

بررسی سیستم های اطلاعاتی ظرفیت جذب دانش و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶)

بالقیس رئیسی^۱، مریم پودینه جهانتیغ^۲، محمود بلوچ^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه پردیس چابهار

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه پردیس چابهار

^۳ دکترای مدیریت مالی، استاد مدعو دانشگاه پردیس چابهار

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی سیستم های اطلاعاتی ظرفیت جذب دانش و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شد. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان تعداد ۳۱۱ نفر بود. برای اجرای این پژوهش تعداد ۱۷۵ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی-طبقه ای از جامعه آماری انتخاب شده بودند. برای بررسی مدیریت دانش از پرسشنامه قلی زاد و همکاران (۱۳۸۴) که پایایی آن ۰.۸۶ و برای بررسی یادگیری سازمانی از پرسشنامه واتکینز و مارسیک (۲۰۰۳) که پایایی آن ۰.۸۹ استفاده شد. اطلاعات بدست آمده در این پژوهش در سطح آمار استنباطی (آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام و مدل سازی معادله ساختاری) تجزیه و تحلیل شد. یافته های پژوهش نشان داد که: بین ابعاد مدیریت دانش با سطوح یادگیری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از مدل سازی معادله ساختاری حاکی از تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر سیستم های اطلاعاتی مدیریت دانش با شاخص های برازش مناسب بود. از بین سطوح یادگیری سازمانی به ترتیب سطح فردی و سطح گروهی بهترین پیش بینی کننده های مدیریت دانش می باشند.

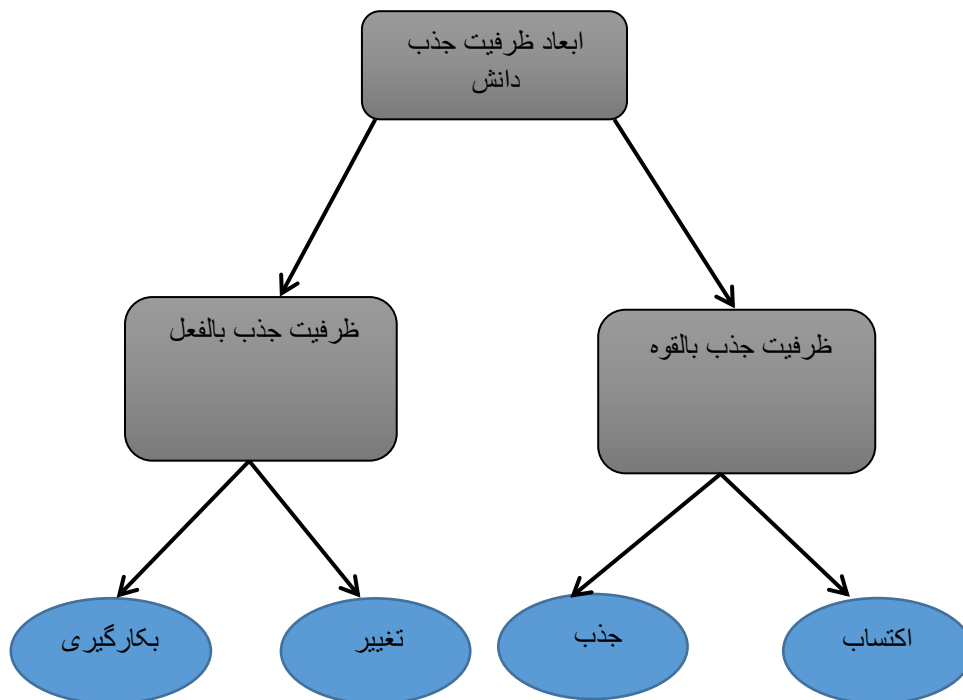
واژه های کلیدی: سیستم های اطلاعاتی، جذب دانش، یادگیری سازمانی

