

**Systematic Review of Organizational Knowledge Architecture Researches  
with Meta Synthesis Method<sup>1</sup>**

Javad Paydar<sup>2</sup>, Yusef Mohammadi-Moghadam<sup>3</sup>, Ali Mohebi<sup>4</sup>, Mohammad  
Javad Kameli<sup>5</sup>

**Abstract**

**Background and aim:** Organizational knowledge architecture is one of the most important tools for any organization to achieve progress and productivity. Therefore, the aim of the current research is to systematically review organizational knowledge architecture researches with a meta-composite method.

**Method:** The current research is applied in terms of purpose and qualitative in terms of the nature of the data. In order to search and select suitable articles, 131 researches were found and 46 of them had defects or overlapped with each other. After removing the mentioned items, in total, 85 studies were selected, most of which were dedicated to articles.

**Results:** All the articles and reports were screened using filter based on title, filter based on abstract and filter based on full text. CASP tool was used to perform this screening. The findings of the research indicate that competition is a stable advantage, agile organization, learning organization and leading organization are the four main consequences of organizational knowledge architecture.

**Conclusion:** For this aim, according to the findings, it can be acknowledged that the quality and speed of response, adaptability, continuous increase of people's ability, promoting systemic thinking, the ability to transfer knowledge in the organization, uniqueness, creating value for the customer, sharing goals or employees and The high morale of organizational employees is one of the most important consequences of organizational knowledge architecture that organizations can have by implementing organizational knowledge architecture.

**Keywords:** organizational knowledge, knowledge architecture, learning organization, meta synthesis.

---

1. This article is taken from the doctoral thesis of the crime prevention management department; Amin Police University

2. PhD student in the field of crime prevention management. Amin Police University Tehran. Iran. Email: javad1395u@gmail.com

3. Professor of Strategic Management Department of Amin Police University. Tehran. Iran. (Corresponding author). Email: you\_mohammad@yahoo.com

4. Professor of the Department of Educational Sciences, Amin Police University. Tehran. Iran. Email: mohebhiarr@yahoo.com

5. Associate Professor, Department of Management, Amin Police University. Tehran. Iran. Email: ph.h.d.kameli.@gmail.com

## فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال نوزدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۳

صص ۴۲-۹

مرور نظام‌مند پژوهش‌های معماری دانش سازمانی با روش فراترکیب<sup>۱</sup>

محمدجواد کاملی<sup>۵</sup>، یوسف محمدی مقدم<sup>۳</sup>، علی محبی<sup>۴</sup>، جواد پایدار<sup>۲</sup>، تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۶  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

## چکیده

**زمینه و هدف:** معماری دانش سازمانی یکی مهم‌ترین ابزارهای دستیابی هر سازمانی به پیشرفت و بهره‌وری می‌باشد. از این رو، هدف پژوهش حاضر مرور نظام‌مند پژوهش‌های معماری دانش سازمانی با روش فراترکیب است. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها کیفی از نوع فراترکیب است. برای جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب در ابتدا و با جست‌وجوهای انجام‌شده، تعداد ۱۳۱ پژوهش یافت شد که ۴۶ مورد آن‌ها دارای نقص بود و یا با هم هم‌پوشانی داشتند. پس از حذف موارد مذکور، در کل، ۸۵ پژوهش انتخاب شد که بسیاری از آن‌ها به مقالات اختصاص داشت.

**یافته‌ها:** کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از فیلتر بر اساس عنوان، فیلتر بر اساس چکیده و فیلتر بر اساس کل متن غربالگری شدند. برای انجام این غربالگری از ابزار CASP بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رقابت مزیتی پایدار، سازمانی چابک، سازمانی یادگیرنده و سازمانی پیشرو چهار پیامد اصلی معماری دانش سازمانی است.

**نتیجه‌گیری:** بدین منظور با توجه به یافته‌ها می‌توان اذعان داشت که کیفیت و سرعت پاسخگویی، انطباق‌پذیری، افزایش مستمر توانایی افراد، ترویج تفکر سیستمی، توانایی انتقال دانش در سازمان، منحصر به فرد بودن، ایجاد ارزش برای مشتری، اشتراک‌گذاری اهداف یا کارکنان و روحیه بالای کارکنان سازمانی از مهم‌ترین پیامدهای معماری دانش سازمانی است که سازمان‌ها می‌توانند با اجرای معماری دانش سازمانی، آن‌ها را دارا باشند.

**کلید واژه‌ها:** دانش سازمانی، معماری دانش، دانش سازمانی، سازمان یادگیرنده، فراترکیب.

استاد: پایدار، جواد؛ محمدی مقدم، یوسف؛ محبی، علی؛ کاملی، محمدجواد. (۱۴۰۳). مرور نظام‌مند پژوهش‌های معماری دانش سازمانی با روش فراترکیب، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۱)، صص ۴۲-۹

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2023.1267420.1645>

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه جامع علوم انتظامی امین است.

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم. دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. تهران. ایران.

رایانامه: javad1395u@gmail.com

۳. استاد گروه مدیریت راهبردی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. تهران. ایران. (نویسنده مسئول).

رایانامه: you\_mohammad@yahoo.com

۴. استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه: mohebbiarr@yahoo.com

۵. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه جامع علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه: p.h.d.kameli@gmail.com

## مقدمه

مدیریت منابع انسانی و معماری دانش یکی از مهم‌ترین فرایندها در هر سازمانی است. هیچ‌کدام از سازمان‌های موجود در دنیا، نمی‌توانند بدون متخصصان مناسب و شایسته به اهداف خود دست یابند (سی‌آی‌زایونین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹، ۱۰). در عصر جهانی‌شدن، مدیریت و توسعه استعداد مبتنی بر آینده و معماری دانش، عاملی اساسی در موفقیت هر سازمانی است. در این عصر رقابتی یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران منابع انسانی، جذب استعداد مناسب و حفظ آن‌ها برای رسیدن به اهداف سازمان است (ساثیانارایانا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹، ۳۵). هر زمانی که سازمان‌ها به بهینه‌سازی نیروی کاری خود نیاز پیدا کرده‌اند، اهمیت راهبردی و استراتژیک مدیریت استعداد از طریق معماری دانش بیشتر برای آن‌ها مشخص شده است. سازمان‌ها باید جریان‌های استعداد را به صورت راهبردی مدیریت نمایند تا افراد دارای شایستگی‌های لازم، هر زمانی که مورد نیاز بوده و با مشاغل مناسب بر اساس اهداف سازمان هماهنگ هستند، در دسترس باشند (وهلن و کارکاری<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱، ۱۸).

در واقع، مدیریت استعداد آینده‌محور منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها و کلید موفقیت در دنیای رقابتی امروزه است. مدیریت استعداد آینده‌محور، کلید موفقیت سازمان‌های کارآمد در دوره پسمادرن بوده که در نتیجه، نوعی سرمایه‌گذاری را در افراد مدنظر به عنوان منبع اصلی نوآوری و توسعه اجتماعی انجام می‌دهد (تیسکا بو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). مدیریت استعداد آینده باید به‌طور اساسی سه چالش کلیدی را حل نماید. این چالش‌ها عبارت‌اند از: تعدیل تغییرات محیط کاری، درک تفاوت‌های کارکنان آینده و تغییر فرایندها از مدیریت دانش سنتی به مدیریت مبتنی بر آینده افراد. کارالر و آتای<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) بر اهمیت مدیریت استعداد تأکید داشته و ادعا کردند که برنامه‌ریزی و توسعه مسیر شغلی باید

- 
1. Čižiūnienė
  2. Sathyanarayana
  3. Whelan and Carcary
  4. Tyskbo
  5. Karalar & Atay

همراه با مدیریت استعداد می‌تواند افزایش عملکرد سازمان را در پی داشته باشد. مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد هر دو برای رقابت‌پذیری سازمان از اهمیت بالایی برخوردارند (آرار و اونرین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۲۴). بر اساس مطالعات صورت گرفته، افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها با نیازها و ظرفیت‌هایشان متجانس است، تلاش افزون‌تری دارند تا دانش و مهارت خود را در طول کارراه و مسیر ترقی شغلی خود بهبود بخشند. برنامه‌ریزی مسیر شغلی رشد و توسعه مؤسسه را تسهیل نموده، کارکنان موردنیاز برای پرکردن جاهای خالی مشاغل را شناسایی و در طول زمان توسعه می‌دهد و سطح بالاتری از استعداد را در درون سازمان فراهم می‌آورد. سازمان‌ها، منعطف‌تر و به‌دنبال آن کارکنان نیز منعطف‌تر می‌شوند. با پیشرفت وضعیت کاری افراد، مسیر شغلی آن‌ها نیز تغییر می‌کند. تحت تأثیر مدیریت دانش، شیوه‌های کاری جدید تغییر کرده که موجب ایجاد انتخاب‌های شغلی برای کارمندان شده و این کار موجب تنوع اساسی در مسیر شغلی می‌شود (وهلن و کارکاری، ۲۰۱۱، ۴۵).

یک سازمان ممکن است توانایی ایجاد، به‌اشتراک‌گذاری و استفاده از منابع دانش را داشته باشد اما چنانچه نتواند از منابع دانشی به‌صورت مؤثری استفاده نماید، این قابلیت‌ها بی‌اهمیت می‌شوند. سازمان‌هایی که سطح بالایی از مدیریت دانش را داشته، شاهد اثر یادگیرنده‌ای در سازمان خواهند بود که منجر به توانمندی آن‌ها در کاهش انباشتگی اطلاعات زائد، پاسخگویی به تغییر و توسعه ایده‌ها و تفکر خلاق می‌شود (وهبا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ۳۵).

