



دانشکده اقتصاد و مدیریت

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

**عنوان:**

# **تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجگری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیر کبیر**

**استاد راهنما:**

**جناب آقای دکتر علی اکبر امین بیدختی**

**استاد مشاور:**

**جناب آقای دکتر محمد علی نعمتی**

**پژوهشگر:**

**سودابه محمودی**

**تابستان ۱۳۹۱ خورشیدی**

خدایا

به من زیستنی عطا کن، که در محطه مرگ بر بی ثمری محطه ای که برای زیستن

گذشته است،

حسرت نخورم و مردنی عطا کن، که بریهودگی اش، سوگوار نباشم.

بگذار تا آن رامن، خود انتخاب کنم، اما آن چنان که تو دوست داری.

«چگونه زیستن» راتوبه من بیاموز، «چگونه مردن» را خود خواهیم آموخت!

به روح پاک و بی آرایش مادرم:

تاج از فرق فلک برداشتن، تا ابد تاج بر سر برداشتن

در بهشت آرزو ره یافتن، هر نفس شهدی به ساغر برداشتن

روز در انواع نعمت ها و ناز، شب بتی چون ماه در برداشتن

جادوان در اوج قدرت زیستن، ملک عالم را مسخر برداشتن

بر تو ارزانی که ما را خوشتر است، لذت یک لحظه مادر برداشتن.

و تقدیم به پدر عزیز و پر تلاشم.

پاسکندار معلی، بستم که اندیشیدن را بیاموزد، نه اندیشه ما را

با تقدیر و تشکر فراوان از:

راهبانی های استاد محترم جناب آقای دکتر امین بیدختی که با نظرات ارزنده خود مرا در انجام این پژوهش یاری رسانند و  
همواره پذیرای سوالاتم بودند.

و با سپاس فراوان از زحمات استاد بسیار دلسوز و مهربانم جناب آقای دکتر محمد علی نعمتی که در کمال بزرگواری و تواضع و با  
راهبانی های ارزنده، دقیق مراد به تمرسیدن این پژوهش یاری نمودند.

و همچنین از آقای سید حسین شجاعی که امر مشاوره آماری بر عهده داشتند کمال تشکر قدرادنی را دارم.

و همچنین همه ی بزرگوارانانی که دوست و همپای من در این پژوهش بودن کمال پاسکنداری، و از خدای خود برایشان توفیق

روز افزون، به روزی و کامروایی خواهند

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی گری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیر کبیر به اجرا در آمد. نمونه آماری این پژوهش ۲۶۰ نفر از کارکنان و مدیران امیر کبیر در شهر تهران بود. برای جمع آوری داده های پژوهشی از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری، تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، استفاده گردید و روایی و پایایی آلفای کرونباخ سرمایه فکری ۰,۹۱۶، تسهیم دانش ۰,۸۹۳ و یادگیری سازمانی ۰,۸۷۵ مورد بررسی و تایید قرار گرفت و در تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. بر اساس نتایج بدست آمده سرمایه فکری، تاثیر مثبت و معنا داری بر تسهیم دانش و یادگیری سازمانی دارد.

کلید واژه ها: سرمایه فکری، یادگیری، تسهیم دانش، دانشگاه امیر کبیر

## فصل اول:

۱-۱-مقدمه:	۲
۱-۲-بیان مساله:	۳
۱-۳-اهمیت و ضرورت تحقیق:	۱۰
۱-۴-اهداف تحقیق:	۱۱
۱-۴-۱-هدف کلی:	۱۱
۱-۴-۲-اهداف فرعی:	۱۱
۱-۵-فرضیه تحقیق:	۱۱
۱-۵-۱-فرضیه اول:سرمایه فکری تاثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد.	۱۱
۱-۵-۲-فرضیه های فرعی:	۱۲
۱-۵-۲-۱-سرمایه فکری تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.	۱۲
۱-۵-۲-۲-یادگیری سازمانی تاثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد.	۱۲
۱-۶-تعاریف متغیرهای تحقیق:	۱۲
۱-۶-۱-تعاریف مفهومی:	۱۲
۱-۶-۲-تعریف عملیاتی:	۱۹
۱-۷-قلمرو تحقیق:	۲۲
۱-۷-۱-قلمرو زمانی:	۲۲
۱-۷-۲-قلمرو مکانی:	۲۲
۱-۸-جامعه آماری و روش نمونه گیری،حجم جامعه:	۲۲