مقدمه

در یک محیط پویا دانش منبع حیاتی برای ایجاد ارزش توسعه و حفظ مزایای رقابتی می باشد. با این حال سرعت تغییرات محیطی و فناوری و قواعد رقابتی سازمان ها را در دستیابی به خودکفایی و شکوفایی دچار مشکل نموده است. رویکرد درون نگر به تولید دانش که در آن شرکت بر منابع داخلی خود تکیه دارد دیگر یک گزینه استراتژیکی قدیمی به شمار می رود. دانش خارجی به شرکت ها امکان توسعه نوآوری و رقابت همرا با بکارگیری دانش درونی را می نماید. شناسایی دانش مفید خارج از سازمان و ترکیب این دانش با دانش داخلی را برای دستیابی به دانش و نوآوری و بهر برداری از آن هموار می سازد که در این را بهبود دانش داخلی نوآوری و بهبود تخصص داخلی شرکت نیز میسر می گردد. ظرفیت جذب دانش در بیست سال گذشته به دلیل اهمیت منابع دانشی خارجی به یکی از مهمترین ساز ها تبدیل شده است. ظرفیت جذب برای ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی به شرکتها کمک شایانی می کند. همچنین درجایی دیگر ظرفیت جذب دانش را به صورت مجموعه ای از فرایندها و روال های روزمره تعریف می کنند که به وسیله آن بنگاه دانش را کسب جذب انتقال و بهر برداری می نماید تا قابلیت سازمانی پویایی ایجاد نمایند. به منظور تغییر رویکرد سازمان و کسب و کار از نوآوری بسته به نوآوری باز مولفه های مختلفی باید مد نظر قرار گیرد که طبق مدل نوآوری باز سه بعد مهم از مهمترین این مولفه ها تغییر استراتژی مدیریت پویا و فرهنگ نوآوری باز می باشند[۱].

ابعاد ظرفیت جذب دانش

شکل ۱. ابعاد ظرفیت جذب دانش



۱. ظرفیت جذب بالقوه: قابلیت های آگاهی یابی و جذب را ظرفیت جذب بالقوه می گویند که در بر دارنده تلاش های بنگاه برای دانستن ارزش پیدا کردن و جذب دانش جدید بیرونی است.

۲. ظرفیت جذب بالفعل: شامل تبدیل و کاربرد دانش است که نشان از توانایی بنگاه در تغییر ساختار دانش موجود داخلی و دانش

جدید جذب شد و یکپارچه سازی آن هاست و شامل ترکیب دانش تغییر یافته در سیستم ها فرایندها روندهای روزانه عملکردهاست. نه تنها برای اصلاح دانش و شایستگی های موجود بلکه برای ایجاد عملکردها و شایستگی های جدید است. ظرفیت

جذب بالقو از طریق انعطاف پذیری مدیریت و توسعه منابع و قابلیت ها بر مزیت رقابتی اثر می گذارد. در حالی که ظرفیت جذب

بالفعل با توسعه محصولات و فرایندهای جدید همان اثر را نشان می دهد. گرچه تبدیل و کاربرد منابع اولیه نوآوری هستند نوآوری متداوم نیازمند نوسازی پایه های دانش و جذب آنها به چارچوب دانش بنگاه است.

این دو مولفه جدا از یکدیگر اما به صورت مکمل عمل می کنند. بنگا ها نمی توانند دانش بیرونی را بدون پیدا کردن و بدست آوردن آن بکار بندند. به نحو مشابهی سازمان هایی ممکن است توانایی پیدا کردن و جذب کردن دانش بیرونی را داشته باشند اما قادر به انتقال و بکارگیری این دانش برای تبدیل به مزیت رقابتی نباشند [۲].

ظرفیت جذب بالقوه شامل: اکتساب و جذب می باشد.

اکتساب: ظرفیت اکتساب توانایی یک بنگاه برای موقعیت یابی شناسایی ارزش گذاری و بدست آوردن دانش بیرونی که برای عملکردها مهم و حیاتی است.

جذب: ظرفیت جذب اشاره به ظرفیت یک بنگا برای جذب دانش بیرونی است یا فرایندها و روند های کاری که به دانش و اطلاعات جدید کسب شده اجازه می دهد تا تحلیل و پردازش شده، تفسیر و ترجمه، فهمیده، داخلی و طبقه بندی شود.

