

تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان اداره آموزش و

پرورش استان مازندران با رویکرد مدل معادلات ساختاری

حسین صمدی میارکلایی^۱، حمزه صمدی میارکلایی^۲، رمضان غلامی آواتی^۳، مسعود بسطامی^۴

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.

۲. دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. مربی گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سندج، سندج، ایران.

دریافت: (۱۳۹۵/۰۸/۱۱) پذیرش: (۱۳۹۶/۰۱/۱۴)

The Verification and Identification of the Influential Factors on Knowledge Sharing Process among Staffs of Mazandaran Province's Education and Training Administration with Structural Equation Model

Hossein Samadi-Miarkolaei¹, *Hamzeh Samadi-Miarkolaei², Ramezan Gholami Avati³, Masoud Bastami⁴

1. M.A. of Public Administration, Young Researcher & Elite Club, Islamic Azad University, Iran.

2. Ph.D of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor Department of Management and Economic, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran.

4. Instructor Department of Business Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran.

Received: (01/11/2016) Accepted: (03/04/2017)

Abstract

Purpose: The purpose of present research is verification and identification of influential factors on knowledge sharing (KS) among staffs of Mazandaran Province's Education and Training Administration.

Methodology: This study, in terms of data collection, is an analytical-descriptive study, and in terms of research objectives, is an applied study. Statistical population of the present study includes 387 staffs of Mazandaran Province's Education and Training Administration that 172 staffs are selected as statistical sample. For collecting data, and data analysis performed by SPSS and LISREL software as well.

Findings: The results of SEM has shown that all 5 studied variables such as gathering, self-efficacy, knowledge presentation, organizational climate, and behavioral control both directly and indirectly influenced on organizational KS process. So the results of assumptions testing showed that all variables are individually the influential and verifier of KS process.

Conclusion: The knowledge-based age, in which the knowledge is counted as the most important asset of the organizations, requires to a distinct management approach towards the organizational and personnel problems. The change of the nature of organizational activities into the knowledge activities causes increasingly importance of applying knowledge management and its sharing within organizations. Therefore, successful organizations continuously evaluate and measure the extent of production, dissemination, exchange, and utilization of knowledge among their employees by different methods through which they are able to attain to the alternatives of achieving organizational goals.

Keywords

Education and Training Administration, Knowledge Sharing, Knowledge Management, SEM.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نظر مقاصد پژوهش، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، ۳۸۷ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند، که ۱۷۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌وسیله نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام شده است.

یافته‌ها: یافته‌های مدل معادلات ساختاری نشان داده است که هر پنج متغیر مورد بررسی یعنی گردآوری، خود سودمندی، هدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری، به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی اثرگذاری داشته‌اند. همچنین نتایج آزمون فرضیات نشان داد همه متغیرها به‌عنوان عامل مؤثر و تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری: عصر دانایی محور که در آن دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود، نیازمند رویکرد متفاوت مدیریتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان است. تغییر ماهیت فعالیت‌های سازمان‌ها به فعالیت‌های دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون کاربرد مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری آن در سازمان‌ها شده است. بر این اساس، سازمان‌های موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و به‌کارگیری دانش در بین کارکنان خود را به‌وسیله روش‌های مختلف اندازه‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند.

واژه‌های کلیدی

اداره آموزش و پرورش، اشتراک‌گذاری دانش، مدیریت دانش، مدل معادلات ساختاری.

* Corresponding Author: Hamzeh Samadi-Miarkolaei

E-mail: hamzeh.samadi@srbiau.ac.ir

* نویسنده مسئول: حمزه صمدی میارکلایی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها هم از بیرون و هم از درون در معرض فشارهای سختی قرار دارند. در این میان وجه تمایز سازمان‌ها، بی‌شک دانش سازمانی یا همان دارایی‌های نامشهود است. دانش سازمانی برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری نیازمند مدیریت است. اینجاست که مفهومی بنام مدیریت دانش^۱ به وجود می‌آید. مدیریت دانش، فرایند جمع‌آوری و سازمان‌دهی تخصص‌ها و تجربه‌های سازمانی از جاهایی که وجود دارند و توزیع آن درجایی که می‌توانند به ایجاد ارزش برای سازمان کمک کند می‌باشد (لی و همکاران^۲، ۲۰۰۵: ۴۷۲؛ نوناکا^۳، ۱۹۹۵؛ صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۴: ۸۸).

