



نقش فرایند مدیریت دانش در یادگیری سازمانی اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

رؤیا کرمی دارابخانی^۱، فاطمه ارتیاعی^۲، سید یوسف حجازی^۳

چکیده

هدف از انجام مطالعه حاضر، تبیین رابطه بین فرایند مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس استان تهران می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس استان تهران می‌باشند. تعداد این افراد ۷۰ نفر بود که به روش سرشماری برای انجام مطالعه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود. برای تعیین روایی پرسشنامه از نقطه نظرات و پیشنهادات اساتید دانشگاه استفاده گردید و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور ۰/۹۵ به دست آمد. نتایج تحلیل مسیر حاکی از آن بود که مؤلفه‌های مدیریت دانش به ترتیب اهمیت اثرگذاری بر یادگیری سازمانی عبارتند از؛ در اختیار گرفتن دانش با اثرکل ۷۴/۷ درصد، کاربرد دانش با اثرکل ۵۸/۲ درصد، انتشار دانش با اثرکل ۵۱/۶ درصد، ذخیره‌سازی دانش با اثرکل ۲۴/۵ درصد، خلق دانش با اثرکل ۲۰/۰ درصد، سازماندهی دانش با اثرکل ۱۹/۴ درصد. در مجموع مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی ۸۵/۵ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس را تبیین نمودند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، اعضا هیئت علمی، دانشکده کشاورزی.

^۱ دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

^۲ عضو هیئت علمی مجتمع آموزش عالی سراوان و دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

^۳ استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران



مقدمه

توسعه و گسترش روزافزون علوم و فنون، پیچیده‌تر شدن عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و مطرح شدن اندیشه‌های نو، عدم قطعیت و تغییرات مداوم در دنیا ایجاب می‌کند که سازمان‌ها با افزایش یادگیری بتوانند خود را با تحولات سریع انطباق دهند و به‌موقع به محرک‌های محیطی پاسخ گویند و با کسب دانش و اطلاعات گسترده به‌صورت پویا و زنده به حیات خود ادامه دهند. موسسات آموزش عالی به‌عنوان سازمان‌هایی که عمده‌ترین رسالت آن‌ها تولید دانش و پرورش منابع انسانی و تامین نیروی کار موردنیاز جامعه می‌باشد بیش از هر سازمان دیگری نیاز به همگامی با این تغییرات را دارا می‌باشند (Marquardt, ۱۹۹۶).

یادگیری سازمانی فرایندی هوشیارانه، هدفمند، متعامل و پویا، مستمر، مداوم و رشدیابنده است که از بازخوردی مداوم، سریع، مؤثر در سطوح فردی، گروهی و سازمانی برخوردار است و تحت‌تاثیر فرایندهای ادراکی و نیز شالوده دانستن یا منابع فرهنگی مورداستفاده افراد عمل می‌کند و هدفش کامیابی افراد و سازمان است (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

در حالی که نظام‌های آموزشی زیربنای هرگونه تغییر و پیشرفت می‌باشند، چنانچه در عصر رقابتی امروز توان همگامی با سایر بخش‌های صنعتی، اقتصادی و ... را نداشته باشد کارکردهای خود را زیر سؤال خواهند برد و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند پیشگام هرگونه تغییر باشند. در نتیجه موفقیت یک سازمان در همگامی با تغییرات را یادگیری آن سازمان تعیین می‌کند (Marquardt, ۲۰۰۲). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمان‌هایی هستند که در برنامه‌های توسعه موردتوجه خاصی قرار گرفتند. دانشگاه‌ها در آستانه هزاره سوم، نقش انحصاری تولید و خلق دانش را از دست خواهند داد و سیستم‌های فرادانشگاهی، سازمان‌های یادگیری و سایر مؤسسات موازی، به تولید و خلق دانش جدید خواهند پرداخت. لاجرم، ضرورت آمادگی دانشگاه‌ها در امر چگونگی ارتباطات با این مؤسسات، امری حیاتی و کلیدی خواهد بود (زیرک، ۱۳۸۴). نکات ذکرشده ضرورت آمادگی و یادگیری دانشگاه‌ها را جهت پاسخگویی به رسالت‌های جدید روشن می‌سازد. در حالی که به مفاهیم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در صنعت بسیار توجه شده است، توجه نسبتاً کمی به کاربرد مدیریت دانش در آموزش عالی شده است. این در حالی است که مأموریت مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها انتقال از طریق علم از طریق پرورش نیروهای متخصص و تحصیلکرده، و هدف آن توسعه آموزش عالی با تاکید بر سرمایه‌های انسانی است (Civi, ۲۰۰۰).