سازمان پلیس یکی از سازمان‌هایی است که نقش بسیار مهمی در تأمین امنیت و حفاظت از شهروندان در کشور دارد. این سازمان، پیشگیری از وقوع جرم، تلاش برای احساس امنیت و استفاده بهینه از استعداد و توانایی نیروهای جوان را مأموریت خود دانسته و تلاش‌های خود را بر این موضوع متمرکز کرده است. رسیدن به این اهداف نیازمند داشتن کارکنان مناسب و کارآمد است؛ کارکنان بااستعدادی که توانایی تشخیص

مسائل مختلف در حوزه‌ها و رشته‌های تخصصی مرتبط با امنیت را داشته باشند. سازمان باید با استخدام نیروی انسانی مستعد که توانایی حل مشکلات تخصصی سازمان را دارند، ریسک‌های مختلف منابع انسانی را کاهش دهد و از این طریق، مأموریت خود را تحقق بخشد. مدیریت صحیح مسیر شغلی کارکنان می‌تواند نیاز آینده سازمان را به کارکنان با استعدادی که توانایی انجام وظایف مهم و راهبردی را دارند، برآورده سازد. تحقیقات بسیاری در ارتباط با مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد انجام شده، اما پژوهشی که نقش مدیریت و معماری دانش مدیریت مسیر شغلی کارکنان را بر مدیریت استعداد آینده‌محور مورد بررسی قرار دهد، تاکنون صورت نگرفته است. نتایج این تحقیق می‌تواند برای جامعه مورد بررسی و سازمان‌های مشابه جهت داشتن برنامه راهبردی در حوزه منابع انسانی بسیار مفید باشد؛ به طوری که سازمان‌ها را به مدیریت صحیح مسیر شغلی و نقشی که در بهبود معماری دانش سازمانی و مدیریت استعداد آینده‌محور دارد، آگاه نموده و در استفاده از آن ترغیب نماید؛ بنابراین، هدف تحقیق حاضر مرور نظام‌مند پژوهش‌های معماری دانش سازمانی پلیس با تأکید بر مدیریت مسیر شغلی و استعداد است.

### پیشینه و مبانی نظری

خشنود و چناری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوب مفهومی معماری سازمانی در نظام آموزش عالی به صورت الکترونیک مجازی» به این نتیجه رسیدند که چارچوب مفهومی پژوهش در پنج سطح و در قالب ضرورت‌ها، زیرساخت‌ها، راهبردها، نقشه راه و پیاده‌سازی دستاوردها و پیامدهای معماری سازمانی در نظام آموزش عالی به صورت الکترونیکی و مجازی تدوین و تشریح شده است و عوامل زیر در آن دخیل‌اند: نظام مناسب پشتیبانی سازمانی و فنی، برنامه‌ریزی راهبردی، دسترسی بی‌مرز به دانش، به کارگیری عدالت در آموزش روش‌های آموزشی به‌روز، هدف‌گذاری، سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری، کاهش قواعد بوروکراتیک و رسمیت، آموزش کارآمد، سریع‌ارزان و باکیفیت، راهبردهای حمایتی استادان و دانشجویان، تأمین مالی و امکانات موردنیاز، اینترنت پرسرعت، ارائه خدمات آموزشی و

انجام اصلاحات مورد نیاز، انعطاف، تسهیل‌گری و ساده‌سازی آموزش، تقویت ارتباطات و مسیر ارتباطی دانشجویان با دانشگاه، طراحی نرم‌افزارهای آموزشی جامع، فراهم‌سازی چارچوب و ابزارها، تنوع‌بخشی و پرهیز از انحصار‌گرایی و محدودیت‌آفرینی، تولید محتوای آموزشی جذاب به صورت سمعی و بصری، تسهیل فرایندها و روش‌های آموزشی، به کارگیری کلاس‌های فوق برنامه و دانشجو محور و پلتفرم مناسب مرکز داده. قربانی نصرآبادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی معماری منابع انسانی دانش محور با رویکرد داده‌بنیاد: تحلیل پیشایندها و پیامدها» به این نتیجه رسیدند که الگوی معماری منابع انسانی دانش محور در قالب پنج طبقه شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها تدوین می‌شود. در این الگو، روابط بین اجزا نشان می‌دهد که الگوی معماری منابع انسانی دانش محور در طی فرایندی تعاملی در بین اجزا انجام می‌پذیرد. تعیین عوامل فرهنگی، سازمانی، رفتاری، ساختاری، محیطی، شکل‌گیری نگرش نوین به نیروی کار می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها و فرایند معماری منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور بسیار مهم باشد.

بو شما (۲۰۰۵) نیز معماری یا مهندسی دانش را ابزاری مهم برای ارزیابی دانش ضمنی نیروی انسانی، چارچوبی یکپارچه برای تبیین، استنتاج و حفظ دانش کارکنان در راستای اهداف راهبردی سازمان و یا به عبارتی دیگر آن را رویکردی مفهومی که ارتباطی بین مأموریت، اهداف و مقاصدی که در طی برنامه به صورت مجزا در آمده را برقرار می‌کند؛ تعریف کرده است.

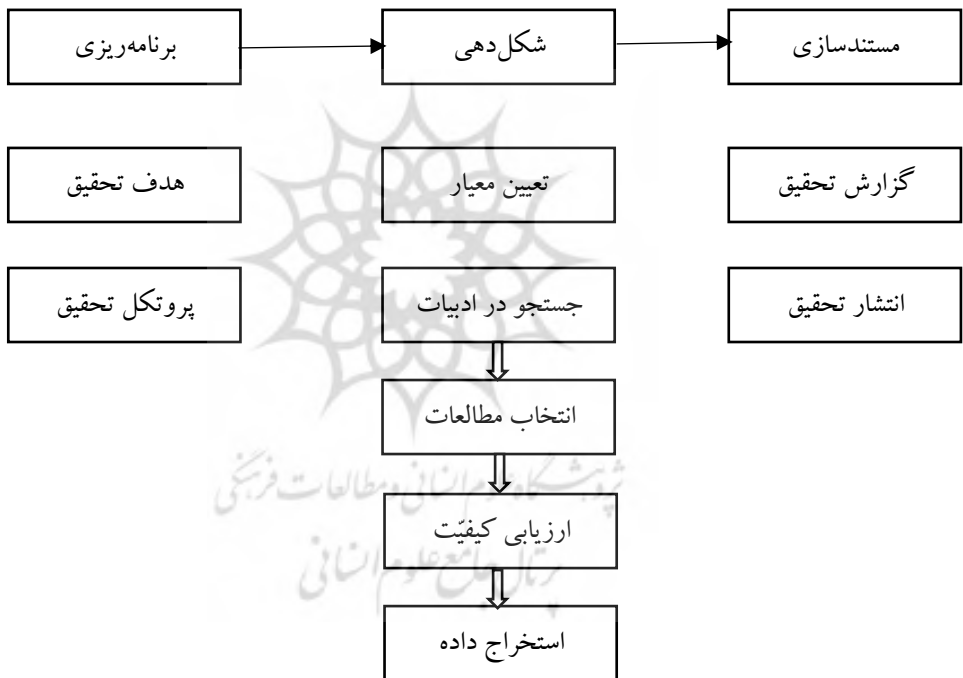
**معماری دانش سازمانی:** در عصری که ما زندگی می‌کنیم، دانش همواره یکی از مهم‌ترین عوامل کسب موفقیت برای فرد و سازمان تلقی می‌گردد. در واقع، دانش است که در آینده مسیر حرکت فرد و سازمان را مشخص و جایگاه آن را در محیط رقابتی تعیین خواهد کرد (کیان تو و همکاران، ۲۰۱۶، ۱۶). بدیهی است با افزایش ارزش

دانش و اهمیت روزافزون کارکنان دانشی، منطقی به نظر می‌رسد تا با استفاده از معماری دانش منابع انسانی سازمان بتوان فرصتی برای ایجاد مزیت رقابتی خلق کرد (کالابره<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، ۳۸). معماری دانش منابع انسانی در وهله اول قابلیت پیدا شدن<sup>۲</sup> و قابل استفاده بودن دانش<sup>۳</sup> را نمایان می‌سازد؛ به این ترتیب، در معماری دانش منابع انسانی فهرست-کردن، طبقه‌بندی، کدگذاری و تعیین محل کردن به نحوی انجام می‌شود که دانش به راحتی در دسترس و مورد استفاده قرار می‌گیرد (لی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، ۲۳). سوا<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) معماری دانش اصطلاحاً از مدل‌سازی دانش نشئت می‌گیرد و معتقد است که معماری دانش منابع انسانی با ارائه چارچوبی اطلاعات خام نیروی کار را به دانش عملی تبدیل می‌کند. در واقع، با طراحی سیستمی تمام داده‌ها و اطلاعات پراکنده شده را به هم مرتبط و آن‌ها را به یک ابزار قدرتمند تبدیل می‌کند (سندکوهل، ۲۰۱۵، ۲۵). معماری کردن دانش کارکنان سبب می‌شود که مؤلفه‌ها، روابط درونی، روابط بیرونی و سیاست‌های طراحی دانش به وضوح بیان شود. دالیکر (۲۰۱۳) و ویکراماسینگ (۲۰۰۳) رابطه بین مدیریت دانش و معماری دانش منابع انسانی را این گونه بیان می‌کنند که مدیریت دانش به شکلی نظام‌مند و سیستماتیک امکان مدیریت دانش آشکار موردنیاز سازمان و تمامی فرایندهای موردنیاز جهت خلق، ساماندهی، تسهیم، کاربرد و جاری‌سازی دانش در راستای اهداف سازمانی را فراهم می‌آورد؛ اما در مقابل، معماری دانش منابع انسانی برای رخ دادن فرایندهای مدیریت دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد. در واقع، در معماری دانش منابع انسانی هدف چگونگی و چرایی رخ دادن فرایندهای مدیریت دانش است (دریر و همکاران، ۲۰۱۷، ۱۲، ویکراماسینگ، ۲۰۰۱، ۳۰).