ظرفیت بالفعل شامل: تغییر و بهره برداری یا بکارگیری می باشد.

تغییر: ظرفیت تغییر، ظرفیت یک بنگاه برای توسعه و اصلاح روندهای داخلی است که انتقال و ترکیب دانش قبلی را با دانش جدید کسب یا جذب شده تسهیل می کند. تغییر ممکن است با اضافه یا حذف دانش یا با تفسیر و ترکیب دانش موجود از روش های مختلف نوآورانه انجام شود.

بکارگیری یا بهره برداری: ظرفیت بکارگیری یا بهره برداری حاکی از ظرفیت های سازمانی بر پایه روندهایی است که بنگا را قادر می سازد تا دانش کسب شده و جذب شده و تغییر یافته را در روندهای کاری و عملیات ها ادغام سازد. نه تنها صلاح، تکمیل و توسعه فرایندها روندها و دانش موجود بلکه ایجاد فرایندها روندها و دانش کالاها و شکل های سازمانی جدید [۲].

سازمانهای یادگیرنده و یادگیری سازمانی

برای سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی تعاریف ویژگی ها و مدل های مختلفی پیشنهاد و ارایه شده است که هر چند در ظاهر متفاوت هستند اما در نهایت به سر چشمه واحدی مربوط می شوند.

سازمان یادگیرند: سازمان یادگیرند سازمانی است که تمامی قدرت فکری دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر برای توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت می کند [۳].

ویژگیهای سازمان یادگیرنده:

تشویق و ترغیب افراد در همه سطوح برای یادگیری منظم از کارشان؛

در اختیار داشتن سیستمها و فرایندهایی برای برقراری یادگیری و انتشار آن در سازمان؛

ارزش قایل شدن برای یادگیری.

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی عبارت است از تمامی روش ها سازوکارها و فرایندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می شوند [۳].

پس از روشن شدن تعاریف لازم است عوامل موثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی به طور خلاصه معرفی شوند. این عوامل عبارتند از:

- ۱- توانمندسازها: توانمندسازها عواملی هستند که سازمان را در تبدیل به یک سازمان یادگیرنده یاری میکنند.
 - ۲- محیط: اگر تمامی عوامل توانمندساز مهیا باشد اما محیط لازم برای رشد سازمان یادگیرنده وجود نداشته باشد تمامی کوششها بی ثمر و یا لافل کم اثر خواهند بود.
 - ۳- یادگیری: یادگیری سازمانی از سه منظر مورد توجه است:
 - ۱- سطوح یادگیری - ۲ انواع یادگیری ۳- مهارتهای یادگیری
 - سازمانهای یادگیرند نیازمند حداقل قابلیتهای زیر هستند:
 - هوش و حافظه سازمانی جهت حفظ و نگهداری و انتشار دانش و تجربه؛
 - امکانات همکاری هماهنگی و کار تیمی و رای مرزهای جغرافیایی و حتی زمانی؛
 - برقراری ارتباط جهت تبادل پیام فایلها؛
 - ایجاد بازیابی و ارایه اطلاعات بهنگام.
- تمامی قابلیت های پیش گفته و بسیاری از قابلیت های دیگر مورد نیاز توسط فناوری اطلاعات قابل تحقق هستند. وجود پایگاه های دانش گروه افزارها سیستم های پست الکترونیک و سایر ابزارها به این مهم کمک می کنند. بسیاری از سازمانهای یادگیرنده با به کارگیری این ابزارها توانسته اند تحولات چشمگیری به وجود آورند. ثبت آمار و اطلاعات مختلف یافته های علمی تجارب به دست آمده در حین عمل انواع تخصص ها و متخصصان و بسیاری از اطلاعات حیاتی دیگر که سازمان را در محیط و در مقابل رقبا مجهز می سازد از این دسته هستند [۴].
- آرگریس (۱۹۹۹) یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش باورها و مفروضات در میان افراد تیمها میداند. یادگیری سازمانی را چنین تعریف می کنند: توانایی یک سازمان به عنوان یک کل در کشف خطاها و اصلاح آنها و همچنین تغییر دانش و ارزش های سازمان به طوری که مهارت های جدید حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود. « بنا بر این تعریف ویژگی های فرایند یادگیری سازمانی عبارتند از:
- ☐ تغییر در دانش سازمانی؛
 - ☐ افزایش محدوده های ممکن؛
 - ☐ تغییر در ذهنیت افراد.
- استراتژیهای مهم یادگیری سازمانی عبارتند از:
- ☐ برنامه ریزی استراتژیک؛
 - ☐ کنفرانس از راه دور؛
 - ☐ الگوبرداری؛
 - ☐ جلسات
 - ☐ یادگیری از طریق عمل؛
 - ☐ نرم افزارهای جمعی؛
 - ☐ کارگاه عملی؛
 - ☐ کارت ارزیابی شرکت؛
 - ☐ ساختارهای یادگیری موازی؛
 - ☐ تیم های چند وظیفه ای [۵].