یادگیری سازمانی عبارتست از تمامی روش‌ها، سازوکارها و فرایندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می‌شوند (Mayo, ۱۹۹۴). یادگیری سازمانی در گروه به اشتراک گذاشتن دانش، باورها، مفروضات (فرهنگ) درمیان افراد و تیم‌هاست (آرگریس، ۱۹۹۹). یادگیری سازمانی از تکرار فرایندهای درونی و بیرونی شدن حاصل می‌شود (Nonaka, ۱۹۹۱). یادگیری سازمانی عبارت است از رشد بینش و تجدید ساختاردهی و بازنگری موفقیت‌آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می‌شود. (Simon, ۱۹۹۱). داوس با در نظر گرفتن مکانی که در سازمان، یادگیری رخ می‌دهد به دو نوع یادگیری اشاره می‌کند: ۱- یادگیری سطح پایین که هدفش توسعه و بهبود روابط میان فردی افراد در سطوح پایین سازمان بوده و کوتاه مدت و کم وسعت است. ۲- یادگیری سطح بالا که هدفش توجه به قوانین و هنجارهاست (Dawes, ۲۰۰۳). با توجه به دیدگاه‌های دانشمندان همچون سنگه (۱۹۹۰)، داجسون (۱۹۹۳)، گرانتهم (۱۹۹۳)، سایمون (۱۹۹۱)، آرگریس و شون (۱۹۷۸)، شریو استاوا (۱۹۸۳)، فایول ولایلز (۱۹۸۵)، جورج هوپر (۱۹۹۱)، نوناکا، اندرمایو (۱۹۹۴)، باب گانز (۱۹۹۶)، پراست و باشل (۱۹۹۶)، مایکل جی مارکوآرت (۱۹۹۵) و ادگار شاین (۱۹۹۳) مهم‌ترین ویژگی‌های یادگیری سازمانی را می‌توان چنین بیان کرد: فرآیندی هوشیارانه، هدفمند، پیچیده، پویا و رشدیابنده و متأثر از مفاهیم زندگی اجتماعی افراد است. بنابراین یادگیری سازمانی از تلاقی دانش ضمنی و آشکار به‌واسطه تعامل کارکنان، بخش‌ها یا تیم‌های مختلف یک سازمان با یکدیگر به‌وجود می‌آید. به گفته لائوسون (۲۰۰۳)، مدیریت دانش فرایندی در ارتباط با خلق، شناسایی، گزینش، سازماندهی، ذخیره‌سازی، انتشار، کاربرد و انتقال اطلاعات و مهارت‌ها در درون یک سازمان به جهت پشتیبانی و بهبود عملکرد می‌باشد. هدف مدیریت دانش یکپارچه‌سازی و ارتقا دانش درون سازمان و برون سازمان در تمام زمان‌ها به منظور مطابقت با تغییرات محیط درونی و برونی سازمان و حل مشکلات موجود سازمان و هم‌چنین نوآوری برای توسعه کسب‌وکار است. برای دستیابی به این اهداف و پیشینه‌سازی توانایی و قابلیت‌های منابع انسانی، سازمان باید جو یادگیرنده‌ای را فراهم کند.

حوزه فعالیت مدیریت دانش نزدیکی بسیاری با یادگیری سازمان‌ها و سازمان یادگیرنده دارد. تعدادی از صاحب‌نظران معتقدند که اصولاً مدیریت دانش و یادگیری سازمانی دو رویکرد هستند که به راحتی قابل تلفیق هستند. یادگیری سازمانی و مدیریت دانش هر دو نقش اساسی و استراتژیک



در موفقیت سازمان دارند؛ که سازمان را قادر می‌سازند تا سریعتر و موثرتر از رقبای خود به تحصیل و بکارگیری دانش بپردازند که این مهم منجر به خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود (محمدی و خانلری، ۱۳۸۴). مطالعات مختلفی در داخل و خارج از کشور به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مک الوری (۲۰۰۴)، در مقاله‌ای رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه نزدیکی میان این دو مقوله و زمینه‌های کاریشان وجود دارد.

