

تأثیر مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده؛

مطالعه موردی

زهرا قراگوزلو^{۱*}، محمود صفری^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۱۲)

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران است. سوال اصلی تحقیق عبارت است از این که آیا مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده تأثیر دارد. جامعه آماری پژوهش پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران به تعداد ۲۰۰ نفر است و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان تعداد نمونه انتخاب گردید. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نیومن و پرسشنامه استاندارد یانگ و همکاران بود. این پژوهش از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با کمک نرم افزار SPSS نشان می‌دهد تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند و انتقال و تسهیم دانش با ضریب تعیین ۰/۵۹۶ و به‌کارگیری دانش با ضریب تعیین ۰/۱۶۴ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تأثیر بر توسعه سازمان یادگیرنده هستند.

واژگان کلیدی: دانش، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران.

۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: gharagozlouzahra@gmail.com

۲. استادیار برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دماوند، دماوند، تهران، ایران.

مقدمه

طی دهه اخیر و هم‌زمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای خروج از قالب‌های غیر پویا آغاز کرده‌اند (رضایی منش، ۱۳۸۸: ۱۲۴). این امر به واسطه ویژگی‌های بارز جامعه جدید سازمان‌ها، یعنی مواجهه دائمی با تغییرات مستمر در زمینه‌هایی نظیر تهدیدها، تاکتیک‌ها، راهبردها، آموزش، ساختار و فناوری و دانش مورد استفاده است. کسب توانایی لازم برای اداره این تغییرات و ارتقای توان سازمان‌ها مستلزم پرورش روحیه یادگیری در سازمان‌هاست. از این رو، یادگیری به چالشی راهبردی برای اکثر سازمان‌های خواهان تحول تبدیل شده است (رویلا و سانچز-الارکاس^۱، ۲۰۰۳؛ کریمی طاهر و همکاران، ۲۰۱۳). بدیهی است عدم تحول به سوی سازمانی یادگیرنده بهره زیادی را عاید سازمان‌ها نخواهد نمود و فرصت استفاده کامل از ظرفیت‌های سرمایه‌های انسانی خود را از آن‌ها خواهد گرفت (یانگ و همکاران^۲، ۱۹۹۹: ۲۲).

سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خود را به گونه‌ای تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی، اطلاعات را به نحو بهتری جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند (بنی سی و ملک شاهی، ۱۳۸۸: ۱۳۸). به عقیده بسیاری مشکل کنونی سازمان‌ها، فاصله آن‌ها از خصوصیات سازمان‌های یادگیرنده است. شاید بر این اساس است که در آگوست ۲۰۰۳ هیئت بررسی تصادفات کلمبیا^۳ در گزارش خود اعلام داشت که ناسا باید بیشتر در نقش سازمان یادگیرنده عمل نماید و در بردارنده خصوصیات بیشتری از سازمان‌های یادگیرنده باشد (راجرز، ۲۰۰۵: ۲).

اندک تأملی در پیشرفت‌های اخیر صنعت شیمی، مؤید مطلب پیش گفته است. صنعت یادگیرنده‌ای که تغییر جزء لاینفک وجودی آن است و دریای علم آن بیکران و عطش اکتشافات آن، با هیچ سطحی از علم فروکش نخواهد نمود. بر این اساس، سازمان یادگیرنده تنها ابزار کاهش این عطش خواهد بود. بدون شک آنچه در این بین می‌تواند به عنوان پیشران‌های اساسی، عامل ایجاد فاصله بین

1- Revilla & Sanchez-Alarcas

2- Yeung et al

3- Columbia Accident Investigation Board

سازمان‌ها و به طریق اولی بین کشورها باشد، سطح یادگیرندگی و دانش‌محوری سازمان‌ها است و پژوهشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی فعال در این صنعت در نقش کانون فکری این صنعت، نقش ارزشمندی در تولید علم و رشد و ارتقای آن به عهده خواهند داشت. این امر به نوبه خود نتایج مختلفی نظیر کاهش هزینه‌ها، رشد سازمانی و ارتقای راندمان عملیاتی را به همراه خواهد داشت.

مدیریت دانش می‌تواند به عنوان یک خرده سیستم سازمان یادگیرنده محسوب گردد و زمینه تحقق آن را فراهم نماید؛ به عبارتی دیگر جریان دائمی چرخه مدیریت دانش موجب ایجاد کار چالشی، فرهنگ خلاق و تغییر الگوهای ادراک و تغییر عادات فکری موجود می‌شود و در نهایت از طریق ارتقای منابع انسانی سازمان، دو ویژگی معمول سازمان یادگیرنده یعنی حل مسائل و مشکلات موجود و تغییر یعنی نوآوری و توسعه محقق می‌گردد. موضوعی که محور اصلی پژوهش حاضر می‌باشد.

بر این اساس، سؤال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از مدیریت دانش چه تأثیری بر توسعه سازمان یادگیرنده دارد. تا چه میزان ویژگی‌ها و خصوصیات موجود در ادبیات نظری در خصوص سازمان‌های یادگیرنده و مدیریت دانش در جامعه آماری پژوهش حاضر وجود دارد؟

مروری بر مبانی نظری

مزیت پایدار دانش

رشد اطلاعات و دانش در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده است و از این منظر عصر حاضر را عصر انفجار اطلاعات نامیده‌اند، به طوری که ۸۰ درصد یافته‌های فن‌آوری و دانش و ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی جهان در قرن بیستم تولید شده است. این در حالی است که در هر پنج سال و نیم حجم آن دو برابر می‌گردد از سوی دیگر بسیاری از آن‌ها در کمتر از ۴ سال کهنه می‌شوند (افرازه، ۱۳۸۲).