۲۳	.....	۱-۹. روش تجزیه و تحلیل:
۲۳	.....	۱-۱۰. خلاصه:
۲۵	.....	۲-۱. مقدمه
۲۶	.....	۲-۲. بخش اول: چارچوب نظری:
۲۶	.....	۲-۲-۱. سرمایه فکری
۲۶	.....	۲-۲-۱-۱. مقدمه و تاریخچه:
۲۸	.....	تغییر نگرش و گذار به سوی دارایی های نامشهود
۳۰	.....	۲-۲-۱-۳. انواع طبقه بندی سرمایه فکری:
۳۰	.....	۲-۲-۱-۴. طبقه بندی بنیسی:
۳۰	.....	۲-۲-۱-۵. طبقه بندی استوارت:
۳۱	.....	۲-۲-۱-۶. طبقه بندی ادوینسون و مالون
۳۳	.....	۲-۲-۱-۷. طبقه بندی بروکینگ:
۳۴	.....	۲-۲-۱-۸. طبقه بندی متانن
۳۵	.....	۲-۲-۱-۹. طبقه بندی هوپرت سینت اونگ:
۳۶	.....	۲-۲-۱-۱۰. طبقه بندی شرکت اسکاندیا:
۳۸	.....	۲-۲-۱-۱۱. طبقه بندی روس و روس:
۳۸	.....	۲-۲-۱-۱۲. طبقه بندی سالیوان:
۳۹	.....	۲-۲-۱-۱۳. دارایی های فکری:
۴۰	.....	۲-۲-۱-۱۴. عناصر و اجزای اصلی سرمایه فکری:
۴۳	.....	۲-۲-۱-۱۵. اجزای سرمایه فکری:
۴۴	.....	۲-۲-۱-۱۶. مدل های سرمایه فکری در دانشگاهها:
۴۴	.....	۲-۲-۱-۱۷. شاخص های سرمایه فکری برای ارزیابی فعالیتهای پژوهشی:
۴۶	.....	۲-۲-۱-۱۸. تجزیه و تحلیل سرمایه فکری در دانشگاهها:
۴۷	.....	۲-۲-۲. یادگیری سازمانی:
۴۸	.....	۲-۲-۲-۱. پیدایش دانش و یادگیری به عنوان دارایی های عمده سازمانی:

- ۴۸..... ۲-۲-۲-۲. ظهور سازمانهای یادگیرنده:
- ۴۹..... ۲-۲-۲-۳. مدل سیستمی سازمان یادگیرنده:
- ۵۰..... ۲-۲-۲-۴. زیر سیستم یادگیری:
- ۵۱..... ۲-۲-۲-۵. سطوح یادگیری:
- ۵۱..... ۲-۲-۲-۶. انواع یادگیری:
- ۵۲..... ۲-۲-۲-۷. مهارتهای یادگیری سازمانی:
- ۵۵..... ۲-۲-۲-۸. یادگیری در محیط سازمانی:
- ۵۶..... ۲-۲-۲-۹. یادگیری سازمانی:
- ۵۷..... ۲-۲-۲-۱۰. قابلیت یادگیری سازمان:
- ۵۸..... ۲-۲-۲-۱۲. گستره یادگیری:
- ۵۸..... ۲-۲-۲-۱۳. سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی:
- ۵۸..... ۲-۲-۲-۱۴. انواع یادگیری سازمانی:
- ۵۹..... ۲-۲-۲-۱۵. یادگیری تک حلقه ای:
- ۵۹..... ۲-۲-۲-۱۶. یادگیری دو حلقه ای:
- ۵۹..... ۲-۲-۲-۱۷. یادگیری سه حلقه ای:
- ۶۰..... ۲-۲-۲-۱۸. ویژگی یادگیری سازمانی:
- ۶۰..... ۲-۲-۳. تسهیم دانش:
- ۶۰..... ۲-۲-۳-۱. مقدمه:
- ۶۲..... ۲-۲-۳-۲. مدیریت دانش:
- ۶۲..... ۲-۲-۳-۳. تعریف دانش:
- ۶۴..... ۲-۲-۳-۴. تعریف مدیریت دانش:
- ۶۷..... ۲-۲-۳-۵. تسهیم و توزیع دانش:
- ۶۷..... ۲-۲-۳-۶. کاربرد دانش:
- ۶۸..... ۲-۲-۳-۷. تعریف تسهیم دانش:
- ۷۲..... ۲-۲-۳-۸. انواع دانش سازمانی:
- ۷۳..... ۲-۲-۳-۹. عوامل موثر بر تسهیم دانش:



