

Research Article

Designing and testing a causal relationship model of information literacy components and organizational learning with the mediation of knowledge management in the staff of Bidboland gas refinery in Behbahan¹

Farideh Osareh

Professor, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (**Corresponding Author**) F.osareh@scu.ac.ir

Zahed Bigdeli

Professor, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. bigdelizahed20@gmail.com

Manijeh Shahni Yilagh

Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. shehniyailagh@yahoo.com

Sedigheh Taherzadeh Mousavian

PhD. Student in Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. taherzadeh58@yahoo.in

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the causal relationship between information literacy components and organizational learning mediated by knowledge management among men and women employees of Bidboland gas refinery in Behbahan.

Methodology: The present study is correlational, of path analysis type with structural equations (SEM). The statistical population of the study is all formal and contractual employees of Bidboland gas refinery in Behbahan city in 2019. to determine the sample size, the number of paths tested in the model was used as a criterion; according to Klein (2011, p. 12) between 10 to 20 people can be selected for each path. For this purpose, 15 people were selected for each path. Finally, the number of people in the statistical population was determined to be 188 using

-
1. **This article is taken from:** A doctoral dissertation entitled: **Designing and testing a causal relationship model of information literacy and organizational learning components mediated by knowledge management in male and female employees in Bidboland gas refinery in Behbahan**, which is presented at Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Received: 2020/06/03 ; **Accepted:** 2020/09/14

****Copyright © the authors**

random sampling. Data collection tools were Bigdley Information Literacy Scale (2017), Lawson Knowledge Management Questionnaire (2003), and Nife Organizational Learning (2001). Different preliminary analysis (mean, standard deviation, minimum, and maximum score) was used to analyze the data. The skewness and elongation test, as well as the correlation coefficient, were used to normalize the data. The suitability of the proposed model was assessed through the structural equation model with Emus software version 23. To determine the fit of the proposed model with a combination of data, the following fit indices were used: chi-square (χ^2), relative chi-square (df/χ^2), good fit index (GFI), adjusted good fit index (AGFI), index Adaptive fit (CFI), incremental fit index (IFI) and root mean index of mean squared error (RMSEA) and bootstrap method were used to test the mediating effects.

Results: The values of fit indicators related to the proposed research model showed that most fit indicators are acceptable and to a large extent acceptable. Regarding the direct effect hypotheses, the findings showed that information literacy components have a direct and positive effect on knowledge management and these components explain 40% of knowledge management. Also, the findings showed that information literacy and organizational learning components has a direct and positive relationship and knowledge management has a direct and positive relationship with organizational learning and knowledge management explains 61% of organizational learning. The results of the bootstrap test regarding the indirect hypothesis showed that information literacy through knowledge management has an indirect and positive effect on the organizational learning of the employees of Bidboland gas refinery in Behbahan city.

Conclusion: In general, according to the findings of the present study, it can be argued that information literacy is considered as a tool of empowerment in today's information society that is correlated with knowledge management, ie empowerment of people with information literacy skills in creating appropriate knowledge management in organizations and organizational learning. It has a positive effect. Therefore, it is necessary for Behbahan Bidboland Gas Refinery to achieve its organizational goals by holding training workshops to raise the level of information literacy skills of its employees to improve the organizational learning of individuals and knowledge management in line with organizational goals.

Keywords: Knowledge Management, Information Literacy, Organizational Learning, Bidboland Gas Refinery, Knowledge-Based Organizations.

طراحی و آزمایش مدل رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان^۱

فریده عصاره

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول). f.osareh@scu.ac.ir

زاهد بیگدلی

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. bigdelizahed20@gmail.com

منیجه شهنی بیلاق

استاد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. shehniyailagh@yaho.com

صدیقه طاهرزاده موسویان

دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. taherzadeh58@yahoo.in

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در میان کارکنان زن و مرد پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش، همبستگی از نوع تحلیل مسیر با مدل معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۸۸ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، مقیاس سواد اطلاعاتی بیگدلی (۱۳۹۶)، پرسشنامه‌های مدیریت دانش لائوسون (۲۰۰۳) و یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار AMOS و SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها: مقادیر شاخص‌های برازندگی مربوط به الگوی پیشنهادی پژوهش نشان داد که اکثر شاخص‌های برازندگی در حد مطلوب و تا حدودی زیادی قابل قبول است. در رابطه با فرضیه‌های مربوط به اثر مستقیم، یافته‌ها نشان داد که سواد اطلاعاتی اثر مستقیم و مثبت بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی دارد. همچنین مدیریت دانش نیز رابطه مستقیم و مثبت بر یادگیری سازمانی دارد. نتایج آزمون بوت استراپ در خصوص فرضیه‌ی غیر مستقیم نشان داد که سواد اطلاعاتی از طریق مدیریت دانش اثر غیر مستقیم و مثبت بر یادگیری سازمانی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان دارد.

نتیجه‌گیری: یادگیری سازمانی یکی از ویژگی‌های مهم هر سازمان دانش-محور است که در رسیدن سازمان‌ها به اهداف‌شان نقشی کلیدی ایفا می‌کند. بنابراین مدیران پالایشگاه بیدبلند بهبهان جهت تقویت و استفاده بهینه از دارایی‌های نامشهود خود و کسب مزیت رقابتی توسط این دارایی‌ها، ضرورت دارد کارکنان را به مهارت‌های سواد اطلاعاتی توانمند سازند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، سواد اطلاعاتی، یادگیری سازمانی، پالایشگاه گاز بیدبلند، سازمان‌های دانش‌محور.

۱. پژوهش حاضر برگرفته از: رساله دکتری، دانشجو: صدیقه طاهرزاده موسویان، با عنوان: طراحی و آزمایش مدل رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان زن و مرد در پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان، اساتید راهنما: فریده عصاره و زاهد بیگدلی می‌باشد که در سال ۱۳۹۹، در دانشگاه شهید چمران اهواز ارائه شده است.
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۴ ؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۴

۱. مقدمه

در دنیای امروز، در محیط کسب و کار، تغییرات به صورت شتابان در حال وقوع هستند و سازمان‌ها در عرصه رقابت در این محیط، ملزم‌اند تا نسبت به تغییرات مستمر، واکنش مناسب نشان دهند و به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها، باید توسعه منابع انسانی را مورد توجه ویژه قرار دهند. یکی از راه‌های توسعه منابع انسانی، یادگیری سازمانی است. در همین راستا، و به منظور بهره‌گیری از فرصت‌های فراهم شده توسط شرایط خاص جهانی، نیازمند انعطاف‌پذیری سازمانی هستیم و برای این منظور، معمولاً مدیران تلاش می‌کنند تا فرایند یادگیری سازمانی را در سازمان‌ها توسعه دهند (بیک‌زاده، فردی آذر و فتحی بنایی، ۱۳۸۹، ص ۳۴).

به عبارتی دیگر، در محیط‌های پویا تنها سازمان‌هایی موفق خواهند بود، که بتوانند میزان یادگیری خود را نسبت به رقبای بالا ببرند و از این طریق بر رقبای خود پیشی گرفته و به مزیت رقابتی دست پیدا کنند. به همین منظور مدت‌ها است که محققان مباحث یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را مطرح کرده‌اند. بنابراین، سازمان‌ها به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راه‌کارها هستند که به این ترتیب به مزیت رقابتی دست پیدا خواهند کرد. یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر آموزش کارکنان و بالا بردن اطلاعات و دانش آنها است (علوی، ۱۳۸۷، ص ۶۶).

یادگیری سازمانی نوعی شایستگی است که همه سازمان‌ها باید در محیط‌های رقابتی و متحول امروزی، آن را توسعه دهند. یادگیری سازمانی فرایند خلق دانش است که در سراسر سازمان جریان پیدا می‌کند و همه افراد به آن اعتبار می‌دهند و آن را قبول دارند. علوی (۱۳۸۷) مدیریت دانش را یکی از عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی ذکر کرده است. مدیریت دانش فرایند ایجاد، به اشتراک‌گذاری، انتقال و حفظ دانش روزآمدی است که در سازمان به طور مؤثر استفاده می‌شود (حقیقی، طبرسا و کمیلی^۱، ۲۰۱۴)، و این به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات در ایجاد یادگیری فردی و سازمانی مؤثر است.

از سوی دیگر، حسن‌زاده (۱۳۸۳، ص ۱۰۶) سواد اطلاعاتی را به عنوان یکی از ارکان مدیریت دانش در سازمان‌ها به حساب می‌آورد. مهارت‌های سواد اطلاعاتی علاوه بر کمک کردن برای دسترسی به بهترین منابع اطلاعاتی توسط افراد، در توانمندسازی و آموزش یادگیری مادام‌العمر به

کارکنان نیز، نقش اساسی ایفا می‌کند. مهارت سواد اطلاعاتی می‌تواند به کارکنان یک سازمان در شناسایی، کسب و ذخیره دانش مورد نیاز آن کمک نماید. ضمن این‌که مهارت‌های مستتر در مدیریت دانش مهارت‌هایی هستند که موفقیت افراد در تمام زمینه‌های فردی و حرفه‌ای در جامعه اطلاعاتی امروزه را به دنبال دارند. همچنین، نقاط قوت یک سازمان در اثربخشی، تولید، توزیع و توسعه محصول نهفته است که این کارکردها از کاربرد اطلاعات، تکنولوژی و نوآوری در مدیریت سرچشمه می‌گیرد و عمده‌تاً متکی بر توانایی یادگیری سازمانی است. لذا، برای افزایش یادگیری سازمانی باید مدیریت دانش در سازمان‌ها به‌کار گرفته شود. پیاده‌سازی مدیریت دانش مناسب می‌تواند محرک و انگیزه کافی برای اعضای سازمان ایجاد کند تا در فرایندهای یادگیری شرکت کرده و سازمان مربوط را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند. در یک سازمان یادگیرنده تمامی اعضای سازمان در فعالیت‌های یادگیری شرکت کرده و تمایل به اشتراک دانش و تجربه‌های خود دارند و این تبادل دانش سبب پیشرفت سازمان مربوطه خواهد شد. لذا، به‌نظر می‌رسد سازمان‌ها برای اینکه بتوانند مزیت رقابتی کسب نمایند و در جهت رسیدن به اهداف خود گام بردارند، نیاز است برای سطح سواد اطلاعاتی کارکنان و استقرار مدیریت دانش اهمیت زیادی قائل باشند.