دانش برخلاف محصولات جدید، می‌تواند موجب مزیت پایدار باشد (محمدی، ۱۳۸۹). در نهایت همه رقبا، بها و کیفیت کالاهای خود را به حد مطلوب رایج در بازار و به سطح کیفیت و قیمت‌های شرکت‌های پیشرو می‌رسانند، ولی شرکت‌های برخوردار از مدیریت دانش و غنای علمی، خود را به پله‌ای بالاتر رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارآیی خواهند رسید. مزایای ناشی از توجه

به دانش، پایدار هستند، زیرا هم سود بیشتری عاید شرکت می‌کنند و هم می‌توانند به صورت رویه‌ای خاص ادامه یابند. برخلاف سرمایه‌های مادی که در صورت استفاده از ارزش آن‌ها کاسته می‌شود، ارزش سرمایه دانشی به همراه استفاده از آن‌ها افزایش می‌یابد. تفکرات جدید باعث پیدایش تفکراتی جدیدتر شده و تسهیم دانش در حالی که مالک آن، دانش خود را از دست نمی‌دهد، دریافت کننده را نیز غنی‌تر می‌سازد. این امر مبین مزیت پایدار مدیریت دانش است.

مفهوم مدیریت دانش

در دسته بندی‌ای که از سوی صاحب نظران کسب و کار ارائه می‌شود، دهه ۱۹۸۰ دهه جنبش کیفیت، دهه ۱۹۹۰ دهه مهندسی مجدد، و دهه ۲۰۰۰، دهه مدیریت دانش لقب گرفته است (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲). اصطلاح مشهور برای معرفی این دوره «اقتصاد ایده»^۱ است. اقتصاد ایده اغلب به پتانسیل نامحدود برای رشد و موفقیت‌های اقتصادی اشاره دارد که بر اساس آن نوآوری‌های جدید و تولیدات مبتنی بر دانش امکان پذیر می‌گردد. این فرآیند از اکثر جنبه‌های اقتصادی سنتی که محدود بودن افزایش فرصت‌ها را بر اساس اصل ندرت منابع فیزیکی، نیروی کار موجود، سرمایه و غیره تصور می‌کند، متمایز می‌شود. در قیاس با تئوری‌های اولیه، اقتصاد ایده بیشتر به توضیح افزایش کیفیت زندگی و تولید ثروت می‌پردازد (کلی، ۱۹۹۶: ۱۴۹).

در حال حاضر به تدریج افراد و سازمان‌ها به نقش بسیار مهم دانش در محیط‌های رقابتی پی برده‌اند و این پدیده در مدت زمان نسبتاً کوتاهی جایگاه خود را در بین سایر منابع تولید ثروت تثبیت نموده است. بر همین اساس بسیاری معتقدند که مدیریت دانش می‌تواند به طور موثری در شرایط کنونی برای فعالیت‌های تخصصی بکاربرده شود (نوردین و دیگران، ۲۰۰۹: ۸). با این وجود، اغلب سازمان‌ها فاقد روش‌ها و استراتژی‌هایی برای مدیریت دانش بوده‌اند. (راولی، ۱۹۹۹: ۴۱۷) سال ۱۹۸۰ شاهد توسعه سیستم‌های مبتنی بر مدیریت دانش است. این مهم متکی بر تحقیقاتی است که در حوزه سیستم‌های خبره و هوش مصنوعی انجام گرفته است. در سال ۱۹۸۹ اولین مقالات و کتب مرتبط با مدیریت دانش منتشر گردید. تا سال ۱۹۹۰ تعدادی از شرکت‌های مشاوره، برنامه‌های مدیریت دانش را شروع کردند. تا اواسط دهه ۹۰ ابتکارات در زمینه مدیریت دانش به واسطه اینترنت در حال اوج‌گیری بود و در سال ۱۹۹۵ جامعه اروپا خواستار اختصاص بودجه به پروژه‌های تحقیقاتی مدیریت

دانش شد (فاتح و سایرین، ۱۳۸۷). میزان هزینه مدیریت دانش در سال ۱۹۹۸ برابر ۷۷۶ میلیون دلار و این رقم در سال ۲۰۰۳ به ۸ میلیارد دلار رسید.

در قرن جاری شرکت‌هایی موفق خواهند بود که در حوزه دانش و مدیریت آن سرآمد باشند. نوناکو (۱۹۹۸) در مقاله‌ای در مجله کسب و کار هاروارد می‌گوید: "در اقتصادی که تنها اطمینان موجود، عدم اطمینان است، تنها منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، دانش است" (فاتح و سایرین ۱۳۸۷). مدیریت دانش با تاکید بر اهمیت انسان‌ها و رفتار و فرهنگ کاری آن‌ها به جای تاکیدهای فناورانه مدیریت اطلاعات آغاز می‌شود و چارچوب معماری آن از دو بعد اجتماعی و فنی تشکیل شده است. مدیریت دانش هنوز هم در طفولیت خود در صنایع قرار دارد و ساختار و فرآیندهای آن به طور کافی توسعه نیافته است (پاتریکس و سونیا، ۲۰۰۹: ۱۱۳).

برخلاف دیگر تکنیک‌ها، تعریف مدیریت دانش اغلب آسان نیست زیرا حوزه وسیعی از مفاهیم، وظایف مدیریتی، تکنولوژی‌ها و اقدامات را با خود به همراه دارد. مدیریت دانش، مجموعه‌ای از فرآیندها برای فهم و به کارگیری منبع استراتژیک دانش در سازمان است. مدیریت دانش رویکردی ساخت یافته است که رویه‌هایی را برای شناسایی، ارزیابی و سازماندهی، ذخیره و به کارگیری دانش به منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان برقرار می‌سازد (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲). از نظر اسکولتز مدیریت دانش عبارت است از چالش کشف دانایی‌های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی است به نحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایند کارهای روزمره به کار گرفت (زاهدی، ۱۳۸۱: ۴). در تعریف دیگری آمده است که مدیریت دانش راهی است که سازمان‌ها دانش را ایجاد، کسب، طبقه بندی، اصلاح، تسهیم و منتشر می‌کنند. در تعریفی دیگر، این مفهوم به عنوان روشی برای تبدیل داده‌های خام به اطلاعات رمز گردانی شده و سپس تفسیر آن اطلاعات به دانش مفید تعریف شده است (مارک رسنیک، ۲۰۰۲: ۳). دو هدف عمده مدیریت دانش را می‌توان بدین صورت بیان نمود؛ هوشمندانه نمودن تا سر حد امکان عمل یا فعالیت موسسه جهت بقا و موفقیت کلی و دیگری، درک و فهم ارزش بهترین دارایی‌های دانشی سازمان یعنی سرمایه‌های انسانی (ویگ و چرمن، ۱۹۹۷: ۸).

