

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار  
سال دوازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷  
صص ۱۹۲-۱۷۷

## بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد)

مریم قلی پور<sup>۱</sup>، محمود قربانی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد شامل ۹۸ نفر بودند. با توجه به کم بودن تعداد کارکنان از روش سرشماری استفاده شد. پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۸۴ پرسشنامه که بطور کامل تکمیل شده بودند، مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت دانش جان سن و همکاران (۱۹۹۹) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۷) استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آن‌ها تأیید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۸ و ۰/۷۶ محاسبه شد. داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS و با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بعلاوه بین نوآوری و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین بیش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بینش نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد. دانش نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت دانش، تعهد سازمانی، دانش، بیش، نوآوری.

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۵/۷ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۱۱

۱- باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

rezaimaryam115@gmail.com

۲- دانشیار گروه مدیریت، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

### مقدمه

امروزه دانش یک منبع کلیدی سازمانی و عاملی مهم در خلق مزیت رقابتی سازمانها قلمداد می‌شود و یک کانون مهم سرمایه گذاری و مدیریت است. دانش در واقع همان اطلاعاتی است که از مجرای ترکیب با تجارب، ارزش‌ها و بینش‌ها شکلی متفاوت یافته است (خلیل نژاد و همکاران، ۱۳۹۶) سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف پیوستن به روند دانش مداری را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانشگر، مدیریت دانش و سازمانهای دانشی خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراکر<sup>۱</sup> با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند (اسکندری و دیگران، ۱۳۹۵:۶۰).

عصر حاضر، عصر تغییر و تحول سریع دانش است و سازمان‌ها به منظور بقا، باید پیوسته برای جمع آوری داده‌های مناسب از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آنها به دانش اقدام کنند. در چنین شرایطی، دانش که یک دارایی و منبع ارزشمند استراتژیک به شمار می‌رود، جایگزین سرمایه و انرژی شده است و به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمانهای پویا و نوآور تبدیل شده و رمز موفقیت سازمانها در عرصه رقابت جهانی محسوب می‌شود. در این میان، یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمانها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۳). به عبارتی مدیریت دانش، دغدغه جدید سازمانها در دنیای پویا و رقابتی امروز است. بنابراین مسائلی همچون اینکه سازمانها چگونه دانش را خلق، کسب، ذخیره، نگهداری و توزیع کرده و استفاده کنند و چگونه آن را مدیریت کنند به مسائل مهمی برای آنها تبدیل شده است (احمدی و شریعتمداری، ۱۳۹۳). از طرفی، امروزه سازمانها دریافته‌اند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی نگهدارد. لذا بیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهمترین سرمایه سازمان مورد توجه قرار گرفته‌اند، مدیریت دانش به عنوان ابزاری که می‌تواند دانش موجود را گردآوری کرده، نظم و پویایی بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد اهمیت یافته است (رضایی کلانتری و همکاران، ۱۳۹۶:۳۱). از اینرو

