دیدگاه سیستمی باز	۴،۳،۱. ورودی
		۴،۳،۲. پردازش
		۴،۳،۳. خروجی
		۴،۳،۴. بازخورد
۵. فرصت‌های عمده کسب دانش	۵،۱ درون‌سازمانی	۵،۱،۱. فرهنگ جهادی
		۵،۱،۲. سلسله‌مراتب ارزشی
		۵،۱،۳. سیر رشد مبتنی بر تجربه
	۵،۲ محیط نهادی	۵،۲،۱. ایجاد مأموریت‌های بسیار متنوع
		۵،۲،۲. تعدد، تنوع و پراکندگی دانش و صاحبان دانش
۶. موانع و چالش‌های	۶،۱ درون‌سازمانی	۶،۱،۱. طبقه‌بندی و محرمانگی اطلاعات

کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خردتر
	عمده کسب دانش	۶,۱,۲. ملاحظات امنیتی و اخلاقی
		۶,۱,۳. بی‌انگیزگی و نگرش خبرگان
		۶,۱,۴. افق زمانی کوتاه مدیران
		۶,۱,۵. عدم یکپارچگی در شئون گوناگون
		۶,۱,۶. پیشگامی عمل (اقدام‌گرایی) بر نظر (مستندسازی)
۶,۲. محیط نهادی		۶,۲,۱. محیط ناپایدار، متغیر و پیچیده
		۶,۲,۲. ایجاد مأموریت‌های بسیار پیچیده
		۶,۲,۳. تعدد، تنوع و پراکندگی دانش و صاحبان دانش
		۶,۲,۴. عدم نشر تجارب از سوی رقبا و دشمنان
۷. چشم‌انداز آینده و فناوری‌های نوین		۷,۱. هوش مصنوعی
		۷,۲. هوش تجاری
		۷,۳. داده‌کاوی
		۷,۴. عقیده‌کاوی
۸. صاحبان دانش مدیریت راهبردی	۸,۱. اعضای سازمان	۸,۱,۱,۱. مدیران راهبردی
		۸,۱,۱,۲. فرماندهان
		۸,۱,۱,۳. رهبران سازمان
		۸,۱,۱,۴. کارشناسان راهبردی
	۸,۲. سطوح غیر راهبردی	۸,۱,۲,۱. افراد کلیدی سازمان
		۸,۱,۲,۲. خبرگان
		۸,۱,۲,۳. آحاد کارکنان صاحب دانش
	۸,۲. ذی‌نفعان و ذی‌حقان	۸,۲,۱. محیط نزدیک رقبای صاحب دانش
		۸,۲,۲. محیط دور میان آحاد مردم