هولند (۲۰۰۳)، در بررسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین‌المللی چنین بیان می‌دارد: تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقاء بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است. در بخش توسعه، بهره‌وری سازمانی نیز مهم است.

در پژوهش لورمانس (۲۰۰۲)، بیان شده است که مدیریت دانش، پیش نیاز خلق یک سازمان یادگیرنده بوده و برخی مدیریت دانش را گامی فراسوی خلق سازمان یادگیرنده می‌دانند.

نیف (۲۰۰۱)، پژوهشی را با عنوان مقایسه سطوح بلوغ یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های سنتی و غیرسنتی در دانشگاه ویسکانسین انجام داد. در این پژوهش ابعاد عمده یادگیری سازمانی عبارت بودند از: چشم‌انداز، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری، توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان. نتایج تحقیق نشان داد که دانشگاه‌هایی که از روش‌های مدرن آموزشی استفاده می‌کنند در ابعاد فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از سطوح یادگیری بالاتری نسبت به دانشگاه‌های سنتی برخوردار بوده‌اند. علاوه بر این تحقیق فوق نشان داد که دانشگاه‌های صنعتی نسبت به سایر دانشگاه‌ها یادگیری سازمانی بیشتری داشته‌اند.

چائوهانگ (۱۹۹۹)، در پژوهش خود با عنوان مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده، دریافت که امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان و مشتریان به وجود می‌آید.

مهاجران و همکاران (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در میان اعضا هیات علمی دانشگاه ارومیه پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داد میان مؤلفه‌های مدیریت دانش با ابعاد یادگیری رابطه معناداری وجود دارد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان: رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان به این نتیجه دست یافتند که بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و هم‌چنین نمره یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان ضعیف است.

سلیمی (۱۳۸۸)، در پژوهشی به بررسی مؤلفه‌های مدل دانشگاه یادگیرنده در دانشکده کشاورزی دانشگاه فردوسی مشهد پرداخته‌است. یافته‌های تحقیق نشان داد که سازمان یادشده در حال حاضر از لحاظ سازمانی به میزان متوسط از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار است و با وضعیت مطلوب خود فاصله دارد.

نتایج پژوهشی که توسط حسن بیگی در سال ۱۳۸۷ با عنوان ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فروگاه‌های کشور انجام شد نشان داد که برخی عوامل کلیدی مدیریت دانش موجب افزایش یادگیری سازمانی می‌شوند.

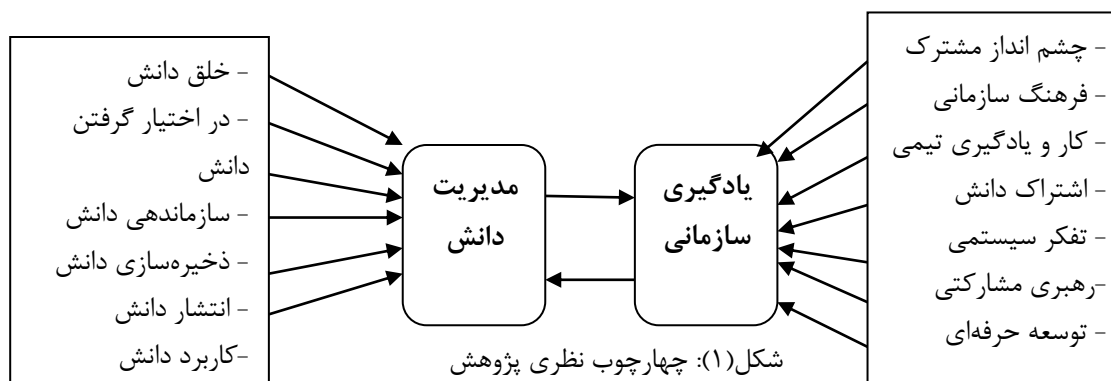
نتایج تحقیق ناد (۱۳۸۷)، نیز نشان داده‌است که بین مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار رابطه معناداری وجود دارد.

حجازی و ویسی (۱۳۸۶)، در پژوهشی به ارزیابی سطح یادگیری سازمانی و تبیین مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان داد که یادگیری فردی؛ یعنی توانمندسازی اعضای هیئت علمی به جانب دیدگاه مشترک، پاسخگویی و آگاه‌سازی بیرونی بیشترین نقش را در تبیین واریانس و سطح یادگیری سازمانی دارند و یادگیری تیمی و سازمانی در اولویت‌های بعد قرار دارند.

