

## عنوان مقاله:

تاثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال (مورد مطالعه بانک رفاه)

## محل انتشار:

فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره 9، شماره 4 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 28

## نویسندگان:

زهرا رزمی - دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

شهلا احمدی - کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

## خلاصه مقاله:

هدف: در سازمان های خدمات محور مانند بانک، یادگیری، مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال، موجب بهبود استفاده موثر از زمان، منابع و ظرفیت های موجود سازمان می شود. نیاز به توسعه دانش جدید براساس فناوری اطلاعات، یکی از چالش هایی است که امروزه مدیران با آن روبرو هستند. در پارادایم جدید که فضایی رقابتی و دانش محور است، سازمان ها اگر بخواهند در صحنه رقابت باقی بمانند، باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری نگاه کنند. از طریق نوآوری دیجیتال، فرصت های دسترسی به بازارهای جدید، مزیت های رقابتی در سطح ملی، بین المللی، ایجاد خواهد شد. یکی از چالش هایی که امروزه سازمان ها با آن روبرو هستند، از تغییر در محیط نشأت گرفته، که نیاز به توسعه دانش جدید براساس فناوری اطلاعات دارد. لذا، این پژوهش با هدف تعیین تاثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی، بر نوآوری دیجیتال در بانک رفاه انجام شد. روش: این پژوهش از نوع کمی بوده، جامعه پژوهش شامل ۹۰۶۳ نفر از مدیران و کارکنان بانک رفاه سراسر کشور بود. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد (حجم نمونه ۳۶۸ نفر). از پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن، فرم کوتاه پرسشنامه یادگیری سازمانی سنگه، پرسشنامه نوآوری دیجیتال کین و هو، و پرسشنامه دانش دیجیتال برای جمع آوری داده ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار Smart PLS صورت گرفت و با استفاده از تکنیک حداقل مجزورات جزئی، مدل مفهومی پژوهش آزمون گردید. برای اعتبارسنجی و برازش الگوی پژوهش، از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. یافته ها: اثر میانجی یادگیری سازمانی در رابطه با ابعاد مدیریت دانش با نوآوری دیجیتال، تایید شد. متغیرهای مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی، و یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال تاثیر دارد. بنابراین، یادگیری سازمانی می تواند در رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال، نقش میانجی ایفا کند. نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش اکتساب دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، نگهداری دانش، دانش دیجیتال، از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال تاثیر دارد. یادگیری سازمانی، واسط مهمی میان مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال می باشد. بانک ها می توانند با استفاده از سیستم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، باعث بهبود در نوآوری های دیجیتال شوند. لازم است مدیر با مفهوم مدیریت دانش آشنایی داشته و از برنامه مدیریت دانش در قالب تخصیص منابع و تجدیدنظر در اولویت های بانک رفاه پشتیبانی نماید. ابزارهای نوآوری دیجیتال مطابق با فرایندهای مورد انتظار مدیریت دانش و با استفاده از یادگیری سازمانی باید همسو گردد و برنامه ریزی دقیق در این مورد صورت گیرد. پیشنهاد می شود کارگروه دانش آفرینی برای به حداقل رساندن نقش تعصبات فردی، ایجاد گردد. به نقش پراهمیت منابع انسانی در پیشبرد مدیریت دانش، بیش از پیش توجه شده و تصمیماتی گرفته شود که منجر به تولید، ذخیره و انتشار دانش در سازمان شود.

## کلیمات کلیدی:

مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، نوآوری دیجیتال، بانک رفاه، دانش سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1965742>