دانش اطلاعاتی است مفهومی، مرتبط و قابل‌اجرا می‌باشد. دانش دارای ویژگی‌های است که آن را از دیگر دارایی‌های سازمان متمایز می‌کند: قدرت خارق‌العاده و بازدهی فزاینده؛ پراکندگی، تراوش و لزوم به‌روز بودن؛ ارزش نامعلوم؛ ارزش نامعلوم اشتراک‌گذاری^۴ و وابستگی به زمان. دانش بیانگر درک و تجربه غیرمستقیمی است که می‌توان بین استفاده و سوءاستفاده از آن، تمایز قائل شد. در طول زمان، اطلاعات روی هم انباشته شده و از بین می‌روند، درحالی‌که دانش تکامل می‌یابد. با این حال، به دلیل این‌که دانش ماهیتاً پویاست، اگر شخص یا سازمانی، دانش را با تغییر شرایط محیطی به‌روز نکند، دانش امروز می‌تواند جهل فردا باشد (تورین و همکاران^۵، ۲۰۰۶؛ صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۲: ۶۰).

کسب دانش دربرگیرنده فرایندهای شناختی پیچیده ادراک، ارتباطات و استدلال است؛ درحالی‌که دانش مرتبط با ظرفیت معرفت در انسان است (کاول^۶، ۲۰۱۵: ۱۷). دانش نقشی بسیار حیاتی در ادبیات یادگیری و آموزش ایفا می‌کند و به طیف گسترده‌ای از دارایی‌ها و کیفیت‌ها نسبت داده می‌شود. دانش وضعیتی، دانش مفهومی (دانش اظهاری)، دانش رویه‌ای و دانش راهبردی، برخی از انواع دانش هستند. مؤلفان، سطوح دانش را به دانش سطحی و دانش عمیق، دانش آبستره (انتزاعی) و دانش انضمامی (غیرانتفاعی)، دانش کلی و دانش مبسوط، دانش ساختاریافته و غیرساختاریافته (دی‌جونگ و فرگوسن-هسلر^۷، ۱۹۹۶: ۱۰۸) و دانش ضمنی و دانش آشکار

(پولانی^۸، ۱۹۶۴) تقسیم می‌کنند. دی‌جونگ و فرگوسن-هسلر (۱۹۹۶) معتقدند که دانش قابیلت ذخیره در حافظه بلندمدت به‌عنوان مجموعه‌ای از گزاره‌ها (مانند ارائه تحلیل) یا تصاویر (مانند ارائه متناظر و همسان) را دارد (دی‌جونگ و فرگوسن-هسلر، ۱۹۹۶). مدیریت دانش در سازمان‌ها، دارایی‌های دانشی را به فرصت‌هایی برای مزیت‌های رقابتی پایدار تغییر می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۰۵)، به‌گونه‌ای که منابع ناملموس به‌عنوان دارایی‌های حیاتی سازمان، مزیت رقابتی پایدار و موفقیت بلندمدت سازمان را منجر خواهند شد.