- 
1. Calabrese
  2. Findable
  3. Useable
  4. lee et al
  5. Sowa

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده ها کیفی از نوع فراترکیب است. مقاله های مروری نظام مند، زمانی به کار برده می شوند که داده های فراوانی در دسترس است و نظرات شخصی اهمیتی ندارد و به دقت می توان شواهد را بررسی و ارزیابی کرد (هال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). در پژوهش حاضر برای انجام درست مرور نظام مند از مدل نه مرحله ای آکولی و شابران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) استفاده شده که در نمودار ۱ نشان داده شده است (آکولی و شابران، ۲۰۱۰).



شکل ۱. مراحل مرور نظام مند آکولی و شابران (۲۰۱۰)



همچنین در پژوهش حاضر از روش فراترکیب برای مرور پژوهش‌های معماری دانش سازمانی استفاده شده است. فراترکیبی به‌عنوان مطالعه کیفی برای بررسی اطلاعات و یافته‌های مستخرج از مطالعات دیگر تعریف شده است (نوبلیت، ۱۹۸۸). در پژوهش حاضر از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو بهره گرفته شده است و خلاصه این هفت مرحله در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. روش فراترکیب هفت مرحله سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)

در ادامه، این هفت مرحله را برای مرور نظام‌مند پژوهش‌های معماری دانش‌سازمانی یک به یک انجام می‌دهیم.

### یافته‌ها

**گام اول: تنظیم سؤال پژوهش:** برای تنظیم سؤال پژوهش روی سه مسئله «چه کسی»، «چه وقت» و «چگونگی» تأکید شده است. بدین منظور، پژوهش حاضر از پایگاه‌های داده، نشریه‌ها و موتورهای جست‌وجوی مختلف استفاده کرده و پژوهش‌ها را مورد بررسی قرار داده است. همچنین پژوهش‌های مورد مطالعه از سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ انتخاب شده‌اند. سؤال پژوهش به صورت زیر هستند:

شاخص‌ها و مفاهیم معماری دانش‌سازمانی چه هستند؟

**گام دوم: بررسی نظام‌مند متون:** جامعه آماری پژوهش شامل مقالات فارسی موجود در پایگاه‌های بانک اطلاعات نشریات کشور (<https://www.magiran.com>)، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (<https://www.sid.ir>) ایران‌داک (<https://irandoc.ac.ir>)، سیویلیکا، مقالات علمی کنفرانس و ژورنال (<https://civilica.com>) و نشریه‌های مختلف فارسی است که کلمات جست‌وجوشده شامل معماری دانش‌سازمانی، معماری سازمانی دانش‌محور، معماری مبتنی بر دانش در عنوان، چکیده، و یا کلیدواژه‌های این پژوهش‌ها وجود دارد. در نتیجه جست‌وجو و بررسی پایگاه داده‌ها و نشریه‌های مختلف با استفاده از کلیدواژه‌ها، در مجموع، ۱۳۱ پژوهش یافت شد. در جدول ۱، توزیع فراوانی پژوهش‌های بازبایی شده معماری دانش‌سازمانی در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد بررسی ارائه شده است.

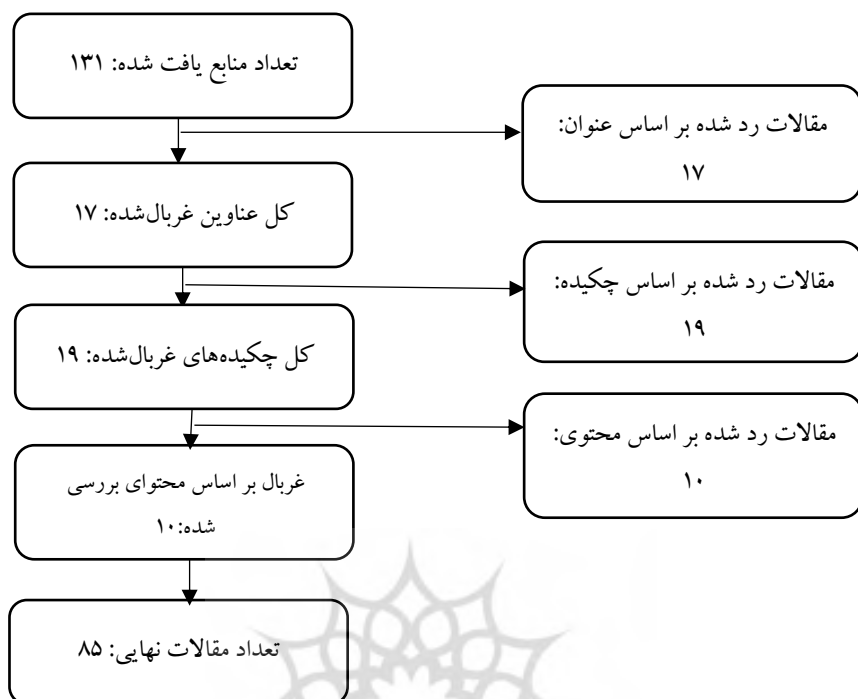
معیارهای ورود به پژوهش عبارت‌اند از: ۱. استفاده از اصطلاحات تعیین شده برای عنوان؛ ۲. کامل بودن گزارش پژوهش؛ و ۳. ارتباط داشتن محتوای پژوهش با بحث مربوط به معماری دانش‌سازمانی.

معیارهای خروج از پژوهش عبارت‌اند از: ۱. مقالاتی که در چکیده، نتایج را اعلام نکرده بودند؛ ۲. مقالاتی که نگارش ادبی مناسبی نداشتند؛ ۳. مطالعاتی که به صورت شفاف و قابل درک برای خوانندگان نوشته نشده بودند.

**جدول ۱. توزیع فراوانی پژوهش‌های بازبایی‌شده معماری دانش سازمانی در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد بررسی**

کل	سال پژوهش	فیلتر شده بر اساس متن کامل	فیلتر شده بر اساس چکیده	فیلتر شده بر اساس عنوان	تعداد کلی مقالات	پایگاه داده
۱۲	۱۳۹۰-۱۴۰۲	۲	۳	۸	۲۵	سیویلیکا
۴۰	۱۳۹۰-۱۴۰۲	۴	۱۱	۵	۶۰	SID
۲۵	۱۳۹۰-۱۴۰۲	۴	۳	۲	۳۴	Magiran
۸	۱۳۹۰-۱۴۰۲	۰	۲	۲	۱۲	ایران داک
۸۵	۱۳۹۰-۱۴۰۲	۱۰	۱۹	۱۷	۱۳۱	کل

**گام سوم: جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب:** برای جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب در ابتدا و با جست‌وجوهای انجام‌شده، تعداد ۱۳۱ پژوهش یافت شد که ۴۶ مورد آن‌ها دارای نقص بود و یا با هم هم‌پوشانی داشتند. پس از حذف موارد مذکور، در کل، ۸۵ پژوهش انتخاب شد که بسیاری از آن‌ها به مقالات اختصاص داشت. کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از فیلتر بر اساس عنوان، فیلتر بر اساس چکیده، فیلتر بر اساس کل متن غربالگری شدند. برای انجام این غربالگری از ابزار CASP بهره گرفته شد. شکل ۳، خلاصه‌ای از فرایند ارائه‌شده را همراه با نتایج به دست آمده نشان می‌دهد.



شکل ۳. خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب (گام سوم)

- ابزار CASP با استفاده از ۱۰ سؤال به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی تحقیق را مشخص کند. این سؤالات عبارت‌اند از:
- اهداف تحقیق: هدف مشخص مقاله را بررسی می‌کند.
  - منطق روش: آیا روش پژوهش انتخاب شده، منطقی‌ترین و مناسب‌ترین روش و یا علمی‌ترین روش است.
  - طرح پژوهش: به بررسی دقت و عملکرد محقق در انتخاب موضوع، بیان اهمیت موضوع، اهداف، فرضیه‌ها، روش، تعریف ابزارها و منابع می‌پردازد.
  - روش نمونه‌گیری: دقت پژوهشگر در انتخاب روش نمونه‌گیری و اعتبار آن را بررسی می‌کند.
  - گردآوری داده‌ها: ابزارهای استفاده‌شده در پژوهش را بررسی می‌کند.

- انعکاس‌پذیری: رابطه بین محقق و شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.
  - ملاحظات اخلاقی: رعایت ملاحظات اخلاقی از قبیل سرعت ادبی و استفاده از منابع علمی معتبر را بررسی می‌کند.
  - دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها: استفاده مناسب از روش درست برای تجزیه و تحلیل داده‌ها را بررسی می‌کند.
  - بیان روشن یافته‌ها: شفاف بودن یافته‌ها و درک راحت آن‌ها برای خواننده را بررسی می‌کند.
  - ارزش تحقیق: ارزش علمی و کاربردی تحقیق را بررسی می‌کند.
- در نهایت، در این گام، تعداد ۸۵ کار تحقیقاتی استخراج شد.
- گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله:** در این گام و مرحله، اطلاعات هر یک از ۸۵ پژوهش‌نهایی استخراج شد. در مراحل انجام فراترکیب، به منظور دستیابی به یافته‌های درون‌محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعات اولیه و اصلی انجام می‌شود، مرور می‌شود. در این پژوهش، اطلاعات پژوهش‌های انتخاب‌شده به این صورت دسته‌بندی شده‌اند که ابتدا بر اساس موضوع اصلی، مقالات در حوزه معماری دانش‌سازمانی پژوهش‌ها دسته‌بندی شدند که در چهار مجموعه دسته‌بندی شد. سپس ویژگی‌های مربوط به هر پژوهش شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار پژوهش و عنوان پژوهش طبقه‌بندی شدند و در نهایت، مورد بررسی قرار گرفتند.

**جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج‌شده در حوزه معماری دانش‌سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)**

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
تیین نقش زمینه و معماری سازمانی بر توسعه دوسوتوانی فردی در شرکت‌های دانش‌بنیان	۱۴۰۰	شاکری و همکاران
ارائه چارچوب مفهومی معماری سازمانی هوشمند وزارت نفت با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان	۱۴۰۰	حجازی و همکاران
شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه مدل معماری دانش‌سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران	۱۴۰۰	رحمت‌آبادی و قنبری

جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج‌شده در حوزه معماری دانش سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
بررسی رابطه بین معماری دانش با هویت سازمانی کارکنان مناطق سیزده گانه شهرداری مشهد	۱۳۹۶	عبداللهی و حسین‌زاده
مدلی پیشنهادی برای معماری دانش سازمانی	۱۳۹۵	ابطحی
فرایند ترسیم نقشه راه، ابزاری برای مدیریت یکپارچه دانش	۱۳۹۴	ارمان و خراط
بررسی رابطه مؤلفه‌های حمایتی معماری دانش و هوش سازمانی	۱۳۹۲	داوودی و همکاران
بررسی رابطه مؤلفه‌های کلیدی معماری مدیریت دانش و هوش سازمانی	۱۳۹۲	داوودی و همکاران
ارائه متدولوژی برای برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش مبتنی بر معماری سازمانی	۱۳۹۱	امیدوار و خیامی
بازنگری فرایندهای سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری شیراز در راستای پیاده‌سازی معماری سازمانی	۱۴۰۰	فلاح و همکاران
ارائه چارچوب مفهومی معماری سازمانی هوشمند وزارت نفت با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان	۱۴۰۰	حجازی و همکاران
مطالعه و بررسی تأثیر نقش چابکی فناوری اطلاعات و معماری دانش سازمانی بر حاکمیت شرکتی	۱۳۹۵	رزمی و مرعشی
ارائه زبان و ابزار جهت مدل‌سازی معماری دانش سیستم‌های سازمانی مبتنی بر وب	۱۳۹۳	رسول‌زاده شیخ و زمانی
نقش معماری سازمانی و ارزیابی چارچوب معماری سازمانی فدرال در دولت الکترونیک در جهت بهبود مدیریت استراتژیک	۱۳۹۵	اویسی
تلفیق باغ با فضاهای آموزشی و تأثیر آن بر یادگیری معماری دانش‌بنیان	۱۳۹۶	عباسی و همکاران
معماری دانش‌بنیان	۱۳۹۶	کربلایی اسمعیل و همکاران
بهره‌گیری از معماری دانش‌بنیان در طراحی پردیس کودک	۱۳۹۶	مازوجی و کبودرآهنگی
معرفی شاخص‌های معماری ایران، گامی مهم در تدوین چارچوب	۱۳۹۶	محمودی و رجاپور

جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج‌شده در حوزه معماری دانش سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
معماری دانش بنیان		
آسیب‌شناسی متدولوژیک شیوه‌های برنامه‌دهی ساختمان‌های بلندمرتبه با رویکرد معماری دانش بنیان	۱۳۹۶	لیب‌زاده و کرمی
توسعه معماری دانش بنیان با به‌کارگیری مواد بازیافتی و ضایعات در ساخت‌وساز	۱۳۹۶	طالقانی و کبودرآهنگی
مدل‌ساز: مدلی پیشنهادی برای معماری دانش سازمانی	۱۳۹۷	ابطحی
معماری پیشنهادی برای سیستم مدیریت دانش سازمانی	۱۳۹۷	محمدی و همکاران
چارچوبی برای معماری دانش سازمانی شهر الکترونیک	۱۳۹۷	محترمی و همکاران
الگوی معماری منابع انسانی دانش محور بر اساس بهره‌مندی از مزیت شبکه‌ها	۱۳۹۶	میرقائد و همکاران
ارائه الگوی معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش بنیان با استفاده از رویکرد آمیخته	۱۳۹۹	ساعدی و همکاران
ارزیابی کیفی معماری سازمانی وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگوی سرویس‌های معماری در وضع مطلوب	۱۳۹۳	احمدیان و همکاران
طراحی و تبیین مدل معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش بنیان	۱۳۹۸	ساعدی و همکاران
معماری دانش سامانه زبان فارسی	۱۳۹۸	سجادی و بیدگلی
معماری منظر و شیوه‌های مدیریت دانش در فرایند طراحی	۱۳۹۱	ادیب
معماری فرایند توسعه و حمایت از دانش در حوزه دانش‌جویی و دانش آموزی	۱۳۹۷	گلشاهی و همکاران
چارچوبی برای معماری دانش سازمانی شهر الکترونیک	۱۳۹۸	زین‌الدینی
انطباق چارچوب معماری دانش سازمانی توسعه‌یافته با معماری مدل رانه	۱۳۹۶	استادزاده و همکاران
معماری دانش سازمانی و رایانش ابری: ارائه یک چارچوب معماری مدیریت دانش منابع انسانی مبتنی بر ابر با تأکید بر نقش بازیگران	۱۳۹۹	فراحی و ملکی‌نژاد
ارزیابی پیاده‌سازی معماری دانش سازمانی بر روی سیستم‌های مدیریت اطلاعات آزمایشگاه‌های تحقیقاتی با استفاده از بلوغ سازمانی	۱۴۰۰	صدر و همکاران

## جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج شده در حوزه معماری دانش سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
طراحی شبکه‌های یادگیری سازمانی بر اساس مدل معماری منابع انسانی دانش محور در سازمان تأمین اجتماعی	۱۴۰۰	مرادی و همکاران
تأثیر معماری دانش سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کتابداران پزشکی	۱۳۹۹	طهماسبی لیمونی
تبیین الگوی معماری دانش سازمانی ناجا	۱۳۹۹	جوانمرد و افسری
طراحی الگوی معماری سازمانی در نظام آموزش عالی با استفاده از رویکرد ساختاری - تفسیری	۱۴۰۰	خشنود و چناری
زندگی و پویندگی سازمانی بر اساس معماری اسلامی سازمانی	۱۳۹۳	علی آبادی
برداشت صحیح از پیشینه‌های معماری منظر برای تولید دانش	۱۳۹۹	هاشمی زادگان و همکاران
مهندسی زیرساخت‌های فناوری مبتنی بر معماری سازمانی: مطالعه موردی سازمان جهاد دانشگاهی استان آذربایجان شرقی	۱۴۰۰	پرویزنژاد و همکاران
تبیین نقش زمینه و معماری سازمانی بر توسعه دوسوتوانی فردی در شرکت‌های دانش بنیان	۱۳۹۸	شاکری و همکاران
طراحی شبکه‌های یادگیری سازمانی بر اساس مدل معماری منابع انسانی دانش محور در سازمان تأمین اجتماعی	۱۴۰۰	مرادی و همکاران
شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای معماری دانش منابع انسانی با استفاده از رویکرد آمیخته	۱۳۹۹	ساعدی و همکاران
واکاوی جایگاه بعد دانشی در الگوهای معماری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان‌های امنیتی)	۱۳۹۸	فینی زاده
ارائه چارچوب مفهومی معماری سازمانی در نظام آموزش عالی به صورت الکترونیک مجازی	۱۳۹۹	خشنود و چناری
شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر معماری سازمانی در آموزش عالی	۱۴۰۰	پورمنصف و همکاران
مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی	۱۳۹۷	سپهوند و فعلی
پیشنهاد چارچوبی مفهومی جهت معماری دانش سازمان‌های کلان مقیاس	۱۳۹	ورعی و همکاران



جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج‌شده در حوزه معماری دانش سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
معماری منابع انسانی هوشمند: رویکردی ساختاری بر تحول دیجیتال شرکت‌های دانش‌بنیان	۱۳۹۶	رستگار و همکاران
شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مثبت‌گرایی در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی قزوین	۱۳۹۶	ایروانی و همکاران
طراحی الگوی معماری منابع انسانی دانش‌محور با رویکرد داده‌بنیاد: تحلیل پیشایندها و پیامدها	۱۳۹۹	قربانی نصرآبادی
معماری اطلاعات و پیاده‌سازی آن در سیستم‌های یکپارچه کتابخانه‌ای: مطالعه موردی سیستم مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه فردوسی مشهد (سیماد)	۱۳۹۷	فراش‌باشی آستانه و همکاران
تأثیر ارتباطات سازمانی اثربخش بر پیاده‌سازی معماری مدیریت منابع انسانی، پژوهشی در استانداری خراسان رضوی	۱۳۹۵	منفرد و لگزیان
ارائه یک معماری پیشنهادی برای مدیریت دانش در بنگاه ۲,۰ با تمرکز بر رویکرد نوآوری باز	۱۳۹۴	احمدی و همکاران
مطالعه عناصر معماری مرجع مدیریت دانش در سازمان‌های مالی (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات، تحول و برنامه‌ریزی بانک صادرات ایران)	۱۴۰۰	صدیقی
تبیین تجربه متخصصان مدیریت و اعضای هیئت‌علمی و فراگیران دخیل در آموزش پزشکی در شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار معماری منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی کشور	۱۳۹۷	معادی و همکاران
تأثیر معماری منابع انسانی بر خلق ارزش مشتری: یک مطالعه تجربی در یکی از سازمان‌های دفاعی	۱۳۹۵	فرحی و همکاران
شناسایی مؤلفه‌های معماری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور)	۱۳۹۶	کریمی جشنی و همکاران
معماری سازمانی و اینترنت اشیا: طراحی معماری سازمانی مبتنی بر اینترنت اشیا برای سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: واحد بازرسی شعب)	۱۳۹۵	رحیمی و همکاران
توسعه جغرافیایی شرکت گاز با تأکید بر اثر معماری سازمانی بر بلوغ قابلیت‌های کارکنان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان بوشهر)	۱۳۹۸	قاسمی و همکاران

