



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))

دوره ۱، شماره ۲، شهریور ۱۴۰۱



مقاله پژوهشی

تبیین روابط بین فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی

یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان یک دانشگاه نظامی)

سید حسن حسینی^۱، محمد مهدی^۲، محمد امین آئینی^۳

۱- استادیار، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران

۲- استادیار، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه لرستان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

عملکرد سازمانی هسته اصلی همه فعالیت‌ها در سازمان است چراکه بقای سازمان را تعیین و بازتابی از روشی است که سازمان از منابع ملموس و ناملموس خود برای دستیابی به اهداف خود بهره‌برداری می‌کند. از طرف دیگر، مدیریت دانش تفاوت قابل توجهی در نتیجه شرکت‌ها ایجاد می‌کند و می‌تواند به عنوان یک ابزار رقابتی حیاتی باشد که به طور قابل ملاحظه‌ای سازگاری، بقا و بهبود عملکرد سازمان را حمایت و تقویت کند. بر این اساس، هدف محوری پژوهش حاضر بررسی روابط بین متغیرهای مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی است. داده‌های مورد نیاز بر اساس مدل تحقیق از طریق پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان این دانشگاه، جمع‌آوری و برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرها و آزمون فرضیات، از رگرسیون چند متغیره و مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از این بوده است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. نتایج نشان داد که متغیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبت دارد. علاوه بر این، متغیر یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۳

کلمات کلیدی:

مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، عملکرد مالی



نویسنده مسئول:

سید حسن حسینی

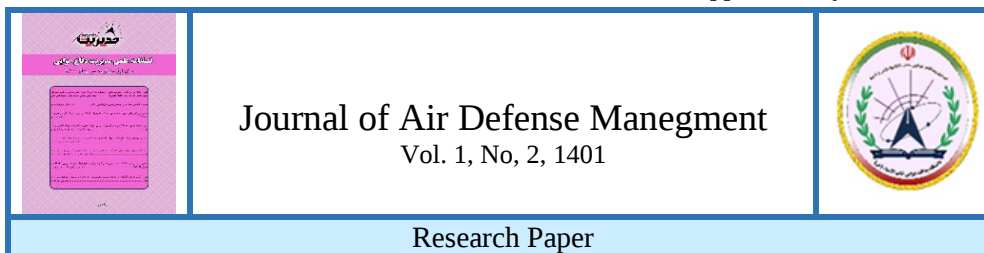
ایمیل:

hassani@yahoo.com

استناد به مقاله: سید حسن حسینی، محمد مهدی، محمد امین آئینی. تبیین روابط بین فرآیندهای مدیریت دانش و

عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان یک دانشگاه نظامی). فصلنامه علمی

پژوهشی ((مدیریت دفاع هوایی)) دوره ۱، شماره ۲، شهریور ۱۴۰۱.



Journal of Air Defense Manegment

Vol. 1, No, 2, 1401

Research Paper

Explaining the Relationships between Knowledge Management Processes and Organizational Performance through the Mediator of Organizational Learning (Case Study: Staff of a Military University)

Seyed Hassan Hoseini¹, Mohamad Mehdi², Mohamad Amin Aini³

1- Phd of Technology Management, Tehran, Iran

2- Phd of Strategic Science, Tehran, Iran

3- PhD student in Management, Lorestan University, Iran

Article Information

Accepted: 1401/05/02

Receieved:1400/09/03

Keywords:

Knowledge management,
Organizational learning ,
Organizational ,Performance

Abstract

Organizational performance is the core of all activities in the organization because it determines the survival of the organization and is a reflection of the way in which the organization uses its tangible and intangible resources to achieve its goals. On the other hand, knowledge management makes a significant difference in the outcome of companies and can be a vital competitive tool that significantly supports and strengthens the adaptability, survival and performance improvement of the organization. Accordingly, the central goal of the present study is to investigate the relationships between the variables of knowledge management, organizational learning and organizational performance in a military university. The required data were collected based on the research model through a questionnaire distributed among the staff of this university, and to examine the relationship between variables and test hypotheses, multivariate regression and structural equation model (path analysis) were used. Findings indicate that at 95% confidence level, there is a significant and positive relationship between knowledge management and organizational learning and organizational performance. The results showed that the variable of organizational learning has a significant and positive relationship with organizational performance. In addition, the organizational learning variable plays a mediating role in the relationship between knowledge management and organizational performance.



Corresponding author:

Seyed HassanHoseini

Email:

s.hassani@yahoo.com

HOW TO CITE: Seyed Hassan Hoseini, Mohamad Mehdi , Mohamad Amin Aini. Explaining the Relationships between Knowledge Management Processes and Organizational Performance through the Mediator of Organizational Learning (Case Study: Staff of a Military University). Journal of Air Defense Manegment, Vol. 1, No, 2, 1401.

۱. مقدمه

در عصر کنونی که عصر اطلاعات یا عصر دانش نامیده می‌شود، دیگر اهمیت دانش بر کسی پوشیده نیست و آنچه دارای اهمیت است، مدیریت دانش است. مدیریت دانش یک‌رشته و عملکرد سازمانی برای تولید، هماهنگی، ذخیره، انتقال و به اشتراک‌گذاری آگاهانه دانش است که در اختیار سازمان است (کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). توجه به مدیریت مؤثر دانش چه به‌طور داخلی^۱ و چه به‌طور خارجی^۲ به یک اندازه برای یک سازمان اهمیت دارد. پژوهشگران جنبه‌های کلیدی زیادی را در رابطه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش شناسایی کرده‌اند که به‌عنوان مثال می‌توان تسخیر^۳، انتقال، استفاده، همکاری^۴، یکپارچگی و خلق را نام برد. بررسی این جنبه‌ها منجر به دسته‌بندی این ویژگی‌ها در قالب چهار بعد گسترده شد که تصاحب دانش، تبدیل دانش به فرم مفید، کاربرد یا استفاده دانش و حفاظت از آن را شامل می‌شود (گلد، مالهورترا و سگارس، ۲۰۰۱). اعمال مدیریت دانش می‌تواند ارزش قابل‌توجهی برای سازمان‌ها به ارمغان بیاورد. برای مثال، مطالعات اخیر نشان می‌دهند تلاش‌های مؤثر مدیریت دانش با انباشت سرمایه فکری (بیونچها البردین ۲۰۱۸)، افزایش نوآوری (جارموکا و همکاران ۲۰۲۰) و بهبود عملکرد کلی سازمانی مرتبط است (علی و همکاران ۲۰۱۹؛ اینکینن ۲۰۱۶؛ لاتیلا و همکاران ۲۰۱۸؛ کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). علاوه بر این، مدیریت دانش تفاوت قابل‌توجهی در نتیجه شرکت‌ها ایجاد می‌کند و می‌تواند یک ابزار رقابتی حیاتی باشد که به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای از سازگاری، بقا و بهبود عملکرد سازمان حمایت و آن را تقویت کند (مائیولو و همکاران ۲۰۱۷)؛ لذا، می‌توان گفت پیاده‌سازی و مدیریت پویا و فعال دانش برای افزایش عملکرد سازمانی ضروری است (جعفری و همکاران ۲۰۰۸).