در سال‌های اخیر مدیریت دانش به یکی از موضوعات مهم و حیاتی در حوزه مطالعات سازمان تبدیل شده است. جوامع علمی و سازمانی به این باورند که سازمان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. سازمان‌ها به‌منظور استفاده از دانش باید به‌سرعت در فعالیت‌های مربوط به مدیریت دانش موازنه ایجاد کنند. عموماً برقراری چنین موازنه‌ای نیازمند ایجاد تغییرات در فرهنگ سازمان، فنون و فناوری‌ها است (بام‌فورث^۹، ۱۹۹۱: ۷). باکوویتز و ویلیام مدیریت دانش را فرایندی می‌داند که سازمان از طریق آن به ایجاد سرمایه حاصل از فکر و اندیشه اعضا و دارایی مبتنی بر دانش می‌پردازد. (باکوویتز و ویلیام^{۱۰}، ۱۹۹۹) مدیریت دانش به‌عنوان یک استراتژی با استفاده از افراد، فرایندها و فناوری در پی تسخیر و سازمان دادن دانش است، به صورتی که ظرفیت‌های سازمانی را جهت رقابت و تولید ارزش ارتقا بخشد (واک‌فایلد^{۱۱}، ۲۰۰۵: ۳۴۰). واژه مدیریت دانش در دنیای مدیریت موضوعات مختلفی را در برمی‌گیرد، علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت دستگاه‌های اقتصادی و تولیدی به سوی جوامع دانش‌محور است. در این نگرش دانش در کنار منابعی مثل زمین، کار و سرمایه به‌عنوان یک دارایی مطرح می‌شود (نوناکا و تاکانوچی^{۱۲}، ۱۹۹۵: ۷۶). به مدیریت دانش به‌عنوان یک طرح مدیریتی یکپارچه نگریسته می‌شود که بر هدف‌های استراتژی متمرکز باشد، بر محور فرایندهای کسب‌وکار و فناوری اطلاعات حرکت کند و از فناوری اطلاعات کمک گیرد (نوهر^{۱۳}، ۲۰۰۲: ۲۶). یکی از منابع مهم هر سازمان جهت رقابت‌پذیری و نوآوری، دانش سازمان و فرایند صحیح مدیریت

8. Polanyi

9. Bamforth

10. Bukowitz & Williams

11. Wakefield

12. Nonaka & Takeuchi

13. Nohr

1. Knowledge Management

2. Lee & et al.

3. Nonaka

4. Knowledge sharing

5. Turban & et al.

6. Cavell

7. de Jong & Ferguson-Hessler

به دانش و تخصص خود فرد است (موگوتسی و همکاران،^۴ ۲۰۱۱: ۴؛ جارونپا و استیپلز، ۲۰۰۰: ۱۳۱).

در تعاریف دیگر، اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از مجموعه رفتارهایی که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است. تسهیم دانش، شبیه رفتارهای شهروندی سازمانی است که به‌طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان‌ها انجام می‌شود. یکی از شیوه‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش، از طریق میزان تسهیم دانش (شامل دانش آشکار و ضمنی) است که در سازمان‌ها انجام می‌شود. اشتراک‌گذاری غیررسمی دانش در سازمان‌ها می‌تواند بسیار مؤثر باشد. به‌طور مثال، کارکنان شرکت تری‌ام دانش را از طریق گفتن داستان، اشتراک‌گذاری می‌کنند. کارکنان شرکت بریتیش پترولیوم نیز دانش را به‌طور چهره به چهره با افراد کارخانه‌های دیگر این شرکت، تسهیم می‌کنند. اشتراک‌گذاری دانش هنگامی رخ می‌دهد که یک فرد مایل به کمک و یادگیری از دیگران در توسعه شایستگی‌های جدید است. سنگه^۵ (۱۹۸۸)، می‌گوید که یادگیری به معنی درک و جذب است. هدف نهایی از اشتراک‌گذاری دانش کارکنان، تلاش برای انتقال و تبدیل تجربیات و دانش همه افراد به دارایی‌ها و منابع سازمانی، به‌منظور افزایش و پیشبرد اثربخشی سازمانی است. اگر خواهان این هستیم که افراد در سازمان آنچه را که یاد می‌گیرند تسهیم کنند، باید شرایطی در سازمان فراهم و ایجاد شود که در آن اشتراک‌گذاری شرایط نتیجه‌مزیت فردی باشد. برنامه‌های انگیزشی، شامل پاداش‌های درونی، بیرونی و اجتماعی است که باید ایجاد و توسعه داده شوند. این برنامه‌ها و پاداش‌ها موجب افزایش خلق دانش، تسهیم، انتقال و به-کارگیری دانش می‌شوند. کارکنان هم‌زمان باید این واقعیت را آموزش ببینند که پاداش‌ها فقط برای اشتراک‌گذاری دانش نمی‌باشند. کارکنان نه‌تنها باید دانش خود را پس از اشتراک‌گذاری حفظ کنند، بلکه هم‌چنین باید یک درونداد مرتبط با دانش تسلیم شده را از گروه یا طرف‌های دیگر دریافت نمایند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴ ب: ۸۸۳).

