

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٢١٧٢٠

دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت فناوری اطلاعات

عنوان:

طراحی و تبیین مدل تاثیر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان

(مورد کاوی: شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو))

استاد راهنما

جناب آقای دکتر علی رضائیان

استاد مشاور

سرکار خانم دکتر اکرم هادیزاده مقدم

نگارش

مینا روشن کوجبها

۱۳۸۸/۱۲/۲

کتابخانه مکتوبات
تاسیسات

تاسیسات ۱۳۸۸

۱۳۱۷۲۲

برای مادر و پدرم که متن کتاب زندگی‌ام هستند

در ابتدا پروردگار مهربانم را سپاس می‌گوییم که همچون همیشه در گذر از این مرحله از زندگی‌ام نیز با من همراه بود. اکنون که با یاری او به پایان این راه رسیده‌ام، بر خود لازم می‌دانم تا از تمامی عزیزانی که در انجام این پروژه با من همراه بودند تشکر نمایم.

از زحمات و راهنمایی‌های اساتید گرانقدر جناب آقای دکتر رضائیان و سرکار خانم دکتر هادی‌زاده که راهنمای اینجانب در این راه بوده‌اند تشکر می‌نمایم.

همچنین از بذل توجه و مساعدت استاد دلسوز جناب آقای مهندس حسین زاده کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از همکاری مدیریت و کارکنان محترم شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو) نیز قدردانی می‌نمایم.

و در نهایت از پدر و مادر مهربانم که در تمامی مراحل زندگی از هر نظر همواره پشتیبان و همراه من بوده‌اند و مریم و ستاره، دو خواهر دوست داشتنی‌ام، تشکر می‌نمایم.

نام خانوادگی: روشن کوبها نام: مینا

دانشکده: مدیریت و حسابداری رشته تحصیلی و گرایش: مدیریت فناوری اطلاعات

نام استاد راهنما: جناب آقای دکتر رضائیان

عنوان پایان نامه: طراحی و تبیین مدل تاثیر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان (مطالعه موردی شرکت پره توربین مپنا)

چکیده

سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی به یادگیری نیاز دارند و برای حفظ مزیت رقابتی پایدار بایستی تبادل دانش و نوآوری را در سازمان نهادینه نمایند. از طرف دیگر با افزایش رقابت میان سازمان‌ها ضرورت کسب و خلق دانش بیشتر شده است. هدف از این پژوهش تبیین ارتباط میان گرایش سازمان به یادگیری، تبادل دانش و نوآوری سازمان است. در اینجا پنج بعد سازمان یادگیرنده شامل تعهد به یادگیری، برخورداری از دید باز، وجود بینش مشترک در میان کارکنان سازمان، ارتباطات و اعتماد بررسی شده است. این پژوهش در شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو) انجام گردید. نتایج این پژوهش پیش‌بینی‌های نظری را تایید کرده و همچنین با استفاده از تجزیه و تحلیل نتایج آماری بدست آمده میزان تاثیر هر یک از ابعاد گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان مشخص گردید.

فهرست

صفحه

عنوان

۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۱	مقدمه
۲	طرح مسئله (تعریف و اهمیت موضوع)
۵	اهداف تحقیق
۵	۳.۱. اهداف اولیه
۵	۳.۲. اهداف ثانویه
۶	۳.۳. اهداف غائی
۶	فرضیات تحقیق
۷	روش تحقیق
۸	قلمرو زمانی تحقیق
۸	قلمرو مکانی تحقیق
۸	استفاده کنندگان از تحقیق
۹	محدودیت های تحقیق
۹	تعریف عملیاتی متغیرها
۱۱	فصل دوم: بررسی ادبیات پژوهش
۱۲	۱. داده، اطلاعات و دانش
۱۳	۱.۱. چیستی دانش
۱۳	۱.۱.۱. دیدگاه سلسله مراتبی
۱۶	۱.۱.۲. دیدگاه های دیگر
۱۸	۱.۲. دسته بندی انواع دانش
۲۴	۲. گرایش به یادگیری
۲۷	۲.۱. تعهد به یادگیری
۲۸	۲.۲. بینش مشترک
۳۰	۲.۳. دید باز
۳۱	۲.۴. ارتباطات
۳۳	۲.۵. اعتماد
۳۸	۳. به اشتراک گذاری دانش
۳۹	۳.۱. چیستی
۴۱	۳.۱.۱. پیشینه