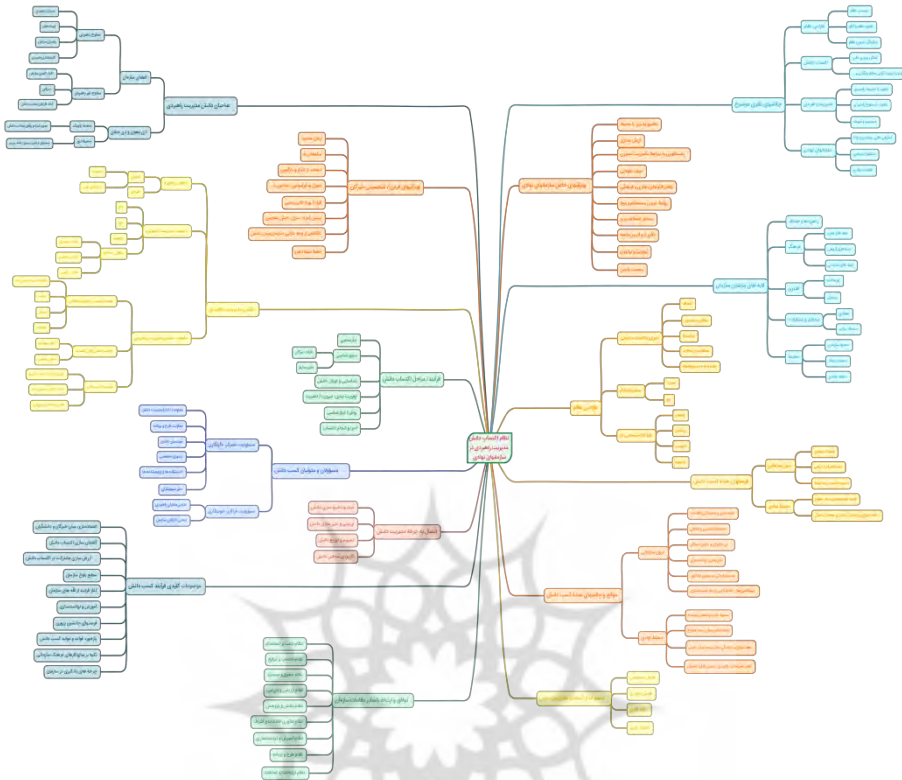
کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خرد تر	
۹. ویژگی‌های فردی / شخصیتی خبرگان		۹,۱. زمان محدود	
		۹,۲. مشغله زیاد	
		۹,۳. اجتناب از تکرار و بازگویی	
		۹,۴. تمایل به فراموشی: اخلاص یا...	
		۹,۵. فرار از رویه‌های رسمی	
		۹,۶. بینش قدرت‌سازی دانش شخصی	
		۹,۷. ناآگاهی از وجه دارایی سازمان بودن دانش	
		۹,۸. جعبه سیاه ذهن	
۱۰. دانش مدیریت راهبردی	۱۰,۱. ماهیت راهبرد	۱۰,۱,۱,۱. معنویت	
		۱۰,۱,۱,۲. امدادهای غیبی	
	۱۰,۲. ماهیت مدیریت راهبردی	۱۰,۱,۲. اشراقی	
		۱۰,۲,۱. علم	
		۱۰,۲,۲. هنر	
	۱۰,۲,۳. اندیشه	۱۰,۲,۳,۱. مکاتب تجویزی	
		۱۰,۲,۳,۲. مکاتب ده گانه	
		۱۰,۲,۳,۳. مکاتب ترکیبی	
	۱۰,۳. ماهیت دانش مدیریت راهبردی	۱۰,۳,۱. ماهیت عمومی دانش و فرادانش	۱۰,۳,۱,۱. اطلاعات
			۱۰,۳,۱,۲. دست‌بندی شده
			۱۰,۳,۱,۳. هوش
			۱۰,۳,۱,۴. شناخت
	۱۰,۳,۲. ماهیت دانش قابل اکتساب	۱۰,۳,۲,۱. دانش رویه‌ای	۱۰,۳,۲,۲. دانش توصیفی
			۱۰,۳,۳,۱. دانش گذشته:
	۱۰,۳,۳. نسبت با سیر زمانی	۱۰,۳,۳,۲. دانش اکنون:	۱۰,۳,۳,۱. نگاشت تجربه
			۱۰,۳,۳,۲. رصد و پایش

کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خرد تر	کلمه خرد تر
۱۱. فرآیند / مراحل اکتساب دانش			۱۰,۳,۳,۳. دانش آینده: آینده پژوهی
			۱۱,۱. نیازسنجی
			۱۱,۲,۱. افراد: خبرگان
			۱۱,۲,۲. سایر منابع
			۱۱,۳. شناسایی و غربال دانش
			۱۱,۴. اولویت بندی: ضرورت / اهمیت
			۱۱,۵. روش / ابزار شناسی
			۱۱,۶. اجرا و انجام اکتساب
			۱۲,۱,۱. معاونت / اداره مدیریت دانش
			۱۲,۱,۲. معاونت طرح و برنامه
۱۲. مسئولان و متولیان کسب دانش		۱۲,۱. مسئولیت متمرکز: دگرنگاری	۱۲,۱,۳. مهندسان دانش
			۱۲,۱,۴. تیم‌های تخصصی
			۱۲,۱,۵. اندیشکده‌ها و پژوهشکده‌ها
			۱۲,۱,۶. سایر تسهیلگران
			۱۲,۲,۱. تمامی مدیران راهبردی
			۱۲,۲,۲. تمامی کارکنان سازمان
۱۳. اتصال به چرخه مدیریت دانش			۱۳,۱. ثبت و ذخیره سازی دانش
			۱۳,۲. ارزیابی و غنی سازی دانش
			۱۳,۳. تسهیم و توزیع دانش
			۱۳,۴. کاربردی ساختن دانش
۱۴. موضوعات کلیدی فرآیند کسب دانش			۱۴,۱. اعتمادسازی میان خبرگان و دانش گران
			۱۴,۲. گفت‌وگو سازی اکتساب دانش
			۱۴,۳. ارزش سازی مشارکت در اکتساب دانش
			۱۴,۴. سطح بلوغ سازمان
			۱۴,۵. آغاز فرایند از قله‌های سازمان
			۱۴,۶. آموزش و توانمندسازی
			۱۴,۷. فرصت‌های جانشین پروری
			۱۴,۸. بازخورد فواید و عواید کسب دانش