توجه به توانمندی سواد اطلاعاتی کارکنان در سازمان‌ها و استقرار مدیریت دانش می‌تواند نتایج سودمندی برای سازمان ایجاد کند و یادگیری سازمانی را تقویت نماید. افرادی که در سازمان‌ها به استخدام درمی‌آیند، نه‌تنها از این دانش و مهارت‌ها در سطح فردی، بلکه در سطح سازمانی نیز، بهره خواهند برد و از آن‌ها در ایفای بهتر و مؤثرتر نقش کاری خود استفاده خواهند کرد، در نتیجه از جایگاه بهتری در سازمان برخوردار خواهند شد.

با توجه به اهمیت سه متغیر یادگیری سازمانی، سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در موفقیت‌های فردی و سازمانی افراد، و نیز موفقیت و رؤیت‌پذیری سازمان‌ها در سطح ملی و جهانی، اهمیت این مسأله انگیزه‌ای شد جهت انتخاب موضوع این پژوهش با هدف طراحی و آزمایش مدل رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان.

در بررسی‌های انجام شده، معلوم گردید در صنعت گاز و به‌ویژه در پالایشگاه گاز بیدبلند که از وجهه سیاسی، اقتصادی و فنی بسیار بالایی برخوردار است و به‌خصوص در دوران تحریم، نیاز به مدیریت علمی و دانش - پایه این پالایشگاه یک امر حیاتی و یک ضرورت است، تاکنون هیچ پژوهشی که به متغیرهای یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی کارکنان آن سازمان

پرداخته باشد، یافت نشد. به این تعبیر، یک شکاف اطلاعاتی قابل توجهی در دانش و آگاهی مسئولان و مدیران در این زمینه وجود دارد؛ در حالی که هم از نظر اهمیت چند وجهی این شرکت و هم از نظر ضروری بودن قطعی برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، داشتن اطلاعات بسیار حیاتی است، زیرا عدم اطمینان از بهره‌وری کامل سازمان و از توانمندی‌های نیروی انسانی خود و به تبع آن عدم اطمینان از تولید و بهره‌برداری حداکثری از امکانات و تأسیسات و تجهیزات فنی شرکت و همچنین از دانش و توان فنی کارکنان، دست مدیران را برای برنامه‌ریزی‌های راهبردی خواهد بست.

پژوهش حاضر براساس همین نیاز و با همین مسأله مطرح گردیده است تا بتوان از نتایج آن در راستای بهبود امور پالایشگاه مورد مطالعه و نیز افزایش آگاهی مدیران از شرایط موجود و سپس تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اطلاعات علمی بهره برد.

بنابراین، با عنایت به مطالب فوق، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که: آیا مدل رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان زن و مرد در پالایشگاه گاز بیدبلند برازنده داده‌ها است؟ نمودار ۱ مدل پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

۲. پیشینه پژوهش

مهارت‌های سواد اطلاعاتی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش از نیازهای اساسی جامعه دانش و اطلاعات محور امروزی هستند. در حیطه موضوعی هر یک از این مهارت‌ها، مطالعات گسترده‌ای انجام شده است که در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره شده است. ازجمله پژوهش‌های انجام شده بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی است. در این راستا یافته‌های هنگ و منصور^۱ (۲۰۱۰) نشان داد که آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی بر عملکرد یادگیری، مؤثر است.

مظفری رمچاهی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین نمرات سواد اطلاعاتی و خودراهبری در یادگیری دانشجویان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بین سواد اطلاعاتی و میانگین نمرات دانشجویان و همچنین بین خودراهبری در یادگیری و میانگین

نمرات دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌ای که از تحقیق شعرا (۱۳۹۲) به دست آمد، نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین دو مؤلفه از سواد اطلاعاتی (سازماندهی، کاربرد و برقراری ارتباط و نمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش) با سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و در پایان راهکارهایی جهت بهبود یادگیری سازمانی با استفاده از افزایش سواد اطلاعاتی کارکنان ارائه شده است.

یافته‌های محرمی (۱۳۹۵) نیز نشان داد ضریب همبستگی بین سواد دیجیتال و ظرفیت یادگیری سازمانی، مثبت و معنی‌دار است.

در رابطه با سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش نیز یافته‌های فرگوسن^۱ (۲۰۰۹) نشان داد که وجوه مشترک معنی‌داری بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش وجود دارد. اما در عین حال تفاوت‌هایی هم بین این دو متغیر وجود دارد. وی در آخر توصیه می‌کند که به تحقیقات بیشتری درباره رابطه این دو مفهوم نیاز است.

همچنین، اوفاریل^۲ (۲۰۱۰) در مقاله خود با عنوان سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در کار: مفاهیم استفاده مؤثر از اطلاعات در NHS24، دریافت که چارچوب‌های اصلی سواد اطلاعاتی در سازمان به خوبی منعکس‌کننده برخی شیوه‌هایی که از طریق آن اطلاعات مورد استفاده افراد است، به‌ویژه از نظر استفاده از افراد به عنوان منابع اطلاعاتی و معنابخشی اجتماعی و تفسیر ارزش اطلاعات و کاربرد آن در محیط کاری نیست.

حسن‌زاده (۱۳۸۳) نیز، عقیده دارد که سواد اطلاعاتی یکی از ارکان مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود. وی با توجه به مشکلات موجود در این زمینه در کشور ایران و با بررسی مسائل و مشکلات سازمان‌های ایرانی پیشنهاداتی را در زمینه ارتقای سواد اطلاعاتی و نیازهای سازمان و در نهایت رسیدن به مدیریت دانش ارائه داده است.

نتایج پژوهش شقاقی (۱۳۸۷) نیز نشان داد، کارکنانی که روش آموختن را می‌دانند و در حقیقت دارای سواد اطلاعاتی هستند، این توانایی را دارند که به طور مداوم به دانش خود بیفزایند و آن را منتقل کنند و به انواع دیگر دانش تبدیل سازند. همچنین سواد اطلاعاتی می‌تواند به‌مثابه دانش

1. Ferguson

2. O'Farrill

سازمانی مدیریت شود و در محیط کسب و کار جریان یابد و روزآمد گردد تا در نهایت سازمان را به سازمانی دانش-مدار تبدیل سازد.

علاوه بر این، نتایج پژوهش‌های قنبری، نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۲)، یعقوبی‌پور، رامشک و اسلامی‌نژاد (۱۳۹۴)، آزادبخش و پیوند (۱۳۹۶) و همتی (۲۰۱۷) نشان می‌دهند که رابطه بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش رابطه‌ای مثبت و معنادار است.

یافته‌های شریفی یزدی (۱۳۹۸) و کریمی افشار، اندیشمند و اندیشمند (۱۳۹۸) نیز نشان از رابطه مثبت و معنادار میان سواد اطلاعاتی و تسهیم دانش دارد.

در رابطه با مدیریت دانش و یادگیری سازمانی نیز، پژوهش‌هایی در خارج و داخل کشور انجام شده است. از جمله، کینگ^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به این نتیجه رسید که عقیده عموم بر آن است که اگر سازمانی بتواند استفاده مؤثر از دانش را فقط اندکی افزایش دهد، نتایج بزرگی به دست خواهد آورد. وی همچنین دریافت که یادگیری سازمانی مکمل مدیریت دانش است و یادگیری سازمانی باید آنچه را که یاد گرفته شده است را در ساختار و بدنه سازمان جای دهد.

نتایج پژوهش ماج^۲ (۲۰۱۲) نیز نشان داد، فرهنگی که از یادگیری و اشتراک دانش پشتیبانی می‌کند، از اهداف سازمان پشتیبانی کرده و به بهبود عملکرد و لذت بردن از موفقیت در محیط سازمان کمک می‌کند. او این عوامل را از مطالعه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در رومانی به دست آورده است.

یافته‌های بوحجی، آل‌حسن، توماس و ملی^۳ (۲۰۱۴) نیز نشان داد همبستگی قوی و معنی‌داری در میان روش‌های توسعه سازمانی است. اگرچه تأثیر همه جانبه این مدل نمی‌تواند تأیید شود، اما یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر مثبت مدیریت دانش و روش‌های توسعه سازمانی است. به این ترتیب، مدیریت دانش عاملی مهم برای سازمان‌های دولتی است.

مارتینز-کرسپو^۴ و لویز-آرنالو^۵ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی ابعاد مدیریت دانش و یادگیری

1. King

2. Madge

3. Buheji, Al-Hasan, Thomas & Melle

4. Martinez-Crespo

5. Lopez-Arellano

سازمانی پرداختند و مدلی را برای مدارس کسب و کار^۱ کلمبیا ارائه کرده‌اند. هدف آن‌ها بررسی ایجاد ارزش افزوده توسط دوره‌های دکتری در این کشور بوده است. محققان مدل چهاربعدی را ارائه کرده‌اند که مسئولان و محققان مدارس کسب و کار را قادر می‌سازد که فعالیت‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را مورد ارزیابی و بحث قرار دهند.

یافته‌های نادی، بختیار نصرآبادی و فرهمندپور (۱۳۸۹) نیز حاکی از آن بود که بین ابعاد مدیریت دانش با سطوح یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین از بین سطوح یادگیری سازمانی به ترتیب سطح فردی و سطح گروهی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های مدیریت دانش هستند و اینکه نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری حاکی از تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش با شاخص‌های برازش مناسب بوده است.

علوی، دزوریداح و نورحمیدی^۲ (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود دریافتند که میان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همچنین، نتایج پژوهش قلاوند و بزرگی (۱۳۹۳) نشان داد بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل تفکر سیستمی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و مهارت‌های فردی با مدیریت دانش در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در پژوهشی دیگر، فانی، دانایی‌فرد و یخ‌کشی (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان مدیران میانه و مدیران ارشد سازمان‌های دولتی ایران وجود دارد. به‌ویژه کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر یادگیری سازمانی دارند. همچنین مدیریت دانش موجب پیشبرد یادگیری سازمانی می‌شود. یافته‌های برزگری، حیدری و کیخسروی (۱۳۹۵) نیز حاکی از آن بود که متغیر مدیریت دانش به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۵) نیز دریافتند که بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و قابلیت یادگیری سازمانی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند.