۴۲ انواع تبادل دانش	۲.۲
۴۳ مدلی برای تبادل دانش	۳.۳
۴۴ منبع دانش	۳.۳.۱
۴۵ پیام	۳.۳.۲
۴۷ دریافت کننده دانش	۳.۳.۳
۴۸ مسیر ارتباطی	۳.۳.۴
۴۹ بازخور	۳.۳.۵
۴۹ فرهنگ	۳.۳.۶
۵۰ مسائل مرتبط با تبادل دانش	۳.۴
۵۱ دانش به عنوان کالای عام	۳.۴.۱
۵۲ انگیزش برای تبادل دانش	۳.۴.۲
۵۳ کنترل سرپرستی	۳.۴.۲.۱
۵۴ تبادل اجتماعی	۳.۴.۲.۲
۵۵ حمایت سازمانی درک شده	۳.۴.۲.۲.۱
۵۶ اثرات کنترل سازمانی و حمایت سازمانی	۳.۴.۳
۵۸ نوآوری	۴.
۶۳ نوآوری به عنوان یک فرآیند	۴.۱
۶۷ مدل های نوآوری	۴.۲
۶۸ مدل های ایستا	۴.۲.۱
۶۸ مدل آبریتی - کلارک	۴.۲.۱.۱
۶۹ مدل هندرسن - کلارک	۴.۲.۱.۲
۷۰ زنجیره ارزش افزوده نوآوری	۴.۲.۱.۳
۷۱ دیدگاه رهبری استراتژیک	۴.۲.۱.۴
۷۲ مدل تیس	۴.۲.۱.۵
۷۴ محیط محلی	۴.۲.۱.۶
۷۵ انتخاب استراتژیک	۴.۲.۱.۷
۷۹ مدل های پویا	۴.۲.۲
۸۰ مدل پویای آتریک - ابرنتی	۴.۲.۲.۱
۸۱ مدل چرخه ی عمر تکنولوژی توشمان - روزنکوف	۴.۲.۲.۲
۸۴ منحنی S	۴.۲.۲.۳
۸۵ چارچوب یکپارچه ی پویا	۴.۲.۳
۸۵ چگونگی	۴.۲.۳.۱
۸۵ چه کسی	۴.۲.۳.۲
۸۶ چه چیزی	۴.۲.۳.۳

۸۶	چه زمانی	۴.۲.۳.۴
۸۷	زنجیره‌ی سود	۴.۲.۳.۵
۸۸	منابع نوآوری	۴.۳
۸۹	منابع وظیفه‌ای نوآوری	۴.۳.۱
۸۹	زنجیره ارزش داخلی	۴.۳.۱.۱
۹۰	تأمین کنندگان، مشتریان	۴.۳.۱.۲
۹۱	رقبا	۴.۳.۱.۳
۹۲	دانشگاه، دولت و آزمایشگاه‌های خصوصی	۴.۳.۱.۴
۹۲	بین الملل	۴.۳.۱.۵
۹۲	منابع موقعیتی نوآوری	۴.۳.۲
۹۳	فعالیت های برنامه ریزی شده سازمان	۴.۳.۲.۱
۹۳	اتفاقات غیرمنتظره	۴.۳.۲.۲
۹۴	بخش دوم: شرکت مهندسی وساخت پره توربین مهنا (پرتو)	
۹۴	۱. تاریخچه	
۹۶	۲. چشم‌انداز، رسالت و اهداف	
۹۶	۳. دامنه فعالیت‌ها	
۹۷	۴. معرفی محصولات	
۹۸	فصل سوم: روش پژوهش	
۹۹	۱. مقدمه	
۹۹	۲. نوع و روش پژوهش	
۱۰۰	۳. فرضیات پژوهش	
۱۰۱	۴. روش و ابزار جمع آوری داده‌ها و اطلاعات	
۱۰۷	۵. روایی و پایایی ابزار اندازه گیری	
۱۰۹	۶. جامعه‌ی آماری	
۱۱۰	۷. روش نمونه گیری	
۱۱۰	۸. نمونه آماری	
۱۱۱	۹. مدل مفهومی پژوهش	
۱۱۲	۱۰. روش‌های تحلیل آماری	
۱۱۲	۱۰.۱. آمار توصیفی	
۱۱۳	۱۰.۲. آمار استنباطی	
۱۱۴	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها	
۱۱۵	۱. بررسی و تحلیل توصیفی داده ها	