از طرفی یادگیری سازمانی بر پایه این اصل استوار است که با تکامل یک سازمان در طول زمان، تجربه کسب می‌کند و این تجربه می‌تواند پایه و اساس خلق دانش را ایجاد کند که به‌نوبه خود شایستگی‌های سازمانی را شکل می‌دهد (بهاسکارا و فیلیمونا ۲۰۲۱). یادگیری سازمانی به‌عنوان کلید و سنگ بنای به دست آوردن و حفظ مزیت‌های رقابتی پایدار یک شرکت تعریف می‌شود. مطالعات نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد (ژوو و همکاران ۲۰۲۱) و برای بقای سازمان ضروری (الرسول و دیگران ۲۰۲۱). هدف یادگیری سازمانی سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های پویا، ارتقای کارایی و حفظ مزیت رقابتی پایدار است (ژوو و همکاران ۲۰۲۱). به گفته آرگوت و همکاران ۲۰۲۰، یادگیری سازمانی فرآیندی است که در آن تجربه به‌دست‌آمده از انجام یک کار به دانش تبدیل می‌شود که در نتیجه شرکت را تغییر می‌دهد و بر عملکرد آینده آن تأثیر می‌گذارد (آگیانگ و همکاران ۲۰۲۱؛ آرگوت و همکاران ۲۰۲۰). درواقع

^۱ Manage knowledge internally^۲ Manage external knowledge^۳ Capture^۴ Collaborate

یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش عملکرد سرمایه انسانی و دانش سازمانی در جهت ایجاد مزیت رقابتی باشد (گومز و همکاران ۲۰۰۴). از طرفی هدف اصلی آموزش کارکنان افزایش یادگیری سازمانی و در نتیجه بهبود عملکرد، ایجاد سازش با محیط، افزایش خدمات و مهارت کارکنان می‌باشد (ماریا ۲۰۱۴). به عبارتی یادگیری سازمانی را می‌توان یک فرایند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به منظور توسعه‌ی منابع و ظرفیت که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود، محسوب کرد (لوپز و همکاران ۲۰۰۵).

فعالیت‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی^۵ باید باهم متحد شوند تا به بهترین عملکرد برسند (لیائو و همکاران ۲۰۱۲). برخی پژوهشگران فرایندهای مدیریت دانش را به‌تنهایی به‌عنوان مزیت رقابتی^۶ بررسی کرده‌اند (لین^۷ و لی^۸، ۲۰۰۴). درحالی‌که به نظر می‌رسد یادگیری سازمانی با فرایندهای مدیریت دانش تکمیل می‌گردد؛ پس بنابراین رابطه‌ی بین هرکدام از فرایندهای مدیریت دانش، یادگیری سازمانی نباید به‌صورت مجزا بررسی گردد (گوه^۹ ۲۰۰۵؛ لیائو و همکاران ۲۰۱۱).

در تاریخچه‌ی سازمان‌های نظامی، نقش گروه‌های تسهیم تجربه در خلق، تسهیم و استفاده از دانش ضمنی برای مدتی طولانی است که تأیید و تصدیق شده است. گروه‌های تسهیم تجربه از مرز واحدها و قلمروها عبور می‌کنند و بین آن‌ها ارتباط برقرار می‌کنند زیرا آن‌ها یک علاقه‌ی یا تجربه-ی حرفه‌ای و یا عملیاتی را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند. این اجتماعات، می‌توانند فعال باشند اما باید شبکه‌های ارتباطی حمایتی^{۱۰} آن‌ها را محافظت و نگهداری کرد و در صورت امکان، به پیاده-سازی آن‌ها مبادرت نمود. فلذا مدیریت دانش به‌عنوان جز لاینفک همه سازمان‌ها بالخصوص سازمان‌های نظامی تبدیل شده است (آریلی ۲۰۱۱).

به‌طور خلاصه بر اساس تحقیقاتی که یادگیری سازمانی را بر عملکرد سازمانی مؤثر دانسته (بهاسکارا و فیلیمونا ۲۰۲۱، آگیانگ و همکاران ۲۰۲۱، آرگوت و همکاران ۲۰۲۰، علیپور و همکاران ۲۰۱۲، گو و همکاران ۲۰۱۲، بل و همکاران ۲۰۱۰، آزدگان و دوولی ۲۰۱۰) و همچنین پژوهش‌هایی که مدیریت دانش را بر عملکرد مؤثر دانسته‌اند (ژوو و همکاران ۲۰۲۱، مصطفی و عبدالحق ۲۰۱۸، ماثیولو و همکاران ۲۰۱۷، ها و همکاران ۲۰۱۶، چین ۲۰۱۵، سرکینداجی و همکاران ۲۰۱۴، مالچ ریم و افیم ۲۰۱۴). تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی رابطه معناداری وجود دارد؟

^۵ Organizational learning

^۶ Competitive advantage

^۷ Lin, H. F

^۸ Lee, G. G

^۹ Goh, A. L

^{۱۰} Thesupport networks of relationships

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ مدیریت دانش

دانش به عنوان تنها منبع متمایز و عامل کلیدی و حیاتی برای هر سازمانی برای حفظ مزیت رقابتی خود شناخته شده است (ماثوولو و همکاران ۲۰۱۷). دانش عبارت است از اطلاعاتی که باتجربه، زمینه^{۱۱}، تفسیر و بازتاب^{۱۲} همراه شده است و تعداد کمی در ارزش آن تردید می کنند. دانش یک منبع مزیت رقابتی و ویژگی پایدار در اقتصادهای نوین است (آرچر-براون و کیتزمن، ۲۰۱۸). دانش می تواند دو شکل متفاوت داشته باشد: صریح و ضمنی (لوپز کابارکوس و همکاران ۲۰۲۰، کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). از یک سو، دانش صریح را می توان به راحتی رسمی کرد و به نمادها، کلمات یا اشکال تبدیل کرد. به همین دلیل، این سند قابل استناد است و می تواند آزادانه از طریق اسناد مربوطه بین افراد متعددی منتقل و منتشر شود (سانتوس و همکاران ۲۰۲۱؛ کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). از سوی دیگر، دانش ضمنی جوهری بسیار ظریف تر و گریزان است. این در مغز انسان جاسازی شده است و به راحتی قابل رسمیت نیست. این نوع دانش را نمی توان مستند کرد و حتی به طور شفاهی از فردی به افراد دیگر منتقل کرد (کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). این استنادها نیاز به درک و تمرکز بر اهمیت مدیریت دانش، برای بهبود عملکرد سازمانی را توضیح می دهند (ماثوولو و همکاران ۲۰۱۷).

مدیریت دانش می تواند به عنوان راهبردی آگاهانه^{۱۳} تعریف شود که در نتیجه ی آن دانش مرتبط و مورد نیاز^{۱۴}، در زمان درست و به موقع^{۱۵}، به افرادی که به آن دانش نیاز دارند^{۱۶}، رسانده می شود و به افراد سازمان کمک می کند که اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و آن را در راهی که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود به کار بگیرند (جیامپاولی، چيامبوتی و بونتیس، ۲۰۱۷). مدیریت دانش یک رشته و عملکرد سازمانی برای تولید، هماهنگی، ذخیره، انتقال و به اشتراک گذاری آگاهانه دانش است که در اختیار سازمان است (کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). ماثوولو و همکاران ۲۰۱۷، در تحقیق خود مدیریت دانش را به عنوان فرآیند رسمی تعیین اینکه چه اطلاعات داخلی می تواند به نفع شرکت مورداستفاده قرار گیرد و اطمینان از اینکه این اطلاعات به راحتی در دسترس کسانی است که به آن نیاز دارند، تعریف می کنند. مدیریت دانش به فرایند کاربرد تخصص های جمعی و کنش هوشمندانه در سازمان و پرورش نوآوری از طریق یادگیری سازمانی مستمر اشاره دارد که شامل اکتساب، تبدیل، به کارگیری و محافظت از دانش می باشد (گلد و ملهوترا ۲۰۰۰). دانش آفرینی یکی از فرایندهای مهم مدیریت دانش است. نوناکو و تاکوچی معتقدند که دانش می تواند طی چهار مرحله تبدیل شود. این چهار مرحله برون گرایی،

