

## امکان‌سنجی انتقال دانش ضمنی در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران -

### استان بوشهر

حمید شاهبندرزاده<sup>۱</sup>، احمد قربان‌پور<sup>۲</sup>، سید احمد موسوی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۳۰

#### چکیده:

در عصر اقتصاد دانش‌مدار، دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای کسب برتری رقابتی شناخته شده و برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به رقابت بپردازند، مدیریت دارایی‌های دانشی ضرورت یافته است. با وجود این، دانش هنگامی می‌تواند به بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌ها منجر شود که در سطح سازمان به تبادل گذاشته شود. بنابراین، انتقال دانش به عنوان یک عنصر کلیدی در فرآیند مدیریت دانش شناخته شده است. بر همین اساس، تحقیق حاضر به منظور امکان‌سنجی انتقال دانش ضمنی در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - بوشهر انجام شده است. در اجرای این پژوهش از روش تحقیق موردی از نوع پیمایشی استفاده شده است. به منظور گردآوری اطلاعات در بررسی موردی حاضر، پرسشنامه استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها از آمار استنباطی مانند آزمون تی (t) استفاده گردیده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که امکان انتقال دانش ضمنی در بین سازمان نیروی انتظامی استان بوشهر وجود دارد. و چگونگی انجام این انتقال می‌تواند موضوع تحقیقات آتی محسوب گردد.

**واژه‌های کلیدی:** دانش ضمنی، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، استان بوشهر، آزمون

تی (t)

---

۱- استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس (نویسنده مسئول)

Email: shahbandarzadeh@pgu.ac.ir

۲- مدرس گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس

Email: ahmad.ghorbanpur@yahoo.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق کیفری دانشگاه آزاد واحد بوشهر Email: s.a.mousavi1355@gmail.com

## مقدمه

بررسی پیشینه نظری و آرای صاحب‌نظران نشان می‌دهد که ضرورت به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان انکارناپذیر است. عواملی نظیر جهانی شدن، کوچک‌سازی دولت‌ها، شهروند محوری و ضرورت مشارکت شهروندان می‌طلبند که توجه ویژه‌ای به مدیریت دانش به عمل آید. سازمان‌ها باید بتوانند به گونه‌ای مؤثر سرمایه‌های دانش خود را مدیریت کنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). مدیریت دانش فرایندی چالش‌انگیز است، زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار بوده و به‌کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی نماید، دشوارتر است (هوایسن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). نخستین بار مایکل پولانی با تصریح به این که "ما بیش از آن چه می‌توانیم بگوییم می‌دانیم" مفهوم دانش ضمنی را مطرح کرد. به اعتقاد وی دانش ضمنی در حوزه شخصی جا دارد و متضمن تلاقی میان فرد و فرهنگی است که بدان تعلق دارد (ماسون و مک‌گری<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. دانش ضمنی ماهیت پیچیده و نامشهودی دارد، لذا انتقال آن به آسانی و یک‌باره انجام نمی‌شود. روابط نزدیک از خلال تعامل و ارتباط مستمر به طرفین کمک می‌کند تا به مبادله رسمی و غیررسمی اطلاعات بپردازند. به عبارت دیگر، دانش از طریق گفت و شنودهای مکرر میان اعضای دو شرکت به مفاهیم و اصطلاحات مشترک برای آن‌ها تبدیل می‌شود. بنابراین، گیرنده دانش امکان بیشتری برای کسب دانش ضمنی می‌یابد. یعنی روابط نزدیک، به گیرنده فرصت دستیابی به عمق فرایند عملیات عرضه‌کننده را می‌دهد، لذا آن‌ها می‌توانند از برنامه‌ها، نمادها یا فرهنگ‌سازمانی عرضه‌کننده پیروی کنند. همان طور که گفته شد، پیچیدگی و نامشهود بودن دانش ضمنی مانع از انتقال کامل و یک‌باره آن می‌شود، لذا تکمیل انتقال آن به همکاری شرکت مبدأ در مرتبه‌های بعدی نیاز دارد. این امر ضرورت تعامل مستمر و طولانی را در انتقال دانش بازمی‌نمایند. تعامل مداوم، امکان بازبینی را برای بهبود انتقال دانش ضمنی فراهم می‌آورد. شرکت مبدأ با دریافت بازخورد از شرکت گیرنده می‌تواند دستورالعمل‌های جزئی بیشتری درباره ماهیت دانش و تسهیل درک آن در اختیار گیرنده بگذارد. روابط نزدیک، به کیفیت اطلاعات مورد مبادله و مطلوبیت حفظ رابطه و ارزشی که طرفین برای یکدیگر قائل‌اند بستگی دارد. زمانی که دانش به اشتراک گذاشته‌شده به هنگام، دقیق و مفید باشد، طرفین تمایل بیشتری به حفظ رابطه نشان می‌دهند. طولانی روابط گویای کیفیت بالای اطلاعات مبادله شده،