۱۰-۳-۲-۲	موانع تسهیم دانش:	۷۴
۳-۲	بخش دوم: پیشینه تحقیق	۷۵
۱-۳-۲	مقدمه	۷۶
۲-۳-۲	تحقیقات انجام شده در داخل کشور	۷۶
۲-۳-۲-۲	تحقیقان خارج از کشور:	۸۲
۴-۲	مدل پیشنهادی تحقیق:	۸۷
۵-۲	خلاصه فصل:	۸۸
۱-۳	مقدمه:	۹۰
۲-۳	روش تحقیق	۹۰
۳-۳	جامعه آماری	۹۱
۴-۳	نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه	۹۱
۵-۳	پرسشنامه	۹۱
۶-۳	ویژگی های فنی ابزارهای گردآوری داده ها	۹۴
۱-۶-۳	روایی پرسشنامه	۹۴
۲-۶-۳	پایایی پرسشنامه	۹۵
۷-۳	روش گردآوری داده ها	۹۷
۸-۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها:	۹۷
۹-۳	تحلیل عاملی تاییدی	۹۸
۱۰-۳	مدل سازی معادلات ساختاری	۹۹
۱۱-۳	خلاصه فصل سوم	۱۰۰
۱-۴	مقدمه	۱۰۳
۱-۲-۴	جنسیت	۱۰۴
۴-۳-۲	سابقه خدمت	۱۰۶

۱۰۶	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی مربوط به سابقه خدمت پاسخ دهندگان
۱۰۶	سابقه خدمت
۱۰۶	فراوانی
۱۰۶	درصد فراوانی
۱۰۶	زیر ۵ سال
۱۰۶	۵۵
۱۰۶	۲۲/۹
۱۰۶	۵ تا ۱۰ سال
۱۰۶	۷۲
۱۰۶	۳۰/۰
۱۰۶	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۰۶	۶۰
۱۰۶	۲۵/۰
۱۰۶	۱۵ تا ۲۰ سال
۱۰۶	۳۹
۱۰۶	۱۶/۳
۱۰۶	۲۰ تا ۲۵ سال
۱۰۶	۱۰
۱۰۶	۴/۲
۱۰۶	بیش از ۲۵ سال
۱۰۶	۴
۱۰۶	۱/۷
۱۰۶	جمع
۱۰۶	۲۴۰
۱۰۶	۱۰۰

### ۳-۴ آمار استنباطی ..... ۱۰۷

۱۰۸ ..... ۱-۳-۴. آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

۱۰۸ ..... ۲-۳-۴. ارزیابی بخش اندازه گیری مدل

۱۰۹ ..... ۱,۲,۳,۴ تحلیل عاملی تاییدی متغیر سرمایه فکری

۱۳۰ ..... خلاصه فصل چهارم

۹۰ ..... ۱-۵ مقدمه:

