

رابطه ساختار مدیریت دانش با سازمان یادگیرنده

از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی

احسان اسداللهی^{۱*}، محمدرضا اسماعیل زاده قندهاری^۲، سیدمهدهی امیرآبادی زاده^۳

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۹/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۰۴)

چکیده

تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی ادارات مشهد است. جامعه آماری (N=۱۴۴) از کارشناسان تمام وقت ادارات آموزش و پرورش (۴۷ نفر)، اداره کل ورزش و جوانان (پنجاه و دو نفر) و شهرداری (چهل و پنج نفر) بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه صد و هشتاد نفری به صورت تصادفی انتخاب گردید. در این راستا از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده و پرسشنامه بررسی دموگرافی اعضاء نمونه استفاده شده است. تحقیق حاضر از لحاظ نوع و هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و همبستگی است که جمع آوری اطلاعات به شیوه پیمایشی است. پایایی ابزار از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر $(\alpha=0/89)$ و پرسشنامه سازمان یادگیرنده برابر $(\alpha=0/97)$ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است. با توجه به نتایج پژوهش بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی رابطه معناداری دیده می شود ($P<0/01$). یافته های این تحقیق که مبنی بر وجود رابطه بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده است، لزوم توجه بیشتر به آموزش رؤسا و کارکنان ادارات با مفاهیم ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، راه اندازی پایگاه دانشی کارکنان برای ثبت مهارت های آنان، برگزاری دوره های آموزشی مناسب برای یادگیری پرسنل برای دانستن ساختار مسئولیت ها و نقش های خود در جهت اداره امور، بسیار مهم به نظر می رسد و توصیه می شود که در سازمان های ورزشی کشور برای به کارگیری موارد مذکور پیش از گذشته تاکید گردد.

واژگان کلیدی: ساختار، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، کارشناسان تربیت بدنی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران (نویسنده مسئول) Asadollahiehsan@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

مقدمه

در دسته‌بندی که از سوی صاحب‌نظران کسب‌وکار ارائه شده است، دهه ۸۰ را دهه جنبش کیفیت با تأکید بر اینکه برای دستیابی به کیفیت بهتر، همه کارکنان باید از قدرت فکری خود بهتر استفاده کنند، دهه ۹۰ را دهه مهندسی مجدد (استفاده از فناوری برای بهبود فرآیندهای کسب‌وکار و کاهش هزینه‌ها) و دهه کنونی را دهه مدیریت دانش لقب داده‌اند (الوانی، ۱۳۸۲:۳۶).

دانش به عامل حیاتی تعیین‌کننده برای رقابت‌پذیری در بخش دولتی تبدیل شده است. بازنشسته‌شدن کارمندان دولت و همچنین انتقال آنان بین بخش‌های مختلف، چالش جدیدی برای بقای دانش در سازمان و متعاقب آن آموزش کارکنان جدید ایجاد کرده است (داونپورت و همکاران^۱، ۱۹۹۷:۱۶۳).

مدیریت دانش دارای برخی قابلیت‌ها برای تقویت کارآمدی دولت و رقابت‌پذیری آن در محیط متغیر است (داونپورت و همکاران، ۱۹۹۷:۱۶۵)؛ بخش دولتی و سازمان‌های غیردولتی باید با این چالش‌ها روبه‌رو شوند و از فرصت‌های به‌دست‌آمده از جهانی‌شدن، اقتصاد دانش‌محور و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات به بهترین شکل استفاده کنند. در غیر این صورت، این به معنای ازدست‌دادن فرصت‌های پیشنهادشده از سوی مدیریت دانش خواهد بود (اسداللهی، ۱۳۹۱:۶۵).

در عصری که در آن به سر می‌بریم، تفاوت بسیاری میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد، یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده، مهارت‌های جدید کسب می‌کنند. چراکه قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است (چائو^۲، ۲۰۰۶:۲۰۷).