۱۱۵	جنسیت	۱.۱
۱۱۶	سن	۱.۲
۱۱۷	تحصیلات	۱.۳
۱۱۸	سابقه حضور در سازمان مزبور	۱.۴
۱۱۹	معرفی متغیرهای بکار رفته در پژوهش	۲
۱۱۹	آزمون فرضیه های پژوهش	۳
۱۲۰	فرضیه اهم اول	۳.۱
۱۲۰	فرضیه فرعی اول	۳.۱.۱
۱۲۱	فرضیه فرعی دوم	۳.۱.۲
۱۲۲	فرضیه فرعی سوم	۳.۱.۳
۱۲۳	فرضیه فرعی چهارم	۳.۱.۴
۱۲۴	فرضیه فرعی پنجم	۳.۱.۵
۱۲۵	ضریب همبستگی پیرسون	۳.۲
۱۲۶	آزمون فرضیه اهم دوم	۳.۳
۱۲۶	ضریب همبستگی پیرسون	۳.۴
۱۲۷	آزمون فرضیه اهم سوم	۳.۵
۱۲۷	فرضیه فرعی اول	۳.۵.۱
۱۲۸	فرضیه فرعی دوم	۳.۵.۲
۱۲۹	فرضیه فرعی سوم	۳.۵.۳
۱۳۰	فرضیه فرعی چهارم	۳.۵.۴
۱۳۱	فرضیه فرعی پنجم	۳.۵.۵
۱۳۲	ضریب همبستگی پیرسون	۳.۶
۱۳۳	معادلات رگرسیون	۴
۱۳۳	فرضیه فرعی اول از فرضیه اهم اول	۴.۱
۱۳۴	فرضیه فرعی دوم از فرضیه اهم اول	۴.۲
۱۳۵	فرضیه فرعی سوم از فرضیه اهم اول	۴.۳
۱۳۶	فرضیه فرعی چهارم از فرضیه اهم اول	۴.۴
۱۳۷	فرضیه فرعی پنجم از فرضیه اهم اول	۴.۵
۱۳۷	فرضیه اهم دوم	۴.۶
۱۳۸	فرضیه فرعی اول فرضیه اهم سوم	۴.۷
۱۳۹	فرضیه فرعی دوم فرضیه اهم سوم	۴.۸
۱۴۰	فرضیه فرعی سوم فرضیه اهم سوم	۴.۹
۱۴۱	فرضیه فرعی چهارم فرضیه اهم سوم	۴.۱۰
۱۴۲	فرضیه فرعی پنجم فرضیه اهم سوم	۴.۱۱

۱۴۲	۵. اولویت تاثیر عناصر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش سازمان
۱۴۳	۶. اولویت تاثیر عناصر گرایش سازمان به یادگیری بر قابلیت نوآوری سازمان
۱۴۴	۷. بررسی همبستگی مشخصات جمعیت شناختی با تبادل دانش و نوآوری سازمان
۱۴۴	۷.۱. جنسیت و تبادل دانش
۱۴۵	۷.۲. سن و تبادل دانش
۱۴۶	۷.۳. میزان تحصیلات پاسخ دهندگان و تبادل دانش
۱۴۷	۷.۴. میزان سابقه کار پاسخ دهندگان در سازمان مورد نظر و تبادل دانش
۱۴۸	۷.۵. جنسیت و نوآوری سازمان
۱۴۹	۷.۶. سن پاسخ دهندگان و نوآوری سازمان
۱۵۰	۷.۷. میزان تحصیلات پاسخ دهندگان و نوآوری سازمان
۱۵۱	۷.۸. میزان سابقه کار پاسخ دهندگان در سازمان مورد نظر و نوآوری سازمان