پیشینه پژوهش

[۶] نشست های چهره به چهره افراد باعث تسهیل تغییر اید ها و گمانه زنی های آنها می داند که در شیو های رسمی امکان آن کمتر است و در این صورت است که فرصت تعامل بین صاحبان دانش فراهم می شود و آنها تجربه و دانش ذهنی خویش را به اشتراک می گذارند که این امر موجب تغییر الگوهای ذهنی افراد و ایجاد آرمان مشترک برای یادگیری میشود و یادگیری سازمانی در سطوح مختلف سازمان اتفاق می افتد.

از نظر [۷] عنصر دانش عامل مهم مزیت در گسترش یادگیری سازمانی است. آنها معتقدند که وجود فرهنگ رقابتی تشویق های نوین ریسک پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از عوامل زمینه ساز یادگیری است.

از نظر [۸] یادگیری سازمانی موجب ارتقاء دانش ضمنی میشود که به نوبه خود موجب افزایش راه بردهای بالقوای میگردد که سازمان می تواند از آنها بهره گیرد.

به اعتقاد [۹] درونی سازی سیستم های اطلاعاتی دانشی یک مؤلفه حیاتی برای یادگیری سازمانی قلمداد می شود. بدین ترتیب ظرفیت جذب که یک توانمندی کلیدی برای اکتساب دانش می باشد در سازمان ها از طریق فرایند یادگیری سازمانی پرورش می یابد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه ی آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان تعداد ۳۱۱ نفر می باشند. برای اجرای این پژوهش تعداد ۱۷۵ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی-طبقه ای از جامعه آماری انتخاب شدند. به منظور بررسی مؤلفه های مدیریت دانش از پرسشنامه ۲۶ سؤالی مدیریت دانش قلی زاد و همکاران (۱۳۸۴) (دارای بعدهای چهارگانه اجتماعی سازی برونی سازی ترکیب و درونی سازی) استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه ای است. (از خیلی زیاد = ۵ تا خیلی کم = ۱) می باشد. برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه ۲۲ سؤالی یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک (۲۰۰۳) (دارای بعدهای سه گانه سطح فردی سطح گروهی سازمانی) استفاده شد است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه نیز پنج درجه ای (از همیشه = ۵ تا هرگز = ۱) است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ، مدیریت دانش ۰.۸۶ و برای یادگیری سازمانی ۰.۸۹ محاسبه گردید. و داده ها با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام و مدلسازی معادله ساختاریاز طریق نرم افزار SPSS (ورژن ۲۱) تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها

از ۱۷۵ پرسشنامه جمع آوری شده، اطلاعات توصیفی به شرح زیر می باشد: از تعداد کل پاسخگویان ۱۴۳ نفر (۸۱.۷ درصد) مرد و ۳۰ نفر (۱۸.۲ درصد) زن می باشند. همچنین از کل پاسخگویان ۱۳ نفر (۷.۴۲ درصد) دارای رتبه مربی، ۱۲۸ نفر (۷۳.۱۴۷۰.۸ درصد) دارای رتبه دانشیار، ۲۸ نفر (۱۶ درصد) دارای رتبه استادیار و ۶ نفر (۳.۴ درصد) دارای رتبه استادی بوده اند.