در پژوهشی دیگر که توسط هاشمی (۱۳۸۵)، با عنوان بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهرسازی انجام گرفت عوامل اصلی در مورد یادگیری سازمانی شناسایی شد.

نمکی و همکاران (۱۳۸۴)، در پژوهش خود با عنوان مدیریت دانش رمز اثربخشی سازمان یادگیرنده، به این نتیجه رسیدند که سازمان یادگیرنده با مدیریت فرایند یادگیری سازمان، بستری مناسب برای پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌باشد و از سوی دیگر، مدیریت دانش نیز با نقش آسان‌سازی یادگیری سازمانی در مرکز سازمان یادگیرنده قرار گرفته‌است و به هرچه اثربخش‌تر شدن و موفق‌تر عمل کردن آن کمک می‌کند. هدف کلی این پژوهش، بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس استان تهران می‌باشد، که در این راستا اهداف اختصاصی زیر دنبال می‌شود؛

- بررسی وضعیت یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس،
- بررسی وضعیت مدیریت دانش در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس،
- تبیین رابطه بین مولفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس.



روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است و از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس استان تهران تشکیل می‌دهند. در انجام این تحقیق از روش سرشماری استفاده گردید و تعداد ۷۰ پرسشنامه توزیع گردید که ۶۵ عدد از آن‌ها قابل استفاده بود. به منظور گردآوری اطلاعات در بخش نظری پژوهش از روش مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد و به منظور سنجش دیدگاه اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس در مرحله میدانی از پرسشنامه استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل سه بخش می‌باشد: سوالات عمومی (سن، جنسیت و رتبه علمی)، پرسشنامه یادگیری سازمانی (۳۱ سؤال) و پرسشنامه مدیریت دانش (۲۴ سؤال). در این بخش پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) که براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده است، مبنای کار قرار گرفت و متناسب با اعضا هیئت علمی دانشگاه تعدیل و بازسازی گردید و سپس با حاصل جمع پاسخ‌های داده شده به گویه‌ها، نمره مربوط به هر مولفه در مقیاس شبه فاصله‌ای بدست آمد. روایی ظاهری پرسشنامه توسط اعضا هیئت علمی دانشگاه تهران مورد تایید قرار گرفت و به منظور برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و میزان این ضریب ۰/۹۵ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب ابزار بود. تحلیل داده‌های مورد نظر با استفاده از روش‌های تحلیل توصیفی، تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر با کمک نرم افزار SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها

الف- بررسی وضعیت یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس: میانگین یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس ۳/۴۷ می‌باشد که نشان‌دهنده سطح متوسط یادگیری سازمانی در جامعه آماری مورد بررسی است. هم‌چنین از بررسی مولفه‌های هفتگانه یادگیری سازمانی در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس نتایج زیر بدست آمد:



جدول (۱): نتایج حاصل از بررسی وضعیت مؤلفه های یادگیری سازمانی در دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس

| مؤلفه | میانگین | ضریب تغییرات اولویت |
|---------------------------|---------|---------------------|
| چشم انداز مشترک | ۳/۲۸ | ۰/۲۰۷ |
| فرهنگ سازمانی | ۳/۵۵ | ۰/۲۲۶ |
| کار و یادگیری تیمی | ۳/۳۴ | ۰/۱۷۶ |
| اشتراک دانش | ۳/۴۱ | ۰/۱۸۱ |
| تفکر سیستمی | ۳/۶۰ | ۰/۲۲۵ |
| رهبری مشارکتی | ۳/۳۷ | ۰/۲۸۷ |
| توسعه شایستگی های کارکنان | ۳/۷۵ | ۰/۰۹۳ |

میزان ضریب تغییرات توسعه شایستگی های کارکنان از سایرین پایینتر است (۰/۰۹۳) لذا توسعه شایستگی های کارکنان در دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس از اهمیت بیشتری برخوردار است و رهبری مشارکتی که بیشترین میزان ضریب تغییرات را دارد (۰/۲۸۷) دارای اهمیت کمتری نسبت به دیگر گویه های یادگیری سازمانی می باشد.