داونپورت و همکاران^۳ (۱۹۹۷) از جمله پژوهشگرانی هستند که پژوهش‌های زیادی درباره مدیریت دانش و سازمان‌های یادگیرنده انجام داده‌اند. بخشی از پژوهش‌های آنان در کتابی با عنوان «مدیریت دانش» ارائه شده است. عناصر و ابعادی که این پژوهشگران درخصوص مدیریت دانش بر آن تکیه می‌کنند، عبارتند از دانش نهفته در بُعد اجتماعی و دانش آشکار در بُعد فنی.

تعریف داونپورت و پروساک از دانش به گونه‌ای است که دانش را به مفهوم نهفته و اجتماعی آن نزدیک‌تر می‌کند و این گویای اهمیت بیشتر بُعد اجتماعی برای مدیریت دانش است. آنان دانش را به این صورت تعریف می‌کنند: «ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات معنی‌دار و بینش‌های متخصصان که چهارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می‌دهد (داونپورت و همکاران، ۱۹۹۷:۱۶۳).

وجود کارکنان و مدیران دانش‌گر برای اجرای برنامه‌های مدیریت دانش ضروری است. نقش مدیران دانش‌گر از اهمیت بیشتری برخوردار است. آنان باید دانش و یادگیری آن را تبلیغ و حمایت کنند. روابط خود را با عرضه‌کنندگان اطلاعات و دانش به خوبی تنظیم، فرآیندهای ایجاد و استفاده از دانش را تقویت و از تدوین راهبرد و چشم‌انداز دانش در سازمان حمایت کنند (ابطحی، ۱۳۸۲:۱۴۵).

ابراهیم‌زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده» ضمن وجود ارتباط معنادار بین این دو متغیر، دریافت در تمامی ابعاد مدیریت دانش (کنترل، فرهنگ، ساختار، زیرساخت فناوری، رهبری) نیز با سازمان یادگیرنده ارتباط معناداری وجود دارد.

لورمنز^۴ (۲۰۰۲) در پژوهش خود عنوان کرد که مدیریت دانش پیش‌نیاز خلق سازمانی یادگیرنده است. مفاهیمی چون مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به مانند حلقه‌های زنجیری هستند که با هم در ارتباط هستند (اسداللهی

3 . Davenport & Prusak

4 . Loermans

1 . Davenport et al

2 . Chao

نداشته باشد، سایر زیرسیستم‌ها به طور فاحش ضعیف خواهند شد (شکربلوکی، ۱۱:۱۳۸۲).

پژوهش حاضر سؤال اصلی خود را به این صورت مطرح می‌کند که آیا بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت‌بدنی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، اداره کل آموزش و پرورش و شهرداری مشهد رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ ادارات فوق به سبب چشم‌انداز بلندمدت خود در امر توسعه ورزش همگانی و تلاش به امر ترویج ورزش و تندرستی در بین مردم به خصوص نوجوانان و جوانان، استعدادیابی و پایه‌گذاری ورزش قهرمانی با عنایت به امکانات ورزشی مطلوب مختص به خود و چارت سازمانی گسترده‌تر برای دستیابی به نتایج بهتر تحقیق با توجه به موضوع مدیریتی پژوهش انتخاب گردیدند. به نظر می‌رسد پاسخ به این سؤال بتواند راه را برای تصمیم‌گیری‌های صحیح و مبتنی بر اطلاعات در زمینه بهبود حرکت ادارات به سوی سازمان یادگیرنده هموار سازد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت، تحلیل کاربردی است. جمع-آوری اطلاعات به شیوه پیمایشی و میدانی است. از نظر تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری (N=۱۴۴) را کلیه کارشناسان تربیت‌بدنی اداره کل آموزش و پرورش (چهل و هفت نفر)، اداره کل ورزش و جوانان (پنجاه و دو نفر) و شهرداری (چهل و پنج نفر) مشهد تشکیل می‌دهند. نمونه آماری تحقیق براساس جدول مورگان صد و هشت نفر تعیین گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد بیست‌سؤالی مدیریت دانش^۲ (QKM) ابداع شده دانشکده بازرگانی انگلستان^۳ (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد چهل‌وسه‌عبارتی سازمان یادگیرنده^۴ (DLOQ) واتکینس و مارسیک^۵ (۱۹۹۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0/89$) برای مدیریت دانش و ($\alpha=0/97$) برای سازمان یادگیرنده گزارش شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار

و فهمیم، ۱۷:۱۳۹۳). مارکوارت^۱ (۱۹۹۶) در کتاب خود با عنوان «تأثیر دانش در یادگیری سازمان‌ها» آورده است که دانش، غذای سازمان یادگیرنده است؛ مواد مغذی دانش، سازمان را قادر به رشد می‌سازند. افراد ممکن است بیایند و بروند؛ اما اگر دانش ارزشمند از دست برود، سازمان آماده مرگ خواهد بود.

مارکوارت (۱۹۹۶) براساس تجربیات خود با ده‌ها سازمان یادگیرنده در طول بیش از پانزده سال، بر آن است که یادگیری سازمانی بدون شناخت و توسعه زیرسیستم‌های پنج‌گانه که در زیر به آن‌ها اشاره می‌رود، نه امکان‌پذیر است و نه پایدار می‌ماند. این زیرسیستم‌ها عبارتند از یادگیری، ساختار، افراد، مدیریت دانش، و فناوری (شکل ۱).

همه این زیرسیستم‌های پنج‌گانه در شکل یک، برای یادگیری سازمانی پایدار، مستمر و برای اطمینان از موفقیت سازمانی ضرورت دارد. در این مدل زیرسیستم‌های ساختار، افراد، مدیریت دانش و فناوری، برای ارتقاء و افزایش یادگیری ضروری هستند که هر یک از آن‌ها سایر زیرسیستم‌های چهارگانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این سیستم‌ها، عوامل ضروری در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی و بهره‌وری هستند. زیرسیستم‌های پنج‌گانه به طور پویا به هم وابسته و مکمل یکدیگرند. اگر سیستمی ضعیف یا وجود نداشته باشد، سایر زیرسیستم‌ها به طور فاحش ضعیف خواهند شد (شکربلوکی، ۱۱:۱۳۸۲).

همه این زیرسیستم‌های پنج‌گانه در شکل یک، برای یادگیری سازمانی پایدار، مستمر و برای اطمینان از موفقیت سازمانی ضرورت دارد. در این مدل زیرسیستم‌های ساختار، افراد، مدیریت دانش و فناوری، برای ارتقاء و افزایش یادگیری ضروری هستند که هر یک از آن‌ها سایر زیرسیستم‌های چهارگانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این سیستم‌ها، عوامل ضروری در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی و بهره‌وری هستند. زیرسیستم‌های پنج‌گانه به طور پویا به هم وابسته و مکمل یکدیگرند. اگر سیستمی ضعیف یا وجود

2. Questions of knowledge management
3. England school of Bussiness
4. Learning Organization Questionnaire
5. Watkins & Marsik

1. Marcorat

توصیفی (جداول فراوانی و درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها) و استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل) استفاده شده است.



شکل (۱). مدل سیستمی مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده (مارکوارت، ۱۹۹۶: ۱۲۷)

یافته‌های تحقیق

بنابراین نتایج، بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت بدنی رابطه معنی داری در سطح $(\alpha = 0/05)$ وجود دارد $(P < 0/01)$. بدان معنی است که هر قدر به کارگیری ساختار مدیریت دانش در سازمان‌ها بیشتر نهادینه شود، با شتاب بیشتری به سمت و سوی سازمان یادگیرنده شدن حرکت خواهند کرد. ساختار مدیریت دانش پیش‌بینی‌کننده سازمان یادگیرنده است. اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی اقدام به پردازش مدل رگرسیونی بین متغیر وابسته درجه تحقق سازمان یادگیرنده و ساختار مدیریت دانش می‌کنیم (جدول ۲ و ۳).