جدول شماره ۱: سنجش همبستگی میان مولفه های مدیریت دانش و مولفه های یادگیری سازمانی

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	اجتماعی سازی	برونی سازی	ترکیب	درونی سازی	سطح فردی	سطح گروهی	سطح سازمانی	sig
۱	اجتماعی سازی	۱۹/۰۶۹	۳/۶۵۳	--							۰,۰۰
۲	برونی سازی	۱۷/۹۱۵	۳/۲۶۴	۰/۶۳۵	--						۰,۰۰
۳	ترکیب	۱۳/۷۰۱	۲/۴۰۶	۰/۵۵۱	۰/۴۴۲	--					۰,۰۰
۴	درونی سازی	۳۶/۳۳۸	۶/۳۲۳	۰/۷۲۹	۰/۶۷۶	۰/۵۷۳	--				۰,۰۰
۵	سطح فردی	۲۲/۴۳۲	۴/۵۵۵	۰/۴۸۹	۰/۳۵۴	۰/۴۵۲	۰/۵۴۲	--			۰,۰۰
۶	سطح گروهی	۱۷/۷۴۱	۴/۳۶۳	۰/۴۰۲	۰/۳۴۷	۰/۴۰۱	۰/۴۵۰	۰/۶۴۸	--		۰,۰۰
۷	سطح سازمانی	۲۹/۳۲۳	۶/۰۵۳	۰/۳۲۱	۰/۲۸۵	۰/۳۷۶	۰/۳۴۴	۰/۵۶۶	۰/۶۳۵	--	۰,۰۰

همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود سطح معنی داری بدست آمده میان مولفه های مدیریت دانش و مولفه های یادگیری سازمانی کمتر از ۰,۰۵ می باشد، که نشان می دهد درصد خطا کمتر از ۰,۰۵ است، لذا با سطح اطمینان ۰,۹۵ درصد می توان گفت که بین میان مولفه های مدیریت دانش با مولفه های یادگیری سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت بدست آمده در تمام مولفه ها نشان دهنده این است که با افزایش مولفه های مدیریت دانش ، مولفه های یادگیری سازمانی افزایش پیدا می کند. پس فرضیه اصلی پژوهش تایید و فرضیه صفر رد می گردد.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی مدیریت دانش بر اساس سطوح یادگیری

متغیر ملاکی	متغیر پیش بین شاخص آماری		ضریب چندگانه همبستگی	همبستگی چندگانه ضریب	همبستگی معدول ضریب	F	سطح معناداری
مدیریت دانش	گام اول	سطح فردی	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	۰/۲۹۴	۸۴/۳۶	۰/۰۰۰
	گام دوم	سطح گروهی	۰/۵۶۴	۰/۳۱۸	۰/۳۱۱	۴۶/۱۸	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود با استفاد از رگرسیون گام به گام از بدین سطوح یادگیری سازمانی (فردی گروهی و سازمانی) در گام اول متغیر سطح فردی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با متغیر وابسته وارد معادله رگرسیون شده و به تنهایی ۲۹ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین کرده است که با توجه به F مشاهده شده ۸۴/۳۶ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه مدل رگرسیون در گام اول در سطح $P < 0.05$ معنا دار است.

در گام دوم متغیر سطح گروهی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با مدیریت دانش وارد معادله رگرسیون شد و به همراه متغیر سطح فردی مجموعاً ۳۱ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین کرده اند با توجه به شکل f مشاهده شده ۸۴/۳۶ این میزان واریانس تبیین شد و در نتیجه مدل به تحلیل رگرسیون در گام دوم معنادار می باشد.

نتیجه گیری

اطلاعات حاصل از بررسی های انجام شد در خصوص متغیرهای پژوهش و همچنین روابط میان این متغیرها مفاهیم زیادی را شفاف ساخته است. تأثیر مثبت یادگیری سازمانی و ظرفیت جذب دانش نیز در پژوهش های داخلی و خارجی انجام شده به تأیید رسید است.