۱۵۳ فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات

۱۵۴	۱. مقدمه
۱۵۵	۲. نتیجه گیری
۱۵۹	۳. ارائه پیشنهادات
۱۶۰	۴. موضوعات پیشنهادی برای تحقیقات آتی

۱۶۱ فهرست منابع و مآخذ

۱۶۵ پیوست شماره ۱

فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۴۳	نمودار ۲-۱- چرخه‌ی تبادل دانش
۴۴	نمودار ۲-۲- مدل تبادل دانش میان افراد سازمان
۶۴	نمودار ۲-۳- نمودار P
۶۶	نمودار ۲-۴- نیروهای تاثیرگذار بر فرآیند نوآوری
۶۹	نمودار ۲-۵- مدل آپرنتی و کلارک_ نقش قابلیت‌های تکنولوژیکی و بازار
۷۰	نمودار ۲-۶- مدل هندرسن و کلارک
۷۳	نمودار ۲-۷- مدل تیس
۸۳	نمودار ۲-۸- عدم اطمینان و نقش عوامل غیر فنی
۸۴	نمودار ۲-۹- منحنی S فوستر
۸۸	نمودار ۲-۱۰- مدل یکپارچه‌ساز برای بررسی چگونگی کسب سود از نوآوری
۹۵	نمودار ۲-۱۱- چارت سازمانی شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو)
۱۱۲	نمودار ۳-۱- مدل مفهومی تحقیق
۱۱۵	نمودار ۴-۱- نمودار تفکیکی جنسیت پاسخ دهندگان
۱۱۶	نمودار ۴-۲- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سن
۱۱۷	نمودار ۴-۳- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک میزان تحصیلات
۱۱۸	نمودار ۴-۴- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک میزان سابقه حضور در سازمان

فهرست جداول

عنوان

صفحه

۲۳	جدول ۱-۲- انواع دانش
۷۸	جدول ۲-۲- مدل های ایستا
۷۹	جدول ۲-۳- مدل های پویا
۱۰۴	جدول ۱-۳- ارتباط میان سوالات پرسش نامه و فرضیه‌ی مربوطه
۱۰۵	جدول ۲-۳- ارتباط میان متغیرهای مورد اندازه گیری و سوالات پرسشنامه
۱۱۵	جدول ۱-۴- فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان
۱۱۶	جدول ۲-۴- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سن
۱۱۷	جدول ۳-۴- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک میزان تحصیلات
۱۱۹	جدول ۴-۴- فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک میزان سابقه حضور در سازمان
۱۱۹	نگاره ۵-۴- آمار توصیفی
۱۲۱	جدول ۶-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر تعهد سازمان به یادگیری و به اشتراک گذاری دانش
۱۲۲	جدول ۷-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "برخورداری از دید باز" و "تبادل دانش"
۱۲۳	جدول ۸-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "پیش مشترک" و "تبادل دانش"
۱۲۴	جدول ۹-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "ارتباطات" و "تبادل دانش"
۱۲۵	جدول ۱۰-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "اعتماد" و "تبادل دانش"
۱۲۵	جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای فرضیه اهم اول و فرضیات فرعی وابسته به آن
۱۲۶	جدول ۱۲-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "تبادل دانش" و "نوآوری سازمان"
۱۲۷	جدول ۱۳-۴- ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای فرضیه اهم دوم
۱۲۸	جدول ۱۴-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "تعهد به یادگیری" و "نوآوری سازمان"
۱۲۹	جدول ۱۵-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "برخورداری سازمان از دید باز" و "نوآوری سازمان"
۱۳۰	جدول ۱۶-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "پیش مشترک" و "نوآوری سازمان"
۱۳۱	جدول ۱۷-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "ارتباطات" و "نوآوری سازمان"
۱۳۲	جدول ۱۸-۴- آزمون همبستگی بین دو متغیر "اعتماد" و "نوآوری سازمان"
۱۳۲	جدول ۱۹-۴- ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای فرضیه اهم سوم و فرضیات وابسته به آن
۱۳۴	جدول ۲۰-۴- رگرسیون میان "تعهد سازمان به یادگیری" و "تبادل دانش"
۱۳۴	جدول ۲۱-۴- رگرسیون بین "برخورداری سازمان از دید باز" و "تبادل دانش"
۱۳۵	جدول ۲۲-۴- رگرسیون بین "وجود پیش مشترک" و "تبادل دانش"
۱۳۶	جدول ۲۳-۴- رگرسیون بین "ارتباطات" و "تبادل دانش"
۱۳۷	جدول ۲۴-۴- رگرسیون بین "اعتماد" و "تبادل دانش"
۱۳۸	جدول ۲۵-۴- رگرسیون بین "تبادل دانش" و "نوآوری"
۱۳۹	جدول ۲۶-۴- رگرسیون میان "تعهد سازمان به یادگیری" و "نوآوری سازمان"