نتایج پژوهش خان عزیزی و طالع پسند (۱۳۹۶) نشان داد که بین مؤلفه تسهیم دانش با

1. Business School

2. Alavi, Dzuraidah & Norhamidi

ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین مؤلفه به کارگیری دانش بر یادگیری فردی و مؤلفه بازیابی دانش بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیم دارد.

در پژوهش زمانی و پوراآتش (۱۳۹۵) دریافتند که در سازمان‌های یادگیرنده و در یادگیری سازمانی، مدیریت دانش ضمنی نقش اساسی دارد. این دانش ضمنی یا تجربه سازمانی اعضاء از مهم‌ترین سرمایه‌های پنهان هر سازمان از جمله دانشگاه‌ها و صنایع است. نتایج همچنین حاکی از آن بود که با ذخیره‌سازی و مستند نمودن تجارب مدیران سازمان‌ها و به‌ویژه مدیران بخش صنعت و دانشگاه و انتقال آن به دانشجویان آن‌ها، می‌توان دانش - محوری را ایجاد نمود.

یافته‌های محبی آشتیانی و اخوان (۱۳۹۸) نشان داد که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و مدیریت دانش تأثیر مثبت مستقیم و معنی داری دارد و مدیریت دانش رابطه بین یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. همچنین یادگیری سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق مدیریت دانش، بر عملکرد سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

همچنین، محمدعلی پور و مطهری (۱۳۹۸) در پژوهش خود دریافتند که سازمان یادگیرنده بر ارتقاء عملکرد سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش مؤثر است و تأثیر مدیریت دانش بر ارتقاء عملکرد سازمانی و تأثیر سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش تأیید شد. برای سازمان‌های یادگیرنده، دانش پراهمیت‌تر از منابع مالی، موقعیت بازار و یا هر سرمایه دیگر است.

بررسی مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی که به بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با یادگیری سازمانی و مدیریت دانش به صورت توأم پرداخته و به‌ویژه بررسی این موضوع در صنعت و مخصوصاً در صنعت گاز و در پالایشگاه گاز بیدبلند انجام نشده است. بنابراین، زمینه خالی چنین پژوهشی به روشنی قابل ملاحظه است. بی‌تردید، نتایج این پژوهش خواهد توانست اطلاعات ذی‌قیمتی در اختیار برنامه‌ریزان و مدیران پالایشگاه گاز بیدبلند به منظور ارتقاء وضعیت موجود و تصمیم‌گیری در جهت ارتقاء جایگاه داخلی و بین‌المللی این شرکت صنعتی مادر بگذارد.

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه کلی

- مدل علی رابطه مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند برازنده داده‌ها است.

فرضیه‌های مستقیم

- (۱) بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با مدیریت دانش رابطه علی مثبتی وجود دارد.
- (۲) بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی رابطه علی مثبت وجود دارد.
- (۳) بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با یادگیری سازمانی رابطه علی مثبت وجود دارد.

فرضیه غیرمستقیم

- (۴) بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش رابطه علی مثبت وجود دارد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی، از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ است. جامعه آماری پژوهش نیز شامل تمامی کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی، زن و مرد پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. حجم جامعه مذکور برابر با ۶۰۰ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه، تعداد مسیرهای مورد آزمون در مدل، ملاک قرار گرفت که طبق نظر کلاین^۲ (۲۰۱۱، ص ۱۲) به ازاء هر مسیر می‌توان بین ۱۰ تا ۲۰ نفر را انتخاب کرد. بدین منظور به ازای هر مسیر ۱۵ نفر انتخاب شد. بر این اساس مقدار حجم نمونه مورد نیاز در حدود ۱۶۵ نفر تعیین گردید که البته در نمونه‌گیری نهایی تعداد بیشتری انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. نحوه نمونه‌گیری بدین شکل بود که ابتدا فهرستی از کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان تهیه و طبق جدول اعداد تصادفی به هر یک از کارکنان یک کد عددی اختصاص داده شد و به صورت تصادفی توسط شخصی که از کدها آگاهی نداشت، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. اما با توجه به اینکه حین تکمیل پرسشنامه اطلاعات برخی از این افراد مخدوش یا ناقص بود، تعدادی از این افراد از پژوهش کنار گذاشته شدند و در نهایت تعداد افراد نمونه به ۱۸۸ نفر رسید که از این تعداد، ۱۴۹ نفر را کارکنان مرد و ۳۹ نفر دیگر را کارکنان زن تشکیل می‌دهند.

برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سواد اطلاعاتی (بیدگلی، ۱۳۹۸)، پرسشنامه مدیریت دانش (لاوسون، ۲۰۰۳) و پرسشنامه یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) استفاده شده است. مقیاس

1. Structural Equation Modeling (SEM)

2. Kline

سواد اطلاعاتی بیگدلی (۱۳۹۸) ۲۲ گویه دارد که از طیف ۵ درجه‌ای (۱ برای کاملاً مخالف تا ۵ برای کاملاً موافق) تشکیل شده است. این مقیاس مؤلفه‌های «تشخیص نیاز اطلاعاتی»، «دسترسی به اطلاعات»، «استفاده از اطلاعات»، «ارزیابی اطلاعات» و «رعایت حقوق معنوی اطلاعات» افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ابزار برای پژوهش حاضر توسط بیگدلی (۱۳۹۸) طراحی شده است. در پژوهش حاضر، به منظور احراز روایی مقیاس سواد اطلاعاتی از روش تحلیل عاملی تأییدی و برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمام گویه‌های این مقیاس دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۳۰ هستند. همچنین تمامی گویه‌ها بر روی عامل مربوطه به خود بار شدند و گویه‌ها به خوبی، ساختار ۵ عاملی مقیاس سواد اطلاعاتی را تأیید می‌کنند. به طور کلی، دامنه بار عاملی برای گویه‌های این مقیاس بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۳ قرار دارد. جهت بررسی پایایی این مقیاس، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب به دست آمده، برای ابعاد تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و رعایت حقوق معنوی اطلاعات به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۸۱، ۰/۸۷، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۴ بود. این نتایج بیانگر پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) حاوی ۲۴ گویه براساس يك مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (به صورت بسیار کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) است که ۶ مؤلفه تولید دانش (گویه‌های ۱ تا ۴)، کسب دانش (گویه‌های ۵ تا ۸)، سازماندهی دانش (گویه‌های ۹ تا ۱۲)، ذخیره‌سازی دانش (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶)، اشتراك دانش (گویه‌های ۱۷ تا ۲۰) و بکارگیری دانش (گویه‌های ۲۱ تا ۲۴) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر جهت محاسبه روایی این پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بر این اساس، قابلیت تأییدپذیری ساختار ۶ عاملی پرسشنامه مدیریت دانش در دستور کار قرار گرفت. مطابق با نتایج، دامنه بار عاملی برای گویه‌های این مقیاس بین ۰/۵۸ تا ۰/۷۶ در نوسان است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر به دست آمده از این ضرایب برای ابعاد تولید دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره‌سازی دانش، اشتراك دانش و بکارگیری دانش به ترتیب برابر با ۰/۷۵، ۰/۷۶، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۸ به دست آمد. این نتایج نشانگر پایایی مطلوب مقیاس مدیریت دانش است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) در ۲۴ گویه تنظیم شده و دارای ۵ مؤلفه مهارت‌های فردی (گویه‌های ۱ تا ۶)، مدل‌ها یا مهارت‌های ذهنی (گویه‌های ۷ تا ۱۲)، چشم‌انداز مشترک (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶)، یادگیری تیمی (گویه‌های ۱۷ تا ۲۰) و تفکر سیستمی (گویه‌های ۲۱ تا ۲۴) می‌باشد که براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است. در پژوهش حاضر جهت احراز روایی این پرسشنامه، بررسی مدل ۵ عاملی آن، در دستور کار قرار گرفت. به همین منظور از آزمون آماری تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج به‌دست آمده از این تحلیل دلالت بر تأیید این مدل دارد. آنچنان که دامنه بار عاملی احراز شده برای عامل مهارت‌های فردی ۰/۵۳ تا ۰/۷۶، برای عامل مدل‌های ذهنی ۰/۵۹ تا ۰/۷۸، برای عامل چشم‌انداز مشترک ۰/۵۷ تا ۰/۶۸، برای عامل یادگیری تیمی ۰/۵۶ تا ۰/۷۴ و برای عامل تفکر سیستمی ۰/۶۵ تا ۰/۷۶ در نوسان بود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج ضرایب آلفای به دست آمده برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۴ و برای مؤلفه مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۸۶، ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۸۱ به دست آمد که این نتایج بیانگر پایایی مطلوب و قابل قبول این پرسشنامه است.

برای تحلیل داده‌ها از تحلیل مقدماتی مختلف (میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره) استفاده شده است. برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون چولگی و کشیدگی و همچنین، ضریب همبستگی استفاده شد. ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری با نرم‌افزار ایموس^۱ نسخه ۲۳ انجام شد. جهت تعیین برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر استفاد شد: مقدار مجذور کای (χ^2)، مجذور کای نسبی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۳ (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI)، شاخص برازش افزایشی^۵ (IFI) و شاخص ریشه دوم میانگین

1. Amos
2. Goodness of Fit Index (GFI)
3. Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)
4. Comparative Fit Index (CFI)
5. Incremental Fit Index

مجذورات خطای تقریب^۱ (RMSEA) و جهت آزمودن اثرات واسطه‌ای برای بررسی از روش بوت استرپ^۲ استفاده شد.

