

پندارهای ارزش آفرین در مدیریت بازاریاب

دوره اول، شماره ۱، تابستان ۱۴۰۱ - صفحه ۷۹-۶۹

www.jvcm.ir

بررسی تأثیر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر نوآوری و عملکرد سازمانی

علی میرطاهری^{۱*}، سیده شیما افتخاری سینجانی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده:

بررسی ارتباط مدیریت دانش و نوآوری سازمانی از مسائل مهمی در تحقیقات علمی به شمار می رود. با این وجود یک سازمان بدون توانایی خوبی از یادگیری سازمانی قادر به حفظ برخی از شیوه های مهم مدیریت دانش خود نمی باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی با استفاده از تکنیک رگرسیون و تحلیل مسیر در شرکت های کسب و کار کوچک و متوسط شهرستان مراغه استان آذربایجان شرقی می باشد. برای این کار از ابزار پرسشنامه به تعداد ۹۵ نفر برای گردآوری داده های لازم جهت تحلیل استفاده گردیده است، همچنین از نرم افزار SPSS جهت انجام آزمون های متفاوت برای آزمون مدل و فرضیات استفاده شده است. که اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی تحلیل شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رابطه معنادار و مثبتی میان متغیر های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با نوآوری سازمانی وجود دارد. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که رابطه معنادار و مثبتی بین متغیر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با عملکرد سازمانی وجود دارد، در نهایت همانند یک سیستم، مدیریت دانش ورودی مهم سازمانی، یادگیری یک فرآیند کلیدی و همچنین نوآوری سازمانی یک خروجی مهم برای سازمان ها محسوب می شوند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، عملکرد سازمانی.

مقدمه

سازمان ها و شرکتهای مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی، مانند کار دانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش، و سازمانهای دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می دهند. پیتراکر با بکارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع دیدی از سازمانها می دهد که در آنجا به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از این دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی تواند به اندازه دانش، مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی هایی دست می یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). این گونه سازمانها با چالش های نوینی رو به رو هستند و امروزه شرایط پیچیده و متغیر شده است. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه ای که برای بیشتر سازمانها، این سرعت به مراتب بیشتر از سرعت

پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. تغییرهای مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمانها به وجود آورده است. جریان بی پایان دانش، بازارها را در حال تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمانها را ملزم به تغییرهای مستمر می کند (ملکی نیا و بجانی، ۱۳۸۸).

با این وجود، ادبیات مدیریت دانش با سازمان های یادگیرنده پیوند خورده است؛ بطوریکه هاوس (۲۰۰۱) بیان می کند که مفهوم مدیریت دانش از تحقیقات مرتبط با یادگیری سازمانی، شکل گرفته است. گوپتا و دانیل (۲۰۰۲) هم در این راستا مدیریت دانش را با رویکردهای متفاوت بیان نموده اند (تکنولوژی، سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و فرآیند فلسفی). سوشین (۲۰۰۴) نیز بیان می دارد که مدیریت دانش با یادگیری سازمانی عبارتست از آسان سازی فرآیند ایجاد و تسهیم دانش، توام با فراهم آوردن محیط های کاری مثبت و سیستم پاداش های اثر بخش (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). بنابراین فرآیند یادگیری، مبنایی است که بر اساس آن مفهوم مدیریت دانش بروز می نماید و فهمیده می شود. مدیریت دانش با ایجاد و توسعه دارایی های دانش یک سازمان با نگرش فرا رفتن از اهداف سازمانی مرتبط است و مستلزم تمام فعالیت هایی است که با شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مرتبط هستند. این کار نیازمند سیستم هایی برای ایجاد و نگهداری منابع دانش، پرورش و تسهیل دانش و یادگیری سازمانی است. در این راستا سازمان های موفق هستند که دانش را به عنوان یک دارایی می نگرند و ارزش ها و هنجارهای سازمانی را که موجب حمایت از ایجاد و تشریح دانش می شود، توسعه می دهند (میر اسماعیلی، ۱۳۸۶). از اینرو امروزه دیگر سازمان های بزرگ و پیچیده ای که در دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند. این قبیل سازمان ها با ساختارهای سنتی، همچون دایناسورها که توان تطبیق خود را با محیط نداشته و محکوم به فنا شدند، توان و انعطاف لازم جهت هم سویی با تغییرات محیط پیرامونی، به ویژه جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند که توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از این ابزارها، ایجاد و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲). با این توجه در جهان امروز و با توجه به افزایش رقابت، سازمان ها در این راستا مجبور به تعبیه راه ها و ویژگی های جدید در سازمان خود جهت بهبود عملکرد خود در این بازه می باشند؛ بطوریکه بررسی ادبیات پژوهش های گذشته در این بازه مشخص می سازد که "نوآوری سازمانی" (آرگون و همکاران، ۲۰۰۷؛ گارسیا و همکاران، ۲۰۰۸) و "یادگیری سازمانی" (آرگون و همکاران، ۲۰۰۷؛ بونتیس و هلند، ۲۰۰۲؛ یوساهاوان تیچاکیت، ۲۰۰۸) و "مدیریت دانش" (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۳) نقش کلیدی ای را در بهبود عملکرد سازمان ها ایفا می نمایند.