<sup>1</sup>Peter Drucker

مدیریت دانش مقوله مهمتر از خود دانش محسوب می‌شود و به دنبال آن است تا نحوه تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید (حجازی و همکاران، ۱۳۹۵:۸۲۶). بکمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) مدیریت دانش را رسمی سازی دسترسی به تجارب، دانش و تخصصی که قابلیت‌های جدید ایجاد می‌کند، عملکرد مدیران عالی را ممکن می‌سازد، نوآوری را تشویق می‌کند و ارزش مشتری را ارتقا می‌دهد، می‌داند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت دانش وسیله‌ای برای کسب و ذخیره کردن دانش کارکنان و قابل دسترس کردن آن برای دیگران در داخل یک سازمان می‌باشد (ناظم و لاجوردی، ۱۳۹۶:۶۷). همچنین، مدیریت دانش را می‌توان، توانایی پردازش و سنتز داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش یا فرایند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح تعبیر نمود (سرداری و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت دانش به عنوان فرایند سیستماتیک اکتساب، سامان دهی و انتقال دانش اعضای سازمان است که در نتیجه آن سایر اعضا بتوانند از آن استفاده کرده تا کارا تر شوند تعریف کرده‌اند (حجتی و همکاران، ۱۳۹۷:۵۱۰). هدف اصلی از مدیریت دانش در یک سازمان تبدیل دانش ضمنی کارکنان، به عنوان منبعی مهم در تصمیم‌گیری و اقدام عملی، به دانش صریح و مدون برای رسیدن برای رسیدگی به اهداف آن است. امروزه سازمانها نباید تنها منبع مالی را سرمایه‌های خود بدانند بلکه دانش کارکنان یک سازمان، از مهم‌ترین سرمایه‌های آن به شمار می‌آید که انتظار می‌رود مدیریت یک سازمان به نحو شایسته و مطلوبی در این زمینه سرمایه گذاری کند (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷). رادینگ<sup>۲</sup> مجموعه مزایای مدیریت دانش را صرفه جویی‌ها، کارایی‌ها، فرصت‌های جدید، تغییر و نوآوری، بکارگیری بهتر منابع انسانی، سرعت فرایند، تداوم در کار، جلوگیری از افت دانش، بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری، مزیت رقابتی، توسعه دارایی، افزایش محصول، مدیریت مشتری، به کارگیری سرمایه گذاری‌ها در بخش سرمایه انسانی ذکر می‌کند (دوانی و همکاران، ۱۳۹۶:۴۲). رشد مدیریت دانش از دو متغیر اساسی نشئت گرفته است: ۱- کوچک سازی ۲- توسعه تکنولوژیکی (نهاردانی و همکاران، ۱۳۹۷:۶۳۲). بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمانها در اولویت اصلی سرمایه گذاری قرار دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶:۱۸). لذا بدیهی است در عصری که

---

<sup>۱</sup>Bachman

<sup>۲</sup>Rading

از آن به جامعه دانش مدار و اقتصاد دانش مدار یاد می‌شود، پیاده سازی صحیح مدیریت دانش تنها مختص به سازمانها و بنگاههای اقتصادی نیست، بلکه سازمانهای آموزشی به ویژه آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌تواند از آن بهره فراوان ببرد (صالحی و موحدی، ۱۳۹۵:۱۶۲). به عبارتی، سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمان‌های دانش محور که تولیدکننده و مصرف کننده دانش هستند، نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا می‌کنند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵:۵۲). از طرف دیگر، سازمان‌ها به خصوص سازمانهای آموزشی باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش‌های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش‌ها را از دست خواهند داد. بنابراین سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده دار تعلیم و تربیت می‌باشد باید سعی در جهت استفاده از دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتواند در محیط پرقابله دنیای امروز صاحبان دانایی یا همان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید (برزگر و همکاران، ۱۳۹۳:۶۰). به همین دلیل دانش یک دارایی ارزشمند سازمانی به حساب می‌آید، که سازمانها برای موفقیت خود باید به سمت سازمانهای دانشی حرکت کنند (ساکی و همکاران، ۱۳۹۶:۶۰).

یکی از مهمترین و کلیدی‌ترین جنبه‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی می‌باشد. گفته شده کارمندان متعهد تأخیر عمدی یا غیبت مستمر کمتری داشته، اهداف سازمانی را بیشتر پذیرفته و تمایل زیادی به تلاش بیشتر در راستای منفعت سازمانی دارند (حسن زاده ثمرین و صحرانورد، ۱۳۹۷). اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد (سلیمی، ۱۳۹۶: ۹۳۱). تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵:۱۲۴). در جایی دیگر، تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری در سازمانی خاص تعریف می‌کنند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۶). شهید مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد می‌گوید: تعهد به معنای پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایدار است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان

بسته است، صیانت کند (مرادی و خلیلی، ۱۳۹۶:۴۲۴). بارزترین نمونه از این نوع تعاریف، متعلق به آلن و مایر (۱۹۹۰) است. از نظر آنها تعهد سازمانی یک نگرش است، حالتی روانی که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه فعالیت در یک سازمان است (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۵:۱۵۲). ابعاد تعهد سازمانی عبارتند از: ۱- تعهد عاطفی<sup>۱</sup>: بیانگر وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی است. ۲- تعهد مستمر<sup>۲</sup>: بیانگر تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و فرد را در زندگی سازمان سهیم می‌کند. ۳- تعهد هنجاری<sup>۳</sup>: بیانگر احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (نیک پور، ۱۳۹۵:۷۷). از طرفی، یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان آماده می‌کند. بدین ترتیب یکی از مسائل مهمی که همواره سازمانهای دولتی بر آن تاکید دارند، میزان تعهد کارکنان در قبال سازمان و مسئولیتهای کاریشان است (خوش فر و جندقی میرمحله، ۱۳۹۷). نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن می‌کوشد، علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمیدارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک‌تر می‌شود. اهمیت این عامل به اندازه‌ای است که "تعهد سازمانی" به یک موضوع استراتژیک در سازمانهای امروزی تبدیل شده است (سهامی و همکاران، ۱۳۹۶:۴۸). فقدان وجود کارکنان متعهد موجب می‌شود که هم سازمان و هم ارباب رجوع و در نهایت کل جامعه رنج ببرد. کارکنانی که تعهد بالایی دارند خودشان را با رفتارهای مثبتی از قبیل عملکرد بالا منطبق کرده و رفتارهایی از قبیل غیبت و جابجایی را از خود نشان نمی‌دهند. اهمیت تعهد سازمانی در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان و بهتر کار کردن آنها است (امیر قدسی و بنیادی نایینی، ۱۳۹۷:۱۰۶). بنابراین، به این نکته باید توجه نمود که، هر سازمانی در مسیر دستیابی به موفقیت یا حتی بقا باید در کارکنان خود احساس تعهد به وجود آورد. سازمان آموزش و پرورش نیز به

---

<sup>1</sup> Emotional Commitment

<sup>2</sup> Continuance Commitment

<sup>3</sup> Normative Commitment

عنوان مرکز ثقل تربیت نیروی انسانی به سان دگر سازمانها، به منظور تحقق اهداف والای خود، نیازمند برخورداری از کارکنانی تلاشگر و دلسوز و متعهد است تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های زائد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند (حیدرزادگان و همکاران، ۱۳۹۳:۴۴). این سازمان زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزشهای کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند (ملکی و همکاران، ۱۳۹۲:۱۲۰). لذا در این پژوهش، با توجه به اهمیت موضوع برآنیم که پاسخ سؤال زیر را بیابیم: آیا بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه‌ای وجود دارد؟

ملانوروزی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با مدیریت دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) انجام دادند، به این نتیجه دست یافت که بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه معنادار وجود دارد. لنگری مقدم و سامانیان (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی در میان اعضای هیات علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی پرداختند. به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. مصطفی لو و مستقیمی (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه مدیریت دانش و تعهد سازمانی را در بین کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش (برداشت دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، اشاعه دانش، کاربرد دانش) با تعهد کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پارسا (۱۳۹۵) در مطالعه خود رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با نوآوری را در بین مدیران دبیرستان‌های شهر گرگان انجام داد. به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با نوآوری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. نادری فر و گنجی (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر تعهد سازمانی بر بهبود نوآوری سازمانی را در سازمان تأمین اجتماعی زاهدان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی و مؤلفه‌های ششگانه آن بر نوآوری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان استان سیستان و بلوچستان تأثیر دارد. افشار و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند که بین هوش هیجانی؛ تعهد سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. سعیدی و حقیقت (۱۳۹۴) به مطالعه‌ای در