۵. یافته‌های پژوهش

در این قسمت یافته‌های توصیفی شامل (میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین و کجی و کشیدگی) توزیع نمرات مشارکت‌کنندگان در متغیرهای پژوهش محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر، کجی و کشیدگی نمرات متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	کجی	کشیدگی
سواد اطلاعاتی	۷۰/۵۷	۱۵/۶۶	۲۲	۱۱۰	-۰/۰۰۲	۰/۵۹
مدیریت دانش	۷۹/۸۷	۱۶/۶۰	۲۴	۱۲۰	-۰/۲۱	۰/۷۷
یادگیری سازمانی	۷۹/۷۳	۱۶/۷۰	۲۴	۱۲۰	-۰/۳۱	۰/۴۷

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین (و انحراف استاندارد) آزمودنی‌های این پژوهش به ترتیب در نمره سواد اطلاعاتی ۷۰/۵۷ و انحراف استاندارد آن برابر با ۱۵/۶۶ است. نمرات مشارکت‌کنندگان نیز در دامنه ۲۲ تا ۱۱۰ قرار گرفته و از نظر کجی و کشیدگی نیز توزیع نمرات سواد اطلاعاتی، بهنجار است. در نمره مدیریت دانش، میانگین نمرات برابر با ۷۹/۸۷ و انحراف استاندارد آن ۱۶/۶۰ است. نمرات نیز در دامنه ۲۴ تا ۱۲۰ قرار دارند و کجی و کشیدگی به‌دست آمده، بهنجار بودن توزیع را نشان می‌دهد. میانگین افراد در نمره یادگیری سازمانی نیز برابر با ۷۹/۷۳ و انحراف استاندارد آن برابر با ۱۶/۷۰ به دست آمد. نمرات نیز دامنه‌ای از ۲۴ تا ۱۲۰ را شامل می‌شوند و توزیع با توجه به کجی و کشیدگی نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

در ادامه، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و محاسبه ضریب مربوطه، روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش محاسبه شد. در جدول ۲، نتایج حاصل از بررسی این روابط در چارچوب ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرها ارائه شده است.

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

2. Bootstrap

جدول ۲- ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
۱	—	۷۵/۰۰	۱۴/۰۰	۷۵/۰۰	۵/۰۰	۸۸/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰	۱۴/۰۰
۲		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۳			—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۴				—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۵					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۶						—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۷							—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۸								—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۹									—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۱۰										—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
۱۱											—	—	—	—	—	—	—	—	—
۱۲												—	—	—	—	—	—	—	—
۱۳													—	—	—	—	—	—	—
۱۴														—	—	—	—	—	—
۱۵															—	—	—	—	—
۱۶																—	—	—	—
۱۷																	—	—	—
۱۸																		—	—
۱۹																			—

تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، رعایت حقوق معنوی اطلاعات، سواد اطلاعاتی (نمره کل)، تولید دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش، مدیریت دانش (نمره کل)، مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی (نمره کل).

نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که تمامی روابط بین متغیرهای پژوهش، مثبت و معنادار است. بر این اساس می‌توان گفت که عمده تفاوت در روابط محاسبه شده اساساً به شدت رابطه مربوط می‌شود. همانگونه که در جدول ۲ قابل مشاهده است در بررسی روابط بین متغیرهای برون‌زاد مدل (یعنی ابعاد متغیر سواد اطلاعاتی) قوی‌ترین همبستگی بین مؤلفه ارزیابی اطلاعات با مؤلفه رعایت حقوق معنوی اطلاعات ($r=0/73$) و پس از آن بین ارزیابی اطلاعات و مؤلفه استفاده از اطلاعات ($r=0/72$) برقرار است. کمترین رابطه نیز بین مؤلفه دسترسی به اطلاعات و مؤلفه رعایت حقوق معنوی اطلاعات ($r=0/46$) مشاهده شد. قابل ذکر است که تمامی همبستگی‌های یاد شده در سطح $p < 0/01$ معنادار شده‌اند. رابطه بین نمره کلی سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش نیز برابر با $0/56$ به دست آمد. در بررسی مؤلفه‌ها نیز مشخص شد که مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی، قوی‌ترین رابطه ($r=0/50$) و مؤلفه رعایت حقوق معنوی اطلاعات ضعیف‌ترین رابطه ($r=0/43$) را با نمره کلی مدیریت دانش دارند. همبستگی‌های به دست آمده از بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و نمره کلی یادگیری سازمانی حاکی از آن است که رابطه نسبتاً قوی ($r=0/63$) بین این دو متغیر وجود دارد. نتایج مربوط به مؤلفه‌ها نیز مؤید آن است که مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی، قوی‌ترین رابطه ($r=0/55$) و مؤلفه رعایت حقوق معنوی اطلاعات ضعیف‌ترین رابطه ($r=0/49$) را با نمره کلی یادگیری سازمانی دارند.

مفروضه دوم تحلیل معادلات ساختاری که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، عدم وجود هم‌خطی چندگانه است. برای بررسی این مفروضه از دو روش بررسی ضرایب همبستگی دو متغیری بین متغیرهای برون‌زاد و محاسبه شاخص‌های هم‌خطی استفاده شده است. علاوه بر مراجعه به ضریب همبستگی، دو شاخص اگماض^۱ و عامل تورم واریانس^۲ (VIF)

1. Tolerance

2. Variance Inflation Factor

نیز برای بررسی پدیده هم خطی چندگانه محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳- نتایج بررسی مفروضه‌های نرمال بودن، هم خطی و استقلال خطاها

متغیرها	شاخص‌ها		کجی		کشیدگی		عامل تورم
	مقدار	نسبت بحرانی	مقدار	نسبت بحرانی	مقدار	نسبت بحرانی	
تشخیص نیاز اطلاعاتی	-۰/۱۴	-۰/۷۷	۰/۴۰	۰/۹۹	۰/۵۱	۱/۹۶	واریانس
دسترسی به اطلاعات	-۰/۲۰	-۱/۱۱	-۰/۱۲	-۰/۴۱	۰/۵۱	۱/۹۴	واریانس
استفاده از اطلاعات	-۰/۱۷	-۰/۹۴	-۰/۴۲	-۱/۲۴	۰/۳۶	۲/۷۶	واریانس
ارزیابی اطلاعات	-۰/۰۱	-۰/۰۷	۰/۵۰	۱/۲۷	۰/۳۳	۳/۰۳	واریانس
رعایت حقوق معنوی اطلاعات	-۰/۱۲	-۰/۶۸	-۰/۴۵	۱/۳۱	۰/۴۴	۲/۲۸	واریانس
مدیریت دانش	-۰/۲۱	-۱/۱۶	۰/۷۷	۲/۰۱	۰/۶۶	۱/۵۱	واریانس
یادگیری سازمانی	-۰/۳۱	-۱/۷۳	۰/۴۷	۱/۲۱	—	—	واریانس
نرمال بودن چندمتغیره	مقدار ضریب = ۲/۱۵		نسبت بحرانی = ۱/۵۲				
آماره دوربین - واتسون	مقدار ضریب = ۱/۹۴		دامنه مورد پذیرش = ۲/۵ - ۱/۵				

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، در بررسی مفروضه بهنجاری تک‌متغیری مشخص شد که تمامی متغیرها، از توزیع تک متغیری بهنجاری برخوردارند و مقدار نسبت بحرانی برای آن‌ها کمتر از معیار تعیین شده (۲/۵۸) می‌باشد. ضریب بهنجاری چندمتغیره برابر با ۲/۱۵ و مقدار بحرانی برابر با ۱/۵۲، بیانگر برقراری مفروضه نرمال بودن توزیع چند متغیری داده‌ها است. طبق معیارهای مدنظر استیونس^۱ (۲۰۱۲)، هیچ یک از مقادیر شاخص‌های اگماض کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۱۰ و هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نیست. لازم به ذکر است که نتیجه مذکور معیارهای سخت‌گیرانه‌تری که توسط میرز، گامست و گارینو^۲ (۲۰۰۶) مطرح شده است را نیز نمی‌تواند نقض کند. بنابراین، مفروضه عدم هم خطی برقرار است. همچنین، نتایج آزمون دوربین - واتسون^۳ برای پیش فرض استقلال خطاها نشان داد این آزمون برابر با ۱/۹۴ در دامنه مطلوب ۲/۵ تا ۱/۵ قرار گرفته است که می‌توان نتیجه گرفت که پیش فرض

1. Stevens

2. Meyer, Gamst & Guarino

3. Durbin-Watson

استقلال خطاها نیز رعایت شده است.

پس از آزمون آماری پیش فرض ها و حصول اطمینان از برقراری آن ها، در ادامه تحلیل معادلات ساختاری انجام شد.

۵-۱. الگوی معادلات ساختاری

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی اولیه براساس شاخص های برازندگی مورد استفاده در این پژوهش، مورد بررسی قرار گرفت. شاخص های الگوی پژوهش بعد از اصلاح نشان داد که مدل از برازندگی مطلوبی برخوردار است. شاخص های برازندگی الگوی اصلاح شده در جدول ۴ گزارش شده است.

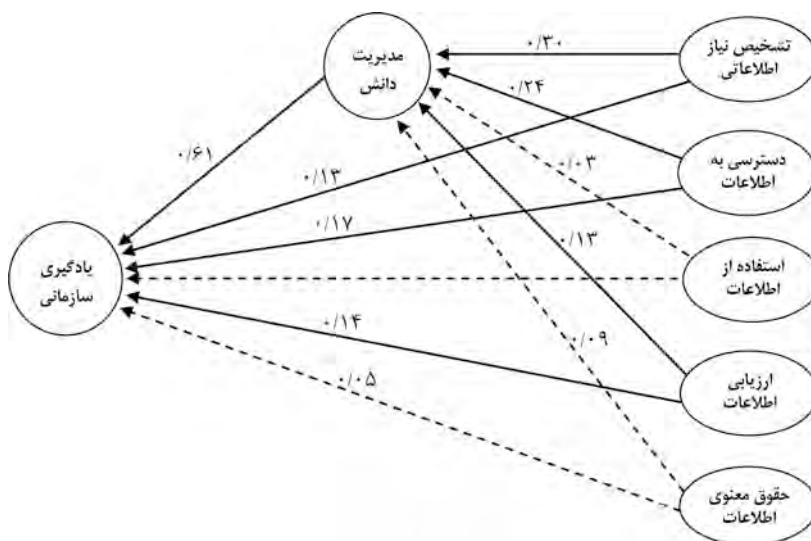
جدول ۴- شاخص های برازش مدل پژوهش پیش و پس از اعمال اصلاحات

شاخص ها	χ^2/df	χ^2	GFI	AGFI	CFI	IFI	RMSEA
مقادیر پس از اصلاح	۱/۷۶۴	۸۳۰/۸۵۸	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۰۶۴