اشتراک‌گذاری دانش اشاره به ارائه اطلاعات کار و اینکه چگونه باید برای کمک به کارکنان و همکاری با دیگران برای حل مشکلات، توسعه ایده‌های جدید یا پیاده‌سازی سیاست‌ها یا روش‌ها اقدام کرد، دارد (کامینگز^۶، ۲۰۰۴: ۳۵۶؛ پالاگوس و

اشتراک‌گذاری دانش در آن سازمان است. علیرغم اهمیت زیاد اشتراک‌گذاری دانش، نیروی انسانی سازمان ممکن است از انجام آن اجتناب ورزد. به همین دلیل، یکی از چالش‌های کلیدی در مدیریت صحیح دانش این است که چگونه می‌توان کارکنان را برای اشتراک‌گذاری دانش خود در سازمان تشویق و در آن‌ها ایجاد انگیزه کرد.

وانگ و نوئه^۱ (۲۰۱۰)، اشتراک‌گذاری دانش را متفاوت از انتقال دانش و تبادل دانش می‌دانند. آن‌ها معتقدند که انتقال دانش هم مستلزم اشتراک‌گذاری دانش به‌وسیله منبع دانش است و هم مستلزم فراگیری و اکتساب و کاربرد دانش به‌وسیله دریافت‌کننده است. «انتقال دانش» نوعاً برای تشریح حرکت و جریان دانش میان واحدها، بخش‌ها، یا سازمان‌های مختلف برخلاف حرکت در میان افراد به کار می‌رود. اگرچه «تبادل دانش» به‌طور تبادلی و معاوضه‌ای نسبت به «اشتراک‌گذاری» دانش به‌کاربرده می‌شود، تبادل دانش هم اشتراک‌گذاری دانش (ارائه دانش از سوی کارکنان برای سایرین) و هم جستجو و مطالبه دانش (مطالبه کارکنان از دیگران برای کسب دانش) را در برمی‌گیرد (وانگ و نوئه، ۲۰۱۰؛ مقیمی و صمدی مبارک‌کلائی، ۱۳۹۴: ۱۲۳).

اشتراک‌گذاری دانش را به‌صورت فعالیت‌های ارسال و توزیع دانش از یک فرد، گروه و یا سازمان به فرد، گروه و یا سازمان دیگر تعریف کرده‌اند. دانش پنهان ذخیره شده توسط کارکنان، سرمایه سازمانی بسیار ارزشمندی است که تسهیم آن میان افراد با زمینه‌ها، دیدگاه‌ها و انگیزه‌های مختلف، یک‌قدم مهم و اساسی برای تولید دانش سازمانی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۸۷). هانسن و آویتال^۲ (۲۰۰۵)، رفتار اشتراک‌گذاری دانش را به‌عنوان رفتار آن فردی که به‌طور داوطلبانه دانش و تجربیات منحصربه‌فرد خود را در دسترس دیگر بازیگران اجتماعی (داخل و خارج سازمان) قرار می‌دهد، می‌دانند (هانسن و آویتال، ۲۰۰۵). یکی از جنبه‌های مهم در این تعریف، این ایده است که اشتراک‌گذاری دانش داوطلبانه است. به گفته جارونپا و استیپلز^۳ (۲۰۰۰)، باید اشاره کرد که در تمایل برای اشتراک گذاشتن دانش، اشتراک‌گذاری اطلاعات از اطلاعات غیرارادی متمایز است. اشتراک‌گذاری دانش به‌طور مشابه نشان‌دهنده یک عمل ارادی از ارائه دیگران با دسترس