## جدول ۲. مروری بر ۸۵ پژوهش استخراج شده در حوزه معماری دانش سازمانی (پایگاه داده سیویلیکا)

موضوع مقاله	سال انتشار	نویسنده / نویسندگان
ارائه مدل معماری سازمانی سیستم‌های مدیریت اطلاعات آزمایشگاهی با رویکرد سرویس‌گرا	۱۳۹۸	سیرصدر و همکاران
مدل معماری سازمانی و تاثیر آن بر بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی شرکت گاز استان بوشهر	۱۳۹۶	قاسمی و همکاران
ارزیابی پیاده‌سازی معماری سازمانی بر روی سیستم‌های مدیریت اطلاعات آزمایشگاه‌های تحقیقاتی با استفاده از بلوغ سازمانی	۱۳۹۶	سیرصدر و همکاران
معماری مدیریت منابع انسانی با رویکرد چابکی نیروی انسانی	۱۳۹۰	خسروی
سنجش اثرگذاری ابعاد معماری مرجع بر روی پیاده‌سازی سازمان مجازی (مورد مطالعه: آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌های مجازی)	۱۳۹۴	الحسینی المدرسی طوسی
ارائه متدولوژی جهت برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش با رویکرد معماری سازمانی	۱۳۹۱	امیدوار
تدوین طرح معماری سازمانی سرویس‌گرای مرجع جهت دانشگاه‌های آموزش الکترونیک ایران بر اساس چارچوب توگف	۱۳۹۳	درجه
تأثیر تعهد کارکنان بر عملکرد شغلی آنها بر اساس الگوی معماری منابع انسانی	۱۳۹۷	شاکری
ارزیابی چارچوب معماری دانش سازمانی برای دولت الکترونیک	۱۳۹۶	عابد السلاوی
طراحی و تبیین مدل معماری دانش سازمانی در سازمان‌های دانش‌بنیان با استفاده از پژوهش آمیخته	۱۳۹۹	ساعدی
الگوی معماری منابع انسانی دانش محور بر اساس بهره‌مندی از مزیت شبکه‌ها	۱۳۹۶	میرقائد

**گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی:** در این مرحله از فراترکیب، پژوهش‌های انتخاب شده برای دستیابی به یافته‌های درون محتوایی چند بار مرور شدند. هدف این مرحله از فراترکیب، تفسیر یکپارچه و جدید یافته‌ها است که جهت شفاف‌سازی مفاهیم و نتایج در پالایش یافته‌های مربوطه پذیرفته شده است (فینفگلد،

۲۰۰۳). طی انجام تجزیه و تحلیل در این پژوهش، موضوعاتی جست‌وجو شد که در بین مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند. این مورد به‌عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. روند آن در این پژوهش به این صورت بود که ابتدا همه مفاهیم استخراج شده به‌عنوان کد در نظر گرفته شدند. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. به این صورت، مفاهیم تشکیل شد و بر اساس روش فراترکیب، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به معماری دانش سازمانی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌ها و مؤلفه‌های معماری دانش سازمانی

شاخص‌ها و مؤلفه‌ها	شاخص‌ها و مؤلفه‌ها
رفتارهای کارکنان	سازمانی چابک
فرایندها (شیوه و عمل)	هدایت دانش ضمنی و صریح
توانایی کارکنان	پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز دانش
محتوا	شناخت بهتر بازار و مشتری
فناوری	افزایش خلاقیت و نوآوری
ساماندهی دانش	تسهیل و حفظ ارتباطات
کشف دانش	همسویی دانش با اهداف سازمانی
چگونگی کسب	ممیزی دانش
چگونگی انتقال	سازمانی یادگیرنده
چگونگی تحول دانش	سازمانی با مزیت رقابتی پایدار
بهبود دانش	سازمانی پیشرو

**گام ششم: حفظ کنترل کیفیت:** از ابزار CASP برای بررسی روایی فراترکیب بهره گرفته شد. به همین منظور، کلیه پژوهش‌های انتخاب‌شده با استفاده از ۱۰ معیار مذکور CASP مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ۸۵ کار پژوهشی انتخاب‌شده ارزش بالاتر از ۲۵ دارند. برای بررسی پایایی روش فراترکیب نیز از مقایسه نظرات با یک خبره دیگر استفاده شد. برای انجام این مرحله از پژوهش، مقاله‌های انتخاب‌شده در اختیار فردی خبره قرار داده شد و نمره‌دهی توسط او انجام شد. درنهایت، از طریق

توافق بین دو کدگذار یا شاخص کاپا به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۸ ارزیابی شد. نتایج نشان می دهد که ضریب کاپا (۰/۷۱۶۶) بیشتر از ۰/۶ به دست آمده است و بنابراین می توان گفت که ضریب توافق در سطح مطلوبی قرار دارد و پژوهش های انتخاب شده با استفاده از روش فراترکیب دارای پایایی مطلوبی هستند. نتایج پایایی در جدول ۴ و وضعیت شاخص کاپا در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۴. پایایی روش فراترکیب

نظر محقق				
مجموع	خیر	بله		
۹	B=1	A=8	بله	نظر خبره دیگر
۲	D=0	C=2	خیر	
N=۱۱	۱	۱۱	مجموع	

$$\text{توافقات مشاهده شده} = \frac{A+D}{N} = 0.72$$

جدول ۵. وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
کمتر از صفر	ضعیف
۰-۰/۳	بی اهمیت
۰/۳۱-۰/۵	متوسط
۰/۵۱-۰/۶	مناسب
۰/۶۱-۰/۸	معتبر
۰/۸۱-۱	عالی

$$\text{توافقات اتفاقی: } \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{9}{11} \times \frac{10}{11} \times \frac{2}{11} \times \frac{1}{11} = 0.0118$$

$$K = \frac{\text{توافقات مشاهده شده} - \text{توافقات اتفاقی}}{1 - \text{توافقات اتفاقی}} = \frac{0.72 - 0.0118}{1 - 0.0118} = 0.7166$$

**گام هفتم: ارائه یافته ها:** بر مبنای یافته های پژوهش توانایی کارکنان، فناوری محتوا رفتار کارکنان و فرایندها به عنوان شاخص های اصلی معماری دانش منابع انسانی پایه و

مبنایی مهم برای اجرای موفقیت‌آمیز آن در سازمان است. از طرفی، زیرساخت‌های مدیریت دانش منابع انسانی شامل سازمان‌دهی دانش، کسب دانش، کشف دانش، انتقال دانش و تحول دانش می‌باشند؛ به عبارت دیگر یکپارچه‌سازی دانش، شناسایی و ردیابی دانش، گردآوری دانش، اشتراک و تسهیم دانش و ... می‌تواند سازمان را در به کارگیری ویژگی‌های حرفه‌ای معماری دانش سازمانی یاری رساند. علاوه بر این، نتایج مبین آن است که بازیابی و بهبود دانش، ممیزی دانش، هدایت، دانش ضمنی و صریح و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز دانش ویژگی‌های حرفه‌ای معماری دانش سازمانی را تشکیل می‌دهند. بر این اساس، ویژگی‌های حرفه‌ای در معماری دانش سازمانی مبتنی بر توسعه، بررسی و سنجش دانش و ارزش‌گذاری آن است. همچنین در ارتباط با ویژگی‌های حرفه‌ای، بیرونی‌سازی دانش، توان به کارگیری، دانش تجربی کارکنان و رهبری دانش کارکنان در راستای اهداف سازمان به وضوح دیده می‌شود. از طرف دیگر، یافته‌های پژوهش چهار ویژگی موقعیتی را برای معماری دانش سازمانی شناسایی کرده است؛ از این رو، مهم‌ترین ویژگی‌های موقعیتی معماری دانش سازمانی شناخت بهتر بازار و مشتری، افزایش خلاقیت و نوآوری، تسهیل و حفظ ارتباطات و همسویی دانش با اهداف سازمانی هستند که در سایه‌سار معماری دانش سازمانی با افزایش توان خلاقیت و نوآوری، تشخیص فرصت‌های پیش رو و با شناختی مناسب و آگاهانه از بازار و نیازهای مصرف‌کنندگان خود را به‌عنوان سردمداران موفقیت در حوزه فعالیت خود نشان دهند. در نهایت، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رقابت مزیتی پایدار، سازمانی چابک، سازمانی یادگیرنده و سازمانی پیشرو چهار پیامد اصلی معماری دانش سازمانی است. بدین منظور با توجه به یافته‌ها می‌توان اذعان داشت که کیفیت و سرعت پاسخگویی، انطباق‌پذیری، افزایش مستمر توانایی افراد، ترویج تفکر سیستمی، توانایی انتقال دانش در سازمان، منحصر به فرد بودن، ایجاد ارزش برای مشتری، اشتراک‌گذاری اهداف یا کارکنان و روحیه بالای کارکنان سازمانی از مهم‌ترین پیامدهای معماری دانش سازمانی است که سازمان‌ها می‌توانند با اجرای معماری دانش سازمانی، آن‌ها را دارا باشند.