¹¹ Context

¹² Reflection

¹³ Conscious strategy

¹⁴ Right knowledge

¹⁵ Right time

¹⁶ Right people

جامعه‌پذیری، درون سازی و ترکیب است (نوناکو و تاکوچی ۱۹۹۵). همچنین مدیریت دانش را کنترل آشکار و مدیریت کردن دانش درون سازمان باهدف دستیابی به اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند (فانگ و چوی ۲۰۰۹). مدیریت دانش در سازمان‌ها را می‌توان با دو استراتژی مختلف موردبررسی قرارداد: کدگذاری و شخصی‌سازی. استراتژی کدگذاری بر ثبت دانش مدون در اسناد یا سیستم‌های اطلاعاتی تخصصی و سپس به اشتراک‌گذاری این دانش از طریق دسترسی به این پایگاه‌های اطلاعاتی دانش برای همه کارکنان متکی است. استراتژی شخصی‌سازی بیشتر بر سازمان‌دهی تعاملات مستقیم بین افرادی که دانش لازم را دارند و هدایت تخصص فردی از طریق ارائه مشاوره‌های خلاقانه، دقیق و به‌موقع متکی است (ونکیتاچلام و آمبروسینی ۲۰۱۷؛ کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). سیستم‌های مدیریت دانش را می‌توان به دو نوع مختلف طبقه‌بندی کرد: مخازن دانش و نقشه‌های دانش. مخازن دانش اساساً پایگاه‌های اطلاعاتی جامعی را برای جمع‌آوری، ذخیره و جستجوی دانش سازمانی نشان می‌دهند، درحالی‌که نقشه‌های دانش کاتالوگ‌های قابل جستجو یا شبکه‌هایی از تخصص را ارائه می‌دهند که توسط کارکنان فردی برای اهداف بین فردی نگهداری می‌شوند. تبادل دانش (کوتوسف و همکاران ۲۰۲۱). مدیریت دانش مربوط به توسعه و بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی یک سازمان باهدف پیش برد اهداف سازمانی است و مطالعات پیشین عنوان می‌دارند مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمان و رقابت‌پذیری آن را به‌طور غیرمستقیم و از طریق توانایی بالاتر برای نوآوری بهبود بخشد (یانگ ۲۰۱۰).

۲-۲ یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی موردتوجه محققان چندین رشته مدیریت قرار گرفته است که منجر به تعاریف متنوعی در ادبیات آن شده است. به گفته آرگوت و همکاران، یادگیری سازمانی فرآیندی است که در آن تجربه به‌دست‌آمده از انجام یک کار به دانش تبدیل می‌شود که در نتیجه شرکت را تغییر می‌دهد و بر عملکرد آینده آن تأثیر می‌گذارد (آگیابنگ و همکاران ۲۰۲۱؛ آرگوت و همکاران ۲۰۲۰). نظریه یادگیری سازمانی نیز توضیح می‌دهد که چگونه دانش در یک سازمان ایجاد، حفظ و به اشتراک گذاشته می‌شود. این تئوری بر پایه این اصل استوار است که با تکامل یک سازمان در طول زمان، تجربه کسب می‌کند و این تجربه می‌تواند پایه و اساس خلق دانش را ایجاد کند که به‌نوبه خود شایستگی‌های سازمانی را شکل می‌دهد. نظریه یادگیری سازمانی فرض می‌کند که سازمان‌ها در سطوح مختلف یاد می‌گیرند، یعنی:

- (۱) یادگیری فردی در میان کارکنان خاص اتفاق می‌افتد.
 - (۲) یادگیری گروهی در میان گروه‌ها و یا خوشه‌های کارکنان صورت می‌گیرد.
 - (۳) یادگیری سازمانی/تجاری در سطح کل رهبری شرکت روی می‌دهد.
 - (۴) یادگیری بین سازمانی از ایجاد دانش مشترک و تبادل بین مشاغل مختلف که معمولاً در یک بخش از فعالیت اقتصادی فعالیت می‌کنند ناشی می‌شود (بهاسکارا و فیلیمونا ۲۰۲۱).
- همچنین، نظریه یادگیری سازمانی به فرآیند یادگیری و نوآوری در یک سازمان اشاره دارد. این

شامل سه جزء اصلی، یعنی ایجاد دانش، حفظ و انتقال است. چارچوب تئوری یادگیری سازمانی بینش‌های مهمی را در ارتباط بین سه سطح یادگیری فردی، گروهی و سازمانی ارائه می‌دهد (ژوو و همکاران ۲۰۲۱). یادگیری سازمانی را می‌توان به‌عنوان یک فرآیند عملکرد محور در جهت تغییر در رفتار بالقوه کارکنان، در نظر گرفت (ترکستانی و همکاران ۲۰۱۴). آگیابنگ و همکاران ۲۰۲۱، تأکید می‌کنند، یادگیری سازمانی را می‌توان به‌عنوان فرآیندهای درون‌سازمانی و بین‌سازمانی کسب، تفسیر، ذخیره، به اشتراک‌گذاری و استفاده از اطلاعاتی که منجر به دانش و بینش می‌شود تعریف کرد که بر عملکرد فردی و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. فرآیندهای یادگیری سازمانی را می‌توان بر اساس دو رکن نیز تفسیر کرد: یادگیری از خود و یادگیری از دیگران. اولی به این معنی است که یادگیری از طریق فرآیند کشف و تصحیح خطاهای تاریخی و درعین‌حال انباشته تجربه‌صورت می‌گیرد، درحالی‌که دومی به کسب مزایا و دانش ثمربخش به‌طور جمعی از هم‌تایان از طریق یادگیری جانشین اشاره دارد (ژوو و همکاران ۲۰۲۱). یادگیری سازمانی و ظرفیت نوآوری بر تصمیمات مدیران برای انطباق سازمان خود با تغییرات در محیط‌های پویا تأثیر مثبت می‌گذارد. دستیابی به تناسب استراتژیک، به‌نوبه خود، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (تامایو تورس ۲۰۱۶). یادگیری سازمانی در تمام بخش‌های فعالیت‌های یک سازمان با سرعت‌های متفاوتی اتفاق می‌افتد و هدف آن سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های پویا، ارتقای کارایی و حفظ مزیت رقابتی پایدار است. مطالعات نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد. علاوه بر این، یادگیری سازمانی نیز به‌عنوان یک چرخ مثبت محرک در بهینه‌سازی عملکرد عملیاتی و عملکرد بازار است (ژوو و همکاران ۲۰۲۱). یادگیری سازمانی درواقع متکی بر تبادل اطلاعات، دانش، ایده‌های مورد استفاده اعضای سازمان است. علاوه بر این، نیروی کار با کیفیت بالاتر مستلزم مقدار بیشتری از خلق دانش است که درنهایت ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود می‌بخشد (علامه و همکاران، ۲۰۱۷).

۳-۲ عملکرد سازمانی

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به‌حساب می‌آیند. لذا مدیران باید بدانند که چگونه با این منبع استراتژیک برخورد کنند. رویه‌های منابع انسانی در مدیریت عملکرد یکی از عوامل مهم کسب برتری در دنیای رقابتی امروز است (رسورکین، ۲۰۱۲)؛ معیار افزایش در پرداخت به کارکنان در کنار توانایی آن‌ها در کسب مهارت‌ها و شایستگی‌های جدید، توجه به عملکرد آنان می‌باشد (لنه، ۲۰۱۴). برنادین و همکاران، اظهار می‌دارند که عملکرد باید به‌عنوان نتایج کار تعریف شود، چراکه آن‌ها قوی‌ترین پیوند را با اهداف راهبردی، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند (برنادین و همکاران ۱۹۹۵). به‌طور کلی عملکرد سازمانی نتیجه‌ای است که به‌عنوان برآیند رفتار سازمان اتفاق می‌افتد (هاپاسالو و همکاران ۲۰۰۶).