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده فوق، هدف نویسنده از نگارش مقاله حاضر، بررسی اثر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی می باشد، که در پاسخ به این مسئله که با توجه به ابعاد چهار گانه مدل مورد نظر، قابلیت یادگیری سازمانی و مدیریت دانش چه تاثیری بر نوآوری سازمانی و عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط دارد، شکل گرفت. که می توان راهگشای توفیق طلبی شرکت ها در فضای کسب و کار امروزی باشد. بر این اساس ضمن مروری جامع بر ادبیات موضوعی مربوطه مدلی طراحی شد. بدین منظور ابتدا به بیان ضرورت و اهمیت تحقیق و رابطه میان متغیرهای تحقیق نیز پرداخته شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یادگیری سازمانی قابلیت یادگیری سازمانی بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده ها بطور موثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی از طریق ابتکارات و شیوه های مدیریتی ویژه است (یانگ و همکاران، ۱۹۹۹). مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی به اهمیتی می پردازد که فاکتور تسهیل کننده یادگیری سازمانی است (دیپلا و همکاران، ۱۹۹۶؛ جریز گومز و همکاران، ۲۰۰۵؛ هالت و فرل، ۱۹۹۷). کانون توجه در این تعریف، "قابلیت" است؛ این واژه بر آنچه که مدیران و افراد بطور واقعی انجام می دهند تأکید دارد (غلامی و علیزاده، ۱۳۸۱). از این رو همه افراد توانایی یادگیری دارند و از طریق یادگیری می توانند خود را با تغییرات محیطی وفق دهند. یادگیری انسان را با بینش ها و مفاهیم جدید آشنا می سازد. یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که اعضای سازمان برای حل مسایل سازمان از یادگیری استفاده می کنند. هر سازمان بر اساس ویژگی های خود و افرادش روشهایی برای یادگیری دارد (فانگ و همکاران، ۲۰۰۷). یادگیری سازمانی عبارتست از فرآیند یادگیری جمعی اعضای سازمان (یوکل، ۲۰۰۹). و به بیانی دیگر عبارتست از اکتساب، تفسیر و کاربرد دانش جدید توسط اعضای سازمان (ساکا هلمهوت، ۲۰۰۹). آوا و همکاران معتقدند که یادگیری سازمانی شامل سه مرحله اکتساب، اشتراک و ذخیره سازی دانش می باشد (آو و همکاران، ۲۰۰۹).

مدیریت دانش مولفه فکری جزئی از محصولات و خدمات بدست آمده در اهمیت توسعه مدیریت دانش و مبنای برتری در سازمانها می باشد. یقیناً مدیریت دانش اهمیت بیشتری در اقتصاد امروزی پیدا کرده است. خلق دانش و توسعه آن به عنوان عامل کلیدی در دستیابی سازمانها به مزیت رقابتی شناخته شده است در واقع سطح دانش چگونه در شرکت مورد استفاده قرار می گیرد و با چه سرعتی دانش در جهت ایجاد مزیت رقابتی افزایش می یابد (داونپورت و پروساک، ۲۰۰۰). سازمانهای مدرن در عصر دانش براساس دانش و به خاطر سپردن و عمل کردن آن و بهترین راههای در دسترس بودن دانش مورد بررسی قرار می گیرند. مدیریت دانش نشان دهنده تصویری از دانش جمعی به منظور دستیابی شرکت ها به اهداف کسب و کار می باشد به طور خلاصه مدیریت دانش یک تلاش سیستماتیک برای رشد اطلاعات، جریان دانش و ایجاد ارزش می باشد (اودل و هابرت، ۲۰۱۱). و نقش آن این است که اطمینان حاصل شود که افراد دانش درست را در جا و مکان مناسب بکار گیرند. وسیعترین رویکرد نسبت به مفهوم مدیریت دانش این است که از سه جز واحد تشکیل شده است: افراد، فرایندها و تکنولوژی، مدیریت دانش همچنین با این مراحل تکامل پیدا می کند: خلق دانش، جذب دانش، ذخیره سازی دانش، به اشتراک گذاری دانش با افراد دیگر، کاربرد دانش و تشکیل دانش به عنوان بخشی از زندگی (ماسینتوش، ۱۹۹۵). این تعریف در میان تعاریف داده شده از مدیریت دانش (مالهورتا، ۱۹۹۷)، از همه مقبولتر می باشد که عبارت است از: مهمترین سوالات اساسی در زمینه سازگاری سازمانی برای بقا و شایستگی بالا به دلیل تغییر در محیط کسب و کار. در حقیقت مدیریت دانش تلاشی سازمان یافته برای تعامل ترکیب اطلاعات می باشد در پی آن افزایش ظرفیت اطلاعات و تکنولوژی باعث خلاقیت و نوآوری انسانی می شود. مهمترین استفاده مدیریت دانش کاربرد آن در تصمیم گیریها می باشد. مفهوم مدیریت دانش ضرورت افزایش اطلاعات در زمان کوتاه را نشان می دهد که هرکس می تواند بهترین تصمیمات را در مورد شرایط بازار، محصولات، خدمات و برنامه ریزی برای فعالیت های که برای موفقیت شرکتها در رقابتی یا هر عملیاتی دیگری که مهم است ارائه دهد (شوکل، ۲۰۰۰). به طور خلاصه مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها ارزش دارایی های فکری خود را براساس دانش تولید می کند (ساتاسو و سورماز، ۲۰۰۸). سازمانها به طور کلی با استفاده