کلمه مرکزی	کلمه خرد	کلمه خرد تر
۱۵. توافق و ارتباط با سایر نظامات سازمان	۱۵. توافق و ارتباط با سایر نظامات سازمان	۱۴,۹. تکیه بر سازو کارهای فرهنگ سازمانی
		۱۴,۱۰. چرخه‌های یادگیری در سازمان
		۱۵,۱. نظام جذب و استخدام
		۱۵,۲. نظام انتصاب و ترفیع
		۱۵,۳. نظام حقوق و دستمزد
		۱۵,۴. نظام ارزیابی و بازرسی
		۱۵,۵. نظام دانش و پژوهش
		۱۵,۶. نظام فناوری اطلاعات
		۱۵,۷. نظام آموزش و توانمندسازی
		۱۵,۸. نظام طرح و برنامه
		۱۵,۹. نظام ارتباطات و تعاملات

با توجه به توضیحات مذکور، نگاشت شناختی معنایی رسم شده از الگوی اکتساب دانش مدیریت راهبردی در سازمان‌های نهادی در قالب تصویر زیر (شکل ۱) قابل ملاحظه است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱. نگاشت شناختی معنایی موضوع اکتساب دانش مدیریت راهبردی در سازمان‌های نهادی جهت جمع‌آوری مفاهیم کشف‌شده در یک الگوی ذهنی (منبع: یافته‌های تحقیق حاضر)

بحث و نتیجه‌گیری

اکتساب دانش یک فعالیت کلیدی در چرخه یادگیری است، چراکه به سازمان کمک می‌کند تا به‌طور مستمر مخزن دانش خود را توسعه و گسترش دهد (Turulja & Bajgorić, 2018). از دیدگاه کلان، کسب دانش تأثیر مستقیمی بر موفقیت‌های راهبردی دارد. همچنین دیدگاه اقتضایی نشان می‌دهد که تأثیر شیوه‌های اکتساب دانش بر عملکرد زمانی افزایش می‌یابد که شیوه‌ها با وضعیت راهبرد مدیریت دانش سازمانی مطابقت داشته باشند (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۲؛ Thang et al, 2020). هدف اصلی از این پژوهش، طراحی یک الگوی اکتساب دانش جامع با تمرکز بر دانش مورد استفاده مدیران راهبردی و

با در نظر داشتن اقتضائات ویژه سازمان‌های نهادی بوده و روش مورداستفاده نیز متناسب با رویکرد پژوهش، نگاشت معنایی و از مجموعه ابزارهای تحقیق در عملیات نرم بوده است. وجه تمایز اصلی تحقیق حاضر با سایر تحقیقات پیشین در موارد ذیل خلاصه می‌شود: پژوهش حاضر به موضوع اکتساب دانش با دیدگاهی سیستمی و کل‌نگر نگریده و نه یک موضوع فنی جزئی.

رویکرد مطالعه اکتساب دانش در این تحقیق، رویکرد نرم بوده است؛ نگاهی که در مطالعات مدیریت دانش کمتر از آن استفاده شده است.

سطح و نوع دانش موردنظر در پژوهش حاضر، دانش مدیریتی و دانش راهبردی خبرگان بوده که تناسب معناداری با دیدگاه سیستمی و رویکرد نرم اتخاذ شده دارد. پژوهش حاضر با تمرکز بر سازمان‌هایی با ویژگی نهادی انجام شده تا مقتضیات ویژه این گونه سازمان‌ها را به عنوان بستر اصلی نظام اکتساب دانش، مطالعه نماید.

از نتایج نگاشت معنایی ارائه شده در این پژوهش چنین می‌توان نتیجه گرفت که موضوع اکتساب دانش سازمانی، به لحاظ ماهیت و کاربرد، موضوعی چندجانبه و چندبعدی است که این امر گاهی به پیچیدگی این موضوع جهت مطالعه آن می‌افزاید. توجه و تمرکز هم‌زمان بر ابعاد فنی و انسانی- اجتماعی موضوع و توجه ویژه به رویکردها در عین بررسی ابزارها تا حدودی ابعاد گوناگون این موضوع را روشن می‌سازد. این شیوه تحلیل با یافته‌های پژوهشگرانی مانند گینز^۱ (۲۰۰۴)، ضیایی و توکلی (۱۳۹۴) و تولایی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد.

