چهارمین کنفرانس ملی و
دومین کنفرانس بین المللی
حسابداری و مدیریت
با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین
AMC
accounting & management
conference
۱۲ مرداد ماه ۱۳۹۴ – سازمان مدیریت صنعتی

رابطه‌ی مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و نوآوری کارمندان بانک قرض الحسنه مهر ایران

محمد کیانی۱، مرجان امینی۲، محمدرضا جابرانصاری۳

۱-دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد بروجرد

۲- کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد بروجرد

چکیده – زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه مولفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش) با یادگیری سازمانی و نوآوری کارمندان بانک قرض الحسنه مهر ایران بود.

روش تحقیق: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان (مدیران، سرپرستان و کارمندان) بانک مهر ایران به تعداد ۳۰۰۰نفر بودند، که به علت دردسترس نبودن کل جامعه مذکور به عنوان نمونه نفر از دکارمندان در دسترس ۱۳۹انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. با مرور مبانی و پیشینه‌ی تحقیق و پس از چند مرحله ساخت ابزار اندازه‌گیری و مطالعه راهنما و بررسی نظرات اساتید و اعضای هیات علمی و انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه‌ی محقق ساخته ۴۲ سئوالی در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شد و در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار شد که مقدار *kmo* ۰/۸۴ گزارش شد (روایی سازه). پایایی کل پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری $\alpha \leq$ ۰/۰۵ نشان داد: بین خلق‌دانش با یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین انتقال دانش با یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین به‌کارگیری دانش با یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین خلق دانش با نوآوری رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین انتقال دانش با نوآوری رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین به‌کارگیری دانش با نوآوری رابطه معنی‌داری وجود دارد. و هم‌چنین نتایج نشان داد یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه‌ی معنی-دار دو طرفه‌ای دارند.

نتیجه‌گیری: مدیریت دانش به‌عنوان یک ورودی بسیار مهم برای سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. یادگیری سازمانی میانجی میان مدیریت دانش و نوآوری است. مدیریت دانش زمینه‌ساز یادگیری سازمانی و نوآوری در سازمان است، و رابطه‌ی تنگاتنگی با یادگیری سازمانی و نوآوری دارد. یادگیری سازمانی و نوآوری نیز رابطه‌ی متقابل دوطرفه‌ای با هم دارند.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری.

آدرس دبیرخانه: تهران- خیابان کوی نصر- کوچه نوزدهم- پلاک ۲
تلفن: ۰۲۱-۴۴۲۷۱۶۵۰
www.mngtconf.com info@mngtconf.com

۱ مقدمه

امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری به عنوان یکی از مزیت¬های اصلی برای حیات سازمان¬ها محسوب می-شود. دانش به عنوان منبع عمده برای نوآوری و بهره¬وری سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف عمده¬ی مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و نهایتاً آن را به کار بندند. کاربرد دانش به نوبه خود به نوآوری در سازمان منجر خواهد شد، از این رو مدیریت دانش غالباً به عنوان منبع و مرجع اصلی نوآوری شناخته شده است (۱).

مهم¬ترین سرمایه¬های یک سازمان، کارمندان هوشمند و با دانش آن هستند که با خلق دانش فرآیندهای سازمانی نوین، فن¬آوری¬های جدید و توسعه¬ی خدمات جدید، سازمان را به مزیت رقابتی پایدار رهنمون می-نمایند. تلاش نوآورانه در سازمان نتیجه¬ی سرمایه¬گذاری در فرآیند یادگیری و ارتقاء مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش است. سازمان می¬تواند با مدیریت خلاقانه¬ی دانش و به¬کارگیری نوآورانه فناوری اطلاعات، این امکان را برای کارکنان به وجود آورد تا در مسائل سازمانی که نیاز به راه¬حل جدید دارند به تجربیات خود تکیه کنند و با رشد در مسیر یادگیری، سازمان را به نوآوری رسانند (۲).

با توجه به نیاز کشور، مشارکت تمامی ارگان¬های کشور به¬ویژه سیستم های بانکی در مراکز استان¬ها، برای دستیابی به ایده¬های نو و طرح¬های جدید در جهت ارتقا و رشد همه جانبه امور بانکی و گردش پولی کشور ضروری است. به این دلیل که دست¬یابی به مزیت رقابتی پایدار در سطوح بین¬المللی، توسعه و تقویت سیستم بانکی کشور در گرو به¬کارگیری سرمایه¬های انسانی و ایجاد نوآوری¬ها است، این امر محقق نمی¬گردد مگر این¬که به یادگیری کارمندان سازمان توجه ویژه شود، زیرا در نتیجه یادگیری افراد سازمان است که یادگیری سازمانی محقق خواهد شد. که آن هم به نوبه¬ی خود در گرو مدیریت این دانایی¬ها است. این امر بخصوص در سازمان¬هایی که بر پایه¬ی نیروی انسانی بنا نهاده شده¬اند حائز اهمیت است. از این¬رو به کارگیری مدیریت دانش می¬تواند محیط مناسبی را برای یادگیری کارکنان و در نتیجه پرورش نوآوری و خلاقیت فراهم نماید.