از مفهوم مدیریت دانش در پی دستیابی به دو هدف هستند: اول خلق دانش جدید برای تشدید نوآوری و کسب مزیت رقابتی در بازار و دوم به اشتراک گذاری دانش برای افزایش اثربخشی شرکتها.

نوآوری سازمانی نوآوری نقش مهمی در توسعه اقتصادی دارد و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است و در این حوزه مطالعات بسیاری صورت گرفته است. نوآوری، کاربرد ایده‌ها یا رفتار بدیع است (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸). نوآوری سازمانی عبارت است از ایجاد محصول و خدمات قابل استفاده و ارزشمند در سازمان (جانسن، ۲۰۰۸). نوآوری سازمانی تمایل یک سازمان به توسعه محصولات و خدمات پیشرفته و جدید و ارایه آنها به بازار برای کسب موفقیت است (گوموسلاگلو و ایلسو، ۲۰۰۹). به عبارتی نوآوری سازمانی مؤثر کلید بقا در محیط رقابتی است (لمون و ساهوتا، ۲۰۰۴). بنابراین، نوآوری بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییراتی که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکت‌هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که با چالش‌ها سریع‌تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری بدست آورند (جیمز و واله، ۲۰۱۱).

عملکرد سازمانی یکی از مفاهیم مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت‌های تجاری به حساب می‌آید. ولی به طور کلی در خصوص متغیرها و شاخصه‌های عملکرد سازمانی، هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب‌نظران وجود ندارد و به طور کلی شاخص‌های عملکرد سازمانی به دو دسته ذهنی و عینی قابل تقسیم هستند. شاخص‌های عینی عملکرد سازمانی، شاخص‌هایی هستند که به صورت کاملاً واقعی و بر اساس داده‌های عینی اندازه‌گیری می‌شود. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به شاخص سودآوری نظیر بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه‌گذاری و سود هر سهم اشاره کرد. شاخص‌های ذهنی عملکرد سازمانی بیشتر شاخص‌هایی را شامل می‌شود که بر مبنای قضاوت گروه‌های ذینفع سازمان شکل می‌گیرد. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به رضایت مندی مشتری، رضایت مندی کارکنان، موفقیت در ارائه محصولات جدید و غیره اشاره کرد. در حوزه‌های مالی ارتقای شاخص‌های سودآوری و بازده، در بازاریابی ارتقای رضایت مشتری و در حوزه‌های مدیریت عملیات، بهره‌وری و کاهش هزینه عملیات، عمده اهدافی است که در کلیه مطالعات مدیریتی نیز دنبال می‌شود (ماری و همکاران، ۲۰۱۱).

مدیریت دانش و یادگیری سازمانی: پیتر سنگه (۲۰۰۳) شرکت‌هایی که ویژگی‌هایی از سازمانهای یادگیرنده و توانایی یادگیری سریعتر نسبت رقبایشان در دستیابی به حفظ مزیت رقابتی دارند پر رونق تر می‌داند. نویسندگان دراکر و داوونپوت و استوارت درباره موضوع راه‌های دستیابی شرکت‌ها در مزیت رقابتی تحقیق کرده‌اند. بطوریکه در این راستا هشت عامل از مهمترین نیروهایی که اقتصاد را در جهان تغییر داده‌اند و برای شرکت‌های قرن بیست و یکم ضروری‌اند عبارتند از: ۱- جهانی شدن اقتصاد ۲- فناوری و اینترنت ۳- دگرگونی بنیادی در نوع کار ۴- افزایش قدرت مشتری ۵- ظهور دانش و یادگیری به عنوان داراییهای اصلی سازمانها ۶- تغییر انتظارات و نقش کارکنان ۷- تنوع در محل کار و فعالیت ۸- تغییرات سریع و رو به رشد. هر یک از این نیروها باید قبل از تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده باید درک و نهادینه شوند (مارکوآرت، ۲۰۰۱). نظریه پردازان و دست‌اندرکاران مدت زیادی است فهم و ارتباط با فرایند یادگیری دانش را مورد توجه قرار داده‌اند. از نظر این شرکت‌ها یک سوال وجود دارد که چگونه مفهوم یادگیری سازمانی و دانش جمعی باعث بهبود اجرای برنامه‌های شرکت می‌شود. در طول دهه نود مفهوم یادگیری سازمانی نه تنها در تئوری بلکه در عمل مدیریت هم با اهمیت است. هدف از یادگیری راهبردی که عموماً یادگیری در حمایت از طرحهای راهبردی آینده می‌باشد به نوبه خود باعث شکل‌گیری از دانش نامتقارن در جهت تفاوت در عملکرد سازمان