نکته مهم دیگر که از یافته‌های این پژوهش برمی‌آید آن است که طراحی الگوی اکتساب دانش و اجرای موفق آن با توجه و اعمال دقیق شرایطی امکان‌پذیر است که اقتضائات هر سازمان ایجاب می‌کند. اقتضایاتی که در این پژوهش متناسب با قلمرو موضوعی تحقیق احصا شده‌اند، ویژگی‌های اصلی سازمان‌های نهادی هستند که علاوه بر گزارش شدن در منابع مرتبط مانند قلی‌پور (۱۳۹۵) خبرگان موضوع نیز بدان‌ها اشاره

1. Gaines, B.R.

داشته‌اند. بازتاب این اقتضائات سازمانی درون نظام اکتساب دانش به‌عنوان زیرنظامی از نظامات راهبردی سازمان امکان هماهنگی و یکپارچگی آن را با سایر نظامات فراهم می‌سازد.

به لحاظ مسئولیت اجرای اکتساب دانش در سازمان، دو گانه دگرنگاری و خودنگاری در الگوی ارائه‌شده تشکیل شده است. بسیاری از پژوهش‌های پیشین مانند اخوان و شهابی‌پور (۱۳۹۴) و گاوریلوا و اندریوا (۲۰۱۲) مهندسان دانش و تیم تخصصی اکتساب دانش را مسئول مستقیم اکتساب دانش می‌دانند و برخی پژوهش‌ها، اکتساب دانش را - از آنجا که ارتباط مستقیمی با مدیریت دانش و موضوع یادگیری سازمانی دارد - به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی می‌شناسند و تمام اعضای سازمان را مسئول آن می‌دانند (از آن جمله است Marzouki et al, 2017; García-Villaverde et al, 2018). این دیدگاه‌ها اگرچه معارض به نظر می‌رسند، اما مکمل‌اند و بهترین جمع‌بندی در این خصوص آن است که مسئولیت توأمان متمرکز و غیرمتمرکز برای اجرای اکتساب دانش لازم است.

بازشناسی ماهیت و نگرش‌های مدیریت راهبردی نیز از جمله موضوعاتی است که از دیدگاه خبرگان پژوهش مورد توجه قرار گرفته است که گرچه پرداختن به آن از قلمروی موضوعی این تحقیق خارج است، اما این جنبه از موضوع را روشن می‌سازد که این نظام دقیقاً در پی کسب چیست. پژوهش‌هایی مانند بلودگود^۱ (۲۰۱۹) جنبه‌های گوناگون این موضوع را از دیدگاه کسب مزیت رقابتی (که یکی از اهداف غایی مدیریت راهبردی است) تبیین می‌نمایند (Bloodgood, 2019).

ظهور موضوع «توافق و ارتباط با سایر نظامات سازمان» و نظاماتی از جمله «نظام جذب و استخدام»، «نظام حقوق و دستمزد»، «نظام ارزیابی و بازرسی» و سایر نظامات در قالب معانی مرتبط، گویای این نکته است که اکتساب دانش با سازوکارها و فرایندهای مجزا و مستقل قابل تحقق نیست و لازم است هریک از نظامات سازمان در ارتباط و توافق با این نظام، نقش مربوط به خود را در تحقق این مهم ایفا کند.

سایر موضوعات کلیدی فرآیند کسب دانش نیز که در یک خوشه معنایی جای گرفته‌اند، نکاتی اگرچه مستقل اما بسیار مهم هستند که در خلال اجرای فرآیند کسب دانش لازم است مورد توجه قرار گیرند.

پیشنهادات ذیل به مدیران فناوری اطلاعات و مدیران راهبردی سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های نهادی ناظر بر یافته‌های تحقیق قابل‌ارائه است:

با توجه به شرایط اداری کشور، تغییر نسل‌ها، انباشت و از میان رفتن تجارب مدیران پیشین، از میان جنبه‌های گوناگون فراگرد مدیریت فناوری اطلاعات و مدیریت دانش، همواره به اکتساب دانش و تبدیل دانش ضمنی به صریح توجه ویژه داشته باشند و برنامه مشخص و دقیقی در این حوزه تدوین نمایند.