ب- بررسی وضعیت مدیریت دانش در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس: میانگین مدیریت دانش در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس ۳/۸۰ می باشد که نشان دهنده سطح متوسط مدیریت دانش در جامعه آماری مورد بررسی است. هم چنین از بررسی مؤلفه های مدیریت دانش در اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس نتایج زیر بدست آمد:

جدول (۲): نتایج حاصل از بررسی وضعیت مؤلفه های مدیریت دانش

| مؤلفه | میانگین | ضریب تغییرات اولویت |
|----------------------|---------|---------------------|
| خلق دانش | ۳/۶۸ | ۰/۲۲۸ |
| در اختیار گرفتن دانش | ۳/۶۶ | ۰/۱۷۲ |
| سازماندهی دانش | ۳/۵۹ | ۰/۱۵۵ |
| ذخیره سازی دانش | ۴/۰۴ | ۰/۱۱۸ |
| انتشار دانش | ۴/۲۱ | ۰/۱۱۶ |
| کاربرد دانش | ۳/۶۵ | ۰/۲۳۰ |

ج- مدل یابی یادگیری سازمانی بر اساس مدیریت دانش

برای بررسی روابط علی بین متغیرهای تحقیق از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جهت انجام تحلیل مسیر بر اساس چارچوب نظری تحقیق از رگرسیون چندگانه استفاده شد و ضرایب مسیر بر مبنای ضریب Beta بین متغیرهای مستقل و وابسته مشخص شد. برای محاسبه آثار غیرمستقیم، ضرایب بتای هر مسیر تا رسیدن به متغیر وابسته در هم ضرب شد. مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر از مجموع آثار مستقیم و غیر مستقیم حاصل شد. با توجه به مسیرهای شکل ۲، اثرگذاری های مستقیم، غیرمستقیم و کل اثرگذاری های متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته شناسایی، محاسبه و در جدول ۴ درج گردید.

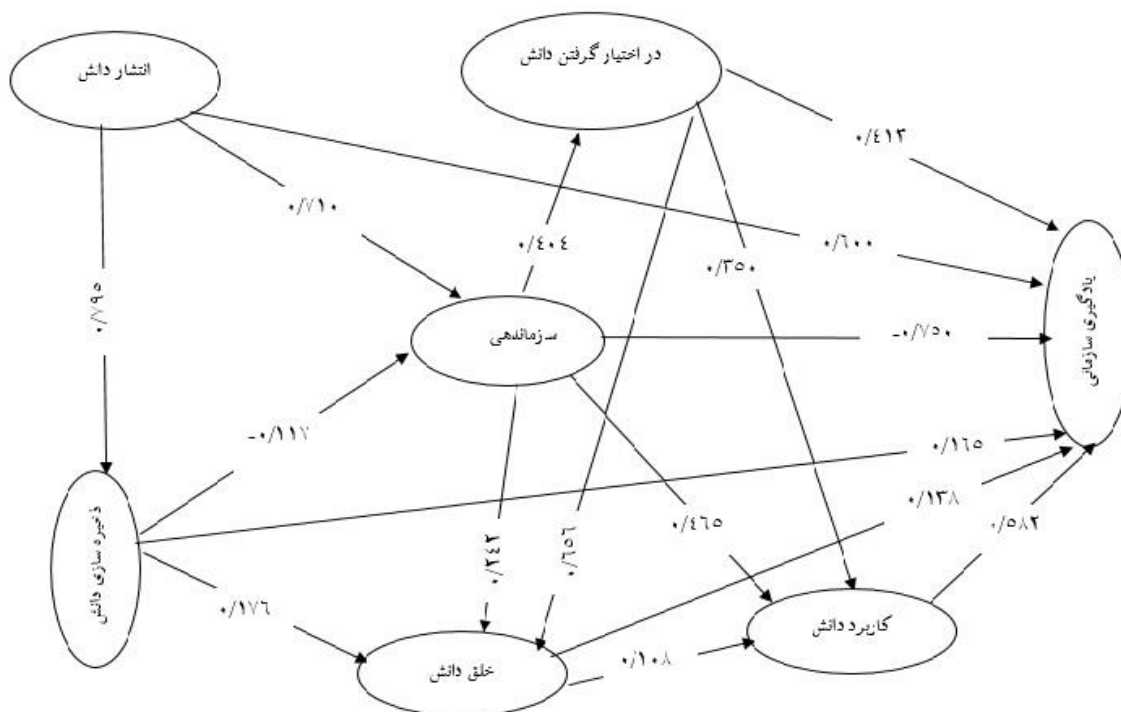
جدول (۳): ضریب همبستگی و ضریب تعیین برای مدل ارائه شده

| متغیر | ضریب همبستگی | ضریب تعیین (R^2) تعدیل شده | S.E |
|--------------------|--------------|--------------------------------|-------|
| متغیرهای مستقل مدل | ۰/۹۳۶ | ۰/۸۵۵ | ۰/۲۳۰ |