می شود (توماس و همکاران، ۲۰۰۱). در همین زمان مدیریت دانش به عنوان اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار ظاهر می شود. بنابراین شرکت ها باید از یک طرف یادگیری سریعتر و بهتری نسبت به دیگران داشته باشند و از طرف دیگر دانش را در موثرترین راهش قرار دهند. بعلاوه در همین راستا پیتر سنگه نیز معتقد است در زمانی که جهان بیشتر از پیش با شغل های پیچیده ارتباط پیدا کرده است دیگر کافی نیست که سازمان تنها یک فرد متفکر داشته باشد. به این معنی است که نباید تنها یک فرد به عنوان یادگیرنده تنها تصمیم گیرنده برای همه باشد. مفهوم اصلی مدیریت دانش این نیست که چقدر یادگیری در بین افراد تقسیم شده است بلکه این است که افراد چقدر دانششان را به سازمان انتقال می دهند و اینکه دانش کارکنان چقدر در کارآمد بودن اهداف سازمان موثر است. بنابراین با این وجود، سازمان های یادگیرنده سازمان هایی هستند که کارکنانشان با رشد مهارت های دست یابی به اهداف مطلوب و الگوهای جدید رفتاری و همچنین چگونگی کسب دانش از یکدیگر را توسعه دهند (جونز، ۲۰۰۴).

روش شناسی پژوهش

در قسمت آمار استنباطی برای تعیین پایایی لازم هر یک از متغیرها از آزمون آلفای کرونباخ و از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی ترتیب اهمیت تاثیر گذاری هر یک از متغیرهای تحقیق و همچنین از پیش آزمون های رگرسیون خطی و تحلیل مسیر جهت تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق، استفاده شده است. همچنین به منظور پیاده سازی فنون آماری از نرم افزار اس پی اس بهره گرفته شده است.

جامعه آماری این نوشتار شامل مدیران و کارکنان شرکت های کسب و کار کوچک و متوسط در سطح شهرستان مراغه استان آذربایجان شرقی می باشد که تعداد آنها به ۱۲۵ نفر می رسد. از طرفی برای بدست آوردن حجم نمونه فوق از فرمول کوکران با ضریب اطمینان ۹۵٪ استفاده شده است که ۹۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و بنابراین به منظور آزمون پایایی این تحقیق پرسشنامه ای در میان ۹۲ نفر از کارمندان کلیه کسب و کار کوچک و متوسط در سطح شهرستان که بطور تصادفی انتخاب شدند، توزیع گردید. پس از استخراج داده ها از پرسشنامه های تکمیل شده، مقدار ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد، نشان دهنده سازگاری درونی سوالات طرح شده می باشد. جهت انتخاب نمونه، از روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از لیست افراد جامعه آماری، استفاده شده است.

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و نوع گردآوری داده ها توصیفی می باشد. روش های گردآوری اطلاعات در این تحقیق را می توان به دو طبقه تقسیم کرد: اطلاعات کتابخانه ای - آرشیوی و اطلاعات میدانی، مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون و مطبوعات تحقیق می باشد. برای بررسی متون از کتاب ها، مجله ها و مقاله های اینترنتی استفاده شده است. همچنین از اطلاعات کسب شده از طریق مصاحبه با متخصصان و مدیران سازمان ها در جریان تحقیق استفاده شده است. تحلیل مستندات شامل نامه ها، رویه ها، دستورالعمل ها، آیین نامه ها، آرشیو تحقیق های گذشته، مطالب آموزشی و غیره می باشد. پرسشنامه که شامل سوالات عمومی و خصوصی می باشد، مصاحبه با خبرگان، استفاده از اطلاعات و مدارک موجود، بانک اطلاعاتی و شبکه های کامپیوتری. علاوه بر موارد بیان شده از بسیاری از سایت های اطلاعاتی، منابع دولتی که به نحوی در گسترش اطلاعات حاصل از پژوهش های انجام شده در این حوزه ها کاربرد یافته اند، استفاده می شود. از طرفی برای سنجش نگرش ها و تحلیل داده ها و اطلاعات لازم، از پرسشنامه هایی ساختار یافته و منظم که از نوع طیف لیکرت ۵ گزینه ای بوده،

استفاده می‌شود. بدین صورت که پاسخ دهنده هر یک از عوامل را بر روی طیف 5 گزینه ای از خیلی زیاد تا خیلی کم مشخص می‌نمایند.