مدیریت و اکتساب دانش، برخلاف نگرش مطالعات غالب به آن، تنها باهدف تولید سیستم خبره و هوشمند انجام نمی‌پذیرد، بنابراین توجه به جنبه‌های اجتماعی و انسانی (نرم) آن امری ضروری است که مکمل سیستم‌های اطلاعات مدیریت خواهد بود و بعضاً این موضوع نادیده گرفته می‌شود.

در پیاده‌سازی هر نوع پروژه یا فرایند کسب دانش در سازمان، توجه به اقتضائات ویژه و زیست‌بوم و ماهیت سازمان امری حیاتی است؛ در خصوص سازمان‌های نهادی، از جمله مهم‌ترین این موارد می‌توان به موضوعات ذیل اشاره کرد: توافق و ارتباط نظام کسب دانش با سایر نظامات سازمان، اتصال نظام کسب دانش به چرخه مدیریت دانش، شناسایی مسئولان و متولیان کسب دانش، در نظر داشتن ویژگی‌های خاص سازمان‌های نهادی و لایه‌های بنیادین سازمان و ...

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از آنجا که این پژوهش برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت صنعتی و گرایش مدیریت

سیستم‌ها در دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه جامع امام حسین (ع) است، از اساتید مشاور، راهنما و داور این رساله کمال تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

ORCID

Mohammad Milad Ahmadi



<http://orcid.org/0000-0002-5726-2891>

Ruhollah Tavallaee



<http://orcid.org/0000-0002-3551-3469>

Mohammad Mahdi Mohtadi



<http://orcid.org/0000-0001-9040-7346>

Ali Taheri



<http://orcid.org/0000-0003-1581-865X>



منابع

- احمدی، محمدمیلاذ، تولایی، روح‌الله، حصیرچی، امیر، (۱۳۹۹). نگاشت شناختی فازی عوامل مؤثر بر موفقیت اکتساب دانش سازمانی خبرگان. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۴(۴)، ۱۱۳-۱۳۱. ۱۰,۲۲۰۵۹.۱۴۴۴/۱۰,۲۲۰۵۹.۱۳۱-۱۱۳. JLIB.2020.293870.1444/10,22059.131-113
- اخوان، پیمان، شهابی‌پور، علی، (۱۳۹۴). توسعه فرایند اکتساب و انتشار دانش ضمنی و مستندسازی تجارب به‌منظور آموزش و توانمندسازی سازمانی. *فصلنامه رشد فناوری*، ۱۲(۴۵)، ۴۵-۵۸. ۱۰,۷۵۰۸.۵۸-۴۵.۱۲. jstpi.2016.01.006/10,7508.58-45.12
- اسکات، ریچارد، (۱۳۸۷). *نهادها و سازمان‌ها*. ترجمه مینا دده بیگی. تهران: سمت.
- افجه‌ای، زهرا، افجه‌ای، فاطمه، (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر برای طراحی الگوی سامانه مدیریت دانش در سازمان‌های انتظامی. *مدیریت و پژوهش‌های دفاعی*، ۱۵(۸۳)، ۶۹-۹۴.
- آذر، عادل، خسروانی، فرزانه، جلالی، رضا، (۱۳۹۷). *تحقیق در عملیات نرم (رویکردهای ساختاردهی مسئله)*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- تولایی، روح‌الله، حقیقی بروجنی، پیام، احمدی، محمدمیلاذ، (۱۳۹۷). طراحی مدل فرایندی بومی اکتساب دانش سازمانی خبرگان با استفاده از نگاشت شناختی معنایی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹(۳۶)، ۶۳-۸۸.
- خداامردی، سعید، سعادت‌مند، محمد، موسوی، سیداحمد، ابویی، منیره، (۱۳۹۳). ارائه الگوی بومی مستندسازی تجارب در نیروی انتظامی. *دانش انتظامی بوشهر*، ۵(۱۶)، ۸۹-۱۰۵.
- ذاکری، امیر، جلالی، سید حسین، متولیان، سید علیرضا، (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با جایگاه رقابتی شرکت‌های برتر کشور. *مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند*، ۲(۵)، ۷۳-۹۵.
- رمضانیان، شعبانعلی، (۱۳۹۱). نقش بسیج در حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. *مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۵(۵۵)، ۱۱۱-۱۳۴.
- سعیدپور، سعید، احمدی کهنعلی، رضا، (۱۳۹۵). واکنش‌های راهبردی و تعیین‌های نهادی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۲۵، ۱۹-۴۳. ۱۰,۲۲۲۸۶۸۵۳,۱۳۹۵,۷,۲۵,۱,۰.۴۳-۱۹.۲۵. ۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۲۲۸۶۸۵۳,۱۳۹۵,۷,۲۵,۱,۰.۴۳-۱۹.۲۵
- سلامی، مریم، محسنی طارمسری، مهناز، (۱۳۹۸). تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت. *بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*،