4. Mogotsi & et al.

5. Senge

6. Cummings

1. Wang & Noe

2. Hansen & Avital

3. Jarvenpaa & Staples

نوشته شده و جوامع مجازی (مام و همکاران،^۵ ۲۰۰۷: ۹۱۵). هدف عمده مدیریت دانش و به‌دنبال آن تسهیم دانش، ایجاد و سازمان‌دهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه و با یکدیگر تبادل کرده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و سرانجام آن را به کار ببندند.

در مفهوم اشتراک‌گذاری دانش، رفتار کارکنان و آنچه در ذهن آن‌هاست مورد توجه قرار گرفته و به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار در اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش محسوب می‌شود. در مفهوم اشتراک‌گذاری دانش اشتراک گذاشتن ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام یافته نهفته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید را فراهم می‌کند و از طریق برقراری تعامل میان افراد، ارتباط پیوسته و چهره به چهره در فعالیت‌ها و گفت‌وگوها حاصل شده و برای افراد این فرصت را فراهم می‌کند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع شوند (کیم،^۶ ۲۰۰۸: ۲۸۵). یافته‌های پژوهشی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های اشتراک‌گذاری دانش را به شرح زیر مشخص ساخته‌اند: ۱. جو تعامل اجتماعی؛ ۲. اعتماد؛ ۳. تعهد درک شده از مدیریت در قبال تسهیم دانش؛ ۴. ساختار پاداش؛ ۵. فناوری؛ ۶. تفاوت در موقعیت‌سازمانی و ۷. اندازه سازمان (رهنورد و صدر، ۱۳۸۶: ۷۴-۵۱).

یکی از مهم‌ترین اولویت‌های اعلام شده توسط پژوهشگران مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای اشتراک‌گذاری دانش است. نقش اشتراک‌گذاری دانش در مدیریت دانش آن‌قدر مهم است که برخی از پژوهشگران معتقدند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است. از دلایل اهمیت اشتراک‌گذاری دانش این است که اشتراک‌گذاری دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان و درنهایت کاهش هزینه دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (کشاورزی و آخوندزاده، ۱۳۹۱: ۶۳).

در برخی از سازمان‌ها، به اشتراک‌گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است، حکم‌فرمایی می‌کند. بسیاری از سازمان‌های روشن‌فکر، استراتژی‌هایی را با هدف تغییر این نگرش‌های منسوخ شده آغاز کرده‌اند. آن‌ها عوامل انگیزشی متنوعی را به-

همکاران^۱، ۲۰۰۳: ۱۶۳). اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند از طریق مکاتبات کتبی، ارتباطات چهره به چهره و یا از طریق شبکه با سایر کارکنان و کارشناسان رخ دهد و یا همچنین مستندسازی، سازمان‌دهی و اخذ دانش برای دیگران (کامینگز، ۲۰۰۴: ۳۵۷). محققان حوزه مطالعات مدیریت دانش معتقدند که با اشتراک‌گذاری دانش مناسب، سازمان‌ها می‌توانند کارها را بهبود بخشیده، هزینه‌های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان را در سازمان کمینه کنند. اصولاً دو جریان متفاوت در ادبیات مربوط اشتراک‌گذاری دانش حاکم است. از یک‌سو، ادبیات مدیریتی که به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها و توضیح چگونگی مدیریت و نگهداری دانش می‌پردازند؛ این قسمت ادبیات بسیار مرتبط با مدیریت منابع انسانی، فرهنگ‌سازمانی، رفتار و رهبری است و تأکید آن بر ایجاد شرایط مناسب (ساختارها، فرایندها و فرهنگ‌سازمانی) برای رشد و توسعه دانش است. از سوی دیگر، ادبیات مرتبط با دستگاه‌های خبره است که هدف آن کسب بخشی از دانش، استدلال و تصمیم‌گیری یک خبره برای استفاده آن در سیستم اطلاعاتی خبره و تصمیم‌گیری است (حسینی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۱: ۱۳۰-۱۰۹).