عملکرد سازمانی یک ساختار کلیدی در تحقیقات مدیریت است و توجه زیادی به آن شده است. عملکرد سازمانی به سه حوزه دقیق از نتایج سازمانی مربوط می‌شود؛ عملکرد مالی، عملکرد بازار و

بازگشت به سهامداران (سینگ و همکاران ۲۰۲۱). اساساً، برای بقای مستمر سازمانی در محیط رقابتی تجاری فعلی، عملکرد سازمان را نمی‌توان در تدوین استراتژی‌های شرکت نادیده گرفت. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی شامل عملکردهای مالی و غیرمالی می‌شود که اولی به منافع ملموس یا پولی مانند بازگشت سرمایه، درآمد و حاشیه سود اشاره دارد. درحالی‌که مورد دوم به رضایت مشتری، رشد و سایر مزایای نامشهود اشاره دارد (ماثوولو و همکاران ۲۰۱۷). علاوه بر این، برخی محققین معتقدند که شاخص‌هایی مانند سودآوری، بقا، رشد و میزان دستیابی به اهداف و قابلیت‌های رقابتی را می‌توان به عنوان نتیجه عملکرد مناسب تلقی کرد (هاپاسالو و همکاران ۲۰۰۵).

وانگ و همکاران، تأکید کردند که عملکرد هسته اصلی همه فعالیت‌ها در سازمان است. زیرا بقای سازمان را تعیین می‌کند، در حقیقت عملکرد سازمانی بازتابی از روشی است که سازمان از منابع ملموس و ناملموس خود برای دستیابی به اهداف خود بهره‌برداری می‌کند. ارتقای عملکرد سازمانی باید تمرکز کلیدی هر مدیر در هر سازمانی باشد و نیاز به ایجاد یک شاخص اندازه‌گیری جامع دارد که به مدیران و کارکنان جهت‌ها و اهداف مشخص تعیین‌شده توسط سازمان را ارائه دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ ماثوولو و همکاران ۲۰۱۷).

عملکرد شرکت یک مفهوم چندبعدی که وضعیت شرکت را با توجه به رقبا در نظر می‌گیرد. دیدگاهی جامع به عملکرد سازمانی نه تنها رویکردهای مالی، بلکه تمامی رویکردهایی که امکان ارزیابی خلق ارزش در سازمان را دارند، در بر می‌گیرد به عبارتی برای ارزیابی عملکرد برنامه‌های مدیریت دانش می‌بایست شاخص‌های غیرمالی را نیز در نظر گرفت، زیرا ابعاد متفاوت عملکرد تحت تأثیر مدیریت دانش واقع می‌گردند این دیدگاه جامع از عملکرد شرکت هردو بعد: مالی (سود، رشد) و غیرمالی (کارایی، خلاقیت، رضایت مشتری) را در نظر می‌گیرد (لوپز و مرنو ۲۰۱۱).

۴-۲. پیشینه پژوهش

با بررسی ادبیات پژوهش، هرچند تحقیقی که یادگیری سازمانی را در ارتباط با مدیریت دانش و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد؛ اما به تحقیقاتی که متغیرهای مورد بررسی در تحقیق حاضر را مورد مطالعه قرار داده‌اند به طور خلاصه اشاره می‌گردد؛ در تحقیقی که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط مالزی پرداختند، یافته‌ها حاکی از قابلیت‌های فرآیند مدیریت دانش به عنوان سازه‌های چهاربعدی مفهوم‌سازی یعنی کسب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفاظت از دانش بودند؛ درحالی‌که عملکرد سازمانی به دو بعد یعنی عملکرد غیرمالی و عملکرد مالی تقسیم شدند. این پژوهش پیش‌بینی نمود که چهار قابلیت فرآیند مدیریت دانش، مقدمات مهم عملکرد سازمانی هستند که به نوبه خود رابطه مثبتی با عملکرد غیرمالی و عملکرد مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دارند (ها و همکاران ۲۰۱۶).

در پژوهشی با عنوان "تأثیر مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی: شواهدی از مالزی" دریافتند که مدیریت دانش ضمنی از ابعاد ایجاد دانش بنیادی یعنی اجتماعی سازی، برون‌سازی، ترکیب و

درون سازی مشتق شده است. علاوه بر این، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت دانش ضمنی تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. بالاین حال، از میان ابعاد چهارگانه یعنی اجتماعی سازی، درونی سازی، برونی سازی و ترکیب، تنها اجتماعی سازی و درونی سازی به تأثیرات مهم مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمان کمک می کنند (ماثیولو و همکاران ۲۰۱۷).

مصطفی و عبدالحق ۲۰۱۸، در تحقیقی به تبیین نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمانی از طریق سرمایه گذاری در سرمایه فکری بخش ارتباطات بی سیم الجزایر پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی (رابطه ای) تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود فرآیندهای مدیریت دانش دارند که به طور مؤثر در توسعه عملکرد سازمانی کمک می کند. علاوه بر این، سهم مثبتی از سرمایه ساختاری نیز یافتند اما محدود بود؛ بنابراین، این مطالعه توصیه می کند که شرکت های مورد مطالعه باید از طریق توسعه سیستم های ایجاد و اشتراک دانش، سطح سرمایه گذاری خود را در سرمایه ساختاری ارتقا دهند که بر عملکرد سازمانی منعکس شود.

آنتونیز و پینیرو ۲۰۱۹، در پژوهشی باهدف درک پیوند و تحول بین مفاهیم مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی پرداختند. آن ها در مجموع ۲۵۱۱ مقاله علمی بین سال های ۱۹۶۰ تا ۲۰۱۷ بررسی کردند و با مطالعه خود توصیه هایی به این شکل ارائه نمودند؛ اولاً یادگیری سازمانی به عنوان یک فرآیند پویا مبتنی بر دانش دیده می شود و از طریق سطوح مختلف فعالیت ها قابل تفسیر است. علاوه بر این، توانایی یک سازمان برای استفاده از دانش به شدت به منابع انسانی آن وابسته است که به طور مؤثر آن دانش را ایجاد، به اشتراک می گذارند و مورد استفاده قرار می دهند. ثانیاً، مدیریت دانش به عنوان مدیریت فرآیندهای ایجاد، ذخیره سازی، دسترسی و انتشار منابع فکری یک سازمان به حساب می آید که سازمان ها باید هدف اصلی خود را افزایش ظرفیت افراد و افزایش دهنده دانش سازمانی بدانند. رابطه بین یادگیری و حافظه سازمانی نیز نشان حاکی از این که حافظه سازمانی (اکتساب، حفظ، نگهداری و بازیابی) پیامد یادگیری سازمانی است (آنتونیز و پینیرو ۲۰۱۹).

در پژوهشی با عنوان "هویت سازمانی و اقتصاد دایره ای: آیا یادگیری بین سازمانی و درون سازمانی، مدیریت ناب و شیوه های ائتلاف صفر ارزش پیگیری دارد؟" نتیجه گرفته شد که یادگیری درون سازمانی نیاز به اجرای مؤثر یادگیری بین سازمانی دارد، درحالی که یادگیری درون سازمانی و بین سازمانی هر دو بر توسعه محصول ناب تأثیر مثبت دارند. همچنین نتایج نشان دادند که هدف عملکرد اقتصاد دایره ای و هویت سازمانی را می توان از طریق پذیرش یادگیری درون سازمانی، توسعه محصول ناب، شیوه های تولید ناب و شیوه های ائتلاف صفر هدایت کرد؛ بنابراین، نیاز به ترویج فرآیندهای یادگیری بین سازمانی و درون سازمانی برای کسب دانش از منابع مختلف برای حمایت از اجرای شیوه های اقتصاد دایره ای مانند شیوه های ائتلاف صفر، توسعه محصول ناب و شیوه های تولید ناب برای پیشبرد هدف عملکرد اقتصاد دایره ای و هویت سازمانی وجود دارد (اگیابنگ و همکاران ۲۰۲۱).