با توجه به اهمیت به¬کارگیری مدیریت دانش در دنیای رقابتی کنونی و تاثیر آن بر یادگیری سازمانی و ایجاد نوآوری و رابطه¬ی تنگاتنگ این سه متغیر با یکدیگر در جهت بهبود عملکرد و پیشرفت سازمان، تحقیق-های بسیاری در این زمینه صورت گرفته که به برخی از آن¬ها اشاره می¬کنیم:

مدهوشی و سعادتی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تقدم مدیریت دانش بر رقابت و نوآوری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت دانش بر مزیت رقابتی سازمان تاثیر دارد وقتی در تعادل با رهبری سازمانی، ساختار و فرهنگ باشد (۳). اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت با رسیدن به مزیت رقابتی و نوآوری دارد.

رجبی دانالو (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه میان مدیریت دانش و نوآوری در سازمان پرداخت. نتایج نشان داد بین مولفه¬های سه¬گانه مدیریت دانش رابطه وجود دارد، و هم چنین بین رویه¬های مدیریت دانش و نوآوری همبستگی مستقیم وجود دارد (۴). دستگردی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی تعیین ارتباط عوامل توانمندسازی با یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی پرداخت. نتایج نشان داد بین عوامل توانمندسازی با یادگیری سازمانی کارکنان ارتباط بسیار قوی و مثبت وجود دارد (۵).

یعقوب¬زاده قمی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش با یادگیری سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد مدیریت دانش رابطه مثبتی بر روی یادگیری در سازمان دارد (۶).

خادم عباس خیابانی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رویه¬های سه¬گانه مدیریت دانش (کسب دانش، انتشار دانش و پاسخگویی به دانش) و بررسی رابطه بین رویه-های سه¬گانه و نوآوری پرداخت. نتایج نشان داد که اولا بین رفتارها و رویه¬های سه¬گانه مدیریت دانش با یکدیگر و ثانیا بین این رویه¬ها و نوآوری همبستگی مستقیم وجود دارد (۷).

لیو و وو (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی ارتباط مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی پرداختند. در این تحقیق برای بررسی چارچوب و فرضیه¬ها از یک مدل برابری ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت دانش یک ورودی مهم برای سازمان¬ها است، و یادگیری سازمانی به عنوان یک میانجی عمل می¬کند. مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر به¬سزایی خواهد داشت، که این تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی به دلیل یادگیری سازمانی و اهمیت آن می¬باشد (۸).

هیونگ و هم¬کاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش، مدیریت کیفیت جامع و عملکرد نوآورانه پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت دانش به¬طور مثبت و معنی¬داری با مدیریت کیفیت جامع و عملکرد نوآورانه پیوند خورده است. وهم¬چنین مدیریت کیفیت جامع بین مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه همانند یک میانجی¬گر عمل می¬کند (۹).

تسای و ژانگ (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین منابع مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و ظرفیت¬های پویا پرداختند. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی تاثیر مثبتی بر ظرفیت¬های سازمانی دارد. منابع مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی دارد. منابع مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر ظرفیت¬های پویا دارد (۱۰).

مقصود و فینگان (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی نقش مدیریت دانش در حمایت از نوآوری و یادگیری پرداختند. نتایج حاکی از آن است که مدیریت دانش، از دو طریق نوآوری را حمایت می¬کند. اولا به سازمان در یافتن دانش نوآوری در بیرون از سازمان، و آوردن آن به درون سازمان و ترکیب موثر آن با فرآیندهای کاری کمک می¬کند. دوما مدیریت دانش، نوآوری را به واسطه کمک به سازمان برای اجرای سودمندانه¬تر حمایت می¬کند (۱۱).