آزمون همبستگی پیرسون در این بازه به بیان رابطه میان متغیرها با استفاده از آزمون همبستگی پرداخته خواهد شد، که رابطه هر متغیر با خود و سایر متغیرها را نشان می‌دهد و نتایج این آزمون در جدول زیر به تصویر کشیده شده است. از مهمترین مزایای ماتریس‌های همبستگی ارائه یک تصویر ارتباطی کلی میان متغیرهای تحقیق می‌باشد که در آن ارتباط میان متغیرها بر اساس یک ماتریس به تصویر کشیده می‌شود، به طوری که ارتباط یک عامل به خود و با سایر عوامل نوشتار نشان داده می‌شود. آزمون همبستگی پیرسون آزمونی است که برای تبیین ارتباط یا عدم ارتباط و میزان همبستگی بین متغیرهای تحقیق کاربرد می‌یابد. برای نمونه‌های کمتر از ۳۰ مشاهده از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌گردد، در حالیکه برای نمونه‌های بیش از ۳۰ مشاهده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. که با توجه به جامعه آماری و نمونه آماری بدست آمده از فرمول کوکران در تحقیق حاضر، از این نوع آزمون استفاده شده است. در آزمون‌های همبستگی، هدف برر سی متغیرهای موجود در تحقیق است. بطوریکه ضریب همبستگی این بازه، نشان‌دهنده ی تغییرات متغیر مستقل و وابسته نسبت بهم بروی جذر مجموع واریانس آنهاست. این ضرایب از رابطه زیر بدست می‌آید:

به طوری که: σ_X و σ_Y به ترتیب انحراف معیار متغیر X و Y می‌باشند. به عبارتی ضریب همبستگی کوواریانس دو متغیر بر حاصل ضرب انحراف معیار آنهاست.

جدول ۱: تحلیل کمی همبستگی میان متغیرهای هدف

مؤلفه ها	شاخص ها	میانگین	انحراف معیار	یادگیری سازمانی	مدیریت دانش	نوآوری سازمانی	عملکرد سازمانی
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۲/۶۷	۱/۰۷۹	۱			
مدیریت دانش	همبستگی پیرسون	۲/۶۴	۱/۰۳۳	۰/۹۵۵	۱		
نوآوری سازمانی	همبستگی پیرسون	۱/۹۷	۰/۷۸	۰/۹۱۴	۰/۹۱۵	۱	
عملکرد سازمانی	همبستگی پیرسون	۲/۷۲	۱/۰۵۹	۰/۹۵۳	۰/۹۷۵	۰/۸۸۸	۱

از این آزمون جهت تعیین وجود و یا عدم وجود رابطه میان متغیرها و سطح معنی داری برای ۴ متغیرها انجام شد. همچنین از شاخص کوهن جهت تعیین میزان اثر هر یک از متغیرها استفاده شده است. بطوریکه نتیجه آزمون نشان داد که برازندگی تمامی متغیرها با توجه به عدد سطح معنی داری بدست آمده، حاکی از وجود همبستگی قابل ملاحظه ای میان متغیرهای فوق می‌باشد.

جدول ۲: آزمون RUNS

Test Value ^a	یادگیری سازمانی	مدیریت دانش	نوآوری سازمانی	عملکرد سازمانی
Cases < Test Value	۱۵	۱۴	۱۱	۱۵
Cases >= Test Value	۴۶	۴۶	۴۵	۴۶
Total Cases	۴۹	۴۹	۵۰	۴۹
Number of Runs	۹۵	۹۵	۹۵	۹۵
Z ^a	۴۵	۴۷	۴۹	۴۷
Asymp. Sig. (2-tailed)	-.۰۷۱۳	-.۰۳۰۰	.۰۱۳۱	-.۰۳۰۰
Test Value ^a	.۰۴۷۶	.۰۷۶۴	.۰۸۹۶	.۰۷۶۴

فرض صفر آزمون Runs مبنی بر انتخاب تصادفی داده ها و مشاهدات است، در حالیکه فرض بدیل آن عدم انتخاب تصادفی داده ها و مشاهدات می باشد (کوتاری، ۲۰۰۹). در صورت تصادفی نبودن مشاهدات (داده ها)، از هیچ یک از مدل های آمار استنباطی (که شامل رگرسیون هم می باشد) نمی توان استفاده کرد. این آزمون بر این فرض استوار است که اگر مشاهدات مستقل از یکدیگر باشند از بهم پیوستن آنها دنباله های تصادفی ایجاد می شود و اگر از هم مستقل نباشد این دنباله تشکیل نخواهد شد. نتیجه آزمون نشان می دهد که با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده بیشتر از پنج درصد است ($Sig \geq 0,05$)، لذا فرض صفر تأیید می گردد. این بدین معناست که انتخاب افراد جهت پاسخگویی به سوالات پرسشنامه های مربوط به هر یک از متغیرها بصورت تصادفی نیز انتخاب شده اند. که در فوق مفروضات آن به تصویر کشیده شده است.