۹۰ ..... ۲-۵. تفسیر نتایج و یافته های پژوهش

۹۰ ..... ۱-۲-۵ تفسیر نتایج حاصل از توصیف اطلاعات جمعیت شناختی نمونه های تحقیق

۹۱ ..... ۲-۲-۵. تفسیر و تحلیل فرضیه پژوهشی:

۹۱ ..... ۳-۲-۵ فرضیه های فرعی:

۹۶	..... ۵-۴ نتیجه گیری:
۱۰۰	..... سخن آخر:
۱۰۱	..... ۵-۵ محدودیت های تحقیق:
۱۰۲	..... ۵-۶ پیشنهادات
۱۰۲	..... ۵-۶-۱ پیشنهادات اجرایی:
۱۰۳	..... ۵-۶-۲ پیشنهادات پژوهشی:
۱۰۵	..... منابع و ماخذ:
۱۱۸	..... خروجی لیزرل
۱۳۸	..... پرسشنامه

لیست اشکال و نمودارها:

۲۷	..... شکل (۲-۴) سیر تکاملی سرمایه فکری
۳۷	..... شکل (۲-۵) طبقه بندی روس و روس
۳۸	..... شکل (۲-۶) مدل ارائه شده مک الوری
۴۵	..... شکل (۲-۷) مدل سرمایه فکری در دانشگاه مادرید
۸۲	..... شکل (۲-۸) مدل مفهومی پژوهش
۹۲	..... شکل (۴-۳) نمودار دایره ای جنسیت
۹۳	..... شکل (۴-۶) نمودار میله ای مربوط به سطح تحصیلات
۹۴	..... شکل (۴-۷) نمودار میله ای مربوط به سابقه خدمت
۹۷	..... شکل (۴-۱) مدل همبستگی بین ابعاد و شاخص های سرمایه فکری در حالت استاندارد
۹۸	..... شکل (۴-۲) مدل اصلاحی همبستگی بین ابعاد و شاخص های سرمایه فکری در حالت استاندارد
۹۹	..... شکل (۴-۳) مدل همبستگی بین ابعاد و شاخص های سرمایه فکری در حالت معناداری
۱۰۰	..... شکل (۴-۴) مدل اصلاحی همبستگی بین ابعاد و شاخص های سرمایه فکری در حالت استاندارد
۱۰۱	..... شکل (۴-۵) مدل اصلاحی همبستگی بین ابعاد و شاخص های سرمایه فکری در حالت معناداری
۱۰۲	..... شکل (۴-۶) مدل همبستگی بین ابعاد و شاخص های یادگیری سازمانی در حالت استاندارد

- شکل (۴-۷) مدل اصلاحی همبستگی بین ابعاد و شاخص های یادگیری سازمانی در حالت استاندارد..... ۱۰۳
- شکل (۴-۸) مدل همبستگی بین ابعاد و شاخص های یادگیری سازمانی در حالت معنا داری..... ۱۰۴
- شکل (۴-۹) مدل همبستگی بین ابعاد و متغیر یادگیری سازمانی در حالت استاندارد ..... ۱۰۵
- شکل (۴-۱۰) مدل همبستگی بین ابعاد و متغیر یادگیری سازمانی در حالت معناداری..... ۱۰۶
- شکل (۴-۱۱) مدل همبستگی بین ابعاد و شاخص های تسهیم دانش در حالت استاندارد..... ۱۰۷
- شکل (۴-۱۲) مدل اصلاحی همبستگی بین ابعاد و شاخص های تسهیم دانش در حالت استاندارد..... ۱۰۸
- شکل (۴-۱۳) مدل همبستگی بین ابعاد و متغیر های تسهیم دانش در حالت استاندارد..... ۱۰۹
- شکل (۴-۱۴) مدل همبستگی بین ابعاد و متغیرهای تسهیم دانش در حالت معناداری..... ۱۱۰
- شکل (۴-۱۵) مدل در حالت استاندارد..... ۱۱۳
- شکل (۴-۱۶) مدل در حالت معناداری..... ۱۱۴
- جدول (۲-۱) سیر تکاملی سرمایه فکری ..... ۲۷
- جدول (۲-۲) اجزای سه گانه سرمایه فکری در دانشگاه..... ۳۳
- جدول (۲-۳) طبقه بندی متانن ..... ۳۴
- جدول (۲-۷) شاخص سرمایه فکری در دانشگاه..... ۴۳
- جدول (۳-۱) ترکیب سوالات پرسشنامه ..... ۸۷
- جدول (۳-۲) میزان آلفای کرونباخ ..... ۹۰
- جدول (۴-۱) توزیع فراوانی جنسیت ..... ۹۱
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی سطح تحصیلات..... ۹۲
- جدول (۴-۵) توزیع فراوانی سابقه خدمت ..... ۹۴
- جدول (۴-۸) علائم اختصاری ..... ۹۶
- جدول (۴-۹) ضریب همبستگی پیرسون..... ۱۱۱
- جدول (۴-۱۰) میزان برازش مدل..... ۱۱۵