با توجه به تحقیقات انجام شده در این زمینه و رابطه¬ی تنگاتنگ و متقابل مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و نوآوری این تحقیق با هدف پاسخ به سئوالات زیر انجام شده است:

۱.آیا بین مولفه¬های مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در کارمندان بانک مهر ایران رابطه وجود دارد؟

۲.آیا بین مولفه¬های مدیریت دانش با نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه وجود دارد؟

۳.آیا بین یادگیری سازمانی و نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه وجود دارد؟

۲ روش تحقیق

با توجه به ماهیت و اهداف پژوهش و به لحاظ ویژگی در نحوی جمع‌آوری اطلاعات واقعی و مفصل و بررسی شرایط و وضعیت موجود، روش این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل تمامی کارکنان N =۳۰۰۰ (مدیران، سرپرستان و کارمندان) کارمندان بانک مهر ایران می‌باشد. که به علت دردسترس نبودن کل حجم جامعه مذکور به ۱۳۹عنوان نمونه در دسترس انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری: ۱- پرسش‌نامه اطلاعات فردی: محقق ساخته در جهت بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی.

۲- پرسش‌نامه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی: پرسش‌نامه استاندارد لیو و وو (۲۰۰۹)، که این پرسش‌نامه با استفاده از دو پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش گلد و همکاران (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی پیلار و همکاران (۲۰۰۵) طراحی شده است.

۳- پرسش‌نامه نوآوری: پرسش‌نامه محقق ساخته که با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد خلاقیت رندسیپ ۱۹۷۹ و کتاب سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی تالیف محمد مقیمی (۱۳۸۰) طراحی شده است. برای اندازه گیری پایائی و روائی پرسشنامه ترتیبی اتخاذ گردید که در ابتدا تعداد ۳۰ نفر از کارمندان بانک مهر ایران بطور تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع، جمع‌آوری پرسشنامه و تحلیل داده‌ها، روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار شد و مقدار kmo ۰/۸۴ گزارش شد (روایی سازه). پایائی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر بعد و کل پرسشنامه مطابق جدول شماره ۱ محاسبه گردید.

جدول ۱ ضریب پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ)

ابعاد مورد بررسی	آلفای کرونباخ
خلق دانش	۰/۹۲۴
انتقال دانش	۰/۹۲۰
به‌کارگیری دانش	۰/۸۵۸
یادگیری سازمانی	۰/۹۶۷
نوآوری	۰/۹۱۳
میانگین کل	۰/۹۱۶

سئوالات پرسشنامه در دو بخش کلی، مشخصات فردی (۶ سئوال) و سئوالات مربوط به متغیرهای تحقیق (خلق دانش، انتقال دانش، به‌کارگیری دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری) که به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۲ تعداد سئوالات مربوط به هر یک از متغیرها در پرسشنامه

متغیرها	تعداد سئوالات
خلق دانش	۶
انتقال دانش	۶
به‌کارگیری دانش	۹
یادگیری سازمانی	۱۱
نوآوری	۱۰

۲-۱ روش¬های آماری

پس از گردآوری داده‌های خام و استخراج آن‌ها به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی و تنظیم داده‌ها و تعیین شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص پراکندگی (انحراف معیار) و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده شد. هم‌چنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) جهت آزمون فرضیه‌ها، و نیز از روش آماری آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی استفاده شد.

۳ یافته‌های تحقیق

در بخش ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها، نتایج به‌دست آمده نشان داد که از مجموع ۱۳۹ نفر آزمودنی، بیش‌ترین حجم نمونه را مردان با ۶۶ نفر (۶۱/۷ درصد) و کم‌ترین حجم نمونه را زنان با ۴۱ نفر (۳۸/۳ درصد) تشکیل می‌دهند. هم‌چنین بیش‌ترین حجم نمونه در رده سنی ۴۵ – ۳۶ سال ۴۲ نفر (۳۹/۳ درصد) و کم‌ترین آن در رده سنی بالاتر از ۵۵ سال ۱ نفر (۰/۹ درصد) قرار دارد. اکثریت آزمودنی‌ها یعنی ۴۶ نفر (۴۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس و تنها ۶ نفر (۵/۶ درصد) آزمودنی‌ها دارای مدرک تتحصیلی دیپلم هستند.

از مجموع ۱۰۷ نفر آزمودنی، بیش‌ترین حجم نمونه را کارمندان با ۵۷ نفر (۵۳/۳ درصد) و کم‌ترین حجم نمونه را مدیران با ۲۲ نفر (۲۰/۶ درصد) تشکیل می‌دهند. اکثریت آزمودنی‌ها یعنی ۴۵

نفر (۴۲/۱ درصد) سابقه‌ای بین ۱۰ – ۵ سال و تنها ۸ نفر (۷/۵ درصد) سابقه‌ای کم‌تر از ۵ سال دارند.