همان گونه که در جدول ۴ گزارش شده است، اولین شاخص برازش مورد بررسی، مجذور خی است. نتیجه محاسبه این شاخص ($\chi^2=۸۳۰/۸۵۸$, $df=۴۷۱$, $p=۰/۰۰۰۱$) بیانگر عدم برازش مدل می باشد. از آنجا که این شاخص به شدت تحت تأثیر حجم نمونه است، بنابراین، برای بررسی برازش از طریق مجذور خی، حاصل تقسیم مقدار خی بر درجه آزادی (خی دو هنجار شده) به عنوان معیار سنجش برازندگی مدل در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه مقدار عددی بدست آمده (۱/۷۶۴) در فاصله مقبول کمتر از ۳ قرار دارد، بنابراین، نتیجه به دست آمده دلالت بر برازنده بودن مدل دارد. مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)، که نشان دهنده میزان واریانس و کواریانس تبیین شده توسط مدل است، برابر با ۰/۹۰ به دست آمد که قابل قبول و برابر با حد مورد پذیرش، یعنی ۰/۹۰ می باشد. شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، نیز که شاخص نیکویی برازش را تا حدی نسبت به حجم نمونه و درجات آزادی مدل تعدیل می کند می تواند از صفر تا یک متغیر باشد و مقادیر نزدیک به ۱ نشان دهنده نیکویی برازش بهتر مدل است. شاخص AGFI برای مدل نهایی پژوهش برابر با ۰/۸۹ بود که قابل قبول است. افزون بر این، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که به مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش می پردازد، برابر با ۰/۹۳ بود که این مقدار نیز هم تراز با معیار ۰/۹۰ است و بنابراین نشانگر

برازش مطلوب مدل است. شاخص برازش افزایشی (IFI) نیز برابر با ۰/۹۲ به دست آمد که مقدار احراز شده بیانگر برازش بسیار مطلوب مدل می‌باشد. شاخص ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب^۱ نیز باید بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد که میزان عددی بدست آمده (۰/۰۶۴) برای مدل پژوهش حاکی از برازش مطلوب آن است. در مجموع محاسبات صورت گرفته نشان‌دهنده برازش مکفی برای مدل نهایی است. نمودار ۲ ضرایب استاندارد مدل اصلاح شده را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از نمودار ۲ می‌توان درک کرد، برخی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در این مدل معنادار و برخی مسیرها غیرمعنادار است. همچنین متغیرهای حاضر در مدل همگی مکنون هستند و بر مبنای یک‌سری از متغیرهای مشاهده‌پذیر تعریف شده‌اند.



نمودار ۲- نتایج مربوط به آزمون مدل پژوهش

۵-۲. اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر مدیریت دانش

در این بخش نتایج حاصل از تحلیل اثرات مستقیم و پیش‌بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی بر مدیریت دانش محاسبه و نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵- اثر مستقیم مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی
بر مدیریت دانش

متغیرهای پیش‌بین	B	S.E	β	T	معناداری
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۱/۱۷	۰/۵۶	۰/۳۰	۳/۰۷۸	۰/۰۰۱
دسترسی به اطلاعات	۰/۸۷	۰/۵۷	۰/۲۴	۲/۵۳۸	۰/۰۲
استفاده از اطلاعات	-۰/۱۰	۰/۶۴	۰/۰۳	۰/۱۴۹	۰/۶۸
ارزیابی اطلاعات	۰/۳۹	۱/۰۹	۰/۱۳	۱/۹۸۲	۰/۰۵
رعایت حقوق معنوی اطلاعات	۰/۲۷	۰/۶۹	۰/۰۹	۰/۹۸۵	۰/۱۲
متغیر ملاک: مدیریت دانش $R^2 = ۰/۴۰$					

یافته‌های جدول ۵ حاکی از آن است که از بین مؤلفه‌های ۵ گانه سواد اطلاعاتی، سه مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی به اطلاعات و ارزیابی اطلاعات قادر به پیش‌بینی متغیر مدیریت دانش هستند.

در واقع هر سه متغیر تشخیص نیاز اطلاعاتی ($\beta = ۰/۳۰, p < ۰/۰۰۱$)، دسترسی به اطلاعات ($\beta = ۰/۲۴, p < ۰/۰۲$) و ارزیابی اطلاعات ($\beta = ۰/۱۳, p < ۰/۰۵$) اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش دارند. بدین معنا که با افزایش نمره این متغیرها میزان سطح مدیریت دانش کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر افزایش می‌یابد و بالعکس با کاهش نمره این سه متغیر از میزان نمره مدیریت دانش آنان کاسته می‌شود.

افزون بر این، دو مؤلفه استفاده از اطلاعات و رعایت حقوق معنوی اطلاعات اثر پیش‌بین معناداری بر مدیریت دانش نداشتند. در بررسی قدرت تبیین این مدل فرعی، نتایج حاصل از محاسبه ضریب تبیین، بیانگر آن است که این مدل قادر به تبیین ۴۰ درصد از واریانس متغیر مدیریت دانش است.

۵-۳. اثر مستقیم سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی

در این قسمت تحلیل، نقش متغیرهای برون‌زاد و متغیر واسطه‌ای در پیش‌بینی متغیر درون‌زاد (یادگیری سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین، در این بخش از تحلیل‌ها، اثر مستقیم مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی، بررسی می‌شود. نتایج این تحلیل در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶- اثر مستقیم مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	B	S.E	β	T	معناداری
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۰/۶۲	۰/۵۵	۰/۱۳	۲/۱۰۶	۰/۰۵
دسترسی به اطلاعات	۰/۷۷	۰/۵۶	۰/۱۷	۲/۸۵۹	۰/۰۳
استفاده از اطلاعات	-۰/۳۸	۰/۶۳	۰/۰۹	۱/۰۹۵	۰/۱۱
ارزیابی اطلاعات	۰/۵۹	۱/۰۷	۰/۱۴	۲/۵۵۱	۰/۰۴
رعایت حقوق معنوی اطلاعات	۰/۲۰	۰/۶۸	۰/۰۵	۰/۷۷	۰/۳۶
مدیریت دانش	۰/۹۴	۰/۱۲	۰/۶۱	۹/۰۶۹	۰/۰۰۱
متغیر ملاک: یادگیری سازمانی $R^2 = ۰/۶۸$					

همان‌طور که در جدول ۶ قابل مشاهده است، از بین متغیرهای برون‌زاد، متغیرهای تشخیص نیاز اطلاعاتی ($\beta = ۰/۱۳$, $p < ۰/۰۵$)، دسترسی به اطلاعات ($\beta = ۰/۱۷$, $p < ۰/۰۳$)، و نیاز اطلاعاتی ($\beta = ۰/۱۴$, $p < ۰/۰۴$)، به صورت مثبت و معناداری یادگیری سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و دو مؤلفه استفاده از اطلاعات و رعایت حقوق معنوی اطلاعات، اثر معناداری بر یادگیری سازمانی ندارند. افزون بر این، طبق مندرجات جدول ۶ نتایج مربوط به اثر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی حاکی از آن است که مدیریت دانش قادر است یادگیری سازمانی را به صورت مثبت و قوی ($\beta = ۰/۶۱$, $p < ۰/۰۰۱$) پیش‌بینی کند.

۴-۵. بررسی اثرات غیرمستقیم مدل پژوهش

براساس مدل پژوهش و فرضیه‌های ارائه شده، تأثیر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی بر یادگیری سازمانی، از طریق متغیر مدیریت دانش اتفاق می‌افتد. در این بخش با کمک روش بوت استراپ، سهم واسطه‌گری کلی مدیریت دانش در رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج تحلیل‌های مربوط به این بخش در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷- اثرات غیرمستقیم، مستقیم مدل پژوهش

مسیرها	B	S.E	β	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
				حد پایین	حد بالا
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۱/۰۹	۰/۱۶	۰/۱۸۳	۰/۰۲۲	۰/۴۲
دسترسی به اطلاعات	۰/۸۱	۰/۲۴	۰/۱۴۶	۰/۰۶	۰/۵۴
استفاده از اطلاعات	۰/۰۹	۰/۳۰	۰/۰۱۸	-۰/۰۴	۰/۲۷
ارزیابی اطلاعات	۰/۳۶	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۴۲	۰/۷۵
حقوق معنوی اطلاعات	۰/۲۵	۰/۴۵	۰/۰۵۵	-۰/۰۲	۰/۱۶

همان‌طور که در جدول ۷ قابل مشاهده می‌باشد، نتایج بررسی اثرات تشخیص نیاز اطلاعاتی بر یادگیری سازمانی، بیانگر آن است که این متغیر، هم به صورت مستقیم و هم با واسطه‌گری متغیر مدیریت دانش، قادر به پیش‌بینی یادگیری سازمانی است. مطابق با این نتیجه، سهم واسطه‌گری متغیر واسطه‌ای برابر با $\beta = 0/183$ است. با توجه به ارقام مربوط به فاصله اطمینان و قرار نگرفتن صفر در بین دو حد اطمینان بالا و پایین، این مسیر غیرمستقیم، معنادار است. این نتیجه نشان می‌دهد که تشخیص نیاز اطلاعاتی با افزایش میزان مدیریت دانش در کارکنان موجب افزایش یادگیری سازمانی آنان می‌شود. در خصوص مؤلفه دسترسی به اطلاعات نیز، نتایج حاکی از آن است که علاوه بر اثر مستقیم، این متغیر با واسطه‌گری مدیریت دانش، می‌تواند بر یادگیری سازمانی اثر مثبت معنادار ($\beta = 0/146$) داشته باشد. به عبارتی، مهارت فرد در دسترسی به اطلاعات با افزایش میزان مدیریت دانش کارکنان منجر به افزایش یادگیری سازمانی آنان می‌شود. قرار نگرفتن صفر مابین حدود اطمینان بالا و پایین بیانگر معناداری این مسیر غیرمستقیم است. نتایج مربوط به مؤلفه سواد اطلاعاتی در ارزیابی اطلاعات نیز نشان داد که این متغیر نیز علاوه بر اثر مستقیم، به طور غیرمستقیم و با واسطه‌گری مدیریت دانش، می‌تواند یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کند. براساس مندرجات جدول ۷، به طور کلی سهم واسطه‌گری مدیریت دانش برابر با $\beta = 0/8$ است و این واسطه‌گری با توجه به عدم قرارگیری صفر در حدود اطمینان بالا و پایین معنادار است.

در خصوص دو مؤلفه دیگر، با توجه به اینکه مطابق نمودارهای ۲ مسیری از سمت مؤلفه سواد اطلاعاتی در استفاده از اطلاعات و رعایت حقوق معنوی اطلاعات به مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ترسیم نشده است و همچنین با توجه به مندرجات جدول ۷ و قرار گرفتن صفر در فاصله حدود اطمینان بالا و پایین به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که این دو مؤلفه نه به طور مستقیم و نه غیرمستقیم قادر به اثرگذاری بر یادگیری سازمانی نیست.