مفهوم سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده نظریه جدید مدیریتی است که توسط پیترسنگه، از اساتید دانشگاه MIT در سال ۱۹۹۰ ارائه شده است. پیتر سنگه سازمان یادگیرنده را به عنوان توسعه مداوم قابلیت‌های سازمان برای ایجاد و خلق آینده خود، توصیف می‌کند (سنگه، ۱۹۹۰: ۲۳).

سازمان یادگیرنده سازمانی است که دائم در حال توسعه قابلیت‌های خود برای خلق آینده است؛ در این‌گونه سازمان‌ها یادگیری برای زندگی و بقا موسوم به یادگیری تطبیقی کافی نیست؛ بلکه باید تداوم داشته باشد. یعنی در کنار این نوع یادگیری خلاق نیز لازم است. این یادگیری از نوعی است که ظرفیت خلاقیت را در ما نهادینه می‌کند. سازمان یادگیرنده یک آرمان است، یک مسیر و راه است؛ یک هدف و مقصد (شریعتمداری، ۱۳۷۸: ۷۸).

مبنای سازمان یادگیرنده ایده "یادگیری از طریق عمل" یا یادگیری تجربی است. مفهومی که به وسیله جانی دیوئی در سال ۱۹۳۸ توسعه یافت. ایده یادگیری از طریق عمل برخلاف بسیاری از مفروضات فرهنگی درباره یادگیری بوده است؛ یادگیری شخصی است. یک شروع پایانی برای یادگیری است. یادگیری باید از بقیه فعالیت‌های ما جدا باشد و یادگیری نیاز به تدریس دارد. یادگیری تجربی نشان می‌دهد که یادگیری در طبیعت انسانی ذاتی است ما را از آنچه هستیم تغییر می‌دهد؛ درگیری و مشغولیت در عمل را شامل می‌شود. مشارکت ما را در اجتماعات عمل منعکس می‌کند؛ با مرزها سرو کار دارد و یادگیری تأثیر متقابل بین محیط محلی و جهان است.

تشخیص اینکه یادگیری به عمل متصل است برای فهم سازمان‌های یادگیرنده مهم است؛ ولی کافی نیست بلکه سازمان‌های یادگیرنده نیاز به تغییر ذهنیت دارند که پا را از یادگیری صرف مهارت‌های جدید فراتر می‌گذارد (یاری، ۱۳۸۴: ۵۹). سازمان‌های یادگیرنده نیاز به تغییر در آنچه روانشناس اسکاتلندی کنت گریک مدل‌های ذهنی ما را چارچوب شناختی ما برای تعبیر و تفسیر دنیای بیرون نامیده است؛ دارد (فینگر و براند^۱، ۱۹۹۹: ۱۱۵).

این تغییر ذهنیت شامل توسعه "کشش خلاق" بین آنچه یک آرمان می‌تواند باشد و حس ما از واقعیت حاضر می‌شود. تحقق این کار، تغییر ذهنیت و از میان رفتن الگوهای فکری بسته است یعنی حرکت به طرف آنچه کریس آرگریس یادگیری دو حلق‌های نامیده است (توانایی برای تفکر و بهبود

فرایندهای سازمان، روش‌هایی که در آن برای رسیدن به هدف‌هایمان با یکدیگر پیوند داریم). سازمان یادگیرنده تعهد به تغییراتی است که در دنیای وسیع مورد نیاز است و مشاهده سازمان به عنوان وسیله‌ای برای پدید آوردن چنین تغییراتی (یاری، ۱۳۸۴: ۵۹).

دیوید گاروین یک تعریف نسبتاً عموم ارائه کرده است: سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در ایجاد کسب و انتقال دانش مهارت یافته است و رفتارش را برای منعکس کردن دانش و بینش‌های جدید اصلاح می‌کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۳: ۸۲-۷۴).

سازمان‌های یادگیرنده باید ۵ فعالیت اصلی را انجام دهند: "حل مسأله سیستماتیک، آزمایش با رویکردهای جدید، یادگیری از تجارب و تاریخ گذشته خودشان، یادگیری از تجارب و بهترین کارهای دیگران، انتقال دانش به سرعت با کارآمدی از طرق سازمان" برای هر یک از این فعالیت‌ها، قالب ذهنی، جعبه ابزار و الگوی رفتاری متمایز مورد نیاز است (آرمسترانگ، ۲۰۰۳: ۸۲-۷۴)

ایجاد سیستم‌ها و فرایندها برای حمایت این فعالیت‌ها و یکپارچه سازی آن‌ها در عملیات روزانه جهت کارآمدتر کردن یادگیری، بینش عمیق‌تر در این پنج وظیفه به فهم پیچیدگی سازمان یادگیرنده کمک خواهد کرد (چرمک^۱، ۲۰۰۶: ۷۷۷-۷۶۷).

مدل‌های سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده اساساً با تکمیل نظریه‌های مربوط به یادگیری سازمانی شکل گرفته است و از این رو محققان متعددی در شکل‌گیری این نظریه نقش داشته‌اند، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که اعضا آن به طور مستمر خود را در جهت تحقیق و آمادگی که واقعاً در پی آن هستند. توسعه می‌دهند، الگوهای نوینی در جهت گسترش دامنه تفکر رواج می‌یابد، فضایی برای آرمان‌طلبی جمعی وجود دارد و نهایتاً سازمانی است که اعضاء آن به طور دائم می‌آموزند که چگونه دسته جمعی یاد بگیرند (بهرام زاده، ۱۳۷۹: ۱). سابقه و ریشه اصطلاح سازمان یادگیرنده به نوعی به سال ۱۹۲۰ باز می‌گردد. اما توجه به آن به عنوان موضوعی قابل ملاحظه از اوایل دهه ۸۰ رشد یافته است. سازمان یادگیرنده به عنوان یک مفهوم، حاصل ترکیب و ادغام نظرات، کارکردها و تئوری‌هایی است که اساس و ریشه شکل کنونی آن را تشکیل می‌دهند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۰). پیتر سنگه

(۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده را به عنوان سازمانی که به طور مستمر ظرفیت خود را برای خلق آینده‌اش می‌افزاید تعریف می‌کند به عقیده‌ی او سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر توانایی خود را ارتقاء می‌دهند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند. پت گریو و ویپ^۱ (۱۹۹۱) معتقدند، سازمان یادگیرنده در عین اینکه بیانگر توسعه و رشد قابلیت سازمانی است فرایند یادگیری ضمنی و تلویحی نیز هست که به صورت ناخواسته در سازمان جریان دارد. در این ارتباط گفته می‌شود، سازمان یادگیرنده ساختار، فرایند و شبکه قادر به رشد، بالندگی و توسعه در دنیای استقلال و تحول می‌باشد (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵:۲۲). با این وجود می‌توان چنین استنباط نمود که سازمان یادگیرنده از یادگیری سازمانی ناشی می‌گردد و ساختار مربوط به خود را می‌طلبد تا سازمانی عزم خود را جدی نگیرد نخواهد توانست به این پروسه راه یابد. دیدگاه‌های ذیل به وضوح آن را نشان داده‌اند.

دیدگاه پدler^۲ و همکارانش

پدler و همکارانش (۱۹۹۸) به وضوح تمامی عناصر فوق الذکر در مدل خود (به جز محور مدیریت و رهبری) جای داده‌اند. آن‌ها دو ویژگی خاص سازمان یادگیرنده را از این گونه بر می‌شمرند. رویکرد به استراتژی، سیاست‌گذاری مشارکتی، آگاه سازی، مسئولیت پذیری و کنترل، تبادلات درونی، انعطاف پذیری در اعطای پاداش، نظارت بر محیط، ساختار توانمند، یادگیری درون سازمانی، محیط یادگیری و خود شکوفایی.

دیدگاه گاروین^۳ از سازمان یادگیرنده

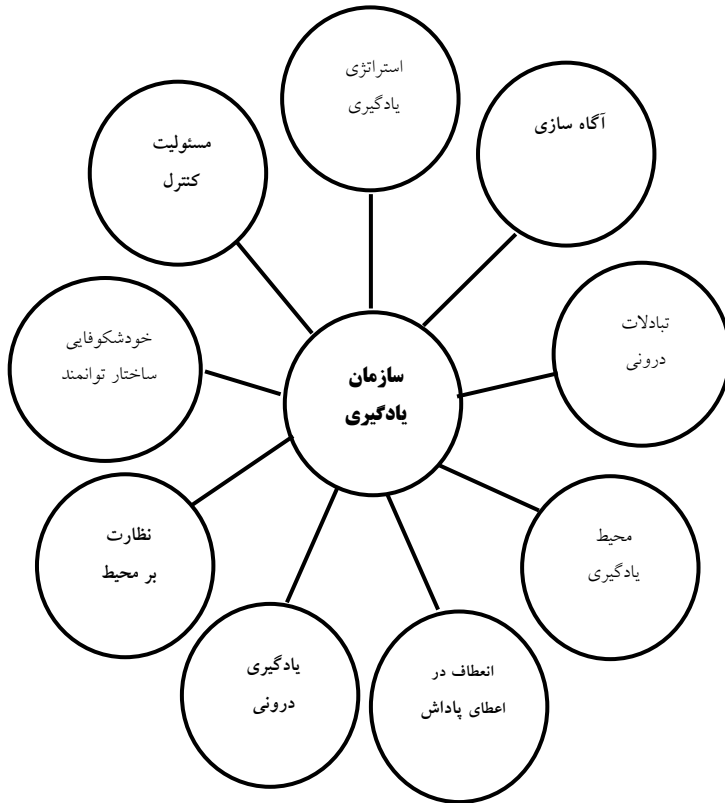
به نظر گاروین آن سازمانی است که دارای توانایی ایجاد اکتساب و انتقال دانش است و رفتار خود را طوری تعدیل می‌کنند که منعکس کننده‌ی دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. زیربنای تعریف گاروین این واقعیت ساده است که اگر سازمان بخواهد یاد بگیرد، خلق ایده‌های جدید نقش اساسی در این امر ایفاء می‌کند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵:۲۲). گاهی این ایده‌ها در داخل سازمان و از طریق بارقه‌های بینش و خلاقیت ایجاد می‌شوند و گاهی اوقات نیز منشاء شکل گیری آن‌ها در خارج از سازمان است و توسط افراد درون سازمان از سر منشاء بیرونی اقتباس می‌شوند. صرف نظر از منشاء

1- Pettigrew and whipp

2- Peddler

3- Garvin

پیدایش این ایده‌های خلاقانه، آن‌ها بین اصل پیشرفت و بهبود سازمانی درگیر هستند. البته این ایده‌های خلاقانه یک تنه، سازمان یادگیرنده را ایجاد نمی‌کنند، زیرا بدون توأم شدن این ایده‌ها با تغییرات اساسی در شیوه‌های انجام کار، فقط ظرفیت بهبودی در سازمان ایجاد می‌شود.



شکل ۱- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر دیدگاه پدلر و همکاران (پدلر، ۱۹۹۸: ۲۰۱).

شاید تعجب برانگیز باشد، اما با این آزمون به ظاهر ساده مشخص می‌شود که بسیاری از سازمان‌هایی که به نظر برخی صاحب نظران سازمان‌های یادگیرنده هستند، متأسفانه یا خوشبختانه، دیگر سازمان یادگیرنده نخواهند بود. به عنوان مثال، دانشگاه‌ها عموماً در خلق یا اکتساب دانش جدید پیشتاز هستند، اما آن‌ها بعضاً در بکارگیری دانش برای بهبود کارهای خود کمتر توفیق می‌یابند و با ناکامی و شکست مواجه می‌شوند. از این رو با توجه به نکته‌ای که در تعریف گاروین نهفته است، اغلب

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی سازمان یادگیرنده نیستند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۸).