نتایج جداول تحلیل رگرسیونی و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می‌دهد که رابطه خطی معنی‌دار بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده وجود دارد (جدول ۳).

با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان این‌گونه اظهار نظر کرد که ساختار مدیریت دانش با سازمان یادگیرنده رابطه خطی دارد و پیش‌بینی‌کننده سازمان یادگیرنده است $(P < 0/024)$.

ضمناً مدل ریاضی برای متغیرها به شرح زیر بیان می‌شود.

$$Y = 78.493 + 5.449X_1 + 2.761X_2 + 872X_3 + 0.53X_4 - 0.747X_5$$

یافته‌های مربوط به جنسیت نشان می‌دهد از مجموع صد و هشت نفر نمونه تحت بررسی ۳۷/۲ درصد را زنان و ۶۲/۸ درصد را مردان تشکیل می‌دهند و ۱۵/۷ درصد از نمونه تحقیق مجرد و ۸۴/۳ درصد متأهل بوده‌اند. سن ۲/۵ درصد کل نمونه کمتر از بیست و پنج سال، ۵۳/۷ درصد بین بیست و شش تا سی و پنج سال، ۳۰/۶ درصد بین سی و شش تا چهل و پنج سال و ۱۳/۲ درصد بالای چهل و پنج سال بوده است. یافته‌های مربوط به سابقه کار نشان می‌دهد که ۲۸/۹ درصد کل نمونه کمتر از پنج سال، ۱۸/۲ درصد بین شش تا ده سال، ۲۳/۱ درصد بین یازده تا پانزده سال، ۸/۳ درصد بین شانزده تا بیست سال و ۲۱/۵ درصد بالای بیست سال سابقه کار داشته‌اند و سطح تحصیلات ۱۷/۴ درصد کل نمونه، دیپلم و فوق دیپلم، ۶۲/۸ درصد لیسانس و ۱۹/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده است.

برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون در سطح $(\alpha = 0/05)$ استفاده شده است. جدول ۱ نتایج آماری ارتباط بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده را نشان می‌دهد.

جدول (۱). نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده

شاخص آماری گزینه	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده	۰/۲۳۸	۰/۰۰۹

جدول (۲). نتایج تحلیل رگرسیونی ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۲۵۴۳۶/۸۳۹	۵	۵۰۸۷/۳۶۸	۴/۲۵۱	۰/۰۰۱	۰/۳۹۵	۰/۱۵۶
باقیمانده	۱۳۷۶۳۱/۱۸	۱۱۵	۱۱۹۶/۷۹۳				
کل	۱۶۳۰۶۸/۰۲	۱۰					

جدول (۳). نتایج ضرایب رگرسیونی ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
ساختار مدیریت دانش	۰/۸۷۲	۱/۸۱۸	۰/۱۱۱	۲/۴۸	۰/۰۲۴

ماهیت سازمان صلاحیت آن را پیدا می کند تا عنوان سازمانی یادگیرنده را به خود بگیرد.

ساختار پیش‌بینی کننده درجه تحقق سازمان یادگیرنده است ($P < 0/024$). ساختار سازمانی نیز در یادگیرنده شدن سازمان مؤثر است. همان گونه که در سازمان‌های منعطف و ارگانیک، پذیرش چنین حرکاتی نسبت به سازمان‌هایی با ساختار غیر ارگانیک و خشک راحت تر است. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان می‌دهد که ساختار مدیریت دانش، در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده معنادار بوده است. این یافته‌ها با تحقیق گلمن و همکاران (۲۰۰۰) هم‌سو هستند. گلمن و همکاران در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد رهبری، زیرساخت فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده مؤثر هستند (رک، اسداللهی، ۱۳۹۱: ۸۹).