## فصل اول:

# کلیات پژوهش

## ۱- مقدمه:

در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمانها بر اساس دانش زندگی می کنند و از بین می روند موفق ترین سازمان ها آنهایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع تری استفاده می کنند مطالعات انجام شده نشان داده اند که بر خلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (پول، زمین، ماشین آلات و غیره)، دانش واقعا منبعی برای افزایش عملکرد کسب و کار است از منظر این دیدگاه سازمان هایی که در حال رشد و پیشرفت در یک اقتصاد دانش محور هستند خودشان را به عنوان سازمانهایی یادگیرنده ای می بیند که به دنبال تحقق بهبود مستمر دارایی های دانشی حرکت می کنند. از دیدگاه استراتژیک امروزه از سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می شود و موفقیت یک سازمان به توانایی اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد.

از طرف دیگر یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن ها در مقایسه با سازمانهای دیگر (مزیت سازمان پایدار) ایجاد کند قابلیت یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن است. در دنیای پیچیده و با تغییرات سریع کنونی سازمانهای موفق هستند که زودتر و سریعتر و بهتر از رقبا یاد میگیرند و چنانچه سازمان به این امر نائل گردد از سایر سازمانهای رقیب اثر بخش تر و کارآتر خواهد شد.

توسعه جوامع انسانی منوط به انسانهای توسعه یافته بویژه در سطح مدیریت آنهاست و برای رسیدن به یک سازمان خلاق و پویا بایستی بر مدیریت دانش تکیه کرد. اگر مهم ترین ثروت یک سازمان انسانها هستند پس بهره وری بیشتر در گرو پرورش استعداد کارکنان است.

در این فصل به بیان مساله و اهمیت و ضرورت تحقیق و همچنین به تعریف متغیرها، اهداف و سوالات اصلی و فرعی پرداخته شده است.

## ۲-۱. بیان مساله:

کشورهای پیشرو اقتصاد جهانی اهمیت دانش (به عنوان یک منبع) در مقایسه با سایر منابع افزایش یافته، که به عنوان مهم ترین عامل تعیین کننده استاندارد زندگی در آمده است (بانک جهانی ۱۹۹۸؛ حسن زاده ۱۳۸۶) و سرمایه فکری که ترکیبی از منابع نامشهود و فعالیتهایی اطلاق می شود که به سازمان اجازه می دهند منابع مالی - انسانی خود را تغییر شکل دهد که منجر به خلق ارزش گردد (رمیرز و همکاران، ۲۰۰۷) به عبارت دیگر در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش و در پی تغییرات وسیع اقتصادی - اجتماعی موفقیت سازمانها به سبک منابع مالی محدود نمی شود؛ بلکه به سرمایه نامشهودی است که دستیابی به آنها می تواند منجر به برتری رقابتی پایدار گردد (پدرینی ۲۰۰۷). در محیط استراتژیک جدید سازمانهایی پیشرفت خواهند کرد که خود را سازمان یادگیرنده ای بدانند که هدفشان بهبود سرمایه فکری است (سنگه ۱۹۹۰) زیرا سازمانی که قادر به افزایش سرمایه فکری خود نباشد قادر به بقا نیست لیکن علی رغم اهمیت فزاینده سرمایه فکری به عنوان منبع حیاتی برتری رقابتی سازمانها درک محدودی از آن وجود دارد. این در حالی است که اندازه گیری و مدیریت سرمایه فکری به مدیران سازمانها اجازه خلق، پرورش، کنترل یک منبع مستحکم مزیت رقابتی را می دهد