- جدول ۲۷-۴- رگرسیون میان "برخورداری سازمان از دید باز" و "نوآوری سازمان" ۱۳۹
- جدول ۲۸-۴- رگرسیون میان "وجود بینش مشترک در سازمان" و "نوآوری سازمان" ۱۴۰
- جدول ۲۹-۴- رگرسیون میان "ارتباطات" و "نوآوری سازمان" ۱۴۱
- جدول ۳۰-۴- رگرسیون میان "اعتماد" و "نوآوری سازمان" ۱۴۲
- جدول ۳۱-۴- اولویت بندی تاثیر عناصر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش ۱۴۳
- جدول ۳۲-۴- اولویت بندی تاثیر عناصر گرایش سازمان به یادگیری بر نوآوری سازمان ۱۴۴
- جدول ۳۳-۴- رگرسیون بین "جنسیت" و "تبادل دانش" ۱۴۵
- جدول ۳۴-۴- رگرسیون بین "سن" و "تبادل دانش" ۱۴۶
- جدول ۳۵-۴- رگرسیون بین "میزان تحصیلات پاسخ دهندگان" و "تبادل دانش" ۱۴۷
- جدول ۳۶-۴- رگرسیون بین "میزان سابقه کار پاسخ دهندگان در سازمان مورد نظر" و "تبادل دانش" ۱۴۸
- جدول ۳۷-۴- رگرسیون بین "جنسیت" و "نوآوری سازمان" ۱۴۹
- جدول ۳۸-۴- رگرسیون بین "سن" و "نوآوری سازمان" ۱۵۰
- جدول ۳۹-۴- رگرسیون بین "میزان تحصیلات پاسخ دهندگان" و "نوآوری سازمان" ۱۵۱
- جدول ۴۰-۴- رگرسیون بین "میزان سابقه کار پاسخ دهندگان در این سازمان" و "نوآوری سازمان" ۱۵۲

فصل اول

کلیات پژوهش

۱. مقدمه

امروزه دانش یکی از عوامل کلیدی موفقیت برای کسب مزیت رقابتی پایدار است. چگونگی تشویق کارکنان برای به اشتراک گذاری تجارب و دانش راهی حیاتی برای حفظ سازمان در جایگاه رقابتی است. وجود فرهنگی که یادگیری را تشویق می‌نماید موجب می‌شود که سازمان‌ها نه تنها اطلاعاتی را که پردازش می‌نمایند مورد سوال قرار دهند بلکه آنها را ترغیب می‌نماید تا همواره در جهت افزایش نوآوری سازمان تلاش نمایند.

با توجه به اینکه در این پژوهش تمرکز بر ارتباط میان گرایش سازمان به یادگیری، تبادل دانش و نوآوری سازمان است، در این فصل کلیاتی پیرامون این پژوهش ارائه شده است.

۲. طرح مساله (تعریف و اهمیت موضوع)

در دنیای کسب و کار امروز مفاهیمی همچون نوآوری و تبادل دانش به اساس و بنیان هر سازمان تبدیل شده است.