در تحقیقی با عنوان "کووید ۱۹ همه گیر و یادگیری سازمانی برای برنامه ریزی و مدیریت بلایا" نتیجه می گیرند که یادگیری سازمانی در زمینه بلایا و بحران ها، کسب و کارها را قادر می سازد تا عملکرد خود را در زمان وقوع رویدادهای فاجعه بار آینده بهبود بخشند. آن ها تأکید نمودند، یک سازمان در طول زمان، تجربه کسب می کند و این تجربه می تواند پایه و اساس خلق دانش را ایجاد کند که به نوبه خود شایستگی های سازمانی را شکل می دهد (باسکارا و فیلیمونا ۲۰۲۱).

ژو و همکاران ۲۰۲۱، در مطالعه ای با تکیه بر نظریه یادگیری سازمانی، تأثیر خوشه های دانش دریایی بر عملکرد شرکت های دریایی را بررسی نمودند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبتی بین خوشه های دانش دریایی و عملکرد شرکت های دریایی وجود دارد و این رابطه به طور کامل به وسیله سرمایه اجتماعی و ظرفیت جذب شرکت ها به صورت متوالی واسطه است. این نشان می دهد که شرکت های دریایی باید نه تنها بر تقویت سرمایه اجتماعی، بلکه بر ظرفیت جذب تمرکز کنند تا به طور کامل از مزایای حاصل از خوشه های دانش دریایی بهره مند شوند. علاوه بر این، مسئولین در این شرکت ها باید تلاش کنند تا پیوند جهانی و خوشه های دانش محلی را توسعه دهند تا یادگیری سازمانی شرکت های دریایی خود را تسهیل کنند.

در پژوهشی با عنوان "ارزش دانش مدیریت عالی، شیوه های به اشتراک گذاری دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمانی" ۴۰۴ شرکت های کوچک و متوسط مورد مطالعه قرار گرفت و نتیجه شد که ارزش دانش مدیریت ارشد و شیوه های ایجاد دانش بر نوآوری باز تأثیر می گذارد که این موضوع به نوبه خود بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد (سینگ و همکاران ۲۰۲۱).

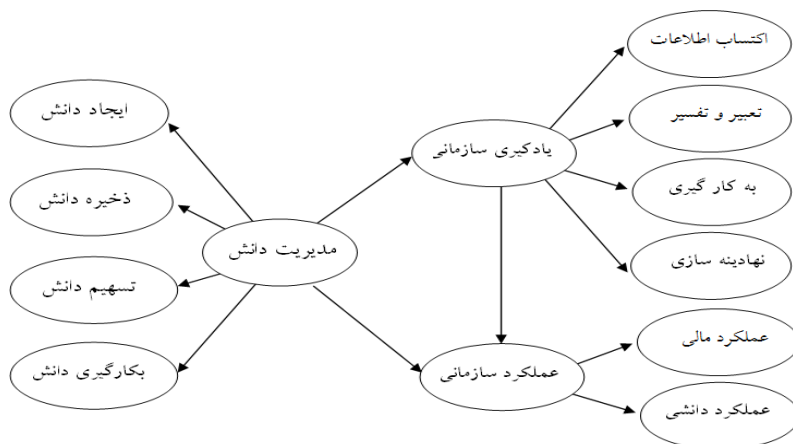
مدل مفهومی تحقیق

مدل تحقیق بر اساس تحقیقات گذشته ارائه شده بنا شده است که به صورت شکل ۱ خواهد بود.

فرضیه های تحقیق

این پژوهش بر اساس مدل و سؤال تحقیق به دنبال بررسی این فرضیات می باشد:

- فرضیه ۱: بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در یک دانشگاه نظامی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی در یک دانشگاه نظامی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱: مدل تحقیق

۳. روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی، از نظر روش انجام تحقیق پیمایشی، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و غیر آزمایشگاهی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع رگرسیون خطی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان یک دانشگاه نظامی بوده که به علت محدود بودن آن، برای مشخص کردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. سپس بر اساس حجم نمونه و روش نمونه‌گیری در دسترس اقدام به توزیع پرسشنامه شده است که نهایتاً از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ۱۳۲ عدد معتبر شناخته شد و در تحلیل‌های بعدی مورد استفاده قرار گرفت.

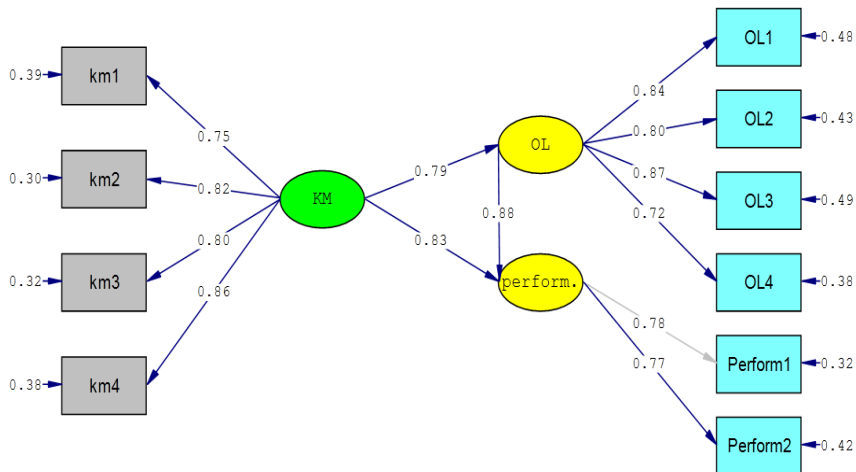
داده‌های مورد نیاز برای بررسی مدل تحقیق از طریق پرسشنامه‌ی محقق ساخته جمع‌آوری شده است. به این صورت که پرسشنامه مدیریت دانش با ۲۰ سؤال برای سنجش ۴ بعد، پرسشنامه یادگیری سازمانی با ۲۴ سؤال برای سنجش ۴ بعد و پرسشنامه عملکرد سازمانی با ۲۰ سؤال برای سنجش ۲ بعد با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تهیه شده است. همچنین قابل ذکر است که بر اساس نظر اساتید روایی پرسشنامه‌ها و بر اساس آزمون آلفا کرونباخ به بررسی پایایی این پرسشنامه‌ها پرداخته شده است که مقدار این ضریب برای پرسشنامه‌ها به ترتیب ۷۳/۱۶، ۷۸/۵۴ و ۷۴/۹۲ برآورد شده است که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های تحقیق می‌باشند.

برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای مدل از تجزیه و تحلیل چند متغیره یا رگرسیون چندگانه استفاده شده است که در این راستا از مدل معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. بدین ترتیب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روابط علی بین متغیرها از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری بحث و بر اساس آن نسبت به تأیید یا رد فرضیات تصمیم‌گیری خواهد شد. قابل ذکر است که برآورد مدل با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفته است.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

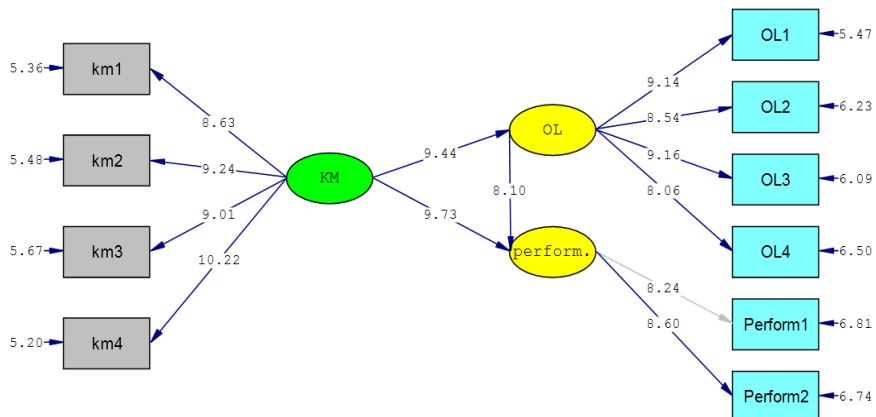
مدل ساختاری

برای بررسی فرضیه‌های در نمودار ۱ و ۲، برآورد مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری (عدد معناداری) مورد بحث قرار گرفته‌اند.