یک فرد معمولاً زمانی دانش خود را به اشتراک می‌گذارد که مزایای ارزشمند و مهم برای او در نظر گرفته شود (باک و همکاران^۲، ۲۰۰۵: ۸). علاوه بر این، از دلایل اصلی که یک فرد معمولاً تمایلی برای اشتراک گذاشتن دانش ضمنی خود ندارد، خطر بالقوه از دست دادن مزیت و عدم دریافت پاداش مناسب مکانیسم دانش با دیگران است. همچنین اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند با بهره‌گیری از انگیزش درونی، مانند جامعه‌پذیری و دوستی صورت گیرد (اوسترلوه و فری^۳، ۲۰۰۰: ۵۴۲). نوناکا (۱۹۹۵)، نیز معتقد است که دانش ضمنی باکیفیتی شخصی است و می‌تواند از طریق استعاره‌ها اشتراک‌گذاری و یا تجربیات در تعامل اجتماعی اشتراک گذاشته شود. بر این اساس، ارتباط اجتماعی ممکن است مهم‌ترین عامل به تسهیل اشتراک دانش در میان کارکنان درون سازمان باشد (یانگ و فارن^۴، ۲۰۰۷). اشتراک‌گذاری دانش باید اشاره کرد که دانش ممکن است از طریق بالا به پایین، از پایین به بالا و یا مبادلات افقی منتقل شود. اشتراک‌گذاری دانش نیاز دارد که افراد با یکدیگر ارتباط برقرار، یا چهره به چهره و یا از طریق بدون تماس (مانند اسناد

1. Pulakos & et al.
2. Bock & et al.
3. Osterloh & Frey
4. Yang & Farn

5. Mom
6. Kim

کار گرفته‌اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر، تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشد. در این پژوهش، مؤلفه‌های گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری؛ متغیرهای مشاهده‌گر می‌باشند که با تکنیک تحلیل عاملی (مدل‌های اندازه‌گیری) تبدیل به متغیر مکنون (اشتراک‌گذاری دانش) می‌شوند. سپس با تکنیک تحلیل مسیر، روابط بررسی شده و در مورد تأیید و یا رد ارتباطات نتیجه‌گیری شده است.

حال در این مجال، پس از بیان اهمیت تحقیق، سؤالات تحقیق این‌گونه ارائه می‌شود:

سؤال اول: ارتباط میان متغیرهای مورد بررسی در تحقیق چگونه است؟

سؤال دوم: آیا کلیت مدل و روابط میان متغیرهای تحقیق در مدل معادلات ساختاری مورد تأیید است؟

سؤال سوم: آیا عامل‌های گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل مؤثر و تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند؟

سؤال چهارم: رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

ابیلی و همکاران^۳ (۲۰۱۱) به بررسی اثرات عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان پرداختند، نتایج حاکی از تأثیر معنی‌دار متغیرهای ساختار سازمانی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بوده است.

سؤال سوم: آیا عامل‌های گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل مؤثر و تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند؟

سرایوستاوا و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، در تحقیقی به بررسی ارتباط میان توانمندسازی رهبری در مدیریت گروه‌ها و اشتراک‌گذاری دانش، سودمندی و ثمربخشی و عملکرد گروه‌ها پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که توانمندسازی رهبری به‌صورت مثبتی با هر دوی اشتراک‌گذاری دانش و سودمندی و ثمربخشی گروه در ارتباط است که در برگشت، هر دوی آن‌ها به‌صورت مثبتی مرتبط با عملکرد هستند و اشتراک‌گذاری دانش نیز به‌خوبی توسط کارکنان درک شده بود.