از یک طرف، سازمان‌ها برای اینکه بتوانند پایدار بمانند و به کسب و حفظ مزیت رقابتی بپردازند باید اطمینان یابند که استراتژی کسب و کار آنها به میزان کافی از نوآوری برخوردار است. با افزایش رقابت و تغییر سریع بازارها، سلائق مشتریان و تغییرات سریع مبتنی بر فناوری تنها راه موجود برای باقی ماندن در بازار و کسب جایگاه بهتری نسبت به رقبای نوآوری است.

نوآوری استفاده از دانش و تکنولوژی و اطلاعات بازار برای ارائه محصول یا خدمت جدید و یا تبدیل فکر و خلاقیت به محصول یا خدمت است. نوآوری فرآیندی است که در آن افکار ارزشمند به ارزش افزوده برای مشتریان، سازمان و سهامداران تبدیل می‌گردد (مرکس چرمین و نیجف، ۲۰۰۴، ص ۱۳۷). پورتر نوآوری را روش‌های جدید انجام کارها به صورت بهره‌ور تر (اقتصادی و تجاری) می‌داند.

از طرف دیگر، هر روزه به اهمیت دانش به عنوان یکی از حیاتی‌ترین منابع سازمان بیشتر پی برده می‌شود. در گذشته، هیچ‌گاه تلاشی آگاهانه، منظم و یا واضح در جهت مدیریت این منبع آن‌چنانکه در مورد منابع انسانی، مالی و فیزیکی صورت می‌گرفت، انجام نمی‌شد. اما در سال‌های اخیر، اگر سازمان به این منبع سازمانی بی‌توجه باشد خود را در خطر بزرگی قرار داده است. محققین و کاربران هر روزه بیشتر پی می‌برند که منابع دانشی سازمان نسبت به منابع سنتی (شامل مواد اولیه، نیروی کار و سرمایه) از اهمیت بیشتری برخوردارند و نباید به حال خود رها شوند، بلکه بایستی به طور شفاف و واضح مدیریت شوند.

در زمان حاضر، موفقیت در رقابت به میزان زیادی بر در اختیار داشتن دانش و سرمایه فکری به جای منابع مالی و دیگر دارائی‌های فیزیکی وابسته است. تبادل دانش فرآیندی سیستماتیک برای خلق، کسب، تلفیق و ترکیب، یادگیری، تبادل و استفاده از دانش و تجارب برای کسب اهداف سازمانی می‌باشد. این دانش می‌تواند در مغز و ذهن کارکنان، بر روی کاغذهای موجود در قفسه‌های فایل بندی و یا به صورت الکترونیکی ذخیره شده باشد. اصولاً می‌توان گفت که مفهوم تبادل دانش بسیار جذاب است و بسیاری از سازمان‌ها تمایل به کاربرد آن دارند. با این وجود، هنوز هم تبادل دانش در سازمان‌ها به عنوان چالشی برای مدیران مطرح است. همچنانکه یکی از مقامات

ارشد شرکت HP بیان می‌نماید که "اگر HP می‌دانست که چه چیزی را می‌داند میزان سود ما سه برابر میزان فعلی آن بود" (آکرمن و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳).

گرایش سازمان به یادگیری نیز از دیر باز مورد توجه سازمان‌های مختلف بوده است. محققین بر اهمیت توان یادگیری تاکید می‌نمایند بدین معنی که توانایی یادگیری سریع تر نسبت به رقبا ممکن است تنها مزیت رقابتی پایدار باشد. سازمان‌هایی که گرایش به یادگیری دارند نه تنها اطلاعات مربوط به بازارها را جمع‌آوری و توزیع کرده و پا از دانش مبتنی بر بازار در جهت یافتن راه‌های جدید جهت خدمت به مشتری استفاده می‌نمایند، بلکه به طور دائم پویایی بازار را نیز بررسی می‌نمایند (آکرمن و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۵).

اگرچه هر یک از این مفاهیم در کشور ما نسبتاً نوپا است و راهی طولانی برای دستیابی اثربخش به آنها در پیش رو است، اما سازمان‌ها در سال‌های اخیر توجه خود را به این مفاهیم افزایش داده و سعی در کسب آنها به طور اثربخش دارند. یکی از این سازمان‌ها شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو) می‌باشد که از جایگاه رقابتی نسبتاً خوبی در بازار رقابت خود برخوردار است و همواره سعی در بهبود این جایگاه و کسب مزیت رقابتی پایدار دارد. این سازمان سعی می‌نماید تا با حداکثر استفاده از دانش موجود در سازمان نوآوری در محصولات خود را افزایش دهد.