Chi-Square=70.34, df=31, P-value=0.05411, RMSEA=0.056

نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری (تخمین استاندارد)



Chi-Square=70.34, df=31, P-value=0.05411, RMSEA=0.056

نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری (عدد معناداری)

مقادیر به دست آمده از خروجی نرم افزار در جدول ۱ نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از

برازش و تناسب خوبی برخوردار است و نشان‌دهنده آن است که روابط متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است.

جدول ۱: بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

عنوان شاخص آماری	میزان استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه‌گیری
X2/df	کمتر از ۳	۲/۲۷	مناسب است
p-value	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۵۴۱۱	مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹	مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۶	مناسب است
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷	مناسب است
RMR	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۶۵	مناسب است
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	مناسب است

بررسی فرضیات تحقیق

در جدول ۲ خلاصه نتایج حاصل از برآورد مدل ساختاری و بررسی فرضیات قابل‌مشاهده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)

رد یا پذیرش	عدد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر	شماره
پذیرش	۹/۷۳	۰/۸۳	مدیریت دانش - عملکرد سازمانی	۱
پذیرش	۹/۴۴	۰/۷۹	مدیریت دانش - یادگیری سازمانی	۲
پذیرش	۸/۱۰	۰/۸۸	یادگیری سازمانی - عملکرد سازمانی	۳
پذیرش	(۹/۴۴)(۸/۱۰)	(۰/۷۹)(۰/۸۸)	مدیریت دانش - یادگیری سازمانی - عملکرد سازمانی	۴

مسیر مدیریت دانش - عملکرد سازمانی برای آزمون فرضیه ۱ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۹/۷۳) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد

معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه ۱ یعنی وجود ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، پذیرفته می‌شود. همچنین میزان همبستگی بین این دو متغیر $0/83$ می‌باشد به عبارت دیگر مدیریت دانش به میزان 83 درصد در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است. از طرفی مسیر مدیریت دانش - یادگیری سازمانی برای آزمون فرضیه ۲ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر $(9/44)$ بزرگ‌تر از مقدار $1/96$ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه ۲ یعنی وجود ارتباط بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، پذیرفته می‌شود. همچنین میزان همبستگی بین این دو متغیر $0/79$ می‌باشد به عبارت دیگر مدیریت دانش به میزان 79 درصد در جهت مثبت بر یادگیری سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است.

از طرفی مسیر یادگیری سازمانی - عملکرد سازمانی برای آزمون فرضیه ۳ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر $(8/10)$ بزرگ‌تر از مقدار $1/96$ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه ۳ یعنی وجود ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، پذیرفته می‌شود. همچنین میزان همبستگی بین این دو متغیر $0/88$ می‌باشد به عبارت دیگر یادگیری سازمانی به میزان 88 درصد در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است.

از طرفی مسیر مدیریت دانش - یادگیری سازمانی - عملکرد سازمانی برای آزمون فرضیه ۴ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر $(8/10)$ بزرگ‌تر از مقدار $1/96$ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه ۴ یعنی وجود ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی، پذیرفته می‌شود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در سال‌های اخیر، یادگیری سازمانی فرآیندی است که در طی آن شرکت دانش جدید خود را گسترش داده و در کنار تجارب عادی افراد در سازمان‌ها قرار می‌دهد و پتانسیل بالقوه برای تأثیرگذاری روی رفتار افراد را دارد و از سوی دیگر قابلیت‌های شرکت را بهبود می‌بخشد. یادگیری سازمانی هنگامی قابل دستیابی است که انتقال دانش افراد از طریق تعاملات اجتماعی با گروه‌های مختلف افراد به عنوان نتیجه یک تفسیر مشترک رخ می‌دهد. به نوبه خود، دانش انباشته شده به افراد اجازه می‌دهد تا از سازمان یاد بگیرند؛ بنابراین تولید یک فرآیند روبه‌جلو و دومرحله‌ای سبب انتقال دانش میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شود.

یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش عملکرد سرمایه‌های انسانی و دانش سازمانی در جهت ایجاد مزیت رقابتی باشد. از طرفی هدف اصلی آموزش کارکنان افزایش یادگیری سازمانی و در نتیجه بهبود عملکرد، ایجاد سازش با محیط، افزایش خدمات و مهارت کارکنان می‌باشد. به عبارتی یادگیری سازمانی را می‌توان یک فرآیند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به منظور توسعه منابع و ظرفیت که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود، محسوب کرد. به نظر محققین

سرمایه‌گذاری بر روی افراد به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی موردتوجه قرار می‌گیرد، به این معنا که ایجاد کارکنان دانشی و یادگیرنده به عملکرد مؤثر منجر خواهد شد. یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش عملکرد دانشی سازمانی داشته باشد. یادگیری سازمانی را می‌توان یک فرایند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود محسوب کرد. در حقیقت فعالیت‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی باید با هم متحد شوند تا به عملکرد بهتر برسند. از این‌رو تحقیق حاضر پس از بررسی تحقیقات انجام‌شده، به بررسی رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی پرداخته است. سپس بر اساس داده‌های پرسشنامه و رگرسیون چندگانه و معادلات ساختاری تحلیل مسیر اقدام به بررسی ارتباط بین متغیرها پرداخته شد. نتایج حاکی از پذیرش فرضیه‌های تحقیق بوده است. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین مدیریت دانش در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر بوده است که نتایج با تحقیقات؛ ژو و همکاران ۲۰۲۱، مصطفی و عبدالحق ۲۰۱۸، مائیولو و همکاران ۲۰۱۷، ها و همکاران ۲۰۱۶، چین ۲۰۱۵، سرکینداجی و همکاران ۲۰۱۴، هم‌راستا است. از طرفی بین مدیریت دانش در جهت مثبت بر یادگیری سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است. همچنین یادگیری سازمانی، در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است که نتایج این بخش از تحقیقی با تحقیقات باسکارا و فیلیمونو ۲۰۲۱، آگیابنگ و همکاران ۲۰۲۱، آرگوت و همکاران ۲۰۲۰، علیپور و همکاران ۲۰۱۲، هم‌راستا است. همچنین بر اساس آزمون فرضیه ۴ وجود ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی، پذیرفته می‌شود؛ که با تحقیقات رامیرز و همکاران ۲۰۱۱، کوو ۲۰۱۱، لین و کوئو ۲۰۰۷، هم‌خوانی دارد. در ادامه با توجه به یافته‌ها و نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، پیشنهادها کاربردی به شرح ذیل ارائه می‌گردد؛

- ❖ همان‌طور که مشخص شد، مدیریت دانش در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است؛ بنابراین به فرماندهان و مدیران دانشگاه نظامی مورد مطالعه پیشنهاد می‌گردد برای افزایش کمی و کیفی عملکرد سازمانی و همچنین ارتقا و اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه، فرایندهای مدیریت دانش که می‌تواند به‌عنوان راهبردی آگاهانه قلمداد شود و در نتیجه‌ی آن دانش مرتبط و موردنیاز، در زمان مناسب و به‌موقع، به افرادی که به آن دانش نیاز دارند، رسانده شود و به افراد سازمان کمک کند که اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و آن را در راهی که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، به کار بگیرند. چراکه استفاده و به‌کارگیری مدیریت دانش در برنامه‌های دانشگاه و پیگیری لازم در این خصوص باعث افزایش عملکرد سازمانی در دانشگاه و بهره‌مند شدن دانشگاه و منابع انسانی سازمان می‌گردد.
- ❖ مشخص شد که مدیریت دانش در جهت مثبت بر یادگیری سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است؛ بنابراین به فرماندهان و مدیران دانشگاه نظامی پیشنهاد می‌گردد جهت بهره‌گیری از مزایای یادگیری سازمانی و همچنین ارتقا فرهنگ یادگیری در دانشگاه نظامی، مدیریت دانش را مورد دغدغه و تأکید در برنامه‌های خود قرار دهند. چراکه یادگیری سازمانی هنگامی