رضا ابراهیم زاده (۱۳۸۴) در مقاله خود با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده به بررسی و مفهوم‌سازی نظری این دو مفهوم پرداخته است. وی در مقاله خود مدیریت دانش را به عنوان ابزار اساسی برای نهادینه سازی سازمان یادگیرنده معرفی نموده و پس از بررسی مبانی نظری هر دو مفهوم و بیان دلایل گرایش سازمان‌ها به سوی سازمان یادگیرنده، به بررسی منطق تأثیرگذاری مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده پرداخته‌اند.

پری‌ناز بنی‌سی و علیرضا ملک شاهی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش در مدارس متوسطه پسرانه شهرستان آمل به بررسی رابطه این دو مفهوم پرداخته‌اند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی و از نوع زمینه‌یابی بوده و از یک پرسشنامه ۳۰ سوالی محقق ساخته استفاده نموده‌اند. نتایج تحقیق در یک از یک نمونه ۲۱۷ نفری نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مبارکی و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی قم پرداخته‌اند. جامعه آماری آن به تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشد که با مراجعه به جدول مورگان تعداد ۹۲ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی قم رابطه معنی‌داری وجود دارد. آن‌ها نتیجه‌گیری نمودند که از آنجایی که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تأثیر دارد باید به این سرمایه و تأثیر آن بر بهبود سازمان‌ها توجه نمود. جنبه‌های ضعیف‌تر سرمایه اجتماعی را در سازمان تقویت نمود (مبارکی و همکاران، ۱۳۹۱).

شیخ شعاعی و رضائیان در مقاله خود به تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده پرداختند. به زعم این دو در سال‌های اخیر مدیریت دانش به موضوعی مهم و بحث برانگیز در سطوح جهانی تبدیل شده است در حالی که این مقوله، پدیده‌ای چندین جدید نیست. در واقع مدیریت دانش از صدها سال پیش که صنعت‌گران و صاحبان مشاغل مختلف، تجارب حرفه‌ای خود را به فرزندان و شاگردان خویش منتقل می‌کردند، وجود داشته است. هم‌اکنون سازمان‌ها سعی دارند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن کارکنان خود را به دست

آورند تا بتوانند آن را به راحتی با دیگران در درون سازمان تقسیم نمایند. دانش ذخیره شده در سیستم، دوباره تبدیل به منبعی قابل استفاده می‌شود که می‌تواند مزیت رقابتی برای سازمان فراهم کند. هر سازمان از گروهی از افراد تشکیل شده است. سازمان یادگیرنده به خودی خود دارای ارزش نیست، بلکه باید همواره در خدمت هدف‌های وسیع‌تر سازمان باشد. در این مقاله بر این دو نویسنده تلاش کرده‌اند با شناخت مدیریت دانش، نقش آن را در یادگیری سازمانی بررسی کرده و مدلی از بکارگیری مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده ارائه نموده‌اند (شیخ شعاعی و رضائیان، ۱۳۸۹: ۱).

چاولا و جوشی (۲۰۱۱) در مقاله‌های با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر فعالیت‌های سازمان یادگیرنده در سطوح مختلف سلسله مراتب در سازمان‌های هندی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر فعالیت‌های سازمان یادگیرنده در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان می‌پردازند. این پژوهش به این موضوع می‌پردازد که افراد در سطوح مختلف عالی و میانی سازمان چگونه سازمان یادگیرنده را درک می‌کنند اینکه ابعاد مختلف مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده تأثیر دارند و این تأثیر در سطوح مختلف پیش گفته با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند؟ نتایج تحقیق از یک نمونه آماری ۳۴ نفری مدیران عالی و ۱۷ نفری مدیران میانی نشان داد که ادارک آنان از سازمان یادگیرنده تفاوت چندانی با یکدیگر ندارد. تفاوت معنی‌داری بین سطوح دیده نشد و از لحاظ آماری بین این مفهوم رابطه معنی‌داری یافته شد.

چاولا و جوشی (۲۰۱۱) در مقاله دیگری با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر فعالیت‌های سازمان یادگیرنده؛ تحلیلی اکتشافی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر فعالیت‌های سازمان یادگیرنده می‌پردازند. آن‌ها با گرفتن نمونه ۵۱ نفره از کارخانجات هندی در صنایع توزیع و تولید انرژی به آزمون این فرضیه پرداختند که فعالیت‌های مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده در طی گروه‌های صنعتی با هم متفاوت هستند. نتایج پژوهش نشان داد که اکثر ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد سازمان یادگیرنده تأثیر دارند و نوع صنعت هیچ نوع تأثیر معناداری بر وضعیت ابعاد سازمان یادگیرنده ندارند. هونگ و کو (۱۹۹۹) در کار پژوهشی خود با عنوان مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده بیان می‌کنند که سازمان‌ها باید در مدیریت خود نوآوری ایجاد کنند و اصول نوآوری باید از طریق یادگیری دایمی کسب گردد. اصول یادگیری از طریق تسهیم دانش و خرد با همکاران، مراجعان و

دیگر فعالیت‌های یادگیری نظیر دستورالعمل، تسهیم و مطالعات شخصی به دست می‌آید. چنین فعالیت‌های تسهیم دانش و خرد شامل چرخه‌های مطالعه، آموزش ضمن خدمت و حوزه‌های تکنولوژی و یادگیری است. به زعم هونگ و کو فعالیت‌های مختلف یادگیری نظیر یادگیری حیاتی، یادگیری الگوگزینی و یادگیری پیشرو نیازمند انواع مکانیسم‌های مختلف تسهیم هستند. به علاوه، قوت این مکانیسم‌های تسهیم دانش به عنوان ابزاری برای تقویت عملکرد مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده محسوب می‌شوند.