با توجه به اهمیتی که نوآوری و تبادله دانش در سازمان‌های امروزی دارند، محقق بر آن شد تا ارتباط میان این دو مفهوم را با گرایش سازمان به یادگیری بسنجد. با توجه به اینکه قبلاً ارتباط میان این مفاهیم در سازمان‌های ایرانی تبیین نشده است، نیاز به آزمودن آن در میدان عمل احساس می‌گردید. شرکت پرتو با دانستن اینکه کدام یک از ابعاد گرایش سازمان به یادگیری تاثیر

بیشتری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان دارد می‌تواند با سرمایه گذاری بیشتر بر روی آن بعد موفقیت بیشتر سازمان خود را تضمین نماید.

۳. اهداف تحقیق

۳.۱. اهداف اولیه

۳.۱.۱. بررسی وجود رابطه میان عناصر گرایش سازمان به یادگیری و تبادل دانش در سازمان

۳.۱.۲. بررسی وجود رابطه میان عناصر گرایش سازمان به یادگیری و نوآوری سازمان

۳.۱.۳. بررسی وجود رابطه میان تبادل دانش و نوآوری سازمان

۳.۱.۴. اولویت بندی عناصر گرایش سازمان به یادگیری براساس میزان تاثیرشان بر تبادل دانش سازمان

۳.۱.۵. اولویت بندی عناصر گرایش سازمان به یادگیری براساس میزان تاثیرشان بر نوآوری سازمان

۳.۲. اهداف ثانویه

۳.۲.۱. ترویج فرهنگ تبادل دانش در سازمان

۳.۲.۲. کمک در جهت هماهنگ شدن سازمان با پیشرفت جهانی

۳.۳. اهداف غائی

۳.۳.۱. کمک به پیشرفت کشور و کسب جایگاه تجاری بهتر در سطح جهان

۴. فرضیات تحقیق

این پژوهش شامل سه فرضیه‌ی اصلی و تعدادی فرضیه‌ی فرعی است.

فرضیه‌ی اهم اول:

۴.۱. گرایش سازمان به سمت یادگیری با تبادُل دانش در سازمان دارای رابطه معنادار است.

این فرضیه خود به ۵ فرضیه فرعی شکسته می‌شود:

۴.۱.۱. تعهد سازمان به یادگیری با تبادُل دانش دارای رابطه معنادار است.

۴.۱.۲. برخورداری سازمان از دید باز با تبادُل دانش دارای رابطه معنادار است.

۴.۱.۳. وجود بینش مشترک در سازمان با تبادُل دانش دارای رابطه معنادار است.

۴.۱.۴. ارتباطات با تبادُل دانش دارای رابطه معنادار است.

۴.۱.۵. اعتماد با تبادُل دانش دارای رابطه معنادار است.

فرضیه‌ی اهم دوم:

۴.۲. تبادُل دانش در سازمان با نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

فرضیه‌ی اهم سوم:

۴.۳. گرایش سازمان به یادگیری با نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

این فرضیه را می‌توان به ۵ فرضیه فرعی تجزیه نمود:

۴.۳.۱. تعهد سازمان به یادگیری با قابلیت نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

۴.۳.۲. برخورداری سازمان از دید باز با قابلیت نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

۴.۳.۳. وجود بینش مشترک در سازمان با قابلیت نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

۴.۳.۴. ارتباطات با قابلیت نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

۴.۳.۵. اعتماد با قابلیت نوآوری سازمان دارای رابطه معنادار است.

۵. روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده، کاربردی می‌باشد که از حیث تئوری و نظری با مراجعه به نظریات، دیدگاه و تئوری‌های موجود و مطروحه ابتدا نسبت به شناسائی ابعاد تحقیق از حیث نظری اقدام خواهد شد و آن‌گاه در میدان نسبت به آزمون فرضیات اقدام می‌شود.