JKS.2020.46551.1252/۱۰,۲۲۰۵۴.۴۱-۲۵، (۲۱)۶

ضیایی، ثریا، توکلی، ثامنه، (۱۳۹۴). مستندسازی تجربیات: تحلیلی بر عوامل رفتاری و فرهنگی مدیران مرکز اسناد آستان قدس رضوی. *مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات*، (۴)۲۶، ۱۳۹-۱۵۴.

عباس‌زاده، محمد. (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، (۴۵)۲۳، ۱۹-۳۴. ۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۰۰۸۵۷۴۵,۱۳۹۱,۲۳,۱,۲,۵. ۲۰,۱۰۰۱,۱,۲۰۰۸۵۷۴۵,۱۳۹۱,۲۳,۱,۲,۵. ۳۴-۱۹، (۴۵)۲۳. قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۵). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها؛ رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.

کوهن، بروس. (۱۴۰۱). *درآمدی به جامعه‌شناسی*. ترجمه محسن ثلاثی. چاپ جدید با اصلاحات. تهران: توتیا.

مصطفی‌نژاد، عباس. (۱۳۹۹). سیاست‌گذاری اقتصادی نهادگرا در ایران؛ رهیافت‌ها، فرآیندها و چالش‌ها. *سیاست‌گذاری عمومی*، (۲)۶، ۲۷-۴۹.

JPPOLICY.2020.77612/۱۰,۲۲۰۵۹

نظافتی، نوید. رشیدی، مهسا. تقوی فرد، محمدتقی. (۱۳۹۲). مقایسه تکنیک‌های استخراج دانش و ارائه یک متدولوژی ساخت‌یافته به‌منظور مستندسازی دانش. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، (۲)۴، ۶۳-۸۶.

نیک‌گهر، عبدالحسین. (۱۳۶۹). *مبانی جامعه‌شناسی*. چاپ دوم. تهران: رایزن.

References

- Ahmad, S., Xu, B. (2021). A cognitive mapping approach to analyse stakeholders' perspectives on sustainable aviation fuels. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 100, 103076. 10.1016/j.trd.2021.103076
- Akhavan, P., Pezeshkan, A. (2014). Knowledge management critical failure factors: A multi-case study. *Vine (Emerald)*, 44(1), 22-41. 10.1108/VINE-08-2012-0034
- Al-Saiyd, N. A, Mohammad, A. H, Al-Saiyd, I. A, & Al-Sammarai, M. F. (2011). Distributed Knowledge Acquisition System for Software Design Problems. *European Journal of Scientific Research*, 62(3), 311-320.
- Argote, L. (2013). *Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge*. NY: Springer.