۶. نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، به منظور طراحی و آزمایش مدل رابطه‌ی علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان زن و مرد در پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان با در نظر گرفتن مبانی نظری و مطالعه پیشینه، مدل پیشنهادی تدوین شد. در مدل پیشنهادی سواد اطلاعاتی به عنوان متغیر برونزاد، مدیریت دانش به عنوان متغیر میانجی و یادگیری

سازمانی به عنوان متغیر درون‌زاد در نظر گرفته شده است. یافته‌های حاصل از ارزیابی مدل نشان داد، در مدل پیشنهادی رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش برازنده داده‌ها است. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد مسیر مستقیم مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با مدیریت دانش از لحاظ آماری معنادار است. بدین معنا که با افزایش نمره هر یک از مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی میزان سطح مدیریت دانش کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر افزایش می‌یابد و بالعکس با کاهش نمره، این مؤلفه‌ها از میزان نمره مدیریت دانش نیز کاسته می‌شود. افزون بر این نتایج حاصل از محاسبه ضریب تبیین نشان داد که مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی قادر به تبیین ۴۰ درصد از واریانس متغیر مدیریت دانش است. این نتیجه با یافته‌های فرگوسن (۲۰۰۹)، همتی (۲۰۱۷)، حسن‌زاده (۱۳۸۳)، شقاقی (۱۳۸۷)، قنبری و همکاران (۱۳۹۲)، آزادبخش و پیوند (۱۳۹۶)، شریفی یزدی (۱۳۹۸) و کریمی افشار، اندیشمند و اندیشمند (۱۳۹۸) هم‌سو است. در این راستا یافته‌های فرگوسن (۲۰۰۹) نیز نشان داد که وجوه مشترک معنی‌داری بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش وجود دارد؛ اما در عین حال تفاوت‌هایی هم بین این دو متغیر مشاهده می‌شود. همچنین، شقاقی (۱۳۸۷) در این راستا عقیده دارد کارکنانی که روش آموختن را می‌دانند و در حقیقت دارای سواد اطلاعاتی هستند این توانایی را دارند که به طور مداوم به دانش خود بیفزایند و آن را منتقل کنند و به انواع دیگر دانش تبدیل کنند. همچنین سواد اطلاعاتی می‌تواند به مثابه دانش سازمانی مدیریت شود و در محیط کسب و کار جریان یابد و روزآمد گردد تا در نهایت سازمان را به سازمانی دانش‌مدار تبدیل سازد.

در عصر اطلاعات و دانش، مدیران موفق تنها به دنبال دسترسی به اطلاعات نیستند، زیرا اطلاعات به اندازه کافی از طریق محمل‌های متنوع و جدید در دسترس قرار دارند. آنچه مدیران سازمان‌ها به آن نیاز دارند، دسترسی به اطلاعات درست و مرتبط است که قبلاً سازماندهی شده‌اند. مدیران سازمان‌ها جهت مفید بودن سیستم مدیریت دانش نیاز به مهارت‌های سواد اطلاعاتی دارند تا بتوانند دانش سازماندهی شده را ارزیابی کنند و دانش مورد نیاز را در زمان مناسب به‌کار گیرند (حسن‌زاده، ۱۳۸۳). داشتن مهارت سواد اطلاعاتی رمز موفقیت سازمان‌ها است تا از مدیریت دانش استفاده مناسب کنند. لذا، با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که سواد اطلاعاتی یکی از ارکان مدیریت دانش در سازمان‌ها به حساب می‌آید و برای استفاده از مدیریت دانش در پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان، آموزش سواد اطلاعاتی به کارکنان تأثیر مثبتی بر بهبود و اجرای مناسب مدیریت دانش این سازمان دارد.

از جمله یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر، معنادار بودن رابطه بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی بود که این نتیجه با یافته‌های شعرا (۱۳۹۲) هم‌سو است. در این راستا یافته‌های شعرا (۱۳۹۲) نیز نشان می‌دهد که بین سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

استفاده از اطلاعات در خدمت توانمندسازی و در نهایت، پویایی خلق دانش و در نتیجه تعامل بین اطلاعات، یادگیرندگان و محیط است. در واقع سواد اطلاعاتی نه تنها به عنوان یک مجموعه ابزار رسمی برای یادگیری تعریف می‌شود، بلکه طیف وسیعی از عادات ذهن که زمینه ماهیت یادگیری فردی، جمعی با شیوه‌های غیررسمی در مواجهه و شکل دادن به اطلاعات است را نیز شامل می‌شود (مونگ، فریسیکارو و پاوالاسکی^۱، ۲۰۱۳). علاوه بر این، سواد اطلاعاتی تنها به مراکز دانشگاهی و مراکز اطلاعاتی و کتابخانه‌ها محدود نمی‌شود، بلکه تمامی افراد، سازمان‌ها و مراکز به سطوح مختلفی از سواد اطلاعاتی نیاز دارند. سازمان‌ها به دلیل بازار رقابتی گسترده‌ای که در عصر اطلاعات و اقتصاد دانش محور به وجود آمده است، می‌توانند از سواد اطلاعاتی به عنوان اهرمی قوی جهت تسریع یادگیری سازمانی استفاده کنند. افراد دارای مهارت سواد اطلاعاتی می‌دانند نیاز اطلاعاتی خود را چگونه برطرف کنند، آنها با مهارت‌های جستجو و دستیابی به منابع معتبر و مرتبط در زمان کوتاه، آگاهی دارند و می‌توانند بهتر منبع را انتخاب کنند. بنابراین، داشتن چنین ویژگی‌هایی در تسریع یادگیری افراد تأثیرگذار است. وقتی در سازمانی یادگیری فردی اتفاق می‌افتد، بعد از مدتی افراد یادگیری‌های خود را با دوستان و همکاران به اشتراک گذاشته و در نهایت منجر به یادگیری سازمانی می‌شود. یادگیری سازمانی برای ادامه فعالیت‌های سازمان‌های دانش محور یکی از ضروریات اساسی است که باید مورد توجه مدیران سازمانی قرار گیرد.

علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت دانش قادر است ۰/۶۱ یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کند که این مقدار قابل توجهی بوده و نشان‌دهنده این نکته مهم است که سازمان‌هایی که بر پایه مدیریت دانش سازماندهی شده‌اند در سطح آن، یادگیری سازمانی حکم‌فرما است. چنین ویژگی‌هایی برای یک سازمان موفقیت‌های زیادی در عملکرد و رسیدن به اهداف سازمانی به همراه دارد.

این نتیجه با یافته‌های کینگ (۲۰۰۹)، علوی و همکاران (۲۰۱۰)، بوحجی و همکاران (۲۰۱۴)، فانی و همکاران (۲۰۱۵)، نادی و همکاران (۱۳۸۹)، قلاوند و بزرگی (۱۳۹۳)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵)، خان عزیزی و طالع‌پسند (۱۳۹۶)، زمانی و پورآتشی (۱۳۹۵) و محبی آشتیانی و اخوان (۱۳۹۸) هم‌سواست.

در این راستا یافته‌های زمانی و پورآتشی (۱۳۹۵) نشان داد که در سازمان‌های یادگیرنده و در یادگیری سازمانی، مدیریت دانش ضمنی نقش اساسی دارد. دانش ضمنی یا تجربه سازمانی اعضا از مهم‌ترین سرمایه‌های پنهان هر سازمان است. آنان همچنین عقیده داشتند که با ذخیره‌سازی و مستند نمودن تجارب مدیران سازمان‌ها و انتقال آن به جانشینان آن‌ها، می‌توان دانش محوری را ایجاد نمود. همچنین، نتایج خان عزیزی و طالع‌پسند (۱۳۹۶) نشان داد که بین مؤلفه تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه به‌کارگیری دانش بر یادگیری فردی و مؤلفه بازیابی دانش بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیم دارد. در این راستا کینگ (۲۰۰۹) نیز عقیده دارد یادگیری سازمانی مکمل مدیریت دانش است و یادگیری سازمانی باید آنچه را که یاد گرفته شده است، در ساختار و بدنه سازمان جای دهد.

در جامعه اقتصاد دانش‌محور امروزی، سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. علاوه بر این، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و کارکنان آن سازمان بستگی دارد. در این بین، نشر دانش و ایجاد محیطی یادگیرنده از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان است، از این رو مدیران سازمان پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان با توجه به نقشی مهمی که این سازمان در صنعت گاز کشور ایفا می‌کند، باید قادر به درک اهمیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و نقش حیاتی این دو بر عملکرد کارکنان سازمان باشند، و به این آگاهی برسند که مدیریت دانش در سازمان مربوطه، رکن بسیار مهمی در جهت بهبود شیوه‌های یادگیری سازمانی است و همچنین فرصتی مناسب برای به اشتراک گذاشتن تجارب و دانش در بین کارکنان این سازمان محسوب می‌شود.

علاوه بر این، با توجه به اهمیت دانش در تمام عرصه‌ها، سازمان‌ها برای ایجاد دانش و حفظ آن نیازمند سیستم مدیریت دانش هستند. وقتی مدیریت دانش در سازمانی ایجاد شد، افراد آن سازمان بر اهمیت دانش و کاربرد آن واقف شده و به‌طور مداوم در حال یادگیری و انتقال دانسته‌های خود با دیگر کارکنان سازمان هستند. بنابراین، برای استفاده مناسب از سیستم مدیریت دانش باید یادگیری

سازمانی در بین کارکنان افزایش یابد. لذا، یادگیری سازمانی یک ضرورت مهم است و سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر و سریع‌تر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را به اشتراک گذاشته و به کار گیرند.

بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده، پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان برای ارتقاء مدیریت دانش و کسب مزیت رقابتی نسبت به سازمان‌های دیگر، باید در بین کارکنان خود انگیزه ایجاد کند تا در سطح سازمان یادگیری فردی و سازمانی ایجاد شود. ایجاد یادگیری سازمانی در این پالایشگاه منجر به استفاده بهتر از مدیریت دانش شده و عملکرد و بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد.