یافته‌های تحقیق نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین خلق دانش و یادگیری سازمانی ۰/۵۴۵ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین خلق دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین انتقال دانش و یادگیری سازمانی ۰/۵۱۰ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین انتقال دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

هم‌چنین یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین به‌کارگیری دانش و یادگیری سازمانی ۰/۳۵۱ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین به‌کارگیری دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین خلق دانش و نوآوری ۰/۵۹۴ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین خلق دانش و نوآوری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین انتقال دانش و نوآوری ۰/۶۴۳ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین انتقال دانش و نوآوری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین به‌کارگیری دانش و نوآوری ۰/۵۸۹ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین به‌کارگیری دانش و نوآوری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و هم‌چنین یافته‌های تحقیق نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین یادگیری سازمانی و نوآوری ۰/۵۱۰ بوده که با سطح معنی‌داری P=۰/۰۰۰>۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۴ نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین مولفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش) با یادگیری سازمانی و نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه به‌دست آمده با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰) همخوانی دارد. بین خلق دانش و یادگیری سازمانی در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، مقصود و فینگان (۲۰۰۹)، یعقوب‌زاده قمی (۱۳۸۷) و رشمه و همکاران (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. بین انتقال دانش و یادگیری سازمانی در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، تسای و ژانگ (۲۰۱۰)، یعقوب‌زاده قمی (۱۳۸۷) و رشمه و همکاران (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. بین به‌کارگیری دانش و یادگیری سازمانی در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، مقصود و فینگان (۲۰۰۹)، یعقوب‌زاده قمی (۱۳۸۷) و رشمه و همکاران (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد، بین خلق دانش و نوآوری کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، اکسو و همکارارن (۲۰۱۰)(۱۲)، مدهوشی و سعادتی (۱۳۸۹)، رجبی دانالو (۱۳۸۸) و خادم عباس خیابانی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد. بین انتقال دانش و نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، اکسو و همکارارن (۲۰۱۰)، مدهوشی و سعادتی (۱۳۸۹)، لی و همکاران (۲۰۰۹)، رجبی دانالو (۱۳۸۸) و خادم عباس خیابانی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد. بین به‌کارگیری دانش و نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه-

ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰)، اکسو و همکارارن (۲۰۱۰)، مدهوشی و سعادتی (۱۳۸۹)، لی و همکاران(۲۰۰۹)(۱۳)، رجبی دانالو (۱۳۸۸) و خادم عباس خیابانی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد. و هم‌چنین یافته‌های تحقیق نشان داد، بین یادگیری سازمانی و نوآوری در کارمندان بانک مهر ایران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه به‌دست آمده با یافته‌های مطالعات لیو و وو (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به نتایج فرضیات و نیز تجزیه وتحلیل داده‌ها، پیشنهاداتی جهت توسعه یادگیری سازمانی و نوآوری از طریق مولفه¬های مدیریت دانش ارائه می¬گردد. قبل از هر چیز بیان این نکته ضروری است که نتایج و پیشنهادات باید همراه با محدودیت¬های تحقیق مورد ملاحظه قرار گیرند. علاوه بر آنچه که در این تحقیق بیان شد، عوامل دیگری نیز ممکن است بر یادگیری سازمانی و نوآوری موثر باشند که در این تحقیق به آن پرداخته نشده است. در مواردی نیز برای استفاده کاربردی از نتایج نیاز به پژوهش¬های تأییدی و تکمیلی وجود دارد. بر این اساس پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

الف. **پیشنهادهایی مبتنی بر نتایج تحقیق**

۱- قرار دادن مشوق¬های مالی جهت خلق، انتقال و به¬کارگیری دانش در کارمندان بانک مهر ایران برای دست¬یابی به اهداف سازمان و ایجاد نوآوری.

۲- برگزاری جلسات برای ابراز عقیده آزادانه جهت خلق و انتقال دانش در کارمندان بانک مهر ایران برای دست¬یابی به سازمانی نوآور و رسیدن به مزیت رقابتی.

۳- برگزاری کلاس¬های آموزشی و ضمن خدمت جهت یادگیری و ارتقاء دانش افراد در کارمندان بانک مهر ایران.

۴- ایجاد امکانات فیزیکی مانند اتاق فکر، دسترسی به اینترنت، کتابخانه و ... به منظور تسهیل در پیاده¬سازی مدیریت دانش و یادگیری کارکنان در کارمندان بانک مهر ایران.

۵- حمایت¬های فکری مدیران ارشد از نخبگان عرصه مدیریت دانش و افراد خلاق و باسابقه در جهت کسب اطلاعات و دانش جدید.