سؤال چهارم: رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

اوزبیک و کیلی‌کارسلان‌توپلو^۵ (۲۰۱۱)، تحقیقی را با عنوان «رفتار اشتراک‌گذاری دانش کارکنان توانمند» انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل همبستگی داده‌ها نشان داد که همبستگی میان توانمندسازی و رفتار اشتراک‌گذاری دانش به‌صورت آماری معنی‌دار بوده و نشان می‌دهد که توانمندسازی به‌صورت مثبت با رفتار اشتراک‌گذاری دانش در ارتباط است.

پیشینه پژوهش

در مورد اشتراک‌گذاری دانش تاکنون مطالعات نسبتاً خوبی صورت گرفته است که در این مجال به نتایج برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای با عنوان بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی پیرامون اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات آموزش عالی دریافتند که اکثریت اعضای هیئت‌علمی نگرش نسبتاً مساعدی را به تسهیم دانش و تبادل آن با سایر همکاران خود در دانشگاه دارند و از عوامل تبیین‌کننده اشتراک‌گذاری دانش بوده است.

جاکوب و رودت^۱ (۲۰۰۷)، در مقاله‌ای باهدف توسعه فرایند اشتراک‌گذاری دانش و آزمون پرسشنامه موردنظر در میان ۵۳۰ نفر از پرستاران حرفه‌ای در آفریقای جنوبی، دریافتند که پرسشنامه طراحی شده دارای قابلیت اطمینان بالا می‌باشد و همه سؤالات و عوامل تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند. از نتایج جنبی پژوهش آن‌ها ارتباط مثبت فرایند اشتراک‌گذاری دانش با مقاصد مالی، متغیرهای جمعیت شناختی و فرهنگ سازمانی بوده است.

عباس‌زاده و لباف (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰، دریافتند که هفت عامل اصلی تبیین‌کننده موفقیت مدیریت دانش عبارت‌اند از: ایجاد دانش، یادگیری هوشمندانه، تشویق افراد دانشگر، فعالیت‌های دانش‌محور،

یاسین و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان بررسی اثرات عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش با استفاده از

3. Abili Bock & et al.

4. Srivastava & et al.

5. Özbebek & Kilicarslan Toplu

1. Jacobs & Roodt

2. Yassin & et al.

نامناسب بودن بار عاملی از تحلیل حذف شد. سایر سؤالات با توجه به بار عاملی، منطق طراحی و مفهوم آن‌ها، (گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری) نام‌گذاری شدند.

در این تحقیق، مؤلفه‌های گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری؛ متغیرهای مشاهده‌گر می‌باشند که با تکنیک تحلیل عاملی (مدل‌های اندازه‌گیری) تبدیل به متغیر مکنون (اشتراک‌گذاری دانش) شدند. این ۵ عامل در کل ۷۱/۳۴ درصد از واریانس متغیر مکنون (اشتراک‌گذاری دانش) را تبیین کرده‌اند، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۳۶ بوده که نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی است و شاخص کرویوت بارتلت برابر ۰/۰۰۰ است، به این مفهوم که فرض مخالف تأیید می‌شود، یعنی بین متغیرها همبستگی معنی‌دار وجود ندارد.

نتایج نمودار سنگ‌ریزه کتل تعداد مناسب عامل‌ها را به صورت تصویری نشان داد. یعنی همانند معیار کیزر، از طریق نمودار کتل می‌توانیم تعداد عامل‌ها را مشخص کنیم. در اغلب موارد، نتایج نمودار سنگ‌ریزه، مهر تأییدی بر نتایج کیزر است. نتایج نمودار نشان داد، ۵ عامل دارای مقادیر ویژه بالاتر از یک هستند، یعنی از ۱۷ گویه مربوط به مقیاس اشتراک‌گذاری دانش، قابل تقلیل به ۵ عامل می‌باشد.