مورد بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداری آموزشگاه‌های مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس پرداختند. به این نتیجه رسیدند که همبستگی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری معنی دار است. لنگری مقدم و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی را در میان کارکنان دانشگاه بررسی کردند. دریافتند که بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با تعهد سازمانی که در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ارومیه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که حاکی از آنست رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. صلاتی (۱۳۹۴) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان انجام داد. به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی و مدیریت دانش کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. کاویان و تجری (۱۳۹۴) در پژوهشی رابطه تعهد سازمانی با تسهیم دانش را در بین کارکنان استانداری استان گلستان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن، با تسهیم دانش نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کاظمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود تحت عنوان شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری که در بانک ملت انجام دادند، دریافتند که تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی داری با نوآوری بانک ملت دارد. به عبارت دیگر، این نتیجه گیری نشان می‌دهد که هرچه کارکنان نسبت به سازمان خود وفادارتر بوده و احساس تعلق و وابستگی بیشتری به ماندن در سازمان داشته باشند و خود را جزئی از آن بدانند، امکان نوآوری آنان در بانک افزایش می‌یابد. طرفی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی که تحت عنوان بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سبک‌های رهبری در افزایش تعهد سازمانی شرکت اتوبوسرانی استان خوزستان، انجام دادند به این نتایج دست یافتند که: افزایش مدیریت دانش و سبک‌های رهبری، باعث افزایش تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت اتوبوسرانی استان خوزستان می‌گردد، و همچنین هر دو متغیر سبک‌های رهبری و مدیریت دانش به ترتیب، پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان شرکت اتوبوسرانی استان خوزستان می‌باشند. مصطفی‌لو (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و تعهد

سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد. قرنچیک و ایری (۱۳۹۱)، به پژوهش بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل کارکنان به تسهیم دانش سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد استان گلستان، پرداختند. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی رابطه مثبتی با تمایل به تسهیم دانش سازمانی دارد.

### فرضیات پژوهش

**فرضیه اصلی:** بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱- بین نوآوری و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

۲- بین دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

۳- بین بینش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

۴- بین نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد.

۵- دانش نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد.

### روش پژوهش

این تحقیق، کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می‌باشد. حجم جامعه آماری پژوهش حاضر، ۹۸ نفر می‌باشد. با توجه به کم بودن تعداد کارکنان از روش سرشماری استفاده شد، بدین معنی که همه کارکنان در پژوهش شرکت داده شدند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۸۴ پرسشنامه که بطور کامل توسط کارکنان تکمیل شده بودند، مورد تحلیل قرار گرفت. یکی از مهمترین اقدامات پژوهشگر، انتخاب ابزار جمع آوری داده‌ها می‌باشد. در این باره با توجه به ماهیت تحقیق از روش کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک برای جمع آوری



اطلاعات در زمینه ادبیات و پیشینه تحقیق و سوابق موضوع تحقیق استفاده شده است و با مطالعه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و بررسی ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش‌های قبلی، پژوهشگر نیز از دو نوع پرسشنامه استاندارد (مدیریت دانش و تعهد سازمانی)، جهت گردآوری داده‌ها استفاده نموده است. پرسشنامه‌ها توسط کارکنان مورد مطالعه و تکمیل گردیده است. برای اندازه‌گیری متغیر مستقل مدیریت دانش، از پرسشنامه استاندارد ۵۱ سوالی جانسون استفاده شده است. سؤالات ۱۷-۱ نوآوری، سؤالات ۳۴-۱۸ دانش، سؤالات ۵۱-۳۵ بینش، را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای اندازه‌گیری متغیر وابسته تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن مایر با ۲۴ گویه و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق، کاملاً موافق) می‌باشد. برای برآورد کردن اعتبار پرسشنامه این تحقیق، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار spss استفاده شد. ضریب اعتبار برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۸ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۶ برآورد گردید.