یکی از مقدمات لازم جهت جذب دانش موجود برقراری ارتباطات و هماهنگی های لازم جهت جذب و بهره مندی از دانش موجود خواهد بود که می توان از نتایج موجود نتیجه گرفت که بسیاری از سازمانها در ایران در این زمینه مشکلات بسیاری دارند که این همداهنگی و همکاری یکی از موضوعات و مسائل بسیار قابل توجه در میان سازمان ها می باشد.

یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت عدم یادگیری سازمان هزینه های سنگین ندانستن یا دوبار کاری و عدم کارایی و به هدر دادن منابع و مهارت ها را متحمل شد و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه های سازمان می شوند.

مدیریت دانش باید با کشف زمینه های جدید دانش فناوری سهولت ایجاد تخصص در بازارهای جدید و ایجاد توانایی و ظرفیت های جدید و قابلیت های جدید تکنولوژیکی مورد نیاز را پاسخگو باشد یا از توان موجود استفاد نماید. در این زمینه با توجه به جنبه های اساسی دانش تحت روش باز و نوآورانه می توان از آن به عنوان راهی مناسب برای تقویت سازمان و دستیابی به دانش مورد نیاز سازمان نام برد.

اهمیت تحقیق و توسعه برای ایجاد ظرفیت جذب بخشی از ساختن دانش اولیه و وابسته به محیط یادگیری است. ظرفیت جذب در سطح بنگا از طریق روش های مختلفی ایجاد می شود: با سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه به عنوان محصول فرعی عملکردهای ساخت و تولید در بنگاه یا به وسیله فرستادن پرسنل به آموزش تکنولوژی های پیشرفته. بخشی از ظرفیت جذب در سطح سازمانی قابل دسترسی است.

یافته ها نشان می دهد که سیستم های اطلاعاتی دانشی توسط سطوح یادگیری سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج نشان داد که سطح فردی در مرحله اول و سطح گروهی در مرحله دوم جزء مهمترین شاخصهای یادگیری سازمانی هستند که بر سیستم های اطلاعاتی دانشی تأثیر میگذارند. بنابراین سطوح فردی و گروهی به ترتیب بهترین پیش بینی کنند های سیستم های اطلاعاتی دانشیمباشند. به عبارت دیگر از بین مؤلفه های یادگیری سازمانی مؤلفه سطح فردی دارای بیش ترین همبستگی با یادگیری سازمانی است که این امر بیان کنند ی این مطلب است که دانش سازمانی میتواند با یادگیری فردی اعضا سازمان تقویت شود و با استفاد از یادگیری فردی سازمان حقیقتاً از اتحاد و همبستگی دانش جدید اعضا خود سود میبرد. اعضا سازمان نیز بیشتر علاقه مند به حفظ هویت فردی ساختار درونی سیستم های اطلاعاتی دانشی شخصیت خود هستند. آنها تمایل به جذب دانش یادگیری فردی و رقابت با دیگران دارند.

متغیر بعدی که در سیستم های اطلاعاتی دانشی سیستم های اطلاعاتی دانشی نقش بسزا و با اهمیتی را ایفا می نماید یادگیری گروهی میباشد که دارای بالاترین همبستگی با سیستم های اطلاعاتی دانشی است که این امر نشان میدهد؛ افرادی که خواهان تبادل دانش بیشتری هستند و تمایل بیشتری به کسب دانش دارند تلاش بیشتری در جهت کار تیمی کسب تجربه در این زمینه و آشنا شدن بادانش و تخصص دیگران دارند. بدین ترتیب اعضاء سازمان با شرکت در فعالیت های گروهی میتوانند از دانش و تجربیات یکدیگر استفاده کرد و به این ترتیب نیازهای اجتماعی حرف های و شخصیتی خود را تأمین نمود و از لحاظ شخصیتی و حرفه ای رشد یابند.

و بالاخر یافته های حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری حاکی از تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر سیستم های اطلاعاتی دانشی بوده است. بنابراین یادگیری سازمانی دارای قدرت تبیین سیستم های اطلاعاتی دانشی است. به عبارت دیگر یادگیری سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم های اطلاعاتی دانشی می باشد. همچنین موفقیت مستلزم در اختیار گرفتن یادگیری گروهی و تولید دانش در سطح سازمانی می باشد.