در پژوهش حاضر، نتایج بررسی اثرات تشخیص نیاز اطلاعاتی، مؤلفه دسترسی به اطلاعات و ارزیابی اطلاعات نشان داد که این مؤلفه‌ها علاوه بر اثر مستقیم، به طور غیرمستقیم و با واسطه‌گری مدیریت دانش، می‌تواند یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کنند. در مجموع در زمینه مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی که اثر غیرمستقیم آن‌ها معنادار شده است، نتایج نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش اثر این متغیرها بر یادگیری سازمانی را، به صورت سهمی واسطه‌گری می‌کند. بنابراین، با توجه به نتایج به‌دست از مدل پژوهش، سواد اطلاعاتی به‌عنوان متغیری در نظر گرفته شد که بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان تأثیر مثبت و معنادار دارد. به نظر می‌رسد این نتیجه بیانگر اهمیت یادگیری مهارت سواد اطلاعاتی کارکنان در سازمان‌های مختلف برای پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد.

به‌طور کلی می‌توان اذعان داشت که سواد اطلاعاتی به عنوان ابزار توانمندی افراد در جامعه اطلاعاتی امروزه محسوب می‌شود که با مدیریت دانش همبستگی دارد، یعنی توانمندی افراد به مهارت سواد اطلاعاتی در ایجاد مدیریت دانش مناسب در سازمان‌ها و یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی دارد. بنابراین، ضرورت دارد که پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان جهت دستیابی اهداف سازمانی خود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت بالا بردن سطح مهارت‌های سواد اطلاعاتی کارکنان خود کوشا باشد تا از این طریق یادگیری سازمانی افراد ارتقاء یافته و مدیریت دانش در راستای اهداف سازمانی پیش رود.

۷. پیشنهادات پژوهش

۱. برگزاری دوره‌های آموزش سواد اطلاعاتی با تأکید بر نیازهای خاص شرکت و مهارت‌های اساسی مورد استفاده در محیط کار شرکت.

۲. برگزاری دوره‌های روابط بین فردی و تقویت روحیه تعامل، مشارکت، همدلی و دلیستگی به شرکت و منافع مشترک تمام کارکنان به‌منظور تشویق آنان برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود.

۳. سیستم مدیریت دانش شرکت به انتشار و اشتراک دانش در میان کارکنان از طریق نشر بولتن، نشریه و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها پردازد.

۴. باورمند کردن کارکنان به مزایای یادگیری سازمانی و برخوردار نمودن آنان از نتایج و مزایای حاصل از یادگیری سازمانی و پیشرفت امور، از جمله: برجسته کردن افزایش تولید شرکت، کاهش خسارات و کاهش تلفات انسانی ناشی از ضعف در دانش و مهارت‌های کارکنان.

۸. تشکر و قدردانی

نویسندگان این پژوهش، از تمامی کارکنان، مدیران و مسئولان پالایشگاه گاز بیدبلند بهبهان جهت همکاری در انجام این پژوهش قدردانی می‌نمایند.

منابع

۱. آزادبخش، ز.؛ پیوند، ع. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و فناوری اطلاعات با مدیریت دانش در سرپرستی بانک صادرات استان کرمان. در: سومین کنفرانس علوم مدیریتی ایران (با رویکرد نوآوری‌های مدیریتی). تهران: شرکت توسعه دانش فرزندگان ایرانیان.
۲. برزگری، س.؛ حیدری، م.؛ کیخسروی، ع. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی با مطالعه نقش میانجی توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: بانک ملت شعب ارومیه). در: اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل.
۳. بیک‌زاده، ج.؛ فردی آذر، ع.؛ فتحی بنایی، ر. (۱۳۸۹). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر یادگیری سازمانی منطقه‌ی ۸ عملیات انتقال گاز. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۲): ۳۳-۶۴.
۴. حسن‌زاده، م. (۱۳۸۳). کاربرد مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی در مدیریت دانش سازمان‌ها. در: همایش آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع‌رسانی و موزه‌ها، مشهد، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی:

https://www.civilica.com/Paper-UEILLIC01-UEILLIC01_007.html

۵. خان عزیزی، م.؛ طالع‌پسند، س. (۱۳۹۶). رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت‌های یادگیری فردی و سازمانی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۳۷): ۱۱۱-۱۳۰. Doi: 10.22034/jiera.2017.57768
۶. زمانی، ا.؛ پورآشتی، م. (۱۳۹۵). دانش محوری در دانشگاه و صنعت از منظر یادگیری سازمانی مبتنی بر تجربیات. صنعت و دانشگاه ۴۳-۴۴: ۴۷-۵۸.
۷. شریفی یزدی، ع. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تسهیم دانش و فراموشی سازمانی هدفمند با سواد اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. در: نهمین کنفرانس آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه الزهراء، مرکز توسعه آموزش‌های مدیریت آزما پارسیان (تاماپ). قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-HAPCO09-HAPCO09_005.html

۸. شعرا، ز. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز و ارائه راهکارهای عملی بهبود یادگیری سازمانی با استفاده از افزایش سواد اطلاعاتی کارکنان. در: اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری). رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-ICPEEE01-ICPEEE01_1043.html

۹. شقاقی، م. (۱۳۸۷). مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی و رابطه متقابل آنها در محیط کسب و کار. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۱۹(۲): ۱۰۷-۱۲۶.
۱۰. علوی، س. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. پیام مدیران فنی و اجرایی، ۲۴: ۶۶-۷۵.
۱۱. قربانی، م.؛ نیشابوری، و.؛ عرفانیان خان‌زاده، ح.؛ یعقوبی، م. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۴): ۱۳۵-۱۶۸.

Doi: 10.22111/jmr.2017.3106

۱۲. قلاوند، ز.؛ بزرگی، ع. (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۲۱(۲). قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-JR_JKIM-JR_JKIM-1-2_009.html

۱۳. قنبری، س.؛ نصیری، ف.؛ عبدالملکی، ش. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با مدیریت دانش دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان سنندج. در: *ششمین کنفرانس مدیریت دانش*. تهران: موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی. قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-IKMC06-IKMC06_009.html

۱۴. کریمی، ا.؛ اندیشمند، ط.؛ اندیشمند، و. (۱۳۹۸). پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سواد اطلاعاتی و تسهیم دانش در اساتید دانشگاه شهید باهنر کرمان. در: *اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری*. تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس. قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-ISCPS01-ISCPS01_113.html

۱۵. محبی آشتیانی، س.؛ اخوان، پ. (۱۳۹۸). تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد با میانجی‌گری مدیریت دانش (مطالعه موردی: بانک کشاورزی ایران). *رشد فناوری*، ۵۹: ۵۵-۶۲.

۱۶. محرمی، ا. (۱۳۹۵). نقش سواد دیجیتال و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

۱۷. محمدعلی پور، ن.؛ مطهری، آ. (۱۳۹۸). تأثیر سازمان یادگیرنده بر ارتقاء عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش. در: *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، بلاکچین و اقتصاد*. تهران: انجمن مدیریت دانش ایران. قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-BLOCKCHAIN01BLOCKCHAIN01_013.html

۱۸. مظفری رمچاهی، ح. (۱۳۹۲). ارزیابی میزان سواد اطلاعاتی و رابطه آن با خودرهبری در یادگیری دانشجویان مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه آزاد قشم نیم‌سال اول ۱۳۹۲-۹۳. *پژوهش‌های علوم انسانی*، ۵(۳۱): ۱۳۰-۱۱۳.

۱۹. نادی، م.؛ بختیار نصرآبادی، ح.؛ فرهمندپور، م. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. *آموزش و ارزشیابی*، ۴(۱۳): ۱۴۶-۱۲۳.

۲۰. یعقوبی‌پور، ع.؛ رامشک، ع.؛ اسلامی‌نژاد، ل. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر پیاده‌سازی مدیریت دانش. در: *کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، استانبول*، موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ایلیا. قابل دسترسی در:

https://www.civilica.com/Paper-MRMEA01-MRMEA01_494.html

21. Alavi, S.; Dzuraidah. A.W. & Norhamidi, M. (2010). **Exploring the relation between organizational learning and knowledge management for improving performance**. Paper presented at the conference. Conference Location: Shah Alam, Selangor, Malaysia. Date of Conference: 17-18 March 2010. DOI: 10.1109/INFRKM.2010.5466899.

22. Buheji, M. ; Al-Hasan. S. ; Thomas, B. & Denis Melle, D. (2014). The Influence of Knowledge Management on Learning in Government Organisations. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4: 657-670.

23. Fani, A.A. ; Danaee Fard, H. & Yakhkeshi, H. (2015). The relationship between knowledge management and organizational learning within middle and senior managers of Iranian public organizations. *Information and Knowledge Management*, 5(6): 102.
24. Ferguson, K.S. (2009). Information literacy and its relationship to knowledge management: A theoretical study. *Journal of Information Literacy*, 3(2): 6-24. <https://doi.org/10.11645/3.2.188>.
25. Haghighi, M.A. ; Tabarsa, G.A. & Kameli, B. (2014). Investigation the Relationship between Knowledge Management Processes and Empowerment of Human Resources. *Global Journal of Management Studies and researches*, 1(2): 122-130.
26. Hemmati, M. (2017). The relationship between information literacy and knowledge management among students and faculty members of Shiraz University. *International Review of Management and Marketing*, 7(2): 372-377.
27. Heng, L. & Mansor, Y. (2010). Impact of information literacy training on academic self-efficacy and learning performance of university students in a problem- based learning environment. *Pertanika Journal of social science & Humanities*, 18(2): 121- 134.
28. King, W.R. (2009). Knowledge management and organizational learning. *Annals of Information System*, 4: 3-13.
29. Kline, R.B. (2011). **Principles & Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press, Second Edition.
30. Lawson, S. (2003). **Examining the relationship between organizational culture and knowledge management**. Doctoral dissertation. Nova southeastern university.
31. Madge, O.L. (2012). Framework for creating a culture of learning and knowledge sharing in libraries and information services. *Studii de Biblioteconomie și Știință din Informării*, (16): 77-90.
32. Martinez-Crespo, J. & Lopez-Arellano, H. (2019). Model design for knowledge management and organisational learning for business schools. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 16(2): 117-144.
33. Meyer, L.S. ; Gamst, G. & Guarino, A.J. (2006). **Applied Multivariate Research: design and Interpretation**. Logon: Sage Publication.
34. Monge, R. & Frisicar-Pawlowski, E. (2014). Redefining information literacy to prepare students for the 21st century workforce. *Innovative Higher Education*, 39(1): 59-73. DOI:10.1007/S 10755-013-9260-5 published online.
35. Neefe, D.O. (2001). **Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and university participating in traditional and non-traditional**. University of Wisconsin-Stout Menomonie, WI. 54-75.
36. O'Farrill, R.T. (2010). Information literacy and knowledge management at work: conceptions of effective information use at NHS 24. *Journal of Documentation*, 66(5): 706-733.
37. Stevens, J.P. (2012). **Applied multivariate statistics for the social sciences**. Routledge. Ed. 50.