چیزی که به سادگی به تصرف رقبا در نخواهد آمد این در حالی است که صاحب نظران، حوزه های سرمایه فکری را به سه حوزه تقسیم می کنند.

سرمایه انسانی: <sup>۱</sup> کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکریشان ایجاد می کند (قلیچ لی؛ مشبکی ۱۳۸۵). مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان مجموعه مهارت‌های نیروی کار، عمق وسعت تجربه آنهاست منابع انسانی می تواند به منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری باشند. این سرمایه در پایان روز کاری با ترک سازمان از سوی کارکنان از شرکت خارج می شود. بروکنینگ معتقد است که دارایی انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک های آن است. اگر در یک سازمان سطح گردش کارکنان بالا باشد و این ممکن است بدین معنی باشد که سازمان جزءمهم سرمایه فکری را از دست داده است.

سرمایه رابطه ای <sup>۲</sup>: شامل همه روابطی که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمانها می تواند شامل مشتریان، واسطه های کارکنان، تامین کنندگان، مقامات قانونی، جوامع اعتبار دهندگان، سرمایه گذاران می باشد.

سرمایه ساختاری <sup>۳</sup>: شامل همه ی ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان میشود در برگیرنده پایگاه داده ها، نمودار سازمانی، دستورالعمل اجرایی در فرآیندها، استراتژی های برنامه اجرایی به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان با اثر از ارزش مادی اش باشد. معمولا سرمایه فکری دامنه گسترده ای از عناصر ضروری مانند فرآیندهای مهم اجرایی سازمان، چگونگی ساختار

<sup>۱</sup> Humam capital

<sup>۲</sup> -Relation capital

<sup>۳</sup> -knowledge sharing

بندی آنها سیاست های جریانهای اطلاعاتی و عناصر پایگاه دادهها و رهبری و سبک مدیریت آن می باشد (روس و همکاران ۱۹۹۸).

مطابق با تعریف مدیریت دانش ، تسهیم دانش یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است فرهنگ ما پیامهای متفاوتی را از مفهوم (به اشتراک گذاشتن) ارائه می کند. در کودکی و در مدرسه دانش آموزان یاد میگیرند که برگه های امتحانی خود را از چشم کاوشگران پنهان می کند (آدام بیانچی ۲۰۰۰). غالباً ارزش شما برای یک سازمان در آن چیزی است که شما میدانید و دیگران نمی داند از این رو یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می شود. به طور کلی تسهیم دانش عبارت است از تعاملات میان فردی گسترده است که موجب می شود دانش و تجربه به طور موثر و شایسته ای توزیع و جذب گردد. در این فرآیند پویا افراد با دشواریهای روبرو می شوند . اما در مقابل از ارزش های پایدار دانش بهره مند می گردند (سنگه ۲۰۰۵). تسهیم دانش را می توان فعالیتی نظامند و به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه سازمان یک هدف مشترک تعریف نمود . امروزه کیفیت و سرعت هماهنگی با تغییرات محیط پیرامون ، موفقیت دانشگاهها را رقم می زند و به تجربه آنان یاری می رساند، تا از طریق یادگیری و باز تولید مداوم دانش ، تغییرات را شناسایی نموده و بدان واکنش مناسب و به موقع نشان دهند . تاکید بر خلق و باز شناسی دانش ضمنی و تسهیم دانش صریح، از طریق مهندسی مجدد در فرهنگ درون سازمانی و بهره گیری از فناوریهای پیشرفته، ضرورت توجه به رهبری خلاق و کارآمد ، رموز موفقیت دانشگاهها را در بازارهای رقابتی کنونی تشکیل می دهند . تعامل علمی حاصل از پذیرش فرهنگ تسهیم دانش و تجربه توسط اعضای هیأت علمی و دانشجویان ، امکان ایجاد آموزش کار آمد و یادگیری اثر