### یافته‌ها

پاسخگویی به فرضیه با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفت. نتایج درج شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که میان مدیریت دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $t=0/24, P=0/03$ ). بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش مؤلفه‌های مدیریت دانش، میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

جدول ۱. همبستگی مدیریت دانش و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص	تعهد سازمانی
مدیریت دانش	ضریب همبستگی	۰/۲۴
	سطح معناداری	۰/۰۳
	تعداد	۸۴

فرضیه اول: بین نوآوری و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. نتایج درج شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که میان نوآوری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $t=0/23, P=0/03$ ). بر این اساس فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش نوآوری در سازمان، میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۲. همبستگی نوآوری و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص	تعهد سازمانی
---------	------	--------------

نواوری	ضریب همبستگی	۰/۲۳
	سطح معناداری	۰/۰۳
تعداد		۸۴

فرضیه دوم: بین دانش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. نتایج درج شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که میان دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P=0/004$ ،  $r=0/31$ ). بر این اساس فرضیه فرعی دوم در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش دانش، میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

#### جدول ۳. همبستگی دانش و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص	تعهد سازمانی
دانش	ضریب همبستگی	۰/۳۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۴
تعداد		۸۴

فرضیه سوم: بین بینش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. نتایج درج شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که میان بینش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P=0/01$ ،  $r=0/28$ ). بر این اساس فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش بینش، میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

#### جدول ۴. همبستگی بینش و تعهد سازمانی

متغیرها	شاخص	تعهد سازمانی
بینش	ضریب همبستگی	۰/۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۱
تعداد		۸۴

فرضیه چهارم: بینش نقش بیشتری نسبت به نواوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد. جهت پاسخگویی به این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شد. بدین ترتیب که بینش و نواوری به عنوان متغیر پیش بینی کننده و تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج این تحلیل در جدول ۵ و ۶ آمده است. ضرایب رگرسیون درج شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که در بهترین مدل پیش بینی، بینش قادر به پیش بینی تعهد سازمانی است ( $P=0/01$ ،  $r=0/28$ ) در مقایسه با نواوری، ( $P=0/03$ ،  $r=0/23$ ).

( $t=$ ) بر این اساس فرضیه فرعی چهارم در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. بدین معنی که بینش نقش بیشتری در پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بر عهده دارد.

#### جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون و نتایج تحلیل واریانس تعهد سازمانی بر حسب بینش و نوآوری

سطح معنی داری	F	$R^2$	Adjusted $R^2$	$R^2$	R	مدل متغیرهای پیش بین
بینش	۷/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۲۸		۱

#### جدول ۶. ضرایب رگرسیون گام به گام تعهد سازمانی بر حسب بینش و نوآوری

P	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد	مدل متغیر پیش بین	
		Beta	B		
۰/۰۱	۲/۶۵	۰/۲۸	۰/۰۵	۰/۱۴	بینش

فرضیه فرعی پنجم: دانش نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد. جهت پاسخگویی به این فرضیه نیز از رگرسیون گام به گام استفاده شد. بدین ترتیب که دانش و نوآوری به عنوان متغیر پیش بینی کننده و تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج این تحلیل در جدول ۷ و ۸ آمده است. ضرایب رگرسیون درج شده در جدول ۸ نشان می‌دهد که در بهترین مدل پیش بینی، دانش قادر به پیش بینی تعهد سازمانی است. ( $t=۰/۳۱$ ،  $P=۰/۰۰۴$ ) در مقایسه با نوآوری ( $t=۰/۲۳$ ،  $P=۰/۰۳$ ) بر این اساس فرضیه فرعی پنجم در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. بدین معنی که دانش نقش بیشتری در پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بر عهده دارد.

#### جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون و نتایج تحلیل واریانس تعهد سازمانی بر حسب دانش و نوآوری

سطح معنی داری	F	$R^2$	Adjusted $R^2$	$R^2$	R	مدل متغیرهای پیش بین
دانش	۸/۹۰	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۳۱		۱

#### جدول ۷. ضرایب رگرسیون گام به گام تعهد سازمانی بر حسب دانش و نوآوری

P	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیر استاندارد	مدل متغیر پیش بین	
		Beta	B		
۰/۰۰۴	۲/۹۸	۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۱۷	دانش

### بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش مقوله‌ای مهمتر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و