مقایسه دیدگاه کارشناسان زن و مرد با مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده نشان داد که بین کارشناسان زن و مرد از نظر مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد. یافته‌های تحقیق در این زمینه با

مقایسه دیدگاه کارشناسان زن و مرد با ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده که با استفاده از آزمون میانگین‌ها (آزمون t) انجام گرفت، نشان داد که بین کارشناسان زن و مرد از نظر ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

بین ساختار مدیریت دانش و ابعاد آن با سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری در سطح آلفا ۰/۰۵ مشاهده شد ($P < 0/01$). با عنایت به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی دار بین ساختار مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، باید گفت که به طور کل سازمان‌ها باید با تقویت ساختار مدیریت دانش و عوامل به وجود آورنده آن، راه را برای حرکت سازمان‌ها به سوی یادگیرنده شدن هموار سازند تا بتوانند در سایه آن به اهداف سازمانی به طور ایده آل دست یابند. اگر سیستم مدیریت دانش بتواند کارکنان را پرورش دهد تا وظایف و مسئولیت‌های خود را درک کنند و با تبادل دانش، اطلاعات و همفکری با دیگران، چیزهایی که یاد گرفته‌اند سهیم شوند.

اداره، تعیین پاداش برای افراد مبتکر، خلاق و تفویض اختیار به کارکنان با توجه به سطح بلوغ آنان، تشویق به انجام کارها به صورت گروهی و تشکیل تیم برای انجام کارها و برنامه ریزی استراتژیک در ادارات جهت اداره امور بسیار مهم به نظر می رسد و توصیه می شود که در سازمان های ورزشی کشور برای به کارگیری موارد مذکور بیش از گذشته تاکید گردد. در واقع، اطلاعات، دانش و حکمت، بیش از مجموعه های فوق هستند و به نوعی کل آنها از هم افزایی اجزا تشکیل می شوند، نه جمع جبری اجزا. ابتدا از داده ها آغاز می کنیم، داده ها نقاط بی معنی در فضا و زمان هستند که هیچگونه اشاره ای به فضا و زمان ندارند. داده ها شبیه رویداد حرف یا کلمه ای خارج از زمینه می باشند. در اینجا به "خارج از زمینه" اشاره نمودیم. خارج از زمینه بدین معنا است که داده ها هیچگونه رابطه ای با هیچ چیزی ندارند.

در واقع مدیریت دانش طیف وسیعی از فعالیتها است که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه های فکری در سطح کلان به کار می رود. مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند تا اطلاعات و مهارتهای مهم را که بعنوان حافظه سازمانی محسوب می شود و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمانها را برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیریهای پویا به صورت کارا و موثر قادر می سازد. بالطبع پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان نیازمند فعالیت همزمان در سه حوزه فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و تکنولوژی اطلاعات (سیستم نرم افزاری مدیریت دانش) است. یکی از الزام های اصلی برای پیاده سازی مدیریت دانش در هر سازمان، توجه به حوزه فرهنگ سازمانی است.

یافته های حسینی (۱۳۸۹) و مارکورات (۲۰۰۳) هم سویی دارد. حسینی معتقد است که مدیریت دانش در سازمان از استراتژی های سازمان در مورد سازمان دهی، سپس ذخیره سازی اشتراک، استفاده و تولید اطلاعات ناشی می شود و ربطی به جنسیت ندارد.

مارکورات (۱۹۹۶) بر این باور است که بین جنسیت و فرآیندهای سازمانی ارتباطی وجود ندارد و سازمان یادگیرنده بودن در گرو تدابیر آموزشی خاصی است که برای افراد سازمان از طرف خود فرد و سازمان در نظر گرفته می شود.