قابل دستیابی است که انتقال دانش افراد از طریق تعاملات اجتماعی با گروه‌های مختلف افراد به عنوان نتیجه یک تفسیر مشترک رخ می‌دهد. این موضوع به نوبه خود به کارکنان اجازه می‌دهد تا از سازمان یاد بگیرند؛ بنابراین تولید یک فرآیند روبه جلو و دومارحله‌ای سبب انتقال دانش میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شود و نهایتاً موجب افزایش یادگیری سازمانی در منابع انسانی می‌گردد.

❖ از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این بود که یادگیری سازمانی در جهت مثبت بر عملکرد سازمانی در یک دانشگاه نظامی مؤثر است. بر این اساس، به فرماندهان و مدیران دانشگاه نظامی پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش کمی و کیفی عملکرد سازمانی و همچنین ارتقا و اثربخشی فعالیت‌های دانشگاه نظامی، یادگیری سازمانی را در کارکنان خود ترغیب و پیگیری نمایند به این دلیل که یادگیری سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش عملکرد سرمایه‌های انسانی و دانش سازمانی در جهت ایجاد مزیت رقابتی داشته باشد. علاوه بر این، یادگیری سازمانی می‌تواند به عنوان یک فرآیند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش در نظر گرفته شود که موجب توسعه منابع و ظرفیت‌های سازمان و باعث عملکرد بهتر سازمان می‌شود.

❖ با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر مشخص شد که مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت دارد. بر این اساس، به فرماندهان و مدیران دانشگاه نظامی پیشنهاد می‌گردد جهت رشد و ارتقا عملکرد سازمانی و بهره‌گیری از مزایای عملکرد بالای سازمان؛ باید زمینه طرح‌ریزی و سرمایه‌گذاری بر روی افراد به عنوان مهم‌ترین منابع کسب، ذخیره، انتشار و استفاده از دانش در سازمان را فراهم نمایند (مدیریت دانش)، به این معنا که افزایش در کمیت و کیفیت کارکنان دانشی به نوبه خود موجب ارتقا یادگیری در سازمان و تبدیل شدن سازمان به سازمان یادگیرنده خواهد شد و این فرایند باعث افزایش کمی و کیفی عملکرد سازمانی خواهد شد. درواقع، زمانی که فعالیت‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی باهم متحد شوند، عملکرد بهتر سازمانی پدیدار خواهد گشت.

در پایان متذکر می‌شویم با توجه به شباهت ماهوی دانشگاه‌های نظامی در کشور و حتی سایر دانشگاه‌های کشور، به آن‌ها نیز پیشنهاد می‌گردد از نتایج تحقیق حاضر یعنی با استفاده از فرایندهای منسجم مدیریت دانش، یادگیری سازمانی خود را ارتقا و در نهایت در جهت کسب مزایای بسیار زیاد عملکرد سازمانی در جهت حفظ، ارتقا و یا کسب مزایای رقابتی خود بهره گیرند.

منابع

- [1] Agyabeng-Mensah, Y., Tang, L., Afum, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Organisational identity and circular economy: Are inter and intra organisational learning, lean management and zero waste practices worth pursuing? *Sustainable Production and Consumption*, 28, 648–662. doi:10.1016/j.spc.2021.06.018.
- [2] Alessandro, M.; Mattias, N.; Guido, C. and Mario, D. A. (2014). "CEO succession mechanisms, organizational context, and performance: A socio-emotional wealth perspective on family-controlled firms," *Journal of Management Studies*, 51(7), 1153–1179.
- [3] Ali, A. A., Panneer, D. D. D., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806–1837. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0394>.
- [4] Alipour, F., Idris, Kh., Ismail, I.A., Uli, J.A., Karimi, R. (2011). Learning Organization and Organizational Performance: Mediation Role of Entrepreneurship, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 21(4), pp: 547-555.
- [5] Allameh, S. M., &Khalilakbar, R. (2018).Exploring the antecedents of innovation performance: the roles of entrepreneurial orientation, learning orientation and organisational learning.*International Journal of Business Excellence*, 14(4), 470-485.
- [6] Allameh, S. M., Hosseini, S. H., Samadi, A., &Darikandeh, A. (2017).The relationship between intangible organisational capitals, knowledge management, and organisational learning.*International Journal of Knowledge-Based Development*, 8(3), 249-270.
- [7] Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2021). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 100854. doi:10.1016/j.hrmr.2021.100854.
- [8] Argote, L., Lee, S., & Park, J. (2020). Organizational Learning Processes and Outcomes: Major Findings and Future Research Directions. *Management Science*. doi:10.1287/mnsc.2020.3693.
- [9] Antunes, H. de J. G., & Pinheiro, P. G. (2019). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*. doi:10.1016/j.jik.2019.04.002.
- [10] Archer-Brown, C., & Kietzmann, J. (2018). Strategic knowledge management and enterprise social media. *Journal of Knowledge Management*.
- [11] Argote, L., Lee, S., & Park, J. (2020). Organizational Learning Processes and Outcomes: Major Findings and Future Research Directions. *Management Science*. doi:10.1287/mnsc.2020.3693.
- [12] Azadegan A, Dooley KJ." (2010). Supplier innovativeness, organizational learning styles and manufacturer performance: an empirical assessment". *Journal of Operations Management*;28(6):488–505.
- [13] Bell SJ, Mengüç B,Widing RE. (2010). "Salesperson learning, organizational learning, and retail store performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*;38(2):187–201.
- [14] Bhaskara, G. I., & Filimonau, V. (2021). The COVID-19 pandemic and organisational learning for disaster planning and management: A perspective of tourism businesses from a destination prone to consecutive disasters. *Journal of*

- Hospitality and Tourism Management, 46, 364–375. doi:10.1016/j.jhtm.2021.01.011.
- [15] Buenechea-Elberdin, M., Saenz, J., & Kianto, A. (2018). Knowledge management strategies, intellectual capital, and innovation performance: A comparison between high- and low-tech firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1757–1781. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0150>.
- [16] Brandi, E. and Kull, P. (2007). *Talent management* (2nd ed.), Internationalella handelshogkolan.
- [17] Chien, Yung-Chieh (2015). The Influences of Knowledge Management on Organizational Performance of Taiwan-Listed IC Design Houses: Using Intellectual Capital as the Mediator, *The Journal of International Management Studies*, 50 Volume 10 Number 1.
- [18] Fong SW, Choi S (2009). The process of knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice. *Journal of Knowledge Management* 13(2):110-126.
- [19] Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355-375.
- [20] Goh, A. L. (2005). Harnessing knowledge for innovation: an integrated management framework. *Journal of Knowledge management*. 9(4), pp. 6-18.
- [21] Goh, S.C., Elliott, C., Quon, T.K. (2012). The relationship between learning capability and organizational performance: A meta-analytic examination, *The Learning Organization*, Vol. 19(2), pp. 92 - 108.
- [22] Gold, A.H., Malhotra, A. and Segars, A.H. (2001), "Knowledge management: an organizational capabilities perspective", *Journal of Management Information System*, Vol. 18 No. 1, pp. 185-214.
- [23] Gomez, J.P., Lorente, C.J., & Cabrera, V.R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement, *Journal of Business Research*, 58, pp: 715-725.
- [24] Ha, S.-T., Lo, M.-C., & Wang, Y.-C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 184–189. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.438.
- [25] Happasalo, M.; Endal, U.; Zandi, H. and Jeefer, M. (2005). "Eradication of endodontic infection by instrumentation and irrigation solutions," *Endodontic Topics*, 10, 77–102.
- [26] Inkien, H. (2016). Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 230–257. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2015-0336>.
- [27] Jafari, P. Akhavan, M. N. Fesharaki, and M. Fathian, (2007), "Iran aerospace industries' KM approach based on a comparative study: a benchmarking on successful practices," *Aircraft Engineering and Aerospace Technology: An International Journal*, vol. 79, no. 1,, pp. 69–78.
- [28] Jarmooka, Q., Fulford, R. G., Morris, R., & Barratt-Pugh, L. (2020). The mapping of information and communication technologies, and knowledge management processes, with company innovation. *Journal of Knowledge Management*, 25(2), 313–335. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0061>.
- [29] Jiménez, D.J. Valle, R.S. (2011). "Innovation, organizational learning, and performance" *Journal of Business Research*, 64, 408-417.