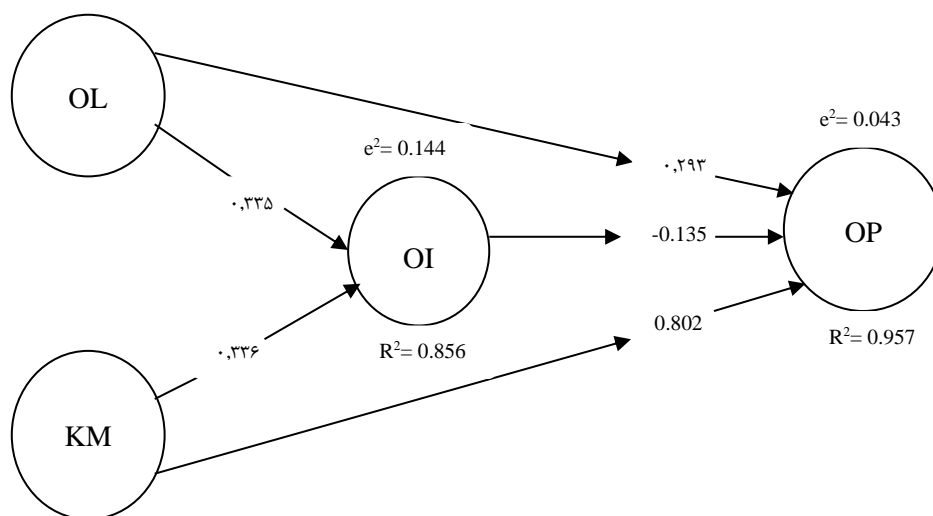
تحلیل رگرسیونی پژوهش حاضر در قالب دو مدل قابل انجام بوده و به دنبال آن مهمترین متغیرهای مستقل تاثیرگذار شناسایی شده و ضریب تاثیر هر یک از آنها از طریق یک مدل خطی زیر محاسبه شده است: در مدل شماره ۱، مدیریت دانش تاثیر خوبی بر نوآوری سازمانی دارد. در مدل شماره دوم هم به بدین ترتیب می باشد که مدیریت دانش تاثیر مطلوبتری به نسبت سایر متغیرهای مستقل که شامل نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی می باشد، دارد.

جدول ۳- گزارش آزمون مدلسازی رگرسیون

R ²	F value	T- value	B	متغیر مستقل
		۳/۴۳۳	۰/۳۳۵	یادگیری سازمانی <----- نوآوری سازمانی
۰/۸۵۶	۲۷۳/۰۲۱	۳/۵۶۳	۰/۳۶۴	مدیریت دانش <----- نوآوری سازمانی
		-۱/۷۶۴	-۰/۱۳۵	نوآوری سامانی <----- عملکرد سازمانی
		۳/۸۴۵	۰/۲۹۳	یادگیری سازمانی <----- عملکرد سازمانی
۰/۹۵۷	۶۸۲/۶۰۲	۱۰/۰۳۴	۰/۸۰۲	مدیریت دانش <----- عملکرد سازمانی

مدل تحلیل مسیر

در این مدل متغیر نوآوری سازمانی با متغیر "عملکرد سازمانی" ارتباط معکوس دارند علاوه بر آن میزان تاثیر گذاری کمتری از سطح استاندارد را دارند، به عبارت دیگر بی معناست و می توان آنرا از مدل حذف نمود. اما سایر متغیرها با در نظر گرفتن شیب آنها نیز همگی در سطح مناسب و قابل قبولی از تاثیر گذاری بر متغیر وابسته بوده و اثر قابل قبولی را دارند. مدل تحلیل مسیر پژوهش حاضر در ذیل بصورت شماتیک تحت عنوان نگاره شماره ۱، ارائه شده است:



نمودار ۱: تحلیل مسیر مدل

تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش

فرضیه شماره ۱

بر اساس خروجی های حاصل از این آزمون، متغیر "یادگیری سازمانی" با در نظر گرفتن آماره t در سطح ۳,۴۳۳ و سطح معنی داری ۰,۰۰۰، رد می شود. چراکه آماره t در ناحیه H_1 واقع گردیده و سطح معنی داری کمتر از سطح ۰,۰۵ است. بنابراین قابلیت یادگیری سازمانی دارای تاثیر معنی داری بر نوآوری سازمانی می باشد، که با شیب ۰,۳۳۵ سطح قابل قبولی از اثرگذاری را دارا می باشد.

فرضیه شماره ۲

بر اساس خروجی های حاصل از این آزمون، متغیر "مدیریت دانش" با در نظر گرفتن آماره t در سطح ۳,۵۶۳ و سطح معنی داری ۰,۰۰۰، رد می شود. چراکه آماره t در ناحیه H_1 واقع گردیده و سطح معنی داری کمتر از سطح ۰,۰۵ است. بنابراین متغیر مدیریت دانش دارای تاثیر معنی داری بر نوآوری سازمانی می باشد، که با شیب ۰,۳۶۴ سطح بع نسبت بهتری نسبت به متغیر یادگیری سازمانی را داراست.

فرضیه شماره ۳

بر اساس خروجی های حاصل از این آزمون، متغییر "نوآوری سازمانی" با در نظر گرفتن آماره t در سطح 1.764- و سطح معنی داری 0,081، تایید می شود. چراکه آماره t در ناحیه HO واقع گردیده و سطح معنی داری بیشتری از سطح 0,05 است. بنابراین نوآوری سازمانی دارای تاثیر معنی داری بر عملکرد سازمانی نمی باشد، که با شیب 0.135- سطح ضعیفی را دارا می باشد.