پژوهش حاضر نتایج تحقیقات قبلی را که در این خصوص انجام یافته، تأیید کرده است. سبحانی نژاد و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده» ضمن وجود رابطه معنادار بین این دو، دریافتند دستیابی به دانش و اندوخته های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نیست. یادگیری، کلید دستیابی به دارایی های دانشی و در نتیجه افزایش سرمایه نامشهود است (اسداللهی و فهیم، ۱۳۹۱: ۵۲). لورمنز^۱ (۲۰۰۲) در پژوهش خود عنوان کرد که مدیریت دانش پیش نیاز خلق سازمانی یادگیرنده است. مفاهیمی چون مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مانند حلقه های زنجیر با هم در ارتباط هستند (هندی، ۱۹۷۱: ۵۰ و آرمسترانگ و فولی، ۲۰۰۳: ۷۴). مارتین^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مفهومی از مدیریت» به اهمیت یادگیری و نیاز به خلق فرآیندهایی که حمایت کننده یادگیری سازمانی است، تاکید کرده است.

با توجه به یافته های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه ساختار بین مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده، لزوم توجه بیشتر به آموزش رؤسا و کارکنان ادارات با مفاهیم مدیریت دانش (ساختار) و سازمان یادگیرنده، راه اندازی پایگاه دانشی کارکنان برای ثبت مهارت های آنان، نیز سایر اطلاعات مورد نیاز برای همکاری هرچه بهتر کارکنان در توسعه سازمان و برگزاری دوره های آموزشی مناسب برای یادگیری پرسنل برای دانستن ساختار مسئولیت ها و نقش های خود در جهت

منابع

- ابراهیم‌زاده، حسن (۱۳۸۳). «بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۲: ۵۴-۳۲.
- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۲). مدیریت دانش در سازمان، تهران، پیوند نو، ۶۳-۶۸.
- اسداللهی، احسان (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
- اسداللهی، احسان؛ فهیم دوین، حسن (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و درجه تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارشناسان تربیت‌بدنی»، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دانشگاه مازندران، ۱۱(۲۰): ۳۴-۱۷.
- داونپورت، تامس؛ پرول، لارنس (۱۹۹۷). مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان‌سرشت، ۱۳۷۹، تهران، نشر شرکت طراحی و مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو، واحد آموزش، ۱۷۵-۱۶۳.
- رضاییان، علی (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۹۳-۹۷.
- سبحانی نژاد، مهدی، شهابی، بهنام و علیرضا یوزباشی (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقیق و سنجش)، تهران: نشر یسطرون، ۵۷.
- شکریلوکی، مجتبی (۱۳۸۲). طراحی سازمان‌های یادگیرنده، اولین قدم: شناسایی پایه‌های اصلی، تهران، چاپ صنایع، ۶۴-۶۶.
- مارکواریت، مایکل (۱۹۹۶). ایجاد سازمان یادگیرنده، مترجم: محمد رضا زالی (۱۳۸۵)، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، ۸۲-۸۳.
- مشبکی، اصغر؛ زارعی، عظیم (۱۳۸۲). «مدیریت دانش با محوریت نوآوری»، فصلنامه مدیریت و توسعه، ۱۶: ۳۳-۱۷.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۲). یادگیری الگویی، فصلنامه مدیریت و توسعه، ۱۶: ۳۶-۶۱.
- هندی، چارلز (۱۹۷۱). «مدیریت سازمان‌های یادگیرنده»، ترجمه مهدی ایران‌نژاد (۱۳۷۸)، نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۲: ۶۰-۵۰.
- Armstrong Anona and Patrick Foley.(2003)."Foundation for Learning Organization: Organization Learning Mechanisms", The Learning Organization, Vol. 10, No. 2, pp: 74-82.
- Chao -Hong Jon. (2006). Knowledge management in the learning organization. The Leadership and Organization Development Journal 1999; 20(4), pp: 207-215.
- Loermens J. (2002). Synergizing the learning organization. Journal of Knowledge Management, 2002; 6(3), pp: 285-294.
- Martin. B (2004). Knowledge management within the context of management, singapore: management review; (2), pp: 104-109.
- Razaghi ME, Moosavi Sj, Safania AM, Dousti M (2013). Presentation of a Suitable Model for Knowledge Management Establishment in Sport Organizations: Delphi Classic Method, Annals of Applied Sport Science, vol. 1 (2), pp: 33-41.