در نهایت و پس از ارائه یافته‌ها و دسته‌بندی مفاهیم، باید اعتبار پژوهش بررسی و بهینه شود. سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) چهار نوع اعتباریابی توصیفی، تفسیری، نظری و عملی را برای فراترکیب معرفی کرده‌اند که خلاصه‌ای از آن‌ها در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. فرایند اعتباریابی و بهینه‌سازی فراترکیب (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

ردیف	فرایندها	توصیفی	تفسیری	نظری	عملی
۱	برقراری ارتباط با نویسندگان اصلی مقالات	+		+	
۲	مشورت با متخصص در زمینه پژوهش‌های فراترکیب			+	
۳	جست‌وجوی منابع توسط دو ارزیاب مستقل	+	+		
۴	ارزیابی هر گزارش توسط دو ارزیابی به صورت مستقل	+	+		
۵	برگزاری جلسات هفتگی گروه پژوهش جهت بحث درباره یافته‌ها	+			
۶	جست‌وجو و نظم‌دهی و اصلاح راهبردهای جست‌وجوی منابع			+	
۷	برگزاری جلسات هفتگی گروه پژوهش برای بحث درباره نتایج ارزیابی‌های صورت گرفته و تصمیم‌گیری درباره نتایج	+	+		
۸	مستند کردن تمامی فرایندها، رویه‌ها، تغییرات در فرایند پژوهش و نتایج برگزاری نشست‌های تیم تفکر	+	+	+	+

در این پژوهش، برای اعتباریابی و بهینه‌سازی یافته‌ها از تمامی مراحل ذکر شده استفاده شد؛ بنابراین، پژوهش حاضر با توجه به انجام این مراحل از چهار نوع اعتبار توصیفی، تفسیری، نظری و عملی برخوردار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

مرزهای سازمانی در هم تنیده شده‌اند و واقعیت‌های جدیدی از مسیر شغلی فراروی کارکنان قرار گرفته است که اعتقاد و باور فرد را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. اجرای موفقیت‌آمیز فرایندهای معماری دانش در چنین وضعیتی، نیازمند اجرای فعالیت‌های منابع انسانی برای حفظ و نگهداری کارکنان است. یکی از مواردی که در مدیریت مسیر شغلی سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد ایجاد و توسعه دانش در کارکنان است. هنگامی که سازمان، برنامه صحیحی برای مسیر شغلی افراد تدوین و پیاده‌سازی می‌کند، بهبود دانش از نتایج آن خواهد بود. امروز صرفاً پیمودن مسیر نردبانی در سازمان مدنظر نبوده و بیش از پیش بر مدیریت مسیرهای شغلی چندگانه و متغیر تأکید می‌شود که افراد را در حرفه خود متخصص می‌کند. افزایش تخصص افراد حاکی از بهبود دانش در آن‌هاست. معماری دانش سازمانی نیز در پی ایجاد منابع دانش، پردازش دانش و گسترش و توزیع دانش است؛ بنابراین، مدیریت مسیر شغلی سازمانی می‌تواند کمک‌کننده دانش سازمانی باشد. هنگامی که افراد از طریق مدیریت مسیر شغلی‌شان به مهارت و دانش دست می‌یابند، در مرحله بعد پایه‌های دانشی سازمان را ایجاد می‌کنند و منبعی برای خلق دانش، حفظ دانش و گسترش دانش خواهند بود.

توسعه منابع انسانی به عنوان راز ماندگاری سازمان‌ها تلقی می‌شود و مهم‌ترین چالش در عرصه کسب و کار، دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بلکه بهره‌مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست. مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست؛ بلکه هم‌راستا با محیط رقابتی، سازمان‌ها، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعداد آینده‌محور، تنوع کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. در گذشته، کارکنان سالیان متمادی به فعالیت خود در یک سازمان ادامه می‌دادند و با افزایش سنوات خدمت به طور مستمر نردبان ترقی را طی می‌کردند، اما امروزه توسعه شغلی پیچیدگی بیشتری دارد. آماده‌سازی مدیران و نگهداری کارکنان

با استعداد در سازمان، به راهبردهای استعدادیابی سازمان و به حرکت مستمر حول توسعه دانش و مهارت نیاز دارد. فراهم آوردن موجبات مدیریت مسیر شغلی سازمانی با رشد و شکوفایی کارکنان در سازمان می تواند به بهره‌ور بودن فعالیت‌های مدیریت استعداد که بر جذب، پرورش و حفظ استعدادها تمرکز دارد، کمک کند.

### تشکر و قدرانی

از استادان محترم راهنما و مشاور و همچنین داوران عزیز که مرا در تدوین مقاله یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی خویش را ابراز می‌نمایم.

### منابع

ابطحی، سید ابراهیم. (۱۳۹۷). مدل‌ساز: مدلی پیشنهادی برای معماری دانش سازمانی. کنفرانس ملی سالانه انجمن کامپیوتر ایران.

<https://www.sid.ir/paper/818240/fa>

احمدی، فرشته؛ محبی، آزاده؛ و نامداریان، لیلا. (۱۳۹۸). ارائه یک معماری پیشنهادی برای مدیریت دانش در بنگاه با تمرکز بر رویکرد نوآوری باز. پردازش و مدیریت اطلاعات (علوم و فناوری اطلاعات)، ۳۵(۲)، ۴۸۵-۵۱۸.

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2020.059>

احمدیان، نجمه؛ مدینه، سید ابراهیم؛ و شبانی، علی‌اکبر. (۱۳۹۳). ارزیابی کیفی معماری سازمانی وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگوی سرویس‌های معماری در وضع مطلوب. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲۰)، ۲۳۵-۲۶۵.

[https://jedu.marvdasht.iau.ir/article\\_702.html](https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_702.html)

ادیب، مرتضی. (۱۳۹۱). معماری منظر و شیوه‌های مدیریت دانش در فرایند طراحی. باغ نظر،

[http://www.bagh-sj.com/article\\_1886.html](http://www.bagh-sj.com/article_1886.html) ۶۵-۵۵، (۲۲)۹

آرمان، مولود؛ و خراط، محمود. (۱۳۹۴). فرایند ترسیم نقشه راه، ابزاری برای مدیریت یکپارچه دانش. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش. تهران.

<https://civilica.com/doc/532828/>

استادزاده، سیدشروین؛ شمس‌علینی، فریدون؛ و استادزاده، سیدآرش. (۱۳۹۶). انطباق چارچوب معماری سازمانی توسعه یافته با معماری مدل رانه. کنفرانس ملی سالانه انجمن

<https://civilica.com/doc/41604> کامپیوتر ایران.



اسمعیل کربلایی، الهه؛ کاردار، سعید؛ و کیودر آهنگی، مینا. (۱۳۹۶). پارک‌های علمی فناوری و نقش آن‌ها در توسعه معماری دانش بنیان. نخستین کنفرانس ملی به‌سوی شهرسازی و معماری دانش بنیان. تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

<https://civilica.com/doc/641119>

اصلانی، ناصر؛ ابراهیمی، علی؛ و مالکی گمچی، اسدالله. (۱۳۹۵). بازمهندسی معماری ناجا بر اساس بیانات و مطالبات رهبری از نیروی انتظامی. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا،

(۲)۱، ۷-۲۴. [http://ssj.jrl.police.ir/article\\_91207.html](http://ssj.jrl.police.ir/article_91207.html)

امیدوار، محمد. (۱۳۹۱). ارائه متدولوژی جهت برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش با رویکرد معماری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز سرخون و قشم) [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز: دانشکده آموزش‌های الکترونیکی].

<https://elmnet.ir/article/20172394-36451>

امیدوار، محمد؛ و خیامی، سید رئوف. (۱۳۹۱). ارائه متدولوژی برای برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش مبتنی بر معماری سازمانی. اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسب و کار.

<https://civilica.com/doc/206518>

اویسی، صفورا. (۱۳۹۵). نقش معماری سازمانی و ارزیابی چارچوب معماری سازمانی فدرال در دولت الکترونیک در جهت بهبود مدیریت استراتژیک. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مهندسی، علوم و تکنولوژی. آتن یونان.

ایروانی، مجید؛ الوانی، سید مهدی؛ و حمیدی، ناصر. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مثبت‌گرایی در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۲۹-۵۷.

[https://jmr.usb.ac.ir/article\\_7032.html](https://jmr.usb.ac.ir/article_7032.html)

بحرینی، نیما؛ فینی‌زاده بیدگلی، جعفر؛ و چراخ، جلیل. (۱۳۹۹). بررسی ابعاد دانش معماری و تأثیر آن در الگوی راهبردی معماری نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۸(۸۰)، ۱۶۶-۱۴۷.

[https://sds.sndu.ac.ir/article\\_977.html](https://sds.sndu.ac.ir/article_977.html)

پورمنصف، صدف؛ و بهزادیان، معصومه. (۱۳۹۸). تأثیر هوش سازمانی بر معماری دانش سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). دومین کنگره بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و اسلامی.

<https://civilica.com/doc/1118160>

جعفری، مصطفی؛ و نورانی پور، الهام. (۱۳۸۷). الگوهای معماری دانش. فصلنامه تدبیر، ۲۰۱.

https://ensani.ir/fa/article/163564 ۵۵-۴۹

جوانمرد، محمد؛ و افسری، رسول. (۱۳۹۷). تبیین الگوی راهبردی معماری سازمانی ناجا.

توسعه سازمانی پلیس، ۶۷(۱۵)، ۵۳-۷۲. https://sid.ir/paper/524921/fa

جهانشیری، جواد؛ تقی پور، رضا؛ یاوری، امیرحسین؛ و هادیان فر، سیدکمال. (۱۴۰۰). نقش

سازمان‌ها و نهادها در مدیریت یکپارچه پیشگیری و مقابله با جرائم سایبری در جمهوری

اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۶(۶۲)، ۴۷-۷۲.

DORL.NET/DOR/20.1001.1.17359367.1400.16.2.3.3

حجازی، نگین سادات؛ عبدی، بهنام؛ و منطقی، منوچهر. (۱۴۰۰). ارائه چارچوب مفهومی

معماری سازمانی هوشمند وزارت نفت با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان. دومین کنفرانس بین

المللی مدیریت و صنعت. https://civilica.com/doc/1400568/

حسینی مدرس طوسی، فاطمه سادات. (۱۳۹۴). سنجش اثرگذاری ابعاد معماری مرجع بر روی

پیاده‌سازی سازمان مجازی (مورد مطالعه: آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌های مجازی) [پایان‌نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور].