---

4 . Huysman

5 . Mason & McCreary

رضایت طرفین از رابطه و اهمیتی است که آن‌ها برای حفظ و تداوم آن قائل هستند. لازم به یادآوری است که عنصر بنیادین روابط نزدیک بین فرستنده و گیرنده اطلاعات و دانش سازمانی، اعتماد متقابل است. اصولاً اعتماد، اساس مبادله دانش ضمنی را تشکیل می‌دهد. فوس<sup>۶</sup> و همکارانش اهمیت اعتماد را ناشی از قراردادن‌پذیری دانش ضمنی دانسته و بر نقش آن در کاهش ریسک و عدم قطعیت نهفته در انتقال دانش ضمنی تأکید می‌کند. طبعاً به وجود آمدن اعتماد در بستری از صمیمیت و ارتباطات شخصی شکل می‌گیرد که تبادل غیررسمی دانش را تسهیل کرده، امکان اشتراک‌گذاری اطلاعات جزئی و راهبردی را افزایش می‌دهد. ایجاد چنین بستری مستلزم وجود دیدگاه‌ها و اهداف مشترک، سازگاری فرهنگی و همگونی اجتماعی است. این امر فضای مساعد برای تبادل آرا را فراهم کرده و به درک متقابل طرفین از یکدیگر می‌افزاید. چنین فضایی به شفافیت رابطه میان عرضه‌کننده و گیرنده دانش ضمنی کمک می‌کند. هنگامی که طرفین به روشنی بدانند که هر کدام چه هدفی دارند و چه می‌خواهند به دست آورند، دانش ضمنی به گونه مؤثرتری انجام می‌شود (فوس و دیگران، ۲۰۰۶).

### پیشینه تحقیق

تا کنون تحقیقات چندی در انتقال و تبادل دانش ضمنی انجام شده است. این مقاله بر اساس ترکیبی از مطالعات پیشین صورت گرفته که در ذیل به پاره‌ای از این تحقیقات اشاره می‌گردد.

- حسینی و همکارانش در سال ۱۳۸۷ تحقیقی را با هدف تعیین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توان‌بخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توان‌بخشی کشور به منظور ارائه راهکار مناسب برای انتقال اثربخش دانش انجام شد. نتایج نشان داد که در حال حاضر وضعیت انتقال دانش مناسب نبوده و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷).

- نورمن و هارتا<sup>۷</sup> در سال ۲۰۰۶ در پژوهشی با عنوان "انتقال و تبادل دانش از طریق شبکه‌های اجتماعی، بنیانی برای جوامع فعال در کنترل تنباکو"، چنین نتیجه گرفته‌اند که سیستم‌های ارائه خدمات سلامت زمانی پیشرفت می‌کنند که انتقال و تبادل دانش بین متخصصان، محققان، سیاست‌گذاران و کابران اتفاق افتاده و مستندات و شواهدی باکیفیت بالا در اختیار آن‌ها باشد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد برقراری ارتباطات درون و بین گروهی به انتقال دانش کمک زیادی نموده و ایجاد شبکه‌های

6. Foos

7. Norman & Huerta

اجتماعی تأثیر زیادی در انتقال و تبادل دانش بین افراد دارد. همچنین هر دو مورد، اندازه و شکل گروه و نیز علاقه افراد به مشارکت در فرایند انتقال و تبادل در به اشتراک گذاری دانش در انتقال و تبادل دانش موثر بوده است (نورمن، ۲۰۰۶).