- Bloodgood, J.M. (2019). Knowledge acquisition and firm competitiveness: the role of complements and knowledge source. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 46-66. 10.1108/JKM-09-2017-0430
- Chergui, W, Zidat, S, & Marir, F. (2020). An approach to the acquisition of tacit knowledge based on an ontological model. *Journal of King Saud University Computer and Information Sciences*, 32(7), 818-828. 10.1016/j.jksuci.2018.09.012
- Cooke, J.N. (2005). *Knowledge elicitation*, Chapter submitted to *Handbook of Applied Cognition*. Department of Psychology, New Mexico State university.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Burlington, USA: Elsevier Publication.
- De Wit, B, & Meyer, R.J.H. (2014). *Strategy synthesis: Managing paradoxes to create competitive advantage*. Boston, USA: Cengage Learning.
- Encyclopedia of Knowledge Management (2011). Second Edition (2 Volumes). USA: IGI Global.
- Okafor, E.C, & Osuagwu, C.C. (2006). The underlying issues in knowledge elicitation. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 1, 95. 10.28945/116
- Ferreira, J, Mueller, J. & Papa, A. (2018). Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 121-126. 10.1108/JKM-07-2018-0461
- Gaines, B.R. (2004). *Organizational Knowledge Acquisition*. In: Holsapple C.W. (eds) *Handbook on Knowledge Management 1. International Handbooks on Information Systems*, Vol 1. Berlin, Heidelberg: Springer.
- García-Villaverde, P. M, Parra-Requena, G, & Molina-Morales, F. X. (2018). Structural social capital and knowledge acquisition: implications of cluster membership. *Entrepreneurship & Regional Development*, 30(5-6), 530-561. 10.1080/08985626.2017.1407366
- Gavrilova, T, & Andreeva, T. (2012). Knowledge elicitation techniques in a knowledge management context. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 523-537. 10.1108/13673271211246112
- Guba, E.G, & Lincoln, Y.S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(105), 163-194.
- Jałowicki, A, Klusek, P, & Karkka, .. (2017). The methods of knowledge acquisition in the Product Lifecycle for a Generative Model's creation process. *Procedia Manufacturing*, 11, 2219- 2226. 10.1016/j.promfg.2017.07.369
- Kidd, A. (2012). *Knowledge Acquisition for Expert Systems: A Practical Handbook*. NY: Springer.

- Luca, A, Lupu, L.M, & Herghiligi, I.V. (2016). Organizational Knowledge Acquisition - Strategic Objective of Organization. *CBU International Conference on Innovations in Science and Education*. March 23-25, Prague, Czech Republic: 126-131.
- May, C. K. (2022). Complex adaptive governance systems: a framework to understand institutions, organizations, and people in socio-ecological systems. *Socio-Ecological Practice Research*, 1-16. 10.1007/s42532-021-00101-7
- Milton, N.R. (2003). *Personal knowledge techniques*. PhD thesis. UK: University of Nottingham.
- Milton, N.R. (2007). *Knowledge Acquisition in Practice A Step-by-step Guide*. London: Springer-Verlag.
- Mintzberg, H, Ahlstrand, B, Ahlstrand, B.W, Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. United Kingdom: Free Press.
- Murayama, K. (2022). A reward-learning framework of knowledge acquisition: An integrated account of curiosity, interest, and intrinsic-extrinsic rewards. *Psychological Review*, 129(1), 175. 10.1037/rev0000349
- Peters, B. G. (2022). *Institutional theory*. In *Handbook on Theories of Governance*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration*. Illinois: Row, Peterson & Company.
- Thang, N.N, & Tuan, P.A, Moses, Y. (2020). Knowledge acquisition, knowledge management strategy and innovation: An empirical study of Vietnamese firms. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1786314. 23311975.2020.1786314
- Tina Dacin, M, Goodstein, J, & Richard Scott, W. (2002). Institutional theory and institutional change: Introduction to the special research forum. *Academy of management journal*, 45(1), 45-56. 10.2307/3069284
- Turulja, L, & Bajgorić, N. (2018). Knowledge acquisition, knowledge application, and innovation towards the ability to adapt to change. *International Journal of Knowledge Management*, 14(2), 1-15. IJKM.2018040101
- Mah, B.Y. (2011). Semantic mapping: a visual and structured pre-writing strategy in the process of essay writing. *ESTEEM Academic Journal UiTM Pulau Pinang*, 7, 81-92.
- Marzouki, O.F, Idrissi, M.K, & Bennani, S. (2017). Effects of social constructivist mobile learning environments on knowledge acquisition: A meta-analysis. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 11(1). 10.3991/ijim.v11i1.5982

- Mohammad, A.H, & Al-Saiyd, N.A.M. (2010). A Framework for Expert Knowledge Acquisition. *International Journal of Computer Science and Network Security*, 10(11), 145-151.
- Venkitachalam, K, & Schiuma, G. (2022). Strategic knowledge management (SKM) in the digital age–insights and possible research directions. *Journal of Strategy and Management*, 15(2), 169-174. 10.1108/JSMA-05-2022-362
- Zack, M.H. (2002). Developing a knowledge strategy. *California Management Review*, 41(3): 125-223. 10.2307/41166000

References [In Persian]