خسروی، ابوالفضل. (۱۳۹۰). معماری مدیریت منابع انسانی با رویکرد چابکی نیروی انسانی [

پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری].

خشنود، سمانه؛ و چناری، علیرضا. (۱۴۰۰). طراحی الگوی معماری سازمانی در نظام آموزشی

عالی (الکترونیک - مجازی) با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری. توسعه سازمانی پلیس،

۱۸(۷۶)، ۷۵-۱۰۰. https://sid.ir/paper/954026/fa

داوودی، سیدعلی؛ اشرفی، جواد؛ و نجارزاده شریف‌آبادی، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه

مؤلفه‌های کلیدی معماری مدیریت دانش و هوش سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی

حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر

مدیریت و حسابداری. https://civilica.com/doc/495505

درجه، امیر. (۱۳۹۳). تدوین طرح معماری سازمانی سرویس‌گرای مرجع جهت دانشگاه‌های

آموزش الکترونیک ایران بر اساس چارچوب توگف. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته

مهندسی فناوری اطلاعات (مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی) دانشگاه شیراز: واحد بین‌الملل].

دوستی، ایرج؛ دوستی، کریم؛ و شعبانی، حسین. (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر فقدان افراد و راهکارهای پیشگیری از آن. فصلنامه علمی پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۶(۶۱)،

[http://icra.jrl.police.ir/article\\_95751.html](http://icra.jrl.police.ir/article_95751.html) ۱۵۹-۱۸۲.

ذوالفقاری، حسین. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر معماری ناجای آینده در افق تمدن نوین اسلامی. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا، ۸(۳)، ۵۹-۹۲.

[http://ssj.jrl.police.ir/article\\_20477.html](http://ssj.jrl.police.ir/article_20477.html)

رحمت‌آبادی، مسعود؛ و قنبری، وحید. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه مدل معماری دانش‌سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. اولین کنفرانس بین‌المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد.

<https://civilica.com/doc/1347892>

رزمی، زهرا؛ و مرعشی، مژگان. (۱۳۹۴). مطالعه و بررسی تاثیر نقش چابکی فناوری اطلاعات و معماری سازمانی بر حاکمیت شرکتی. همایش ملی حاکمیت شرکتی.

<https://elmnet.ir/article/20786462-61141>

رستگار، عباسعلی ابراهیمی، سید عباس؛ شفیعی نیک‌آبادی، محسن؛ و کلاهی، بهاره. (۱۴۰۱). معماری منابع انسانی هوشمند: رویکردی ساختاری بر تحول دیجیتال شرکت‌های دانش‌بنیان. مدیریت دولتی، ۱۴(۲)، ۲۱۵-۲۳۴.

[https://jipa.ut.ac.ir/article\\_88922.html](https://jipa.ut.ac.ir/article_88922.html)

رسول‌زاده شیخ، شیوا؛ و زمانی، بهمن. (۱۳۹۳). ارائه زبان و ابزار جهت مدل‌سازی معماری سیستم‌های سازمانی مبتنی بر وب. کنفرانس ملی سالانه انجمن کامپیوتر ایران.

<https://elmnet.ir/article/21036648-49452>

رضایی میرقائد، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ دهقانان، حامد؛ و امیری، مقصود. (۱۳۹۶). الگوی معماری منابع انسانی دانش‌محور بر اساس بهره‌مندی از مزیت شبکه‌ها. راهبرد، ۲۶(۸۵)،

<https://www.sid.ir/paper/511531/fa> ۲۳-۵۳.

زندى، مردان؛ و وروایی، اکبر. (۱۳۹۸). جایگاه سیاست‌کیفری تقنینی در پیشگیری از تکرار جرائم سازمان‌یافته. فصلنامه علمی پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۴(۵۶)، ۷۹-۹۴.

<https://www.sid.ir/paper/365774/fa>

زین‌الدینی، محمدرضا. (۱۳۹۸). چارچوبی برای معماری دانش‌سازمانی شهر الکترونیکی. دومین کنفرانس بین‌المللی شهر الکترونیکی.

<https://elmnet.ir/article/20195646-12819>

ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل معماری دانش سازمانی در سازمان های دانش بنیان با استفاده از پژوهش آمیخته [رساله دکتری، دانشگاه لرستان. دانشکده علوم اقتصاد و اداری].

ساعدی، عبدالله؛ سپهوند، رضا؛ موسوی، سیدنجم الدین؛ و حکاک، محمد. (۱۳۹۸). ارائه الگوی معماری دانش منابع انسانی در سازمان های دانش بنیان با استفاده از رویکرد آمیخته. دو فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، ۳۹(۱۱)، ۷۳-۹۰.

<https://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/8339>

سپهوند، رضا؛ آیینی، محمد؛ و امین آزادی، محمدحسین. (۱۴۰۰). اثر یادگیری استراتژیک بر تقویت سرمایه اطلاعاتی با نقش میانجی معماری دانش سازمانی مطالعه موردی: شرکت های دانش بنیان پارک علم و فناوری تهران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۶(۳)(۱۰۵)، ۸۹۳-۹۲۰. <http://ensani.ir/fa/article/455669>

سپهوند، رضا؛ و آیینی، محمدامین. (۱۳۹۹). اثر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی. فصلنامه توسعه استعداد، ۲(۲)، ۲۲-۴۲. <https://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/31622>

سپهوند، رضا؛ و فعلی، راضیه. (۱۳۹۸). مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۴(۵۵)، ۲۵-۴۷. [http://journal.iams.ir/article\\_314.html](http://journal.iams.ir/article_314.html)

سجادی، سید محمدباقر؛ و مینایی بیدگلی، بهروز. (۱۴۰۱). معماری سامانه گراف دانش زبان فارسی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۵(۲)، ۴۲۵-۴۶۲.

[https://jipm.irandoc.ac.ir/article\\_699587.html](https://jipm.irandoc.ac.ir/article_699587.html)

سیرصدر، احمد؛ تولایی، روح الله؛ و افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۴۰۱). ارزیابی پیاده سازی معماری سازمانی بر روی سیستم های مدیریت اطلاعات آزمایشگاه های تحقیقاتی با استفاده از بلوغ سازمانی. پیاور سلامت، ۱۶(۱)، ۱-۹.

<https://sid.ir/paper/1017104/fa>

شاکری، رؤیا؛ رحمان سرشت، حسین؛ مولایی، سوران؛ و عبدالملکی، مهدی. (۱۴۰۰). تبیین نقش زمینه و معماری سازمانی بر توسعه دوسوتوانی فردی در شرکت های دانش بنیان. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۳(۱)، ۱-۲۲.

[https://tmj.um.ac.ir/article\\_41331.html](https://tmj.um.ac.ir/article_41331.html)

شاکری، سارا. (۱۳۹۷). تأثیر تعهد کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها بر اساس الگوی معماری منابع انسانی. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی: دانشکده مدیریت و حسابداری].

شاه‌محمدی، غلامرضا. (۱۳۹۷). انتخاب چهارچوب معماری سازمانی برای ناجا. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا، ۸(۳)، ۳۷-۵۷.

[http://ssj.jrl.police.ir/article\\_20439.html](http://ssj.jrl.police.ir/article_20439.html)

صدیقی، حوریه. (۱۳۹۸). بررسی وضعیت معماری مرجع مدیریت دانش در سازمان‌های مالی (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات، تحول و برنامه‌ریزی بانک صادرات ایران). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۶(۹)، ۳۹-۶۲.

<https://doi.org/10.22054/jks.2019.43906.1232>

صمدی پرویزنژاد، پریا؛ قهرمانی نهر، جاوید؛ قراچورلو، نجف؛ و روشن، ولی‌الله. (۱۴۰۱). مهندسی زیرساخت‌های فناوری مبتنی بر معماری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد دانشگاهی استان آذربایجان شرقی). توسعه تکنولوژی صنعتی، ۲۰(۴۷)، ۳-۱۶.

SID. <https://sid.ir/paper/985510/fa>

طالقانی، آتنا؛ و کبودرآهنگی، مینا. (۱۳۹۶). توسعه معماری دانش‌بنیان با بکارگیری مواد بازیافتی و ضایعات در ساخت‌وساز. نخستین کنفرانس ملی به سوی شهرسازی و معماری دانش‌بنیان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

<https://civilica.com/doc/641220>

طهماسبی لیمونی، صفیه. (۱۳۹۹). تأثیر معماری سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کتابداران پزشکی. تصویر سلامت، ۱۱(۳)، ۲۸۱-۲۸۹.

SID. <https://sid.ir/paper/368281/fa>

عابد السلاوی. علی صباح. (۱۳۹۷). ارزیابی چهارچوب معماری دانش سازمانی برای دولت الکترونیک [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی: دانشکده مهندسی].

عباسی، رعنا؛ شهروزتهرانی، ایرج؛ و کبودرآهنگی، مینا. (۱۳۹۶). تلفیق باغ با فضاهای آموزشی و تأثیر آن بر یادگیری دانش‌بنیان معماری دانش‌بنیان ایران. کنفرانس ملی به سوی

شهرسازی و معماری دانش‌بنیان. <https://sid.ir/paper/881282/fa>

عبدالهی، مریم؛ و حسین زاده، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین معماری دانش با هویت سازمانی کارکنان مناطق سیزده گانه شهرداری مشهد. کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/659183>

عبدالهی، مریم؛ و حسین زاده، علی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر معماری دانش بر هویت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مشهد). علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۵(۱)، ۱۱۳-۱۴۲. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20081383.1397.15.1.5.8>

عقیقه لاری، عاطفه. (۱۳۹۵). مدلی پیشنهادی برای معماری دانش سازمانی. اولین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری.