- رمازمی<sup>۸</sup> در سال ۲۰۰۶ طی مطالعه‌ای با هدف بررسی و پاسخ به این سؤال که آیا تعاملات می‌تواند به عنوان پلی برای انتقال دانش عمل کند؟ در چهار شهر جنوبی چین، ۲۱۵ شرکت و موسسه تجاری را مورد بررسی قرار داده و وضعیت تعامل بین آن‌ها را ارزیابی نموده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل رگرسیون جهت سنجش تعاملات استفاده شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد "اعتماد و ارتباطات" دو کانال اصلی انتقال دانش می‌باشند. به هر حال، این دو کانال انتقال دانش را تسهیل و تسریع نموده و اثری نسبتاً منفی بر موانع انتقال دانش دارند. این مطالعه همچنین نشان داد، شرکت‌های چینی بیشتر به نوع دانش انتقال‌یافته اهمیت می‌دادند و مایل به آشکار سازی دانش و اسرار خود (دانش فنی) نبودند، مگر زمانی که اعتماد آن‌ها جلب شده باشد (رمازمی، ۲۰۰۶).

- لیدر<sup>۹</sup> در سال ۲۰۰۳، در پژوهش خود بزرگ‌ترین مانع انتقال دانش را مانع فرهنگی و بزرگ‌ترین مانع مدیریت دانش را توجه به احتکار دانش ذکر کرده و می‌نویسد: تعهد شما به انتقال دانش می‌تواند قوی‌تر از فرهنگ عمل کند و ایجاد یک شبکه اجتماعی جهت ارتباط روزانه بین افراد، فرایند انتقال دانش را تسهیل می‌کند (لیدر، ۲۰۰۳).

- نعمتی و همکارش در سال ۱۳۸۶ طی پژوهش حاضر، به بررسی جایگاه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش فوق حاکی از آن است که به طور کلی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد، اما بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود (نعمتی، ۱۳۸۶).

---

8 . Ramasamy

9 .leader

- ملک افضلی در سال ۱۳۸۵ طی پژوهشی عوامل موثر در عدم انتقال و تبادل دانش در ایران را شامل عدم توجه به نیاز جامعه، کمبود اعتبارات پژوهشی، نقصان ارتباط مناسب بین تولیدکنندگان و مصرف کنندگان یافته‌های تحقیق، قابل استفاده نبودن نتایج تحقیقات برای عموم و کیفیت پایین یافته‌های پژوهشی معرفی می‌نماید.

تحقیقات بیشتر در زمینه مورد بررسی، در جدول (۱) در ذیل آورده شده است.

**جدول ۱: خلاصه از تحقیقات انجام شده در زمینه بررسی موردی حاضر**

نام محقق	سال	موضوع
علی کشاورز	۱۳۸۶	موانع و تسهیل کننده‌های انتقال دانش در سازمان‌ها
رهنورد و صدر	۱۳۸۸	رابطه ادراک فرهنگ انتقال دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی
مانیان و همکاران	۱۳۸۹	بررسی شاخص‌های مؤثر بر انتقال دانش در میان دانشجویان دوره آموزش الکترونیکی
الوانی و همکاران	۱۳۸۸	طراحی و تبیین مدل تسهیم دانش در دانشگاه
احمدیان	۱۳۸۹	بررسی میزان آمادگی فرهنگی تسهیم دانش در تیم پروژه‌های امور آب و فاضلاب شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس
نجف بیگی و همکاران	۱۳۹۰	طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان

**روش‌شناسی تحقیق**

این مقاله حاصل پژوهشی است که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش‌های گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی استان بوشهر می‌باشند. که از بین آن‌ها تعداد پنجاه و چهار نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش ابزار اصلی سنجش، پرسش‌نامه است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. پرسش‌نامه مورد استفاده در این تحقیق شامل دو بخش سؤالات جمعیت شناختی (جنس، سطح