---

‘.senge

بخش در محیط دانشگاه را فراهم نموده و دانشجویان را به فرضیه سازی، شناخت بیشتر رشته تخصصی خویش و کسب مهارت‌های مورد نیاز پس از دانش آموختگی قادر می‌سازد و از سویی دیگر فرآیند تسهیم دانش و تجربه در دانشگاهها موجب توجه و تاکید بیشتر بر شیوه‌های یادگیری مشارکتی، دانشجو محوری و تشکیل گروه‌های یادگیری همسان می‌گردد (شیروانی و عباسی، ۱۳۸۸).

امروزه دیگر سازمانهای بزرگ پیچیده‌ای که دهه‌های قبل به وجود آمده‌اند کار ساز نیستند و حکم دایناسورهای را دارد که توان تطبیق با محیط خود را نداشته محکوم به فنا شده‌اند و سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی انعطاف لازم را جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند، و برای بقا خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا به ابزارهایی مجهز شوند که توان مقابله با جهانی شدن را داشته باشند. یکی از مهمترین این ابزارها ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. یادگیری همیشه در طی زمان و در مسیر زندگی واقعی به دست می‌آید کنترل این نوع یادگیری بسیار دشوار است اما دانشی پایدار تولید می‌کند و به فرد یادگیرنده این توانایی را می‌دهد که هنگام برخورد با موفقیت، رفتاری اثر بخش داشته باشد. سازمان یادگیرنده سازمانی است که تمامی قدرت فکری و دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر در جهت توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت می‌کند یادگیری سازمانی: عبارتند از روش‌های ساز کارها و فرآیندهایی که درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می‌شود. توانایی کسب تجربه جوهر یادگیری است. یادگیری سازمانی به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش و تجربه می‌باشد. اما باید عنوان کرد که یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست، بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان و در هر شرایطی عدم یادگیری سازمانها شامل هزینه‌های سنگین ندانستن و یا دوباره کاری و عدم کارایی و به هدر رفتن منابع و مهارت‌های را

متحمل می شود و شاهد از دست رفتن اعتماد به نفس در افراد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه های سازمانی شوند. در همین راستا دانشگاهها نیز یک هدفشان تولید دانش و سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه است (رمیرز و همکاران ۲۰۰۰).

به عبارت دیگر در اقتصاد مبتنی بر دانش و با توجه به افزایش استقلال مالی و علمی دانشگاهها و محیط رقابتی فزاینده و فرآیندهای جهانی شدن دانشگاهها به منظور مواجهه با چالش متعددی از جمله:

الف- رقابت با سایر سازمانها از طریق ایجاد دانشگاههای دولتی و خصوصی

ب-ارایه آموزش به وسیله سایر سازمانها که دانشگاههای شراکتی نامیده می شود.

ج-کمک به یادگیری مادام العمر کارکنانشان

د- بین المللی شدن فزاینده آموزش و پژوهش در تحقیق

البته باید گفته شود دیدگاههای فوق الذکر به منزله آن نیست که گسترش نظام رسمی آموزش عالی همواره معادل با گسترش یادگیری باشد. توجه صرف دانشگاهیان با مدرک تحصیلی یا صعود به مدارج عالی لزوما با بهبود کار این فارغ التحصیلان برای انجام فعالیت های تولید ارزشمند مترادف نخواهد بود (شیرانی ، عباسی ۱۳۷۸). به تعبیر دیگر سیستم ها و موسسات آموزش عالی جهت مقابله با مشکلات و رفع موانع خود به نگرش و مفهوم جدیدی