References

1. Alavi, S.; Dzuraidah. A.W. & Norhamidi, M. (2010) .Exploring the relation between organizational learning and knowledge management for improving performance. Paper

- presented at the conference. Conference Location: Shah Alam, Selangor, Malaysia. Date of Conference: 17-18 March 2010. DOI: 10.1109/INFRKM.2010.5466899 .
2. Alawi, S. (2008). Organizational learning and the factors affecting it. *Message from Technical and Executive Managers*, 24: 66-75. [In Persian]
 3. Azadbakhsh, Z. & Peyvand, A. (2017). **Investigating the Relationship between Information Literacy and Information Technology with Knowledge Management under the supervision of Bank Saderat of Kerman Province**. In: *3rd Iranian Conference on Management Sciences (with Management Innovation Approach)*. Tehran: Farzanegan Iranian Knowledge Development Company. [In Persian]
 4. Barzegari, S. ; Heydari, M. & Kikhosravi, A. (2016). **Investigating the effect of knowledge management on organizational learning by studying the mediating role of employee empowerment (Case study; Bank Mellat, Urmia branches)**. In: *The First International Conference on Management, Accounting, Educational Sciences and Resistance Economics, Action and Practice*. [In Persian]
 5. Bekzadeh, J.; Fardi Azar, A. & Fathi Bonabi, R. (2010). Investigating the organizational factors affecting the organizational learning of region 8 gas transmission operations. *Management and Human Resources in the Oil Industry*, 4(12): 64-33. [In Persian]
 6. Buheji, M. ; Al-Hasan. S. ; Thomas, B. & Denis Melle, D. (2014). The Influence of Knowledge Management on Learning in Government Organisations. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4:657-670.
 7. Fani, A.A. ; Danaee Fard, H. & Yakhkeshi, H. (2015). The relationship between knowledge management and organizational learning within middle and senior managers of Iranian public organizations. *Information and Knowledge Management*, 5(6): 102.
 8. Ferguson, K.S. (2009). Information literacy and its relationship to knowledge management: A theoretical study. *Journal of Information Literacy*, 3(2): 6-24. <https://doi.org/10.11645/3.2.188>.
 9. Ghalavand, Z. & Bozorgi, A. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Knowledge Management in Masjed Soleiman Oil and Gas Exploitation Company. *Information and Knowledge Management Quarterly*, 1(2). https://www.civilica.com/Paper-JR_JKIM-JR_JKIM-1-2_009.html. [In Persian]
 10. Ghanbari, S. ; Nasiri, F. & Abdul Maleki, S. (2013). **Investigating the Relationship between Information Literacy and Student Knowledge Management of Farhangian University of Sanandaj**. In: *6th Knowledge Management Conference, Tehran, Oil, Gas and Petrochemical Information Institute*. Available at: https://www.civilica.com/Paper-IKMC06-IKMC06_009.html. [In Persian]
 11. Ghorbani, M. ; Nyshabori, V. ; Erfanian Khanzadeh, H. & Yaqubi, M. (2016). Investigating the mediating role of organizational learning capability in the relationship between knowledge sharing and organizational innovation capability. *Public Management Research*, 9(34): 135-168. Doi: 10.22111 / jmr.2017.3106. [In Persian]
 12. Haghighi, M.A. ; Tabarsa, G.A. & Kameli, B. (2014). Investigation the Relationship between Knowledge Management Processes and Empowerment of Human Resources. *Global Journal of Management Studies and researches*, 1(2): 122-130.

13. Hassanzadeh, M. (2004). **Application of information literacy components in knowledge management of organizations**. In: *Conference on user education and development of information literacy in libraries, information centers and museums*, Mashhad, Astan Quds Razavi Libraries, Museums and Documentation Center.
https://www.civilica.com/Paper-UEILLIC01-UEILLIC01_007.html. [In Persian]
14. Hemmati, M. (2017). The relationship between information literacy and knowledge management among students and faculty members of Shiraz University. *International Review of Management and Marketing*, 7(2): 372-377.
15. Heng, L. & Mansor, Y. (2010). Impact of information literacy training on academic self-efficacy and learning performance of university students in a problem- based learning environment. *Pertanika Journal of social science & Humanities*, 18(2):121-134.
16. Karimi, A. ; Andishmand, I. & Andishmand, T. (2019). **Predicting Job Performance Based on Information Literacy and Knowledge Sharing in Professors of Shahid Bahonar University of Kerman**. In: *First International Conference on New Research in Psychology, Counseling and Behavioral Sciences*. Tehran: Permanent Secretariat of the Conference. Available at: https://www.civilica.com/Paper-ISCPS01-ISCPS01_113.html. [In Persian]
17. Khan Azizi, M. & Taleapasand, S. (2017). Relationship between knowledge management strategies and individual and organizational learning capacities. *Journal of Research in Educational Systems*, 11(37): 111-130. **Doi:** 10.22034 / jiera.2017.57768. [In Persian]
18. King, W.R. (2009). Knowledge management and organizational learning. *Annals of Information System*, 4: 3-13.
19. Kline, R.B. (2011). **Principles & Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press, Second Edition.
20. Lawson, S. (2003). **Examining the relationship between organizational culture and knowledge management**. Doctoral dissertation. Nova southeastern university.
21. Madge, O.L. (2012). Framework for creating a culture of learning and knowledge sharing in libraries and information services. *Studii de Biblioteconomie și Știința Informării*, (16): 77-90.
22. Martinez-Crespo, J. & Lopez-Arellano, H. (2019). Model design for knowledge management and organisational learning for business schools. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 16(2): 117-144.
23. Meyer, L.S. ; Gamst, G. & Guarino, A.J. (2006). **Applied Multivariate Research: design and Interpretation**. Logon: Sage Publication.
24. Mohammad Alipour, N. & Motahari, A. (2019). **The Impact of Learning Organization on Improving Organizational Performance through Knowledge Management Mediation**. In: *First International Conference on Knowledge Management, Blockchain and Economics*. Tehran: Iran Knowledge Management Association. Available at: https://www.civilica.com/Paper-BLOCKCHAIN01BLOCKCHAIN01_013.html. [In Persian]
25. Moharami, A. (2016). **The role of digital literacy and organizational learning capacity on the job performance of the staff of the Education Department of East Azerbaijan Province**. Unpublished senior dissertation, Shahid Madani University of Azerbaijan, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [In Persian]

26. Mohebbi Ashtiani, S. & Akhavan, P. (2019). The effect of organizational learning on performance through knowledge management mediation (Case study; Agricultural Bank of Iran. *Technology Growth Quarterly*, 59:55-62. [In Persian]
27. Monge, R. & Frisicar-Pawłowski, E. (2014). Redefining information literacy to prepare students for the 21st century workforce. *Innovative Higher Education*, 39(1): 59-73. DOI:10.1007/S 10755-013-9260-5 published online.
28. Mozaffari Ramchahi, H. (2013). Evaluating the level of information literacy and its relationship with self-direction in learning of management and educational planning students of Qeshm Azad University, first semester, 2013-2014. *Humanities Research*, 5(31): 130-113. [In Persian]
29. Nadi, M. ; Bakhtiar Nasrabadi, H. & Farahmandpour, M. (201۰). Analysis of the relationship between the dimensions of knowledge management and levels of organizational learning among faculty members of the University of Isfahan in the academic year 2009-2010. *Scientific Journal of Education and Evaluation*, 4(13):123-146. [In Persian]
30. Neefe, D.O. (2001). **Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and university participating in traditional and non-traditional**. University of Wisconsin-Stout Menomonie, WI. 54-75.
31. O'Farrill, R.T. (2010). Information literacy and knowledge management at work: conceptions of effective information use at NHS 24. *Journal of Documentation*, 66(5): 706-733.
32. Shaghghi, M. (2008). Management of knowledge and information literacy and their interaction in the business environment. *Journal of National Library and Information Studies*, 19(2): 107-126. [In Persian]
33. Sharifi Yazdi, A. (2019). **Investigating the Relationship between Knowledge Sharing and Targeted Organizational Oblivion with Information Literacy of Kerman University of Medical Sciences Staff**. In: *9th Human Resources Management Pathology Conference, Tehran- Alzahra University, Azma Parsian Management Training Development Center (Tamap)*. https://www.civilica.com/Paper-HAPCO09-HAPCO09_005.html. [In Persian]
34. Shoara, Z. (2013). **Investigating the relationship between information literacy and organizational learning among the staff of Shiraz University of Medical Sciences and providing practical solutions to improve organizational learning by increasing staff information literacy**. In: *The First International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle East Developments) and Economic Epic (with an Approach to Management and Accounting)*. Roudehen: Islamic Azad University, Roudehen Branch. Available at: https://www.civilica.com/Paper-ICPEEE01-ICPEEE01_1043.html. [In Persian]
35. Stevens, J.P. (2012). **Applied multivariate statistics for the social sciences**. Routledge. Ed. 50.
36. Yaghoobipour, A.S. ; Ramashk, A. & Islaminejad, L. (2015). **Investigating the Impact of Employees' Information Literacy on Knowledge Management Implementation**. In: *International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Istanbul, Ilya Capital Institute of Managers*. https://www.civilica.com/Paper-MRMEA01-MRMEA01_494.html. [In Persian]

37. Zamani, A. & Por-Atashi, M. (2016). Knowledge-based in academia and industry from the perspective of experience-based organizational learning. *Industry and University*, 43-44: 47-58. [In Persian]

استناد به این مقاله:

DOI: 10.22091/stim.2020.5930.1436

عصاره، فریده؛ بیگدلی، زاهد؛ شهنی ییلاق، منیجه؛ طاهرزاده موسویان، صدیقه (۱۳۹۹). طراحی و آزمایش مدل رابطه علی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند شهرستان بهبهان. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۴): ۴۸-۱۵.