جوزف لورمان (۲۰۰۲) در مقاله خود با عنوان هم‌افزایی سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش می‌نویسد بسیاری از اندیشمندان در طی سال‌های ۱۹۰۰ دو مفهوم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده را خوب درک نکرده‌اند. سنگه در کتاب خود اصل پنجم بیان می‌کند موفق‌ترین شرکت‌های قرن بیستم آن‌هایی هستند که سازمان یادگیرنده خوانده می‌شوند و توانایی یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا به عنوان تنها ابزار کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. اندیشمندان دیگر نظیر داوونپورت و پروساک، دراگر و استیوارد وقتی در خصوص پیشرانده‌های مدیریت دانش شرکت صحبت می‌کنند چنین ادعایی دارند. لورمان در پژوهش خود نتیجه‌گیری می‌کند که اصول مدیریت دانش در سطح شرکت و پدیده سازمان‌های یادگیرنده به طور پیچیده‌ای به هم مرتبط بوده و باید به‌طور دقیق مورد تحلیل و بحث قرار گیرند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارشناسان و مدیران و اعضای هیأت علمی پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران به تعداد ۲۰۰ می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۲ نمونه انتخاب و پرسشنامه تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای بین آنان توزیع گردید.

در این مقاله از دو پرسشنامه استاندارد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش نیومن (۲۰۰۳) و پرسشنامه سازمان یادگیرنده یانگ و همکاران (۲۰۰۲) استفاده خواهد شد. با توجه به اینکه در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود، روایی و پایایی ابزار سنجش مورد تایید می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف

استاندارد، نمودار) و از آمار استنباطی (از آزمون اسمیرنوف و کولموگروف برای تعیین نحوه توزیع داده‌ها، آزمون تی تک نمونه‌ای و رگرسیون دو متغیره ساده) استفاده می‌شود.

یافته‌ها

آزمون کولموگروف اسمیرنوف

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌کنیم. فرض صفر مبنی بر نرمال بودن و فرض یک حاکی از نرمال نبودن داده‌ها است. خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	مؤلفه‌ها	کولموگروف=اسمیرنوف زد	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش	خلق و کسب دانش	۱/۲۵۸	۰/۰۶۵
	حفظ و نگهداری دانش	۱/۳۴۶	۰/۰۵۳
	انتقال و تسهیم دانش	۱/۲۱۲	۰/۱۰۸
	به‌کارگیری دانش	۱/۳۲۵	۰/۰۵۸
مدیریت دانش			
سازمان یادگیرنده	یادگیری فردی	۱/۲۹۵	۰/۰۸۸
	یادگیری گروهی (آرمان تیمی)	۱/۱۲۸	۰/۰۹۲
	یادگیری سازمانی	۰/۹۹۵	۰/۲۱۷
سازمان یادگیرنده			
		۱/۲۸۲	۰/۰۷۵

نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی (کولموگروف-اسمیرنوف) نشان می‌دهد که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد. بنابراین در ادامه‌ی این فصل برای آزمون فرضیات از آزمون پارامتریک تی استیودنت استفاده می‌گردد.

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیات با استفاده از رگرسیون دو متغیره ساده

جهت آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از رگرسیون دو متغیره، به بررسی چگونگی و میزان تأثیر هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده پرداخته شده است. به عبارت دیگر از این آزمون برای پیش بینی متغیر وابسته تحقیق (توسعه سازمان یادگیرنده) براساس متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های مدیریت دانش) استفاده گردید.

جدول ۳- تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره اف	سطح معناداری
مدیریت دانش	توسعه سازمان یادگیرنده	۰/۷۴۵	۰/۵۵۵	۰/۵۵۲	۱۶۲/۴۳۴	۰/۰۰۰
خلق و کسب دانش	توسعه سازمان یادگیرنده	۰/۵۷۵	۰/۳۳۱	۰/۳۲۶	۶۴/۳۱۶	۰/۰۰۰
حفظ و نگهداری دانش	توسعه سازمان یادگیرنده	۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۰/۳۲۰	۶۲/۷۶۸	۰/۰۰۰
انتقال و تسهیم دانش	توسعه سازمان یادگیرنده	۰/۷۳۱	۰/۵۳۵	۰/۵۳۱	۱۴۹/۳۰۴	۰/۰۰۰
به کارگیری دانش	توسعه سازمان یادگیرنده	۰/۴۰۵	۰/۱۶۴	۰/۱۵۷	۲۵/۴۸۲	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه (که در رگرسیون دو متغیره ساده برابر با قدرمطلق ضریب همبستگی دو متغیره است) در ستون مربوطه ارائه شده است. این ضریب میزان تغییر پذیری متغیر وابسته که می‌توان آن را به وسیله رگرسیون توضیح داد، را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر این ضریب نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در مدیریت دانش به اندازه ضریب مربوطه در توسعه سازمان یادگیرنده تغییر رخ می‌دهد.

همچنین جدول فوق حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای آماره F ، برابر با صفر بوده و کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد لذا فرض صفر آزمون معناداری کل مدل رگرسیون مبنی بر عدم وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته رد می‌شود و می‌توان گفت که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن و توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی ایران رابطه خطی وجود دارد و مدل رگرسیون معنادار است.

جدول ۴ نشان می‌دهد، سطح معناداری به دست آمده برای متغیر مدیریت دانش برابر با صفر بوده که کمتر از سطح خطای آلفا ($۰/۰۵$) می‌باشد و بدین ترتیب فرضیه اصلی و فرعی تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت که مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده اثر مثبت و معناداری دارد.