تحصیلات، سن، واحد سازمانی، سمت و سابقه کاری) و سؤالات تخصصی می‌باشد. این پرسش‌نامه از نوزده سؤال تشکیل و با استفاده از طیف لیکرت به عنوان مقیاس مورد نظر طراحی گردیده است. برای سنجش روایی ابزار گردآوری، از روایی محتوا استفاده شده و با نظرخواهی از تعدادی از استادان رشته مدیریت دانشگاه خلیج فارس اعتبار پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین برای اندازه‌گیری پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده شده است. معمولاً دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از صفر، به معنای عدم ارتباط تا مثبت یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هر چه قدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۴). لازم به ذکر است که ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات انتقال دانش ضمنی برابر ۰.۷۱۴ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر استفاده از آمار توصیفی و اندازه‌گیری تعدادی از شاخص‌های متمایل به مرکز و پراکندگی، از آزمون تی (t) در بخش آمار استنباطی به منظور آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد که ۹۷٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳٪ از آن‌ها زن بوده‌اند. از نظر تحصیلات رسمی میزان ۲۰٪ از آحاد نمونه دارای مدرک دیپلم، ۳۷٪ فوق‌دیپلم و ۲۸٪ دارای مدرک لیسانس و تنها ۵٪ از آن‌ها دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه را گذرانده بودند. از نظر سنی بیشتر افراد نمونه آماری دارای سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشته‌اند. جدول (۲) خلاصه از اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

جنسیت	مرد: ۹۷٪	زن: ۳٪
سن	کمتر از ۳۰ سال: ۱۷٪	بین ۳۰ تا ۴۰ سال: ۵۴٪ ۴۰ سال به بالا: ۲۹٪
سمت سازمانی	افسر: ۸۰٪	کارمند: ۸.۶٪ درجه‌دار: ۱۱.۴٪
تحصیلات	دیپلم: ۲۰٪	زیر دیپلم: ۳۷.۱٪ لیسانس: ۳۷.۱٪ تحصیلات تکمیلی: ۵.۷٪
سابقه کار	کمتر از ۱۵ سال: ۶۸.۶٪	۱۵ تا ۲۰ سال: ۱۴.۳٪ ۲۰ سال به بالا: ۱۷٪

پس از طراحی پرسشنامه نهایی و جمع‌آوری داده‌ها، آزمون فرضیه تی- استیودنت جهت تأیید یا رد فرضیه "امکان انتقال دانش ضمنی در بین کارکنان نیروی انتظامی استان بوشهر وجود دارد"، مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به طیف طراحی شده در نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها، حدود پایین و بالا هر دو مثبت گشته‌اند که این نشانگر بالاتر بودن میانگین واقعی نظرات افراد نسبت به مقدار میانگین مفروض (۳) بوده که این حاکی از تأیید فرضیه فوق می‌باشد.

#### جدول ۵: نتایج آزمون تی (T)

حد بالا	حد پایین	انحراف معیار	Sig	درجه آزادی	ابعاد
۰.۴۷۶	۰.۳۴۷	۰.۴۱۱۸۴	۰.۰۰۰۰	۱۳۷	بعد قضایی

آزمون کای دو نیز جهت تعیین و سنجش رابطه بین جنسیت و امکان انتقال دانش ضمنی در بررسی موردی حاضر استفاده قرار گرفت. جدول (۳) بیانگر وجود رابطه بین جنسیت و امکان انتقال دانش ضمنی به دلیل دارا بودن مقدار **Sig** کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد.

#### جدول ۳: نتایج آزمون استقلال در مورد رابطه جنسیت و امکان انتقال دانش ضمنی

Sig	درجه آزادی	مقدار	
۰.۰۰۶	۱۷	۳۵	مقدار کای دو
		۵۴	تعداد

خلاصه سایر تجزیه و تحلیل‌ها در جدول (۷) آورده شده است.

#### جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهشی

نتیجه آزمون	Sig	فرضیه‌ها
تأیید	۰.۰ ۱	فرضیه اصلی: امکان انتقال دانش بین کارکنان نیروی انتظامی استان بوشهر وجود دارد
تأیید	۰.۰ ۰.۶	فرضیه فرعی اول: بین جنسیت و امکان انتقال دانش ضمنی رابطه وجود دارد
رد	۰.۰ ۹	فرضیه فرعی دوم: بین سمت و امکان انتقال دانش ضمنی رابطه وجود دارد
تأیید	۰.۰	فرضیه فرعی سوم: بین تحصیلات و امکان انتقال دانش

	۰۸	ضمنی رابطه وجود دارد
رد	۰.۰ ۸	فرضیه فرعی چهارم: بین تجربه کاری و امکان انتقال دانش ضمنی رابطه وجود دارد

همان‌گونه که در جدول فوق مشخص می‌باشد فرضیه‌های فرعی اول و سوم در نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها تأیید و فرضیه‌های دوم و چهارم به دلیل دارا بودن سطح معنی‌داری بیشتر از ۰.۰۵ رد می‌گردند. همچنین فرضیه اصلی "امکان انتقال دانش ضمنی بین کارکنان نیروی انتظامی استان بوشهر وجود دارد" مورد تأیید قرار گرفت.