پیشنهادهای

در این پژوهش مشخص شد که سیستم های اطلاعاتی به واسطه یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد اما به واسطه ظرفیت جذب دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر ندارد؛ بنابراین تویله می شود تحقیقات تکمیلی برای رفع ابهام اثر واسطه ای ظرفیت جذب دانش بر عملکرد سازمانی صورت گیرد.

با توجه به همبستگی بین مؤلفه های سیستم های اطلاعاتی دانشی و یادگیری تیمی پیشنهاد می شود با توجه افراد نسبت به منافع و- نتایج کار گروهی و تیمی زمینه سازی فرهنگ کار گروهی و زدودن ریشه های تفکر فردگرایی در سازمان ها تشویق افراد به کار تیمی و کسب تجربه در این زمینه و آشنا نمودن مدیران در سطوح مختلف با فنون تشکیل و اداری تیم از طریق کارگاه ها آموزشی و یا شیو های مناسب دیگر بنیان کار تیمی در سازمانها تقویت شود. توصیه می شود در سازمان ها سیستمهای اطلاعاتی مورد نیاز و نرم افزارهای مناسب در حوز ها و موضوعات مختلف ایجاد شود تا اعضاء و کارکنان و مدیران بتوانند به راحتی و به سرعت به اسناد و مدارک علمی جامع و وسیعی دسترسی داشته باشند. سازمانها برای ایجاداید های پژوهشی و انتقال دانش به چنین سیستمها و نرم افزارهایی احتیاج دارند. مستندسازی تجربیات موفق و ناموفق سازمانها و سایر سازمانهای داخلی و خارجی به منظور استفاد از آن جهت پیشبرد و تحقق- چشم انداز دانشگاه. از فعالیتهای تحقیقاتی و پژوهشی سیستم های اطلاعاتی دانشی و همچنین از نتایج و ارزیابیهای برنامهها در تصمیم گیری ها و سیاست گذاری های سازمان ها استفاد شود.

منابع

- [۱] اصیلی غلامرضا و قدیریان عباسعلی و فرهادی سیدمحمد (۱۳۹۴) گروه های یادگیرنده محور یادگیری و توسعه منابع انسانی؛ دومین کنفرانس بین المللی مدیریت؛ تهران.
- [۲] نادى محمد علی و سجادیان ایلناز (۱۳۹۳) بررسی ساختار عاملی روایی اعتبار و هنجاریابی مقیاس ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه مقیاس دانشگاه یادگیرنده ؛ فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز؛ پذیرش.
- [۳] نوناکا ایکوجیرو و تاکوچی هیروتاکا (۱۳۹۵) مدیریت دانش شرکتهای دانش آفرین؛ ترجمه علی عطا فر و جبار اسلامی؛ آناهیتا کاو و سعید آنالویی؛ تهران: انتشارات سماء قلم.

- [۴] شریفی اصغر و اسلامی فاطمه (۱۳۹۲) بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوریهای ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۳۶ ۳۱؛ فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ شمار: ۲ ص ۳۳-۲۲
- [۵] نعمتی محمد علی (۱۳۹۰) مدیریت دانش فرهنگ و آموزش عالی؛ مجله رشد فناوری؛ شمار: ۲۳ ص ۲۹-۱۱
- [۶] قلیچ لی بهروز (۱۳۸۹) مدیریت دانش فرایند خلق تسهیم کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها؛ تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)؛ مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- [۷] Harvey, C; Denton, J., (۲۰۱۲). To come of age: The Antecedents of organizational learning. Journal of management, studies ۳۶ PP. ۸۹۷-۹۱۸.
- [۸] Costanzo, L.A; Tzompa, V., (۲۰۱۱). Enhancing organizational learning in teams: has the middle manager got a rol? International journal of educational management, ۱۴ (۳-۴) PP. ۱۴۶-۱۶۴.
- [۹] Bauman, G. L., (۲۰۱۵) Promoting organizational learning in higher education to achieve equity in educational outcomes New direction for higher education, ۱۳ PP. ۲۳-۳۵.