جدول (۴): اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مولفه‌های مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی

| متغیر مستقل | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل | رتبه |
|---------------------|------------|---------------|--------|------|
| انتشار دانش | ۰/۶۰۰ | -۰/۰۸۴ | ۰/۵۱۶ | ۳ |
| ذخیره سازی دانش | ۰/۱۶۵ | ۰/۰۸۰ | ۰/۲۴۵ | ۴ |
| سازماندهی دانش | -۰/۷۵۰ | ۰/۲۹۶ | ۰/۱۹۴ | ۶ |
| دراختیار گرفتن دانش | ۰/۴۱۳ | ۰/۳۳۴ | ۰/۷۴۷ | ۱ |
| خلق دانش | ۰/۱۳۸ | ۰/۰۶۲ | ۰/۲۰۰ | ۵ |
| کاربرد دانش | ۰/۵۸۲ | - | ۰/۵۸۲ | ۲ |

در این مدل مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۹۳۶ و ضریب تبیین (R^2) آن برابر با ۰/۸۵۵ است. بدین معنی که درصد از مجموع تغییرات متغیر وابسته یادگیری سازمانی در بین اعضا هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس توسط متغیرهای مستقل تحقیق، یعنی مؤلفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود و درصد باقیمانده آن موبوط به عواملی غیر از مولفه‌های مدیریت دانش می‌شود که در این پژوهش شناسایی نشده‌اند.



شکل (۲): نمودار تحلیل مسیر تاثیر مولفه‌های مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی



در تأیید این یافته‌ها، نتایج تحقیقات مهاجران و همکاران (۱۳۹۰)، نادری (۱۳۸۷)، مک‌الوری (۲۰۰۴) و لورمانس (۲۰۰۲)، نیز نشان داد که مولفه‌های مدیریت دانش قادرند تغییرات یادگیری سازمانی را تبیین کنند. نتایج نشان می‌دهد که پاسخگویان از لحاظ یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در سطح متوسطی قرار دارند. نتایج با تحقیق سلیمی (۱۳۸۸)، همسو است اما با یافته‌های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی ندارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

امروزه مهمترین سرمایه‌های یک سازمان، منابع انسانی و دانش آن هستند که با خلق فرآیندهای سازمانی نوین، فناوری‌های جدید و توسعه خدمات جدید، سازمان را به مزیت رقابتی پایدار رهنمون می‌نمایند. تلاش نوآورانه در سازمان نتیجه سرمایه‌گذاری در فرآیند یادگیری و ارتقای مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش است. سازمان می‌تواند با مدیریت خلاقانه دانش و به کارگیری نوآورانه فناوری اطلاعات، این امکان را برای کارکنان به وجود آورد تا در مسایل سازمانی که به راه حل جدید نیاز دارند به تجربیات خود تکیه کنند و با رشد در مسیر یادگیری، سازمان را یاری رسانند. توانایی بکارگیری اطلاعات، فن‌آوری و ابتکار در مدیریت عمدتاً متکی بر توانایی یادگیری سازمانی است. یک سیستم یادگیری سازمانی خوب به برقراری اجماع داخلی، شایستگی‌ها و قابلیت تطبیق‌پذیری سازمان در صورت تغییرات سریع کمک می‌کند. سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و کارکنان در آن سازمان بستگی دارد که نشر دانش و ایجاد محیطی یادگیرانه از مهمترین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان است (یعقوبی، ۱۳۸۹).

برای افزایش یادگیری سازمانی باید مدیریت دانش را به کار گرفت. بنابراین یک سیستم مدیریت دانش مناسب باید بتواند فعالیت‌های کاری و فعالیت‌های یادگیری را هماهنگ کند و نیز باید دربرگیرنده محرک یا انگیزه کافی برای جذب همه اعضا جهت درگیر شدن در فعالیت‌های یادگیری باشد تا به یک سازمان یادگیرنده بینجامد. وظیفه یک سیستم مدیریت دانش مناسب ایجاد یک محیط یادگیری مناسب است که در آن اعضاء هیئت علمی قادر خواهند بود همه انواع فعالیت‌های یادگیری را انجام دهند و دانش را با همکاران مبادله کنند یا با ارباب رجوعان به اشتراک گذارند.