فرضیه شماره ۴

بر اساس خروجی های حاصل از این آزمون، متغییر "یادگیری سازمانی" با در نظر گرفتن آماره t در سطح 3,845 و سطح معنی داری 0,000، رد می شود. چراکه آماره t در ناحیه H1 واقع گردیده و سطح معنی داری کمتری از سطح 0,05 است. بنابراین قابلیت های یادگیری سازمانی دارای تاثیر معنی داری بر عملکرد سازمانی می باشد، که با شیب 0,293 سطح قابل قبولی را دارا می باشد.

فرضیه شماره ۵

بر اساس خروجی های حاصل از این آزمون، متغییر "مدیریت دانش" با در نظر گرفتن آماره t در سطح 10,034 و سطح معنی داری 0,000، رد می شود. چراکه آماره t در ناحیه H1 واقع گردیده و سطح معنی داری کمتری از سطح 0,05 است. مدیریت دانش دارای تاثیر معنی داری بر عملکرد سازمانی می باشد، که با شیب 0,802 سطح نسبتا خیلی خوبی را دارا می باشد.

جدول ۴- خلاصه فرضیه های تحقیق

فرضیه	شرح فرضیه ها	شاخص پذیرش	سطح معنی داری	وضعیت
اول	یادگیری سازمانی ارتباط معناداری با نوآوری سازمانی ندارد.	$t\text{-value} < \pm 1/96$	3/43	رد
دوم	مدیریت دانش ارتباط معناداری با نوآوری سازمانی ندارد.	$t\text{-value} < \pm 1/96$	3/56	رد
سوم	نوآوری سازمانی ارتباط معناداری با عملکرد سازمانی ندارد.	$t\text{-value} < \pm 1/96$	-1/76	تأیید
چهارم	یادگیری سازمانی ارتباط معناداری با عملکرد سازمانی ندارد.	$t\text{-value} < \pm 1/96$	3/84	رد
پنجم	مدیریت دانش ارتباط معناداری با عملکرد سازمانی ندارد.	$t\text{-value} < \pm 1/96$	10/03	رد

بحث و بررسی و نتیجه گیری

افزایش قابلیت یادگیری سازمانی متناسب با موقعیت رقابتی به عنوان یک جهت گیری راهبردی در جهت بقا و مزیت رقابتی نجات بخش حیات شرکتها محسوب می شود. همچنین، با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و عدم اطمینان در محیط این شرکتها و نیاز آنها به نوآوری در محصولات برای ادامه بقا و حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد موسسه و نیز ارتباط تنگاتنگ خلق محصولات جدید با قابلیت یادگیری سازمانی، این ضرورت احساس می شود که ارتباط بین این قابلیت یادگیری و عملکرد موسسه تبیین شود و با ارائه راهکارها و پیشنهادات گامی به سوی ایجاد مزیت هارقابتی در SME برداشته شود (ملا حسینی و همکاران، ۱۳۸۹). این پژوهش به مطالعه و بررسی اثر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی شرکت های کسب و کار کوچک و متوسط شهرستان مراغه - استان آذربایجان شرقی، پرداخت و با توجه به آزمون تحلیل مسیر مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری میان یادگیری سازمانی، مدیریت دانش با نوآوری و عملکرد سازمانی وجود دارد. نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد که میان متغیرهای یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی برقرار است، و این موضوع را می توان با پژوهش نوروزی (۲۰۱۳) و گوتسل و همکاران (۲۰۱۱) و لیائو و وو (۲۰۱۱) منطبق ساخت که در این پژوهش

به این نتیجه دست یافتند که یادگیری سازمانی در سازمانهای مورد پژوهش اثر مثبتی بر میزان نوآوری سازمانی دارد. در فرضیه دوم مشخص شد که مدیریت دانش اثر مثبتی بر میزان نوآوری سازمانی دارد، بطوریکه نتایج این پژوهش با نتایج بدست آمده از پژوهش های ملکی پور (۱۳۹۱) و نوروزی و همکاران (۲۰۱۳) و جیمنز و واله (۲۰۱۱) و لیائو و وو (۲۰۱۰) نیز همخوانی دارد زیرا آنها هم در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند. همچنین در خصوص فرضیه سوم هم قابل ذکر است که نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد زیرا که آنها در پژوهش خود ثابت کرده اند که میان متغیر های نوآوری و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. اما در خصوص فرضیه چهارم و پنجم هم می توان بیان داشت که با توجه به نتایج بدست آمده از نتایج این فرضیه، با نتایج بدست آمده از تحقیقات حجازی و همکاران (۱۳۹۱) و نوروزی و همکاران (۲۰۱۳) و جمال زاده (۲۰۱۲) و آسما و مصطفی پور (۲۰۱۱) همخوانی دارد چراکه با توجه به مروری جامع بر تحقیقات فوق مشخص گردیده که آنها هم به همچین نتیجه ای دست یافته بوده اند. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می توان پیشنهاد نمود که مدیریت دانش به عنوان نیاز سازمان های هزاره سوم گریز ناپذیر است، بنابراین باید به صورت برنامه ریزی شده به سمت آن حرکت کرد. افزایش مشاغل مبتنی بر خلق و استفاده از دانش، جهانی شدن، رقابت و نوآوری موفق، سازماندهی مجدد، کوچک کردن ساختار و به اشتراک گذاری بهترین عملکرد ها همه و همه مواردی هستند که سازمان را به سمت اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش سوق خواهند داد. و در این میان سازمان هایی موفق خواهند بود که با آگاهی کامل از شرایط محیطی و پیش قدمانه در این راستا گام برداند. امید است که شرکت های کسب و کار کوچک و متوسط شهرستان مراغه – استان آذربایجان شرقی، با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش و دقت در پیاده سازی متغیر های فوق جایگاه مناسب و قوی ای در فضای کسب و کار امروزین بدست آورند.