### نتیجه‌گیری

دانش ابزار اصلی رقابت در بسیاری از سازمان‌ها می‌باشد. جوامع تجاری و علمی معتقدند که با اهرم دانش، یک سازمان می‌تواند منافع رقابتی خود را حفظ کند. به منظور هدایت دانش در جهت اهداف سازمانی و کسب مزیت رقابتی پایدار، مدیران سازمان باید به انتقال دانش بپردازند. بدین منظور در بررسی موردی حاضر فرضیه‌هایی جهت بررسی امکان انتقال دانش ضمنی مطرح گردید. به منظور تست و بررسی این فرضیه‌ها، ابتدا پرسشنامه استاندارد تهیه گردید و سپس این پرسشنامه در بین اعضای نمونه پخش گردید و سپس داده‌های لازم جهت تجزیه و تحلیل گردآوری شد. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که امکان انتقال و تبادل دانش ضمنی بین کارکنان نیروی انتظامی در سطح استان بوشهر وجود دارد. اما برای اینکه بدانیم چطور این تبادل و انتقال دانش باید صورت گیرد، می‌تواند به عنوان پیشنهادهایی جهت انجام تحقیقات آتی مطرح گردد.



## منابع

### الف) فارسی

- ۱- ابطحی، ح.، صلواتی، ع. 1385، مدیریت دانش در سازمان. تهران: انتشارات پیوند نو.
- ۲- الوانی، م.، و همکاران. ۱۳۸۸. طراحی و تبیین مدل تسهیم دانش در دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۴.
- ۳- احمدیان، س.، ۱۳۸۹. بررسی میزان آمادگی فرهنگی تسهیم دانش در تیم پروژه‌های امور آب و فاضلاب شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت فناوری اطلاعات گرایش سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته. مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی الکترونیکی مهرالبرز.
- ۴- ملک فضلی، ح. ۱۳۸۵. جزوات کارگاه آموزشی مدیریت پژوهش. مدیریت مطالعات و روابط بین الملل، معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت و درمان، تهران.
- ۵- مانیان و همکاران، ۱۳۸۹. بررسی شاخص‌های مؤثر بر انتقال دانش در میان دانشجویان دوره آموزش الکترونیکی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم فناوری اطلاعات ایران. شماره ۱، پاییز ۹۰.
- ۶- نعمتی، م.، جمشیدی، ل. ۱۳۸۶. بررسی رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش. تهران.
- ۷- کشاورز، م. ۱۳۸۶. موانع و تسهیل‌کننده‌های انتقال دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش. تهران.
- ۸- رهنورد، ف.، صدر، ف. ۱۳۸۸، رابطه ادراک فرهنگ انتقال دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی، فراسوی مدیریت، بهار ۱۳۸۸، شماره ۸.
- ۹- نجف زاده بیگی، ر.، و همکارانش. ۱۳۸۹. طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۵.
- ۱۰- سرمد، ز.، بازرگان، ع.، حجازی، ا. 1384. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران انتشارات آگاه.

- 1- Leader, 2003. The sticky organization: barriers to knowledge transfer. P, 64.
- 2- Ramasamy & et al. 2006. Is relationship a bridge to knowledge transfer?. Journal of Business Research. Volume (Year): 59. Pages: 130-139.
- 3- Norman, Huerta, T. 2006. Knowledge transfer & exchange through social networks: building foundations for a community of practice within tobacco control.
- 4- Huysman, M. 2006. IT to Support Knowledge Sharing in Social Capital Analysis, Journal of Communities: Towards a Information Technology, Vol. 21, No. 3, 40-51.
- 5- McAdam, R, Mason, B, McCrery, J. 2007. Exploring the Dichotomies within the Tacit knowledge Literature: Towards a Process of Tacit Knowledge in Organizations, Knowledge Management, Vol.11, No. 2, 43-59.
- 6- Foos, T., Schum, G, Rothenberg, S.2006. Tacit Knowledge Transfer and the Knowledge Disconnect Knowledge Management, Vol. 10, No. 1, 6-18.
- 7-
- 8-