پیشنهاداتی برای ارتقاء یادگیری سازمانی و فرایند مدیریت دانش :

- استفاده از تجربه و علم اساتید بازنشسته و تشکیل کمیته‌های پژوهشی و فراهم آوردن فرصت‌هایی که اساتید باتجربه و اساتید تازه‌کار با یکدیگر تعامل بیشتری داشته باشند.
- تشویق اساتید به روی آوردن به پژوهش‌های بنیادی و گروهی و فراهم آوردن فرصت‌های مطالعاتی داخلی برای اساتید مشتاق به منظور به روز کردن علم خود و فراهم کردن فرصت مطالعه و پژوهش.
- به افراد در زمینه مهارت‌های تفکر خلاق، نوآوری و تجربه کردن آموزش عملی دهند و یادگیری مستمر در بین کارکنان تشویق شود.
- افراد مطابق با تخصص و نیاز خود در دوره‌ها، کلاس‌ها و سمینارها شرکت داده شوند و برنامه‌های یادگیری فردی به کمک رایانه و وسایل الکترونیکی در دسترس کارکنان قرار داده شوند.
- دیدگاه سیستمی داشتن فضای باز یادگیری در سازمان‌ها اعتماد و مسئولیت‌پذیری را در بین افراد سازمان بهبود بخشیده و این مسئولیت‌پذیری خود می‌تواند منجر به افزایش و بهبود عملکرد گردد.
- اهمیت قائل شدن به قابلیت‌های شخصی افراد، از طرف مدیران ارشد سازمان‌ها و افزایش میزان توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان زمینه ساز محیطی است که افراد تمایل به ایجاد خلاقیت و حل مشکل می‌نمایند.
- شناسایی منابع دانش و ایجاد فرایندهایی برای تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی
- ایجاد جلسات مستمر مشورتی و تبادل اطلاعات و استقرار نظام پیشنهادات
- نکات مهم آموخته شده از موفقیت‌های مهم یا دلایل شکست‌ها، مستندسازی و نگهداری شوند.



منابع

- حجازی، یوسف و ویسی، هادی، (۱۳۸۶)، تبیین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی کشاورزی (مطالعه موردی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی)، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. سال سیزدهم، شماره ۴، (پیاپی ۴۶)، صص ۶۵-۴۵.
- حسن بیگی، محسن، (۱۳۸۷)، ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فروگاه‌های کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده فنی مهندسی.
- رسته مقدم، آرش، (۱۳۸۴)، مطالعه ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاددهنده، دانش مدیریت، شماره ۶۹، صص ۱۰۱-۷۳.
- زیرک، مهدی، (۱۳۸۴)، نقش سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر عناصر فرهنگ سازمانی دانشگاه، فصلنامه آموزش عالی، شماره ۱۷.
- سبحانی نژاد، مهدی، شهبایی، بهنام و علیرضا یوزباشی: سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقیق و سنجش). تهران: نشر یسطرون، ۱۳۸۵.
- سلیمی، زهرا، (۱۳۸۸)، بررسی مؤلفه‌های مدل دانشگاه یادگیرنده (مطالعه موردی دانشکده کشاورزی دانشگاه فردوسی مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی.
- شاهسوند، احسان، (۱۳۸۵)، ارزیابی یادگیری سازمانی در شرکت پارت سازان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اقتصادی و اداری.
- محمدی، کاوه و خانلری، امیر. (۱۳۸۴). ارتباط مدیریت دانش و انواع یادگیری سازمانی، تهران: دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات.
- مهاجران، بهناز، ابراهیمی، احمد و زینالی، شبنم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در میان اعضا هیات علمی دانشگاه ارومیه، نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی.
- نادی، محمدعلی، جعفری، پروش و نادرقلی قورچیان. (۱۳۸۷). قابلیت تمیز دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار با استفاده از سبانه مدیریت کیفیت، سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش، فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، دوره ۲۲، شماره ۱۷-۱۸، صص ۲۶-۱.
- نمکی، مصطفی و کوچک زاده، رقیه، (۱۳۸۵)، مدیریت دانش: رمز اثربخشی سازمان یادگیرنده. مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات.
- هاشمی، قوام، (۱۳۸۵)، بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهرسازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- یعقوبی، مریم، کریمی، سعید، جوادی، مرضیه و نیکبخت، اکرم، (۱۳۸۹)، رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستانهای منتخب شهر اصفهان، نشریه مدیریت سلامت، سال سیزدهم، شماره ۴۲، صص ۷۵-۶۵.
- Argyris, Chris and Donald Schoen (۱۹۷۸). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Civi, E, (۲۰۰۰), Knowledge management as a Competitive Asset: A Review, *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. ۱۲, No. ۴, pp. ۷۴-۱۶۶.
- Dodgson, M. (۱۹۹۳) *Organizational learning: A review of some literatures*. *Organization Studies*, ۱۴(۳): ۳۷۵-۳۹۴.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (۱۹۹۸). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dawes, P.L. (۲۰۰۳). A model of effects of technical consultants on organizational learning in high-technology purchase situation. *The journal of high technology management research*, vol. ۱۴.
- Fiol, C. M, Lyles, M. A. (۱۹۸۵) *Organizational learning*. *Academy of Management Review*, ۱۰(۴): ۸۰۳-۸۱۳.
- Firestone, J.M. and McElroy (۲۰۰۴). *Organizational learning and knowledge management: the relationship*. *The Learning Organization*. Vol. ۱۱, No. ۲, pp: ۱۷۷-۱۸۴.
- Gorelick, C. (۲۰۰۵). *Viewpoint organizational learning vs the learning organization*. *The learning organization*, vol. ۱۲, no. ۴, pp: ۳۸۳-۳۸۸.
- Hayes R., Wheelright S. and Clark K. (۱۹۸۸). *Dynamic Manufacturing: Creating the Learning Organization*, London: Free Press.