منابع و ماخذ:

- ابطی، س. ح.، صلواتی، ع.، (۱۳۸۵). "مدیریت دانش در سازمان ها"، تهران: پیوند نو.
- احمدیان، س. ع. ا.، شکاری، ح.، افشاری، م. ع.، (۱۳۹۰). "بررسی رابطه رکود دانش یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد"، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۲، صص: ۱۳۱-۱۵۴.
- بابایی، ا.، (۱۳۸۳). "تلفیق مدیریت جهانی و یادگیری سازمانی"، تهران: ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۶.
- جوانمرد، ح.، سخایی، ف.، (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی"، فصلنامه بصیرت، سال شانزدهم، شماره ۶۶، صص: ۱-۸.
- حجازی، آ.، طاهری تهرانی، م.، سیفی، ج.، کاویانی، م.، ر.، (۱۳۹۳). "بررسی اثر قابلیت های یادگیرنده سازمانی بر انعطاف پذیری رهبردی، استراتژی های رقابتی و عملکرد مشتری محور سازمان با تکنیک رگرسیون و تحلیل مسیر"، همایش بین المللی مدیریت دانشگاه تهران.
- خلیلی عراقی، م.، (۱۳۸۲). "سازمان های یادگیرنده ضرورتی برای تحول و توسعه" ف ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۷.
- زالی، م.، ر.، (۱۳۷۶). "ایجاد سازمان یادگیرنده" از فکر تا عمل، تدبیر، شماره ۴۱.
- سبحانی نژاد، م.، و.، شهائی، ب.، یوز باشی، ع.، (۱۳۸۵). "سازمان یادگیرنده (مبانی نظری تحقق و سنجش)"، تهران: نشر یسپرون.
- طالبی، ک.، (۱۳۸۴). "نوآوری تدریجی در مقابل نوآوری رادیکال"، فصلنامه فرهنگ مدیریت سازمانی، شماره سیزدهم، صص: ۱۱۳-۱۳۰.
- طوسی، (۱۳۸۵). "آشنایی با سازمان های یادگیرنده"، تهران: مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.
- غلامی، ح.، نور علیزاده، ح.، ر.، (۱۳۸۱). "مقایسه روشهای ارزیابی عملکرد"، اولین همایش ملی مدیریت عملکرد، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۲۴ و ۲۵.
- کزازی، ا.، شول، ع.، (۱۳۹۲). "تاثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل کنندگی یادگیری سازمانی"، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال ۲۳، شماره ۷۱، صص: ۱-۱۷.
- لوتانز، ف.، (۱۳۷۵). "رفتار سازمانی"، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران: موسسه بانکداری اسلامی ایران.

- ملاحسینی، ع.، فرقانی، م. ع.، مرادخانی، ب.، (۱۳۸۹). "بررسی تاثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد SME های شهرستان کرمان با استفاده از روش AHP"، کاوش های مدیریت بازرگانی، شماره ۳، صص: ۷۸-۹۵.
- ملکی پور، ا.، (۱۳۹۱). "اهمیت مدیریت دانش و سازمان های یادگیرنده در پویایی دانش سازمان ها"، کار و جامعه، صص: ۱۳-۱۹.
- ملکی نیا، ع.، بجانی، ح.، (۱۳۸۸). "مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده"، مدیریت تدبیر، شماره ۲۰۳، صص: ۴۹-۵۲.
- Aragon-Correa, J. A., García-Morales, V. J., Cordón-Pozo, E., (2007). "Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain", Ind Mark Manag, Vol, 36 (3), PP, 349-359.
- Asma, F., mostafapour, M. A., (2011). "Identify Knowledge management And Organizational learning Indicators and its relation With Creativity", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol, 30, PP, 2249 - 2252.
- Au, Yoris A., Carpenter, D., Chen, X., clark, Jan G., (2009). "Virtual organizational learning in open source software development projects", Information & Management, vol, 46, pp: 9-15.
- Bontis, M. M., Hulland, J., (2002). "Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows", J Manag Stud, Vol, 39 (4), PP, 437-469.
- Brockmand B, Morgan F., (2003). "The role of existing knowledge in new product innovativeness and performance". Decis Sci, Vol, 32 (2), PP, 385-419.
- Cho, J. J., Ozment, J., Sink, H., (2008). "Logistics capability, logistics outsourcing and firm performance in an e-commerce market", Int J Phys Distrib Logist Manag, Vol, 38 (5), PP, 336-359.
- Dalkir, K., (2011). "Knowledge Management in Theory and Practice", Massachusetts Institute of Technology.