گروهی تبیین و روشن نماید و سعی در ایجاد بسترسازی برای استقرار مدیریت دانش در سازمان نماید. این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز ضروری، جهت پیش گامی در عرصه رقابتی، در زمره برنامه‌های اولویت دار خود قرار دهد. نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. به این معنی که در صورت توجه به مدیریت دانش کارکنان، تعهد سازمانی آنان نیز ارتقاء خواهد یافت که این امر با نتایج ملانوروزی و همکاران (۱۳۹۶)، لنگری مقدم و سامانیان (۱۳۹۶)، مصطفی لو و مستقیمی (۱۳۹۵)، افشار و همکاران (۱۳۹۴)، سعیدی و حقیقت (۱۳۹۴)، قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۴)، صلاتی (۱۳۹۴)، طرفی و همکاران (۱۳۹۱)، مصطفی لو (۱۳۹۱)، لنگری مقدم و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که میان نوآوری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که در صورت توجه به نوآوری کارکنان و ابراز علاقه به نظرات و ایده‌های خلاقانه آنان، تعهد سازمانی نیز ارتقاء خواهد یافت. که این امر با نتایج پارسا (۱۳۹۵)، کاظمی و دیگران (۱۳۹۱)، نادری فر و گنجی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. مدیریت موفق دانش مشخصه اصلی بقای یک سازمان است. نوآوری‌ها عصاره و نتیجه مدیریت دانش اند. در مواجهه با محیط متغیر، نوآوری‌ها سازمان را به انعطاف پذیری در برابر تغییر مجهز می‌کنند و کلید بقا و موفقیت اند. نتایج فرضیه دوم نشان داد که رابطه بین دانش و تعهد سازمانی کارکنان مثبت و معنادار است، مؤید آن است که در صورت توجه به دانش کارکنان و ایجاد امکانات و تسهیلات لازم (برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، شرکت در جلسات سمینارها و... و روزآمد کردن دانش تخصصی کارکنان، از طریق ارتباط علمی و پژوهشی با مراکز علمی و آموزشی مربوط، برای توسعه دانش آنان، منجر به افزایش دانش تخصصی کارکنان شده که امروزه تحت عنوان کارکنان دانشی از آنها یاد می‌شود، تعهد سازمانی ارتقاء نیز خواهد یافت. که این امر با نتایج قرنچیک و ایری (۱۳۹۱)، کاویان و تجری (۱۳۹۴) هم راستا می‌باشد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین بینش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد، می‌توان نتیجه گرفت که بینش کارکنان، عامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی آنان است. می‌توان گفت چنانچه در بین کارکنان بتوان از شیوه‌های متنوع استفاده نمود تا آنان بتوانند برداشت‌های مناسبی و تصویری روشن برای خود از سازمانهای پویای ده سال آتی ترسیم کنند، باعث تقویت و پرورش بینش

آنان می‌گردد و در نتیجه بر تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر مستقیم می‌گذارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که بینش کارکنان، عامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی آنان است. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بینش کارکنان در مقایسه با نوآوری، تأثیر بیشتری در تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد. نتایج فرضیه پنجم نشان داد که دانش نقش بیشتری نسبت به نوآوری در تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد دارد. دانش به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری، نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله به عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت، ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید.