- Hong Jon-Chao. (۱۹۹۹). Knowledge management in the learning organization. The Leadership and Organization Development Journal; ۲۰(۴): ۲۰۷-۲۱۵.
- Hovland, Ingie. Knowledge Management and Organizational Learning: An International Development Perspective. Overseas Development Institute. ۲۰۰۳
- Huber, G. P. (۱۹۹۱) Organizational learning: The contributing process and the literature. Organization Science, ۲(۱): ۸۸-۱۰۵.
- Lawson, S. (۲۰۰۳). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southern University.
- Loermans J. ۲۰۰۲. Synergizing the learning organization. Journal of Knowledge Management. ۶(۳): ۲۸۵-۲۹۴.
- Marquardt, M.J. (۱۹۹۶). Building the learning organization. McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J. (۲۰۰۲). Five elements of learning, executive excellence, information and management, ۴۲: ۱۷۹-۱۹۶.
- Mayo, A. (۱۹۹۴). The power of learning: a guide to gaining competitive advantage, IPD, Hous, London.
- Miller, D. (۱۹۹۶) A preliminary typology of organizational learning: Synthesizing the literature. Journal of Management, ۲۲(۳): ۴۸۵-۵۰۵.
- Neefe, D. O. (۲۰۰۱). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and university participating in traditional and non-traditional, University of Wisconsin – Stout Menomonie, WI. ۵۴-۷۰.
- Nonaka, I, Takeuchi, H. (۱۹۹۵). The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press.
- Probst G.J.B. and Büchel B.S.T. (۱۹۹۶). Organizational Learning: The competitive advantage of the future. London: Prentice-Hall.
- Sanchez, R. (۲۰۰۵). Knowledge Management and Organizational Learning: Fundamental Concepts for Theory and Practice, Copenhagen Business School.
- Schein, E. (۱۹۹۳) On dialogue, culture and organizational learning. Organizational Dynamics, ۲۲(۲): ۴۰-۵۱.
- Senge, P.M. (۱۹۸۸). Sharing knowledge. Executive excellence, vol. ۱۵, no. ۶, pp: ۱۱-۱۲.
- Senge P. (۱۹۹۰). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Doubleday Currency, New York.
- Shrivastava P. ۱۹۸۳. A typology of organizational learning systems. Journal of Management Studies ۲۰(۱): ۷-۲۸.
- Simon, H.A. (۱۹۹۱). Bounded rationality & organizational learning, organization science, vol. ۲, no. ۱, pp: ۱۲۴-۱۳۴.