در گام بعد به این موضوع پرداخته می‌شود که آیا اولویت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده متفاوت هستند یا خیر. از آنجایی که رگرسیون چندگانه تأثیر هم‌زمان چند متغیر مستقل را بر روی متغیر وابسته بررسی می‌کند و براساس ضرایب استاندارد شده به دست آمده در

این آزمون امکان مقایسه تأثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته وجود دارد، لذا از این آزمون برای تأیید یا رد فرضیه پنجم پژوهش استفاده گردید. متغیرهای مستقل مشتمل بر مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، حفظ دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری دانش) و متغیر وابسته، توسعه سازمان یادگیرنده می‌باشد. نتایج حاصل از این آزمون در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۴- آماره‌ها و ضرایب برآورده شده رگرسیون

مؤلفه	متغیرها	ضرایب (بی)	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده (بتا)	آماره تی	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش و توسعه سازمان یادگیرنده	عدد ثابت	۰/۰۷۱	۰/۱۸۰	-	۰/۳۹۶	۰/۶۹۲
	مدیریت دانش	۰/۹۳۷	۰/۰۷۴	۰/۷۴۵	۱۲/۷۴۵	۰/۰۰۰
خلق و کسب دانش و توسعه سازمان یادگیرنده	عدد ثابت	۰/۷۴۲	۰/۲۰۲	-	۳/۶۷۵	۰/۰۰۰
	خلق و کسب دانش	۰/۶۸۶	۰/۰۸۶	۰/۵۷۵	۸/۰۲۰	۰/۰۰۰
حفظ و نگهداری دانش و توسعه سازمان یادگیرنده	عدد ثابت	۱/۱۳۰	۰/۱۵۷	-	۷/۲۱۰	۰/۰۰۰
	حفظ و نگهداری دانش	۰/۵۰۸	۰/۰۶۴	۰/۵۷۱	۷/۹۲۳	۰/۰۰۰
انتقال و تسهیم دانش و توسعه سازمان یادگیرنده	عدد ثابت	۰/۵۰۰	۰/۱۵۳	-	۳/۲۶۲	۰/۰۰۱
	انتقال و تسهیم دانش	۰/۶۶۴	۰/۰۵۴	۰/۷۳۱	۱۲/۲۱۹	۰/۰۰۰
به‌کارگیری دانش و توسعه سازمان یادگیرنده	عدد ثابت	۱/۵۱۱	۰/۱۶۸	-	۴/۹۸۴	۰/۰۰۰
	به‌کارگیری دانش	۰/۳۷۰	۰/۰۷۳	۰/۴۰۵	۵/۰۴۸	۰/۰۰۰

جدول ۵- مدل رگرسیون برآورد شده

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۰/۸۰۲	۰/۶۴۳	۰/۶۳۲	۰/۳۴۳

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۸۰۲ می‌باشد که همبستگی خیلی قوی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته را نشان می‌دهد. ضریب تعیین (R^2)

برابر با ۰/۶۴۳ است. این ضریب میزان تغییر پذیری در متغیر وابسته که می‌توان آن را به وسیله رگرسیون توضیح داد را نشان می‌دهد.

جدول ۶- تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

سطح معنی‌داری	آماره اف	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۵۷/۱۳۳	۶/۷۲۶	۴	۲۹/۹۰۵	رگرسیون
		۰/۱۱۸	۱۲۷	۱۴/۹۵۱	باقیمانده
		-	۱۳۱	۴۱/۸۵۶	کل

جدول فوق حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای آماره F برابر با صفر بوده و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرض صفر آزمون معناداری کل مدل رگرسیون مبنی بر عدم وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد می‌شود و می‌توان گفت که بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته در این تحقیق رابطه خطی وجود دارد و مدل رگرسیون معنادار است.

جدول ۷- آماره‌ها و ضرایب برآورده شده رگرسیون

سطح معنی‌داری	آماره تی	ضرایب استاندارد شده (بتا)	خطای معیار	ضرایب (بی)	متغیرها
۰/۲۳۹	۱/۱۸۴	-	۰/۱۸۳	۰/۲۱۱	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۵/۲۶۹	۰/۳۱۳	۰/۰۷۱	۰/۳۷۳	خلق دانش
۰/۰۰۷	۲/۸۱۴	۰/۱۶۸	۰/۰۷۵	۰/۱۶۱	ذخیره‌سازی دانش
۰/۰۰۰	۷/۵۰۸	۰/۵۹۶	۰/۰۷۲	۰/۵۴۱	تسهیم دانش
۰/۰۰۸	۲/۷۱۴	۰/۱۶۴	۰/۰۵۵	۰/۱۵۰	به‌کارگیری دانش

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه در جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده برای تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (متغیرهای مستقل) کمتر از ۰/۰۵ است و از این رو می‌توان گفت که این متغیرها بر توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی ایران اثر مثبت و معناداری دارند. براساس ستون ضرایب استاندارد شده که برای مقایسه تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که اولویت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی ایران متفاوت است. بر این اساس، مؤلفه‌ی تسهیم و انتقال دانش با

ضریب ۰/۵۹۶ بیشترین تأثیر را بر توسعه سازمان یادگیرنده اعمال می‌نماید. بعد از این مؤلفه به ترتیب مؤلفه‌های خلق و کسب دانش با ضریب ۰/۳۱۳، حفظ و نگهداری دانش با ضریب ۰/۱۶۸ و مؤلفه‌ی به‌کارگیری دانش با ضریب ۰/۱۶۴ قرار دارند. بنابراین فرضیه فرعی پنجم تحقیق نیز مبنی بر متفاوت بودن اولویت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

به عقیده بسیاری مشکل کنونی سازمان‌ها، فاصله آن‌ها از خصوصیات سازمان‌های یادگیرنده است. شاید بر این اساس است که در آگوست ۲۰۰۳ هیأت بررسی تصادفات کلمبیا در گزارش خود اعلام داشت که ناسا باید بیشتر در نقش سازمان یادگیرنده عمل نماید و در بردارنده خصوصیات بیشتری از سازمان‌های یادگیرنده باشد. اندک تأملی در پیشرفت‌های اخیر صنعت شیمی، مؤید مطلب پیش گفته است. صنعتی که تغییر جزء لاینفک وجودی آن است و دریای علم آن بیکران و عطش اکتشافات آن، با هیچ سطحی از علم فروکش نخواهد نمود. بر این اساس، سازمان یادگیرنده تنها ابزار کاهش این عطش خواهد بود. بدون شک آنچه در این بین می‌تواند به عنوان پیشران‌های اساسی، عامل ایجاد فاصله بین سازمان‌ها و به طریق اولی بین کشورها باشد، سطح یادگیری و دانش‌محوری سازمان‌ها است و پژوهشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی فعال در این صنعت در نقش کانون فکری این صنعت، نقش ارزشمندی در تولید علم و رشد و ارتقای آن به عهده خواهند داشت.