- [30] Kandemir D, Hult GT. (2005). A conceptualization of an organizational learning culture in international joint ventures. *Industrial Marketing Management*;34(5):430–9.
- [31] Kitapci, H., Aydin, B., and Celik, V. (2012). The effects of organizational learning capacity and innovativeness on financial performance: An empirical study. *African Journal of Business Management*, Vol. 6(6), pp. 223-234.
- [32] Kolotylo, M., Zheng, H., Parente, R., &Dahiya, R. (2017). Information Technology Outsourcing and Knowledge Transfer: Achieving Strategic Alignment through Organizational Learning. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Economics and Management Engineering*, 4(6).
- [33] Kou, T.H., (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), pp. 581-603.
- [34] Laith Ali Yousif Al-Hakim and Shahizan Hassan(2013), Knowledge management strategies, innovation, and organisational performance An empirical study of the Iraqi MTS, *Journal of Advances in Management Research* Vol. 10 No. 1, pp. 58-71.
- [35] Léné, A. (2014), “Skill-based pay in practice,” *European Journal of Training and Development*, 38(7), 628-641.
- [36] Latilla, V. M., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Berner, M. (2018). Knowledge management, knowledge transfer and organizational performance in the arts and crafts 12 S. [37] KOTUSEV ET AL. industry: A literature review. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1310–1331. <https://doi.org/10.1108/ JKM-08-2017-0367>.
- [38] Liao, S.-H. and Wu, C.-c. (2011). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*. 37(2), pp. 1096-1103.
- [39] Liao, S.-H., Chang, W.-J., Hu, D.-C. and Yueh, Y.-L. (2012). Relationships among organizational culture, knowledge acquisition, organizational learning, and organizational innovation in Taiwan's banking and insurance industries. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(1), pp. 52-70.
- [40] Lin, C.Y. and Kuo, T.H. (2007) «The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance», *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 107 No. 7, p. 1066-1083.
- [41] Lin, H.-F. and Lee, G.-G. (2004). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Management Decision*. 43(2), pp. 171-188.
- [42] Lopez-Cabarcos, M. A., Srinivasan, S., & VazquezRodriguez, P. (2020). The role of product innovation and customer centricity in transforming tacit and explicit knowledge into profitability. *Journal of Knowledge Management*, 24(5), 1037–1057. <https://doi.org/10.1108/ JKM-02-2020-0087>.
- [43] Lopez, S. P., J. M. Peon and C. M. Ordas I; (2005). Organizational Learning as a Determining Factor in Business Performance”; *The Learning Organization*, Vol. 12, No. 3, pp. 227-45.
- [44] López-Nicolás, C., & mer~no-Cerdán, A. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International Journal of Information Management*, 31, 502–509.
- [45] Maâlej Rim, Mme Ben Zaied & Affes, Habib (2014). The relationship between the sources of knowledge management and organizational performance, *International Conference on Innovation in Business, Economics & Marketing Research (IBEM'14)* Vol.2.

- [46] María Isabel Barba Aragón, Daniel Jiménez Jiménez, Raquel Sanz Valle, (2014) Training and performance: The mediating role of organizational learning, *BRQ BusinessResearchQuarterly*17, 161-173.
- [47] María Isabel Barba Aragón, Daniel Jiménez Jiménez, Raquel Sanz Valle, (2014) Training and performance: The mediating role of organizational learning, *BRQ BusinessResearchQuarterly*17, 161-173.
- [48] Mueller, M. B. and Lovell, G. P. (2013). "Relatedness need satisfaction in senior executives," *European Journal of Business and Social Sciences*, 2(7), 105–135.
- [49] Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192–201. doi:10.1016/j.apmr.2017.07.010.
- [50] Mustapha, H., & Abdelheq, L. (2018). The Role of Investment in Intellectual Capital in improving organizational performance considering knowledge management: The case study of wireless communication sector in Algeria. *Arab Economic and Business Journal*, 13(1), 73–91. doi:10.1016/j.aebj.2018.02.002.
- [51] Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). "How Japanese companies create the dynamics of innovation". *The knowledge-creating Company*, Oxford: Oxford University Press, New York, NY.
- [52] Pirkkalainen, H., Pawlowski, J. M., Bick, M., & Tannhäuser, A. C. (2018). Engaging in knowledge exchange: The instrumental psychological ownership in open innovation communities. *International Journal of Information Management*, 38(1), 277-287.
- [53] Resurrection, P. F. (2012), "Performance management and compensation as drivers of organization competitiveness: The Philippine perspective," *International Journal of Business and Social Science*, 21(3), 20-30.
- [54] Santos, R. F., Oliveira, M., & Curado, C. (2021). The effects of the relational dimension of social capital on tacit and explicit knowledge sharing: A mixed-methods approach. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Online(Online), 1–21. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2020-0094>.
- [55] Sarkindaji, B., Danlami, Noor Azmi Bin Hashim, Aliyu Olayemi Abdullateef (2014) Knowledge Management and Organizational Performance of Mobile Service Firms in Nigeria: A Proposed Framework, *Information and Knowledge Management* www.iiste.org, ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X (Online), Vol.4, 88.
- [56] Serenko, A., & Bontis, N. (2013). Global ranking of knowledge management and intellectual capital academic journals: 2013 update. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 307-326.
- [57] Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2019.04.040.
- [58] Tamayo-Torres, I., Gutiérrez-Gutiérrez, L. J., Llorens-Montes, F. J., & Martínez-López, F. J. (2016). Organizational learning and innovation as sources of strategic fit. *Industrial Management & Data Systems*, 116(8), 1445-1467.
- [59] Torkestani and Mazloomi and Haghighat (2014). The Relationship between Information Systems Success, Organizational Learning and Performance of Insurance Companies. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 10.
- [60] Venkitachalam, K., & Ambrosini, V. (2017). A triadic link between knowledge management, information technology and business strategies. *Knowledge*

- Management Research and Practice, 15(2), 192–200. <https://doi.org/10.1057/s41275-016-0043-5>.
- [61] Wang, Y., Bhanugopan, R., & Lockhart, P. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. *Measuring Business Excellence*, 19, 23e41. <http://dx.doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>.
- [62] Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39, 8899–8908.
- [63] Yang, J. (2010). The knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. *International Journal of Production Economics*, 125(2), 215–223.
- [64] Zhou, Y., Yuen, K. F., Tan, B., & Thai, V. V. (2021). The effect of maritime knowledge clusters on maritime firms' performance: An organizational learning perspective. *Marine Policy*, 128, 104472. doi:10.1016/j.marpol.2021.104472.