<https://civilica.com/doc/563212>

علی آبادی، محمد. (۱۳۹۳). زندگی و پویندگی در آثار دانش مدار معماری اسلامی. مطالعات معماری ایران، ۳(۶)، ۱۲۷-۱۳۹.

[https://jias.kashanu.ac.ir/article\\_111735.html](https://jias.kashanu.ac.ir/article_111735.html)

فراحی، محمدمهدی؛ و کاردانی ملکی نژاد، مونا. (۱۳۹۹). معماری سازمانی و رایانش ابری: ارائه یک چارچوب معماری مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابر با تأکید بر نقش بازیگران پردازش و مدیریت اطلاعات (علوم و فناوری اطلاعات)، ۱۳۶ (پیاپی ۱۰۳)، ۱۸۱-۲۰۱.

SID. <https://sid.ir/paper/400829/fa>

فراش باشی آستانه، محبوبه؛ سعادت علیجانی، علیرضا؛ و ایمانی، الهه. (۱۳۹۶). معماری اطلاعات و پیاده سازی آن در سیستم های یکپارچه کتابخانه ای: مطالعه موردی سیستم مرکز اطلاع رسانی دانشگاه فردوسی مشهد (سیماد). پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۱(۳۳)، ۳۱۵-۳۳۴. <https://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1062179.html>

فلاح، فرشاد؛ طاهری راد، زهرا؛ و عرب آل موسی، محمد. (۱۴۰۰). بازنگری فرایندهای سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری شیراز در راستای پیاده سازی معماری سازمانی. مجموعه مقالات دومین همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم انسانی.

<https://civilica.com/doc/1290122>

فینی زاده، جعفر. (۱۳۹۷). واکاوی جایگاه بُعد دانشی در الگوهای معماری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان های امنیتی). پژوهش های حفاظتی - امنیتی، ۷(۲۶)، ۲۷-۵۴.

SID. <https://sid.ir/paper/265951/fa>

قربانی نصرآبادی، زهرا؛ سمعی، روح‌الله؛ و آقاجانی، طهمورث. (۱۴۰۰). طراحی الگوی معماری منابع انسانی دانش محور با رویکرد داده بنیاد: تحلیل پیشایندها و پیامدها. توسعه راهبرد، ۱۸(۱)، ۴۸-۷۱.

<https://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/38632/FullText>

گراوند، محمد؛ و روایی، اکبر. (۱۴۰۰). راهکارهای پیشگیری وضعی از تبانی در معاملات دولتی. فصلنامه علمی پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۶(۶۲)، ۱۲۹-۱۵۶.

[DORL.NET/DOR/20.1001.1.17359367.1400.16.2.6.6](https://DORL.NET/DOR/20.1001.1.17359367.1400.16.2.6.6)

گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۸). معماری فرایند توسعه و حمایت از اجتماع نخبگانی در حوزه دانش‌آموزی و دانشجویی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵(۱)، ۱۳۵-۱۶۱.

<https://civilica.com/doc/1166527>

لیب‌زاده، راضیه؛ و کرمی، مصطفی. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی متدولوژیک شیوه‌های برنامه‌دهی ساختمان‌های بلندمرتبه با رویکرد معماری دانش‌بنیان. نخستین کنفرانس ملی به سوی شهرسازی و معماری دانش‌بنیان. <https://civilica.com/doc/641162>

مازوجی، آرشین؛ و کبودرآهنگی، مینا. (۱۳۹۶). بهره‌گیری از معماری دانش‌بنیان در طراحی پردیس کودک. نخستین کنفرانس ملی به سوی شهرسازی و معماری دانش‌بنیان.

<https://civilica.com/doc/641124>

محترمی امیرهاشمی، محمد؛ و نظری، داور. (۱۳۹۷). چارچوبی برای معماری سازمانی شهر الکترونیك. اولین کنفرانس بین‌المللی شهر الکترونیك.

<https://civilica.com/doc/53243>

محمدی، میثم؛ امینی، مصطفی؛ حسینی، حمیدرضا؛ و نوریان، رضا. (۱۳۸۸). یک معماری پیشنهادی برای نرم‌افزار سیستم مدیریت دانش. کنفرانس ملی مهندسی نرم‌افزار ایران.

SID. <https://sid.ir/paper/817941/fa>

محمدی‌مقدم، یوسف؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ و الیاسی، فرزانه. (۱۳۹۵). مدیریت دانش در سازمان‌های پلیسی. تهران. انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.

محمودی، سید امیر؛ و مسعود رجاپور، عاطفه. (۱۳۹۶). مدل شاخص‌های معماری ایران، گامی مهم در تدوین چهارچوب معماری دانش‌بنیان ایرانی. نخستین کنفرانس ملی به‌سوی

شهرسازی و معماری دانش‌بنیان. <https://civilica.com/doc/641145>

مرادی، نسرین؛ حاج علیان، فرشاد؛ امیرمیاندرق، مهدی؛ و شایان‌نیا، سیداحمد. (۱۴۰۰). طراحی شبکه‌های یادگیری سازمانی بر اساس مدل معماری منابع انسانی دانش‌محور در سازمان تأمین اجتماعی. مدیریت پرستاری، ۱۰(۳)، ۳۷-۴۹.

<https://ijnv.ir/article-1-894-fa.html>

مردی، صفر؛ و مسعودی، عباس. (۱۳۹۳). اصول و مبانی پیشگیری از جرائم. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.

معین، محمد. (۱۳۸۳). فرهنگ لغت معین. تهران: انتشارات زرین.

ورعی، تورج؛ حبیبی، جعفر؛ و محقر، علی. (۱۳۹۵). پیشنهاد چارچوبی مفهومی جهت معماری دانش سازمان‌های کلان‌مقیاس. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲(۸۸)، ۴۳۹-۴۶۶.

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2017.049>

هاشمی‌زادگان، سید امیر؛ منصوری، سید امیر؛ و برات، ناصر. (۱۳۹۹). برداشت صحیح از پیشینه‌های معماری منظر برای تولید دانش. منظر، ۱۲(۵۱)، ۵۸-۶۷.

doi: 10.22034/manzar.2020.226684.2060

Arar, T., & Öneren, M. (2018). Role of Talent Management in Career Development of Generation Z: A Case Study of a Telecommunication Firm. International Academic Journal of Social Sciences, 5(1), 28-44. <https://doi.org/10.9756/IAJSS/V5I1/1810004>

Basmacı Karalar, E., & Atay, S. (2009). The effects of talent management on the employee performance: A study in a multinational company in manufacturing sector.

Calabrese, F.A. (2006). Knowledge-based organizations in context. VINE, 36(1), 12 -16. <https://doi.org/10.1108/03055720610667318>

Dreyer, S., Olivotti, D., Lebek, B & Breitner, M.H. (2017). Towards a Smart Services Enabling Information Architecture for Installed Base Management in Manufacturing, in Leimeister, J.M.; Brenner, W. (Hrsg.): Proceedings der 13. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik, St. Gallen, S. 31-45.

Fındıklı E. teş S. Kandemir B., Karaaslan, M. F., Camkurt, M. A., Izci, F., ... & Bitirgen, M. (2017). A case-control study on the



- tempe-rament and Psychological mood of patients with chronic Hepatitis B. *European Journal of General Medicine*, 14(3), 58-62. DOI:10.29333/ejgm/81887
- Fingfeld, D. (2003). Meta synthesis: The state of the art-so far. *Qualitative health research*. 13 (7), 893-904.  
<https://doi.org/10.1177/1049732303253462>
- Hall, G. M. (2003). *How to write a paper*. 3th ed. London. BMJ Publication.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-6.  
<https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Lee, V.-H., Leong, L.-Y., Hew, T.-S. and Ooi, K.-B. (2013). "Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation? *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 848-872. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0315>
- Lyria, R. K., Namusonge, G. S., & Karanja, K. (2017). The effect of career management on organizational performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1(3), 31-42.
- Noblit, G W. (1998). *Meta-Ethnography: Synthesizing qualitative studies*. Newbury Park. CA: Stage.
- Okoli, C., Schabram, K. (2010). *A Guide to conducting a systematic literature review of information systems research*. Working papers on information systems.
- Sathyanarayana, S., & Harsha, H. (2019). Effectiveness of Talent Management Strategies: Evidence from Indian Manufacturing Sector. *International Journal of Management Studies*. ISSN (Print), 2249-0302.
- Suleymanova, S. (2016). *The Effects of Organizational Career Management and High-Performance Work Practices on Frontline Employees Performance Outcomes. The Mediating Role of Work Engagement* (Master's thesis, Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ)).

- Tucker, E., Kao, T., & Verma, N. (2005). Next-generation talent management. *Business Credit*, 107, 20-27.
- Tyskbo, Daniel. (2019). Competing institutional logics in talent management: identification at the HQ and a subsidiary. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579248>.
- Wahba, M. (2014). The impact of organizational structure dimensions' on knowledge management processes comparative study between manufacturing & service sectors in Egypt. In *Proceedings of the Australian Academy of Business and Social Sciences Conference (in partnership with The Journal of Developing Areas)*.
- Whelan, E. and Carcary, M. Integrating talent and knowledge management: where are the benefits? *Journal of Knowledge Management*, 15, 4 (2011), 675-687.
- Wickramasinghe, N. & Mills, G. (2001). Knowledge Management Systems: A Health Care Initiative with Lessons for Us All. *Global Co-Operation in the New Millennium The 9th European Conference on Information Systems Bled, June 27-29, Slovenia*.