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران پرداخت. بر این اساس به مطالعه مبانی نظری در خصوص مدیریت دانش و مطالعه مدل‌ها و الگوهای مختلف و نیز مطالعه ادبیات یادگیری سازمانی در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی و نیز مطالب مرتبط دیگر پرداخته شد. پس از بیان مبانی نظری، پیشینه‌ای مرتبط گردآوری و پس از تحریر آن‌ها، به مقایسه جایگاه آن‌ها نسبت به تحقیق حاضر پرداخته شد و در نهایت به ضرورت انجام پژوهش از طریق مقایسه‌های پیش‌گفته اشاره شد. برای انجام پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نیومن و سازمان یادگیرنده یانگ و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه به‌طور طبقه‌ای تصادفی در پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران توزیع گردید.

نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده در پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی ایران تأثیر مثبت و معنی‌دار وجود دارد و انتقال و تسهیم دانش و به‌کارگیری دانش به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تأثیر بر توسعه سازمان یادگیرنده هستند. بر اساس یافته‌های پژوهش و تأیید تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده پیشنهادات زیر به تفکیک فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود؛

تأثیر کسب و خلق دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده

طراحی بانک اطلاعات مدیران و کارشناسان متخصص جهت سهولت دسترسی به دانش آنان

طراحی الگوی جامع اکتساب دانش انسان‌محور و ماشین‌محور و تدوین رویه‌های اجرایی آن در سازمان

طراحی مکانیزم‌های انگیزشی جهت تشویق کارکنان برای در اختیار قرار دادن دانش و تجارت تخصصی خود

تأثیر حفظ و نگهداری دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده

طراحی و تکثیر دفترچه‌های دانش برای ثبت و ضبط سریع دانش و تجارب کارکنان

طراحی پایگاه داده‌های مناسب و با ظرفیت کافی جهت مستندسازی دانش و تجارب کارکنان

طراحی مکانیزم‌های انگیزشی مناسب به عنوان ابزار اصلی حفظ و نگهداری دانش ضمنی دانشگران

تأثیر انتقال و تسهیم دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده

طراحی و برگزاری جلسات مختلف خبرگی در سازمان جهت تسهیم دانش بین فردی

طراحی الگوهای کاری جوامع هم‌پیشگان به عنوان ابزار اصلی خلق و تسهیم دانش

طراحی و استفاده از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان ابزار اصلی انتقال و تسهیم دانش

تأثیر استفاده و به‌کارگیری دانش بر توسعه سازمان یادگیرنده

تخصیص زمان‌هایی برای تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات بر اساس دانش‌های تخصصی افراد به عنوان یکی از نمودهای واضح به‌کارگیری دانش.

منابع

- افرازه، عباس، (۱۳۸۲)، مدیریت کیفیت اطلاعات جامع در مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس مدیران کیفیت. جعفری، مصطفی و کلانتر، سید کیانوش، (۱۳۸۲) مدیریت دانش در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۴۲.
- بهرام زاده، حسین علی (۱۳۷۹)، یادگیری سازمانی و تفکر سیستمی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شماره ۴۴، ص ۹-۷.
- رضایی منش، بهروز؛ نوربخش، مهدی (۱۳۸۸)، عوامل موثر بر ایجاد سازمان یادگیرنده، فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی، شماره ۱۳.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۰)، نقش فن آوری های نوین ارتباطی در مدیریت دمکراتیک جامعه، مجموعه مقالات سمینار منطقه‌ای کشورهای غرب و مرکز آسیا، یونسکو.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ یوزباشی، علی (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده، مبانی نظری، الگوهای تحقیق و سنجش، تهران: انتشارات سیطرون.
- شریعت مداری، علی (۱۳۷۸)، روانشناسی تربیتی، تهران: نشر امیر کبیر، چاپ اول.
- شیخ شعاعی، مزده و رضاییان، ابوالفضل (۱۳۸۹)، تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار
- محمدی فاتح، اصغر و سبحانی، محمدصادق و محمدی، داریوش، (۱۳۸۷) مدیریت دانش رویکردی جامع، انتشارات پویش.
- یاری، جهانگیر (۱۳۸۴)، بررسی موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در مرکز آموزش ایران خودر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- Armstrong, Anona and Foley, Patrick (2003), Foundation learning organization: organization learning mechanism, *The learning organization*, vol. 10, No.2, PP. 74-82.
- Chermack Thomas j. susan A. Lynham and luise Vander Merwe (2006), Exploring the relationship between scenario panning and perception of learning organization characteristics, *science direct*, Vol. 12, No. 4, PP. 767-777.
- Finger, M. and Brand S. B (1999), *The concept of learning organization applied to transformation of the public sector*, London.
- Karimi taher, et. al. (2013), The Role of Cultural Factors in Promoting the Learning of Employees in the Organization: A Case Study, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(2)732-739.
- Kelly. K. (1996), The economics of ideas, *wired*, vol 4, No 6.
- Nordin. M, Pauleen. D, Gorman. G. E. (2009), Investigating KM antecedents: KM in the criminal justice system, *Journal of knowledge Management*, vol. 13, No. 2.
- Patrick. S. w, Sonia K. Y. (2009), The Processes of Knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice, *Journal of Knowledge management*, volume 13, No. 2.

- Pedler Mike, Kath Aspinwall, (1998), A Concise Guide to the Learning organization, *Managing Change and Learning is the No.1 Task - Wherever you Work*
- Resnick, M. (2002), *Knowledge Management*, Available at Google site.
- Revilla, E. & Sanchez-Alarcas, J. (2003), *Limitations to the organizational learning capacity on complex environment: case of the Aerial Safety*, Elena., jose. Alarcas@roi.es.
- Rogers, E. (2005), Building a Healthy Learning Organization at the NASA Goddard Space Flight Center, *Prepared for presentation at the First International Forum on Integrated System Health Engineering and Management in Aerospace*, Napa, California.
- Rowley, J. (1999), What is km, *library management*, vol20, No8.
- Wiig, K. and chairman, (1997), KM: An introduction & perspective", *the journal of KM*, voll, No1.