۶- استفاده از تجربیات افراد با سابقه¬ی بالا در کارمندان بانک مهر ایران به منظور ایجاد راه¬حل¬های جدید برای مشکلات و مسائل سازمانی.

۷- ایجاد ساختار مناسب که از فرآیند مدیریت دانش به جهت خلق، انتقال و به¬کارگیری دانش در راستای دست¬یابی به نوآوری، حمایت کند.

ب. **پیشنهادهایی برای تحقیق¬های آینده**

با توجه به جامعه آماری این پژوهش (کارمندان بانک مهر ایران) پیشنهاد می¬شود، این تحقیق در جامعه آماری بزرگتر مثلا در سطح استان¬های دیگر و یا حتی در سازمان¬های متفاوت صورت پذیرد.

۱- از آنجایی¬که موضوع مدیریت دانش مبحثی بسیار مهم بوده و تحقیقات در این زمینه در ابتدای راه خود قرار دارد؛ به محققان پیشنهاد می¬شود بر اساس این مبنای نظری، مدل‌های دیگری را ارائه و آزمون نمایند.

۲- پیشنهاد می¬شود برای آزمون مجدد مدل، مطالعه مقایسه¬ای جامعی با توجه به ویژگی¬های تحقیقی، تجربی و اعتباری موضوع، در موسسات یا سازمان¬های دیگر صورت گیرد و نتایج حاصل به منظور تعیین نقاط تمایز و تشابه، مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرارگیرد.

۳- شناسایی متغیرهای دیگری که ممکن است بر یادگیری و نوآوری در سازمان موثر باشد.

سپاسگزاری

از کلیه ی مدیران و کارمندان محترم بانک مهر ایران که

برای در مثمر به ثمر شدن نتایج این تحقیق با ماهمکاری کرده اند نهایت سپاس و تشکر را داریم.

منابع

۱- دهقان نجم، منصور (شهریور، ۱۳۸۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته. سال اول. شماره ۱۰.

۲- رشمه، جواد و بدرقه، علی و احمدی، فخرالدین (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه¬ی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. فصل¬نامه پژوهش¬های تربیتی. سال چهارم. شماره سیزدهم.

۳- مدهوشی، مهرداد و سعادتی، عبدالرحیم (۱۳۸۹). تقدم مدیریت دانش بر رقابت و نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت اجرایی. دانشگاه مازندران. سال دوم. شماره ۳۸.

۴- رجبی دانالو، حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان مدیریت دانش و نوآوری در سازمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه تهران.

۵- دستگردی، کاظم (۱۳۸۷). ارتباط بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی. پایان¬نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه تهران.

۶- یعقوب¬زاده قمی، مریم (۱۳۸۷). بررسی رابطه¬ی مدیریت دانش با یادگیری سازمانی. پایان¬نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. دانشگاه تهران.

۷- خادم عباس خیابانی، صبا (۱۳۸۷). رابطه¬ی بین رویه¬های مدیریت دانش و سطح نوآوری در سازمان¬ها. پایان¬نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی. دانشکده علوم اداری و اقتصاد. دانشگاه اصفهان.

08 Liao, Shu-Hsien & Wu, Chi-Chuan (2010). "System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation", Expert Systems with Applications 37 (2010) 1096–1103.

9. Hung, Richard Yu-Yuan & Lien, Bella Ya-Hui & Fang, Shih-Chieh & N.McLean, Gary (2010). "Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance through total quality management", Total Quality Management Vol. 21, No. 4, April 2010, pp.425–438.

08. Tsai, Yuh-Yuan & Jhang, Jia-Rong (2010). "A study of the relationship between knowledge-based resources, organizational learning and dynamic capabilities-the case of solar energy and biotechnology firms in Taiwan", National Dong Hwa University, Taiwan, 03-8633023, Northeast Decision Sciences Institute Proceedings, March 2010, pp.99-104.

00. Maqsood, Tayyab & D.Finegan, Andrew (2009). "A knowledge management approach to innovation and learning in the construction industry", International Journal of Managing Projects in Business Vol. 2 No. 2, 2009 pp. 297-307.

01. Xu, Jin & Houssin, Remy & Caillaud, Emmanuel & Gardoni, Mickael (2010). "Macro process of knowledge management for continuous innovation", International Journal of Manpower Vol. 28 No. 3/4, 2010 pp. 207-223.

01. Li, Yuan & Liu, Xunfeng & Wang, Longwei & Li, Mingfang & Guo, Hai (2009). "How Entrepreneurial Orientation Moderates the Effects of Knowledge **Management on** Innovation", Systems Research and Behavioral Science, Syst. Res. 26, 645-660 (2009). DOI:10.1002/sres.980 .