### منابع

- افشانی، سید علیرضا. توکلی زاده راوری، محمد. سهیلی، فرامرز. جنتی فر، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. **مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات**. شماره پیاپی ۱۸. ص ۱۴۴-۱۲۱.
- امیر قدسی، سیروس. بنیادی ناینی، علی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت مناطق مرکزی ایران). **فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعه نفت**. سال نهم. شماره ۳۵. ص ۱۳۳-۱۰۵.
- افشار، مهرناز. ناظم، فتاح. میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: کارکنان بانک پارسیان، شعب منتخب شمال شهر تهران). **فصلنامه پژوهش اجتماعی**. سال هشتم. شماره ۲۹.
- احمدی، مریم. شریعتمداری، مهدی. (۱۳۹۳). مطالعه نقش مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی. **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**. سال پنجم. شماره چهارم. مسلسل (۲۰). ص ۲۱۰-۱۹۷.
- اسکندری، کریم. آقازاده، هانیه. (۱۳۹۵). موفقیت مدیریت ارتباط با ارباب رجوع و نقش مدیریت دانش در آن (مطالعه موردی: سازمان شهرداری شهرستان اسکو). **مدیریت زنجیره ارزش**. دوره ۱. شماره ۳. ص ۱۴-۳.
- برزگر، زهرا. ملکی آوارسین، صادق. یارمحمدزاده، پیمان. (۱۳۹۳). مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در مدارس راهنمایی آموزش و پرورش تبریز. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال هشتم. شماره ۱. ص ۸۲-۵۹.
- پارسا، حسین. (۱۳۹۵). **بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با نوآوری مدیران دبیرستان‌های شهر گرگان**. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد. تربت حیدریه. دانشگاه تربت حیدریه.

حجازی، سید یوسف. کرمی دارابخانی، رؤیا. رضوانفر، احمد. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش در دانشکده‌های کشاورزی غرب کشور. **مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی**

ایران. دوره ۲-۴۷. شماره ۴. ص ۸۳۸-۸۲۵

حجتی، رقیه. مسعودی ندوشن، عصمت. شاه محمدی، نیره. سبحانی نژاد، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی و اعتبارسنجی الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه. **پژوهش در نظام‌های آموزشی**. ویژه نامه. ص ۵۲۶-۵۰۹.

حسن زاده ثمرین، تورج. صحرائورد، علیرضا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی بلوغ سازمانی در تأثیر سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: مجموعه پتروشیمی‌های عسلویه). **فصلنامه مدیریت منابع**

انسانی در صنعت نفت. سال نهم. شماره ۳۵.

حیدرزادگان، علیرضا. فرهنگ، ابوالقاسم. قربانی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه کارکنان و تعهد سازمانی. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. سال پنجم. شماره ۳. ص ۵۸-۴۳.

خوش فر، غلامرضا. جندقی میرمحله، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان). **جامعه شناسی نهادهای**

اجتماعی. دوره پنجم. شماره ۱۱.

خلیل نژاد، شهرام. نکوئی زاده، مریم. گل محمدی، عماد. (۱۳۹۶). رابطه مدیریت دانش با قابلیت نوآوری با توجه به نقش تعدیلگر جهت گیری استراتژیک. **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. دوره ۷. شماره ۲.

درگاهی، حسین. اسدی، صدیقه. احمدی، بتول. محمودی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. **فصلنامه**

بیمارستان. سال هفدهم. شماره ۱. شماره مسلسل ۶۴.

دوانی، ام هانی. شریفیان، اسماعیل. قهرمان تبریزی، کوروش. (۱۳۹۶). مقایسه عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در معاونت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران و کارشناسان. **پژوهش‌های**

کاربردی در مدیریت ورزشی. سال پنجم. شماره ۴ (۲۰ پیاپی). ص ۵۰-۴۱.

رحیمی، غلامرضا. حجتی، سید عبدالله. ساداتی، میرحمید. (۱۳۹۵). ارزیابی تأثیر زیرساخت فناوری در پیاده سازی مؤلفه‌های مدیریت دانش (مورد مطالعه: شهرداری ارومیه). **فصلنامه رسالت مدیریت دولتی**. سال هفتم.

ص ۱۹۵-۱۸۱.

رضایی کلانتری، مرضیه. باقری، حسین. شعبانی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش بااخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال یازدهم.

شماره ۲. ص ۴۸-۲۹.

رحمان سرشت، حسین. علیزاده، محمود. عبداللهی، هادی. (۱۳۹۵). آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. **پژوهش‌های مدیریت در ایران**. دوره ۲۰. شماره ۴. ص ۱۷۰-۱۴۷.

سرداری، احمد. سیلاوی، عیسی و یوسف. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی با به کارگیری مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش خوزستان. **دوفصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی**. دوره ۱. شماره ۲. ص ۸۱-۹۵

سلیمی، مهدی. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی گر اخلاق حرفه‌ای. **مدیریت فرهنگ سازمانی**. دوره ۱۵. شماره ۴. ص ۹۲۵-۹۴۶

ساکي، رضا. نصری، صادق. سعادت، صدیقه. (۱۳۹۶). رابطه سرمایه اجتماعی با آمادگی استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان کهکلوپه و بویر احمد. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال یازدهم. شماره ۱. ص ۵۹-۷۹

سهامی، سوسن. امیری، نگار. حسین زئی، عنایت ا... (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای مختلف بیمارستان توحید جم. **نوآوری‌های مدیریت آموزشی**. سال دوازدهم. شماره چهارم (مسلسل ۴۸). ص ۳۹-۵۴

سعیدی، سعید. حقیقت، ماهرخ. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداری آموزشگاه‌های مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس**. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش. تهران. موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی. صالحی، محمد. موحدی، منیره. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی: آموزش و پرورش استان مازندران). **نشریه مدیریت فردا**. سال پانزدهم.

صلاتی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش و تعهد سازمانی در کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان گلستان. **فصلنامه دانش انتظامی گلستان**. شماره ۲۳. دوره ششم

طرفی و همکاران. (۱۳۹۱). **ارتباط بین مدیریت دانش و سبک‌های رهبری در افزایش تعهد سازمانی شرکت اتوبوسرانی استان خوزستان**. نخستین کنگره ملی توسعه خوشه صنعتی قطعات خودرو. سمنان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.

قرنچیک، اسماعیل. ایری، جعفر. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به تسهیم دانش سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد استان گلستان**. نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین. گرگان.

قلاوندی، حسن. احمدیان، زکریا. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ارومیه)**. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.

کاظمی، رضا محمد. جعفری مقدم، سعید. سهیلی، سارا. (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: بانک ملت). **توسعه کارافرینی**. سال پنجم. جلد دوم. ص ۸۶-۶۷.

لنگری مقدم، مریم. سامانیان، مصیب. (۱۳۹۶). **بررسی رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی در میان اعضای هیات علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی**. پنجمین همایش

بین المللی آموزش مهندسی ایران. دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، تهران  
ملکی، مریم. پسندیده، فاطمه. امیرزاده، شادیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی دبیران (مطالعه موردی: دبیرستان‌های شهر مشهد). **نوآوری‌های مدیریت آموزشی**. سال نهم. شماره یک (مسلسل ۳۳). ص ۱۱۸-۱۳۲

مصطفی لو، عبدالله. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهدسازمانی کارکنان دانشگاههای آزاد اسلامی استان گلستان**. پایان نامه کارشناسی ارشد.

نهاردانی، حمید. معقول، علی. زنده دل، احمد. نودهی، حسن. (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با راهبرد آموزش تربیت کارآفرین. **پژوهش در نظام‌های آموزشی**. ویژه نامه. ص ۶۵۲-۶۳۰.  
نیک پور، امین. (۱۳۹۵). تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. **فصلنامه صنعت و دانشگاه**. سال نهم. شماره‌های ۳۳ و ۳۴.

ناظم، فتح. لاجوردی، آژند. (۱۳۹۶). ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی بر اساس مدیریت دانش و هوش هیجانی. **فصلنامه آموزش علوم دریایی**. شماره ۱۱. ص ۸۱-۶۴

نادری فر، علیرضا. گنجی، محمدرضا. (۱۳۹۵). **بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر بهبود نوآوری سازمانی (مطالعه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی زاهدان)**. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات. تهران. شرکت خدمات برتر.

نیکوکار، غلامحسین. سلطانی، محمدرضا. پاشایی هولاسو. (۱۳۹۳). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در یکی از دانشگاههای نیروهای مسلح. **مدیریت فناوری اطلاعات**. دوره ۶.