- Abbaszadeh, M. (2012). Validity and reliability in qualitative researches. *Journal of Applied Sociology*, 23(1), 19-34. 20.1001.1.20085745.1391.23.1.2.5 [In Persian]
- Afjeie, Z, & Afjeie, F. (2016). Investigating the effective factors for the design of the knowledge management system model in law enforcement organizations. *Defensive Researches and Management*, 15(83), 69-94. [In Persian]
- Ahmadi, M.M, Tavallaei, R, & Hasirchi, A. (2020). Fuzzy Cognitive Mapping of Factors Influencing Success of Experts' Organizational Knowledge Acquisition. *Academic Librarianship and Information Research*, 54(4), 113-131. 10.22059/jlib.2020.293870.1444 [In Persian]
- Akhavan, P, Shahabipour, A. (2016). Development of Acquisition and Dissemination Process of Tacit Knowledge and Experiences in order to Educate and Empower the Enterprise. *Roshd -e- Fanavari*, 45(12), 1-10. 10.7508/jstpi.2016.01.006 [In Persian]
- Azar, A, Khosrovani, F, & Jalali, R. (2018). *Soft operation research (problem structuring approaches)*. Tehran: Industrial Management Institute. [In Persian]
- Cohen, B. (2022). *An introduction to sociology*. Translated by Mohsen Thalasi. New edition with corrections. Tehran: Tootia. [In Persian]
- Gholipour, A. (2015). *Sociology of organizations; Sociological approach to organization and management*. Tehran: SAMT. [In Persian]
- KhodaMoradi, S, Saadatmand, M, Mosavi, S.M, & Aboueye, M. (2014). Model for documenting indigenous experiences in law enforcement. *Journal of maritime police security*, 5(16), 89-104. [In Persian]
- Mossalanejad, A. (2020). Institutional Economic Policy in Iran: Strategies, Process and Challenges. *Iranian Journal of Public Policy*. 6(2), 27-49. 10.22059/jppolicy.2020.77612 [In Persian]
- Nezafati, N, Rashidi, M, & Taghavifard, M.T. (2013). Comparing

- knowledge extraction techniques and providing a structured methodology to document knowledge. *Public Administration Perspaective*, 4(2), 63-86. [In Persian]
- Nikgozar, A.H. (2017). *Principles of Sociology*. second edition. Tehran: Rayzan. [In Persian]
- Ramezani, S. (2012). Role of Baseej in maintaining and strengthening the institutional nature of IRGC. *Journal of Basij Strategic Studies*, 15(55), 111-134. [In Persian]
- Salami, M., & Mohseni Taromsari, M. (2019). The Impact of Knowledge Acquisition and Organizational Behavior on Public Librarians' Job Performance in Rasht. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 25-41. 10.22054/jks.2020.46551.1252 [In Persian]
- Saeidpour, S., & Ahmadi Kohanali, R. (2016). Strategic Responses and Institutional Pressures. *Journal of Strategic Management Studies*, 7(25), 19-43. 20.1001.1.22286853.1395.7.25.1.0 [In Persian]
- Scott, W.R. (2008). *Institutions and Organizations*. Translated by Mina Dadebeigi. Tehran: SAMT. [In Persian]
- Tavallaei, R., Haghghi Boroujeni, P., & Ahmadi, M.M. (2018). Designing a Native Methodology for xxperts' Organizational Knowledge Acquisition Using Semantic Cognitive Maps. *Public Administration Perspaective*, 9(4), 63-88. [In Persian]
- Zakery, A., Jalali, S.H., & Motevallian, S.A. (2013). The Evaluation of Knowledge Management and Its Relationship with Competitive Position of Iran's Major Firms. *BI Management Studies*, 2(5), 73-95. [In Persian]
- Ziaei, S., & Tavakoli, S. (2016). Documenting Experiences: An Analysis of Behavioral- Cultural Factors and the Mechanisms of Recording Managers' Experiences (Case Study of Documentation Center of Astan Quds Razavi). *Librarianship and Information Organization Studies*, 26(4), 139-154. [In Persian]

استناد به این مقاله: احمدی، محمد میلاد، تولایی، روح‌الله، مهتدی، محمد مهدی، طاهری، علی. (۱۴۰۱). نگاشت معنایی الگوی اکتساب دانش مدیریت راهبردی در سازمان‌های نهادی، مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۱۱(۴۲)، ۱-۳۵.

DOI: 10.22054/IMS.2022.66530.2138



Journal of Business Intelligence Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License..



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی