

IDENTIFICAR AS DIMENSÕES DO MODELO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO BASEADO NA CRIATIVIDADE E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NA ORGANIZAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL

IDENTIFICAR LAS DIMENSIONES DEL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO BASADO EN LA CREATIVIDAD Y EL APRENDIZAJE ORGANIZATIVO EN LA ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IDENTIFY THE DIMENSIONS OF THE KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL BASED ON CREATIVITY AND ORGANIZATION LEARNING IN SOCIAL SECURITY ORGANIZATION

Davood ABBASI¹
Niloofar IMANKHAN²
Torag MOGIBI³

RESUMO: A atenção à falta de criatividade organizacional e gestão do conhecimento é vista na maioria das organizações hoje. Por outro lado, a aprendizagem organizacional é outro objetivo da aplicação da gestão do conhecimento. Portanto, este artigo tem como objetivo identificar as dimensões do modelo de gestão do conhecimento baseado na criatividade e aprendizagem organizacional na Organização Previdenciária. O presente estudo é aplicado em termos de objetivo, em termos de natureza descritiva de correlação e em termos de método de inquérito. A população estatística inclui 440 funcionários do Departamento Geral de Tratamento da Previdência Social na província de Teerã. O tamanho da amostra, de acordo com a fórmula de Cochran, é de 205 pessoas. Com base nos resultados do desenvolvimento do apoio aos gestores seniores, criando condições adequadas para a aquisição de conhecimento, motivando o uso da gestão do conhecimento na organização, o redesenho motivacional da cultura do sistema de desenvolvimento foram identificados como componentes da criatividade na literatura.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do conhecimento. Aprendizagem organizacional. Criatividade. Organização da Previdência Social.

¹ Universidade Islâmica Azad, Firoozkooh – Irã. Doutorando, Departamento de Administração. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0457-1105>, E-mail: davood_2416@yahoo.com

² Universidade Islâmica Azad, Firoozkooh – Irã. Professor Assistente, Departamento de Administração. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1964-3834>, Corresponding author E-mail: imankhan@iaufb.ac.ir

³ Universidade Islâmica Azad, Firoozkooh – Irã. Professor Associado, Departamento de Administração. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3693-5049>, E-mail: toragmogibi@yahoo.com

RESUMEN: Hoy en día, la mayoría de las organizaciones prestan atención a la falta de creatividad organizativa y gestión del conocimiento. Por otro lado, el aprendizaje organizacional es otro objetivo de la aplicación de la gestión del conocimiento. Por tanto, este artículo tiene como objetivo identificar las dimensiones del modelo de gestión del conocimiento basado en la creatividad y el aprendizaje organizacional en la Organización de la Seguridad Social. El presente estudio se aplica en términos de propósito, en términos de naturaleza descriptiva de correlación y en términos de método de encuesta. La población estadística incluye 440 empleados del Departamento General de Tratamiento de la Seguridad Social en la provincia de Teherán, el tamaño de la muestra según la fórmula de Cochran es de 205 personas. Con base en los resultados del desarrollo del apoyo a los altos directivos, creando las condiciones adecuadas para la adquisición de conocimientos, motivando el uso de la gestión del conocimiento en la organización, se han identificado en la literatura el rediseño motivacional de la cultura del sistema de desarrollo como componentes de la creatividad.

PALABRAS CLAVE: Gestión del conocimiento. Aprendizaje organizacional. Creatividad. Organización de la Seguridad Social.

ABSTRACT: Attention to lack of organizational creativity and knowledge management is seen in most organizations today. On the other hand, organizational learning is another goal of applying knowledge management. Therefore, this article aims to identify the dimensions of knowledge management model based on creativity and organizational learning in the Social Security Organization. The present study is applied in terms of purpose, in terms of descriptive nature of correlation and in terms of survey method. The statistical population includes 440 employees of the General Department of Social Security Treatment in Tehran province, the sample size according to Cochran's formula is 205 people. Based on the results of the development of support for senior managers, creating appropriate conditions for acquiring knowledge, motivating the use of knowledge management in the organization, motivational redesign of the development system culture have been identified as components of creativity in the literature.

KEYWORDS: Knowledge management. Organization learning. Creativity. Social Security Organization.

Introdução

Nas últimas décadas, muitos modelos de gestão do conhecimento têm sido apresentados com base em diferentes contextos organizacionais, seus objetivos e a natureza de sua organização; várias organizações tentaram implementar uma ou mais opções de vários modelos de modelos de gestão do conhecimento em sua organização. Desta forma, além de melhorar o desempenho interno da organização, alcançar vantagem competitiva e excelência organizacional.

Essa competição e vantagem organizacional mudaram de fontes tangíveis para recursos intangíveis e intangíveis, como conhecimento e seu processo de transferência (ZAREI; NOVAMIPOUR, 2016).

Alguns modelos críticos de gestão do conhecimento incluem a estrutura do processo de gestão do conhecimento Bukowitz e William (1999), a matriz de gestão do conhecimento Gamble e Blackwell (2001), o modelo do processo de gestão do conhecimento de Butha *et al.* (2008), modelo Hisig (2000), modelo Nonaka e Takeji (1995), modelo de gestão do conhecimento Lawson (2003), modelo de gestão do conhecimento Conrad e Newman e outros modelos de gestão do conhecimento.

Mas o que é essencial na aplicação de um modelo de gestão do conhecimento é com que finalidade e em que organização deve ser implementado o modelo de gestão do conhecimento? Sem dúvida, além da importância de se obter vantagem competitiva nas organizações privadas, esse tema pode não ter lugar entre as organizações governamentais, nas últimas décadas, segundo pesquisas na área de gestão do conhecimento em organizações governamentais, pesquisadores constataram que a gestão do conhecimento fortalece fatores, entre eles melhorar o desempenho, responder aos cidadãos, reduzir os gastos governamentais, reduzir ou eliminar burocracia desnecessária, reduzir o tempo de atendimento, melhorar a qualidade dos serviços públicos, aumentar a eficiência, promover a eficácia, como principais preocupações do campo do conhecimento na administração do governo (CHEN, 2006; LEAGUE; LINDSEY, 2006; WILLEM; BOANS, 2007).

Um sistema de gestão do conhecimento na organização pode aumentar o desempenho, a criatividade e a inovação (GHANBARI, 2019). Como resultado, o aprendizado contínuo resulta da combinação de conhecimento separado baseado no aprendizado em um ambiente no qual a confiança desempenha um papel importante. Além disso, fatores estruturais da gestão do conhecimento na organização afetam positivamente a criatividade (HASKELL; THEO, 2010). Por outro lado, o compartilhamento do conhecimento na organização também aumenta o valor do conhecimento, reduzindo os custos organizacionais ao diminuir a repetição de experiências passadas (WANG; WANG, 2014). Para que uma organização seja bem-sucedida, o conhecimento, como ativo, deve ser intercambiável entre os seres humanos e capaz de crescer. O conhecimento de como resolver problemas pode ser adquirido e, assim, a gestão do conhecimento será capaz de desenvolver a aprendizagem organizacional que leva à criação de outros conhecimentos (HICKS *et al.*, 2007). As organizações informadas sabem que o conhecimento é um ativo intelectual e é o único ativo que muda ao longo do tempo e, se efetivamente controlado, pode manter a criatividade e a competitividade da organização. Usar

todos os recursos intelectuais da organização pode trazer muitos benefícios. A gestão do conhecimento é o processo que auxilia as organizações a identificar, selecionar, organizar, disseminar e transmitir informações e habilidades vitais que fazem parte da história de uma organização e muitas vezes existem de forma não estruturada na organização (MAYFIELD, 2008).

Atenção para a falta de criatividade organizacional e gestão do conhecimento que se vê na maioria das organizações hoje. Essa questão causa prejuízos nas organizações e a importância vital da discussão da criatividade para as organizações. Por outro lado, é inegável o papel muito efetivo da gestão do conhecimento no surgimento da criatividade (MORTAZAVI, 1994)

Por outro lado, a aprendizagem organizacional é outro objetivo da aplicação da gestão do conhecimento; em outras palavras, a gestão do conhecimento deve ser uma ferramenta eficaz para esses dois objetivos. A aprendizagem organizacional é um fator determinante no desempenho e na sobrevivência de longo prazo da organização. Slater e Narvar (2009) acreditam que organizações em constante aprendizado terão melhores oportunidades para acompanhar e responder às necessidades dos clientes, entender e aproveitar as oportunidades de mercado e oferecer produtos e serviços adequados e direcionados, o que, por sua vez, leva a níveis mais altos de lucratividade econômica e financeira, aumento de vendas e produção. Além disso, Liao *et al.* (2015) estudos mostram que a aprendizagem organizacional formada por meio da gestão do conhecimento pode afetar positivamente o desempenho organizacional. Portanto, as organizações que aprendem mais rápido melhorarão sua capacidade estratégica, fortalecerão sua vantagem competitiva e melhorarão os resultados. Atitudes, comportamentos e estratégias de aprendizagem organizacional serão as diretrizes para o desempenho de longo prazo e excelente das organizações (HAJIZADEH, 2018)

Em relação ao aprendizado organizacional, Fiol e Lyles (1985) acreditam que ele melhora o desempenho organizacional por meio de mais conhecimento e compreensão. Esse processo ocorre com insights compartilhados. O conhecimento e os padrões mentais são feitos de conhecimentos e experiências passadas que permanecem na mente.

Alguns modelos importantes de aprendizagem organizacional incluem Watkins e Marsick (1993), Britton (1998), Miresmaeili (2007), Hejazi e Weiss (2007), Kaplan e Norton (1996), Templeton (2000), Naifeh (2007). A aprendizagem organizacional é uma das interações conscientes dos indivíduos que resulta na inteligência coletiva da organização e é também uma das abordagens sistemáticas e contingenciais da gestão (GHANBARI 2019). Portanto, pode-se dizer que as organizações bem-sucedidas produzem constantemente novos conhecimentos e os

disseminam amplamente por toda a organização e os oferecem na forma de novos serviços e tecnologias (HADIZADEH MOGHADAM *et al.*, 2013). Ao compartilhar o conhecimento, o aprendizado organizacional é destacado e, como resultado, as organizações podem alcançar um poder distinto e descobrir oportunidades criativas (GENE CHEN *et al.*, 2010). Com esses detalhes, o objetivo deste artigo é identificar as dimensões do modelo de gestão do conhecimento baseado na criatividade e aprendizagem organizacional na Organização Previdenciária.

Bases da Pesquisa

Hatami, Sabunchi e Sobhani (2013) realizaram um estudo intitulado "Apresentando um modelo de fatores-chave de sucesso para a gestão do conhecimento para aumentar a criatividade e o aprendizado organizacional no Ministério do Esporte e Juventude da República Islâmica do Irã". Com base nos resultados, os fatores de gestão do conhecimento afetam positivamente a criatividade e a aprendizagem organizacional, mas quando se examina o efeito simultâneo de variáveis independentes e dependentes, apenas dois fatores de estratégias de conhecimento e gestão de recursos humanos aumentam a criatividade e a aprendizagem organizacional. De acordo com os resultados deste estudo, 0,804 das mudanças na criatividade organizacional são influenciadas por fatores de alocação de recompensas para funcionários, estratégias e políticas baseadas no conhecimento, apoio da alta administração e gestão de recursos humanos. Por outro lado, 74% do aprendizado organizacional é afetado pela cultura organizacional, estratégias e políticas baseadas no conhecimento, gestão de recursos humanos e tecnologia da informação. Validi Pak e Sobhani (2013) apresentaram os fatores críticos de sucesso da gestão do conhecimento para aumentar a criatividade e a aprendizagem organizacional em centros educacionais de ciências aplicadas em Sanandaj. Os resultados mostraram que fortalecer e ampliar os fatores relacionados à gestão do conhecimento possibilita fortalecer a criatividade e a aprendizagem organizacional em centros de ensino de ciências aplicadas.

Pasbani (2015) apresentou um modelo para promover a criatividade e o aprendizado organizacional usando indicadores críticos de sucesso do conhecimento na indústria automotiva e força motriz. Os resultados mostraram que os principais indicadores do sucesso da gestão do conhecimento têm um efeito no aumento da criatividade da organização na indústria automotiva e na força motriz da província do Azerbaijão Oriental. Além disso, os principais indicadores de sucesso da gestão do conhecimento têm um efeito positivo significativo no aumento do aprendizado organizacional nas indústrias automotiva e de direção.

Leah e Wu (2009) realizaram outro estudo intitulado “Gestão do conhecimento e inovação: o papel mediador da aprendizagem organizacional”. Com base em evidências empíricas, descobrimos que as empresas devem implementar integralmente a gestão do conhecimento e estar associada ao aprendizado organizacional, então a inovação organizacional se expande. Se uma organização ignora o aprendizado organizacional, a gestão do conhecimento não promove diretamente a inovação organizacional. Portanto, a aprendizagem organizacional desempenha um papel essencial na vinculação da gestão do conhecimento e da inovação organizacional. Mais especificamente, a aprendizagem organizacional liga as fraquezas entre a gestão do conhecimento e a inovação organizacional. Dasgupta e Gupta (2009) realizaram um estudo intitulado "Criatividade nas Organizações: Uma Revisão do Papel da Aprendizagem Organizacional e da Gestão do Conhecimento". Pesquisas anteriores sugerem que o conhecimento tácito pode ser gerenciado indiretamente gerenciando os vários fatores que contribuem para a cultura, estrutura, tecnologia e liderança de uma organização. Apresenta-se um modelo introdutório que destaca o papel da aprendizagem organizacional e da gestão do conhecimento na inovação. Esse modelo enfatiza a importância de uma estrutura flexível e adaptativa, uma cultura de confiança e compartilhamento de conhecimento, uma forte rede de tecnologia e uma liderança comprometida em promover e desenvolver conhecimento e aprender na organização, o que é um pré-requisito para inovação e criação de novos conhecimentos. Uma estratégia de gestão do conhecimento alinhada à estrutura, cultura, processos e infraestrutura tecnológica da organização fomenta a inovação e a criatividade. Alegre *et al.* (2013) realizaram um estudo intitulado "Gestão do conhecimento e criatividade organizacional em empresas de biotecnologia". Neste estudo, para a gestão do conhecimento, são considerados dois componentes de disseminação do conhecimento e armazenamento do conhecimento, e concluiu-se que a gestão do conhecimento tem um efeito positivo na criatividade.

Marques *et al.* (2016) realizaram um estudo intitulado “Gestão estratégica do conhecimento, criatividade e desempenho” na indústria do calçado de Portugal. Neste estudo, para a gestão do conhecimento, foram definidos dois indicadores de gestão do conhecimento, codificação, personalização e criatividade em dois componentes técnicos e não técnicos. Os resultados mostraram que a gestão do conhecimento usando a criatividade pode ter um efeito positivo no desempenho das organizações.

Metodologia de Pesquisa

O presente estudo é aplicado em termos de finalidade porque o presente estudo busca um modelo de gestão de recursos humanos na organização, em termos de natureza descritiva do tipo correlação, o método de biblioteca foi utilizado para revisar a Literatura e informações secundárias, e em termos de método de execução é um survey. A população estatística inclui o pessoal do Departamento Geral de Tratamento da Previdência Social da Província de Teerã no número de 440 pessoas, que de acordo com o número da população de acordo com a fórmula de Cochran e Krejcie e Morgan, 205 pessoas são selecionadas como amostra. Com o objetivo de coletar dados revisando e estudando a Revisão de Literatura e pesquisas de elite que possuem conhecimento de gestão de recursos humanos. Por fim, foi elaborado um questionário elaborado pelo pesquisador, que incluiu 84 itens em 27 categorias na forma de uma escala Likert de cinco pontos de concordo totalmente a discordo totalmente, conforme segue:

Para a variável criatividade organizacional 11 componentes (Desenvolvimento de capacidades intelectuais, redesenho do sistema motivacional, avaliação de necessidades e treinamento prático, criação de infraestrutura para facilitar a criatividade, reestruturação para facilitar a inovação e criatividade, mudar o sistema de recrutamento de mão de obra baseado no recrutamento criativo, desenvolver uma cultura de aceitação da mudança, desenvolvimento da criatividade baseada em processos, desenvolvimento da criatividade comportamental, desenvolvimento da criatividade executiva, desenvolvimento da criatividade técnica) e 33 itens.

Para a variável Gestão do conhecimento, 9 componentes (Gestão do conhecimento, Desenvolvimento da cultura organizacional na direção da gestão do conhecimento organizacional, motivar a aplicação da gestão do conhecimento na organização, desenvolver a tecnologia da organização, incentivar a participação do conhecimento dos funcionários, empoderamento, reengenharia dos processos organizacionais para gestão do conhecimento organizacional, criando plataformas apropriadas para aquisição de conhecimento, organização do conhecimento, refinamento e externalização do conhecimento, apoio à alta administração, criação de processos de socialização do conhecimento) e 29 itens.

Para a variável de aprendizagem da organização 7 componentes (Desenvolver as habilidades dos funcionários seguindo a visão e as missões da organização, participação dos funcionários na aprendizagem, formação de equipes para facilitar a aprendizagem, desenvolvimento de processos de liderança participativa, criação de processos de aprendizagem adaptativos, criação de processos de aprendizagem normativos, desenvolvimento da cultura de aprendizagem organizacional) e 22 itens.

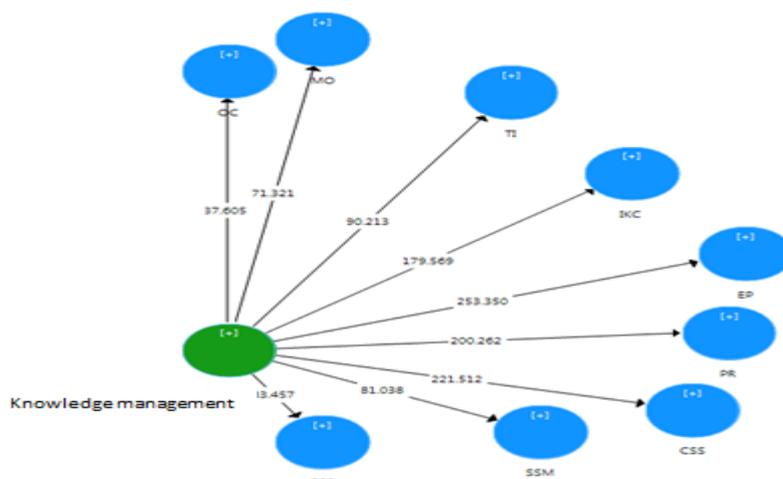
O valor alfa de Cronbach dos componentes foi calculado pelo software SPSS maior que 0,7, o que indica a coordenação interna dos itens e a confirmação da confiabilidade. Para analisar os dados, utilizou-se a análise fatorial confirmatória com o software pls.

Resultados da pesquisa

O modelo de análise fatorial confirmatória das variáveis é observado em dois modos de estimação dos coeficientes padrão e significância dos coeficientes nas figuras a seguir. A carga fatorial de cada componente deve ser pelo menos superior a 0,7. Todos os valores de t estão acima de 1,96 e aprovados.

Análise fatorial de variáveis de aprendizagem organizacional:

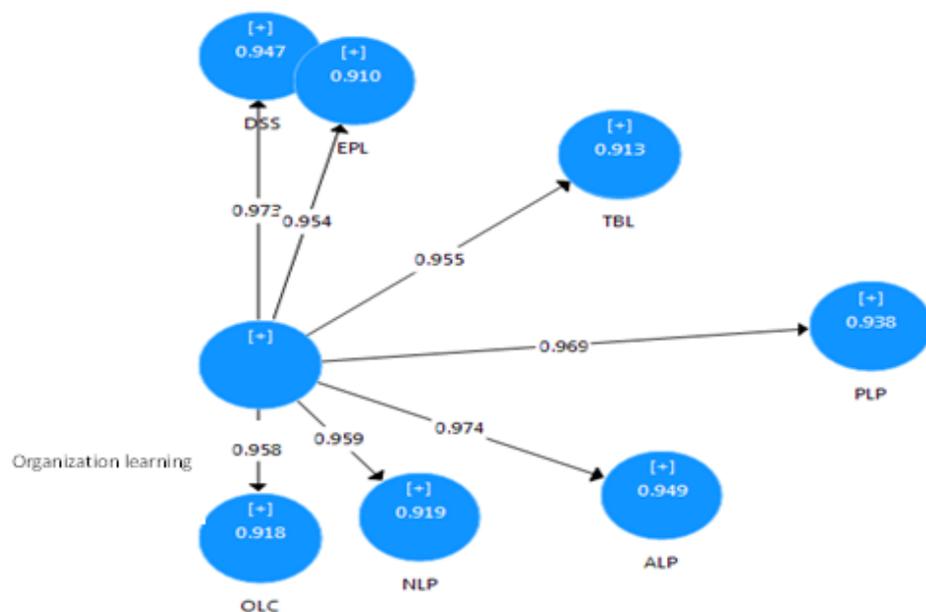
Figura 1 – Modelo reflexivo externo na estimativa de coeficiente padrão (Gestão do conhecimento)



Fonte: Elaborado pelos autores

Análise fatorial da variável criatividade organizacional:

Figura 2 – Modelo reflexivo externo no estado significativo dos coeficientes (Gestão do conhecimento)



Fonte: Elaborado pelos autores

Tabela 1 – Teste as cargas fatoriais dos itens

Indicadores	Gestão do conhecimento	do aprendizagem organizacional	criatividade organizacional
Amq1	0,895	0,872	0,878
Amq2	0,890	0,851	0,878
Amq3	0,840	0,746	0,770
BMq4	0,588	0,443	0,481
BMq5	0,873	0,789	0,809
BMq6	0,914	0,857	0,875
CMq7	0,841	0,766	0,778
CMq8	0,909	0,829	0,850
CMq9	0,863	0,775	0,795
DMq10	0,926	0,867	0,889
DMq11	0,924	0,892	0,919
DMq12	0,915	0,909	0,905
Emq13	0,901	0,806	0,845
Emq14	0,788	0,670	0,708
Emq15	0,911	0,827	0,854
Emq16	0,915	0,903	0,905
Emq17	0,918	0,910	0,907
Emq18	0,873	0,804	0,810
FMq19	0,894	0,815	0,802
FMq20	0,925	0,873	0,883
FMq21	0,935	0,902	0,920
GMq22	0,941	0,878	0,891

Indicadores	Gestão conhecimento	do aprendizagem organizacional	criatividade organizacional
GMq23	0,910	0,902	0,907
GMq24	0,910	0,902	0,904
HMq25	0,884	0,826	0,812
HMq26	0,920	0,847	0,875
Imq27	0,928	0,908	0,905
Imq28	0,871	0,801	0,804
Imq29	0,910	0,903	0,901
Alq30	0,903	0,951	0,930
Alq31	0,882	0,940	0,918
Alq32	0,896	0,949	0,915
BLq33	0,878	0,943	0,916
BLq34	0,863	0,932	0,909
CLq35	0,805	0,898	0,884
CLq36	0,898	0,924	0,905
CLq37	0,921	0,939	0,923
DLq38	0,888	0,944	0,922
DLq39	0,896	0,933	0,917
DLq41	0,866	0,932	0,911
Elq42	0,899	0,948	0,927
Elq43	0,922	0,941	0,931
Elq44	0,915	0,932	0,927
FLq45	0,901	0,917	0,915
FLq46	0,881	0,914	0,898
FLq47	0,877	0,930	0,915
GLq48	0,875	0,888	0,803
GLq49	0,887	0,934	0,932
GLq50	0,807	0,882	0,801
GLq51	0,886	0,923	0,920
Acq52	0,876	0,904	0,920
Acq53	0,876	0,923	0,928
Acq54	0,908	0,930	0,942
BCq55	0,885	0,928	0,936
BCq56	0,877	0,931	0,932
CCq57	0,810	0,861	0,901
CCq58	0,893	0,858	0,894
CCq59	0,906	0,933	0,937
DCq60	0,915	0,908	0,931
DCq61	0,902	0,918	0,924
DCq62	0,901	0,923	0,926
DCq63	0,898	0,936	0,937
Ecq65	0,907	0,927	0,934
Ecq66	0,907	0,920	0,922
FCq67	0,882	0,911	0,914
FCq68	0,917	0,916	0,931
FCq69	0,862	0,808	0,905
FCq70	0,896	0,928	0,931
GCq71	0,909	0,914	0,928
GCq72	0,733	0,767	0,790
GCq73	0,920	0,917	0,930

Indicadores	Gestão do conhecimento	do aprendizagem organizacional	criatividade organizacional
GCq74	0,872	0,843	0,880
HCq75	0,915	0,904	0,922
HCq76	0,889	0,935	0,937
HCq77	0,906	0,931	0,941
Icq78	0,881	0,906	0,936
Icq79	0,904	0,918	0,939
JCq80	0,880	0,924	0,929
JCq81	0,892	0,890	0,909
KCq82	0,882	0,879	0,901
KCq83	0,872	0,889	0,902
KCq84	0,891	0,882	0,904

Fonte: Elaborado pelos autores

Teste de Fornell e Larcker

De acordo com a Tabela 2 (teste de Fornell e Larcker, todos os quadrados da AVE das variáveis são maiores que a correlação dessa variável com outras variáveis, portanto, a validade divergente também é confirmada.

Tabela 2 – Teste de qualidade do modelo de medição reflexiva ou índice de assinatura

	Gestão do conhecimento	criatividade organizacional	aprendizagem organizacional
Gestão do conhecimento	0,989		
criatividade organizacional	0,902	0,919	
aprendizagem organizacional	0,901	0,907	0,928

Fonte: Elaborado pelos autores

Felizmente, os valores de CV COM do modelo de medição das variáveis de pesquisa são superiores a 0,35, o que está em um nível forte. Portanto, o modelo de mensuração da pesquisa tem uma boa qualidade.

Tabela 3 – Teste de qualidade do modelo de medição reflexiva

Variável	CV COM
Gestão do conhecimento	0,725
aprendizagem organizacional	0,791
criatividade organizacional	0,777

Fonte: Elaborado pelos autores

- Com base nos resultados do desenvolvimento tecnológico da organização, as componentes da gestão do conhecimento estão alinhadas com o desenvolvimento das competências dos colaboradores seguindo a visão e as missões da organização.

- O desenvolvimento do suporte dos gestores seniores para os componentes de Gestão do Conhecimento foi identificado com o desenvolvimento de processos de liderança participativa a partir dos componentes de aprendizagem e o desenvolvimento de criatividade baseada em processos a partir dos componentes de criatividade na literatura.

- A criação de processos de socialização do conhecimento a partir das componentes da Gestão do Conhecimento com a criação de processos normativos de aprendizagem a partir das componentes da aprendizagem e a alteração do sistema de recrutamento de recursos humanos com base no recrutamento de forças criativas a partir das componentes da criatividade na literatura são conhecidos.

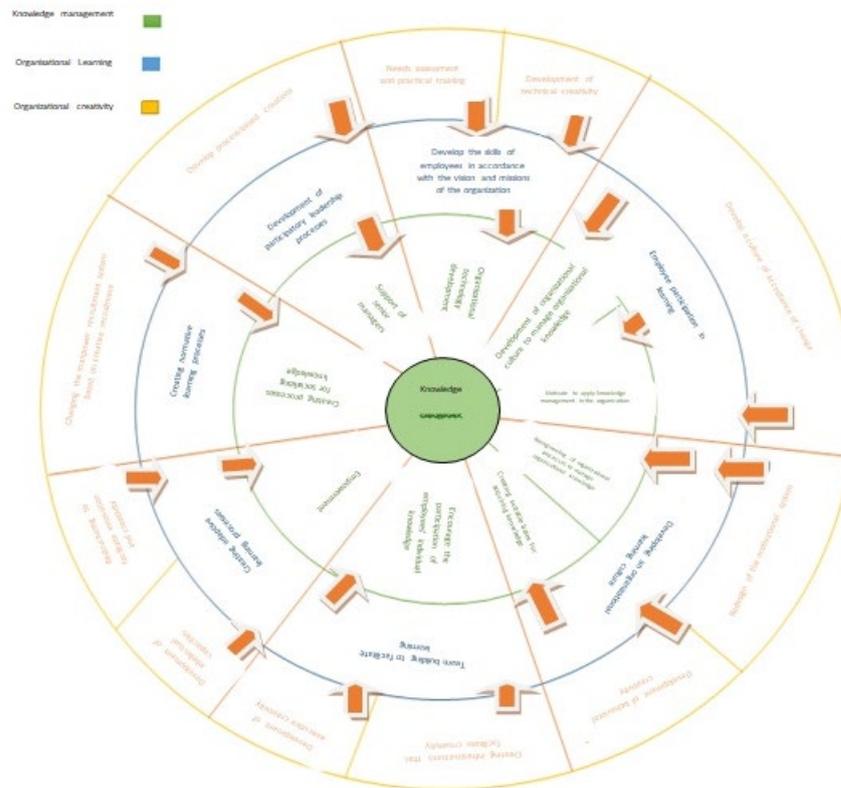
- Empoderamento dos componentes de gestão do conhecimento através da criação de processos adaptativos de componentes de aprendizagem e reestruturação para facilitar a inovação e criatividade, desenvolvimento de capacidades intelectuais de componentes de criatividade foram identificados na literatura.

- Incentivar a participação dos colaboradores no conhecimento dos componentes de Gestão do Conhecimento com team building para facilitar a aprendizagem dos componentes de aprendizagem e desenvolvimento da criatividade executiva, criando um facilitador da criatividade dos componentes da criatividade são reconhecidos na literatura.

- Criação de contextos apropriados para aquisição de conhecimento, reengenharia de processos organizacionais para gestão do conhecimento a partir dos componentes da gestão do conhecimento com o desenvolvimento da cultura de aprendizagem organizacional a partir dos componentes da aprendizagem e desenvolvimento da criatividade comportamental, redesenho do sistema motivacional a partir dos componentes da criatividade são reconhecidos na literatura.

- Motivação para aplicar a gestão do conhecimento na organização, desenvolvimento da cultura organizacional para a gestão do conhecimento organizacional dos componentes da gestão do conhecimento com a participação dos funcionários na aprendizagem dos componentes da aprendizagem e desenvolvimento de uma cultura de aceitação da mudança dos componentes da criatividade são reconhecidos na literatura.

Figura 3 – Modelo conceitual proposto de pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores

Conclusão

De acordo com o modelo final de pesquisa para o desenvolvimento da cultura organizacional para a gestão do conhecimento, que é um dos componentes da gestão do conhecimento, as seguintes medidas devem ser tomadas para a participação dos funcionários na aprendizagem e no desenvolvimento de uma cultura de aceitação da mudança de criatividade:

- A organização deve usar a gestão do conhecimento para definir seus valores e crenças para que todos os funcionários estejam cientes deles.
- Para que a organização progrida e alcance seus objetivos finais, é necessário reunir e consultar os colaboradores da organização.
- A organização deve medir o desempenho dos funcionários com base na extensão de sua participação nos assuntos da organização.
- Funcionários e organizações precisam conhecer as necessidades internas e externas dos clientes.

- O pensamento sistêmico é uma necessidade de qualquer organização que deve ser treinada para os funcionários; também, os modelos mentais dos funcionários devem ser alterados com base no pensamento sistêmico.

De acordo com o modelo final de pesquisa para motivar a aplicação da gestão do conhecimento na organização, que é um dos componentes da gestão do conhecimento, as seguintes etapas devem ser tomadas para envolver os funcionários no aprendizado e no desenvolvimento de uma cultura de aceitação da mudança de criatividade:

- A organização deve encorajar os funcionários a repassar o conhecimento adquirido para o sucesso da organização a outros e criar oportunidades para a participação dos funcionários.

- O treinamento dos funcionários para a participação nos assuntos organizacionais é muito importante, e o conhecimento dos funcionários deve ser constantemente atualizado e atualizado.

- Incentivar os funcionários a adquirir conhecimento na organização e criar novas perspectivas sobre esse assunto na mente dos funcionários.

- A organização deve usar a liderança para gerenciar a organização que é transformadora porque essa liderança pode orientar os funcionários na direção certa e levar aos objetivos da organização.

De acordo com o modelo final de pesquisa para o desenvolvimento da tecnologia organizacional, que é um dos componentes da gestão do conhecimento, as seguintes medidas devem ser propostas para desenvolver as habilidades do pessoal adequadas à visão e missão da organização e avaliação de necessidades e treinamento prático, e desenvolvimento de criatividade técnica para criar criatividade na organização:

- Equipar sua organização com novas tecnologias para usá-las para facilitar e expandir as comunicações internas e externas. Como resultado, cria uma vantagem competitiva e se diferencia dos concorrentes.

- Usando a nova tecnologia e treinando os funcionários com essa tecnologia, para poderem acessar facilmente as informações existentes e fazer o melhor uso delas.

- A organização deve definir sua visão para os funcionários, treiná-los e conduzi-los à visão e ao objetivo da organização, criando uma nova atitude.

- No sistema educacional da organização, mudanças devem ser feitas de acordo com as novas tecnologias, e novos e inovadores serviços educacionais devem ser desenvolvidos.

- Todas as deficiências nas habilidades exigidas pela organização devem ser identificadas e abordadas, e ter habilidades técnicas em uma área específica da organização também pode ser muito eficaz.

- Para ter criatividade técnica na organização, você pode usar a inteligência artificial, uma nova discussão no mundo ou um modelo da natureza.

De acordo com o modelo final de pesquisa para empoderamento, que é um dos componentes da gestão do conhecimento, as seguintes medidas devem ser sugeridas para criar processos de aprendizagem adaptativos e desenvolver a capacidade intelectual, e reestruturar para facilitar a inovação e a criatividade para criar criatividade na organização:

- A organização deve integrar aprendizagem e treinamento na organização e estabelecer conexões interpessoais para reflexão. Por outro lado, a organização deve criar uma plataforma de diálogo e discussão entre as pessoas.

- É necessário que a organização defina claramente os deveres dos funcionários, aumente os deveres de trabalho das pessoas, dê aos funcionários independência no desempenho de suas funções e remova as restrições e obstáculos dos funcionários.

- A organização ambiental deve criar confiança, intimidade e honestidade para os funcionários e apreciar seus esforços.

- A organização deve se adaptar às mudanças internas e externas e, para essa adaptação ambiental, a organização deve utilizar estratégias adequadas para essas mudanças.

- É melhor criar processos organizacionais adequados para criar ideias na organização e definir metas para melhorar esses processos.

- A estrutura organizacional e os processos de trabalho devem ser constantemente alterados seguindo as últimas tecnologias do mundo.

De acordo com o modelo final de pesquisa, a fim de criar bases adequadas para aquisição de conhecimento, organização do conhecimento, refinamento e externalização do conhecimento, que é um dos componentes da gestão do conhecimento, as seguintes medidas devem ser propostas para desenvolver a cultura de aprendizagem organizacional e redesenhar o sistema motivacional e desenvolver a criatividade comportamental para criar criatividade na organização:

- A gestão do conhecimento deve ser desenvolvida de forma prática na organização.

- É necessário identificar e identificar os conhecimentos e habilidades necessários para a organização e fortalecer a expertise necessária para a organização.

- Para medir o progresso dos funcionários, a organização deve estabelecer critérios para o conhecimento dos indivíduos.
- A organização deve formar círculos de aprendizagem para seus funcionários para proporcionar um ambiente de aprendizagem para que o conhecimento das pessoas esteja atualizado e para motivar esse aprendizado nos funcionários.
- A organização deve treinar e incentivar os funcionários a terem novos comportamentos de trabalho de acordo com as novas necessidades e mudanças da organização e incentivá-los a fazê-lo.

REFERENCES

- ALEGRE, J.; SENGUPTA, K.; LAPIEDRA, R. Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry. **International Small Business Journal**, v. 31, n. 4, p. 454-470, 2013.
- DASGUPTA, M.; GUPTA, R. K. Innovation in organizations: A review of the role of organizational learning and knowledge management. **Global Business Review**, v. 10, n. 2, p. 203-224, 2009.
- FIOL, C. M.; LYLES, M. A. Organizational learning. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 4, p. 803-813, 1985.
- GARTNER, W. B. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. **Academy of Management Review I**, p. 696-706, 1985.
- HATAMI, S.; SABUNCHI, R.; SOBHANI, Y. Presenting the model of key success factors of Knowledge management in order to increase creativity and organization learning in the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. **Sport Management**, n. 2, p. 253-266, 2013.
- LIAO, S. H.; WU, C. C. The relationship among knowledge management, organizational learning, and organizational performance. **International journal of business and management**, v. 4, n. 4, p. 64-76, 2009.
- MARQUES, C. S. *et al.* Strategic knowledge management, innovation and performance: a qualitative study of the footwear industry. **Journal of the Knowledge Economy**, v. 7, n. 3, p. 659-675, 2016.
- MIRESMAILI, A. Study and comparison of Knowledge management and organization learning in smart schools and normal schools in Tehran. **Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences**, n. 2, p. 149-169, 2007.
- PASBANI, M. Presenting a model to promote creativity and organization learning using key indicators of knowledge management success in the automotive and propulsion industries. **Productivity management**, n. 35, p. 195-212, 2015.

Como referenciar este artigo

ABBASI, D.; IMANKHAN, N.; MOGIBI, T. Identificar as dimensões do modelo de gestão do conhecimento baseado na criatividade e aprendizagem organizacional na organização da segurança social. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 25, n. esp. 5, p. 3335-3351, dez. 2021. e-ISSN:1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.5.16012>

Submetido em: 13/03/2021

Revisões requeridas em: 23/07/2021

Aprovado em: 19/11/2021

Publicado em: 30/12/2021

Processamento e edição: Editoria Ibero-Americana de Educação.

Revisão, formatação, padronização e tradução.