اعتبار: در این پژوهش، برای تعیین روایی پرسشنامه، از دیدگاه‌های متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره نیز استفاده شد و با توجه به اجماع نظرات این پرسشنامه دارای روایی محتوایی می‌باشد، هم‌چنین شاخص GFI که یک شاخص مهم برای سنجش روایی است، در این پژوهش بیش از عدد ۰/۹۰ به‌دست‌آمده است. هم‌چنین برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که در نهایت ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۸ به دست آمد. با توجه به این که ضریب آلفای بیش از ۰/۷۰ قابل‌پذیرش است (مقیمی و صمدی مبارک‌کلائی، ۱۳۹۴: ۱۲۸)، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از پایایی بالا و قابل‌قبولی برخوردار است. در این پژوهش از روش‌های مختلف آمار توصیفی و استنباطی، به خصوص مدل معادلات ساختاری، از طریق نرم‌افزارهای آماری چون: SPSS و LISREL انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به آمار مشاهده شده از جداول توصیفی باید گفت؛ که در نمونه مورد مطالعه از نظر سن ۱۷٪ بین (۳۲-۲۵)، ۳۱٪ بین (۴۰-۳۳)، ۴۳٪ بین (۴۸-۴۱) و ۹٪ بین (۵۵-۴۹) سال، از نظر جنسیت ۳۹٪ زن و ۶۱٪ مرد، از این میان ۷٪ مجرد و ۹۳٪ متأهل، از نظر تحصیلات ۸٪ دیپلم، ۴٪ کاردانی و ۶۷٪ لیسانس و ۲۱٪ کارشناسی

ترویج نوآوری و خلاقیت، سیستم‌های اطلاعاتی و یادگیری مشارکتی.

رهنورد و صدر (۱۳۸۶)، به تحقیقی با عنوان «رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی» پرداختند، براساس یافته‌های این پژوهش تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود فناوری مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازه سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش و تفاوت در موقعیت ارتباط، رابطه معنی‌داری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش در دستگاه‌های دولتی دارای بودجه جاری استانی دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران و به طبع از آن کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بهمنیر را به‌عنوان شاهدهی تجربی را شامل می‌شود که در زمان تحقیق ۳۸۷ نفر بوده‌اند. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، نمونه آماری تحقیق حاضر برابر با ۱۹۳ نفر از کارکنان بوده که با روش‌های نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که پرسشنامه‌ها در میان آن‌ها توزیع شده و در نهایت تعداد ۱۷۲ پرسشنامه مناسب تجزیه و تحلیل آماری جمع‌آوری شده است.

براساس هدف تحقیق که تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده است، آزمون‌های مورداستفاده در تحقیق حاضر عبارت‌اند از: ۱. همبستگی به‌منظور تعیین روابط بین متغیرها و نیز محاسبه برخی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، ۲. مدل معادلات ساختاری به‌منظور تبیین کلیت و برزش معنی‌داری اثرات. ۳. آزمون بایومیثال، به‌منظور تعیین این‌که آیا متغیرهای موجود در ابزار پرسشنامه، توانایی اثرگذاری بر اشتراک‌گذاری دانش را داشته‌اند یا خیر؟ ۴. آزمون فریدمن به‌منظور رتبه‌بندی ابعاد اشتراک‌گذاری دانش. داده‌ها تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد تکمیل و جمع‌آوری شده است. پرسشنامه تحقیق از دو بخش مجزا تشکیل شده است، سؤالات ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش. در بخش اول این پرسشنامه از چهار سؤال جمعیت‌شناختی و بخش دوم نیز برای اشتراک‌گذاری دانش از پرسشنامه استاندارد (جاکوب و رودت، ۲۰۰۷)، با ۱۷ سؤال استفاده شد، هم‌چنین به‌منظور شناخت متغیرهای مشاهده‌گر، تحلیل عاملی اکتشافی بر روی سؤالات انجام گرفت. در تحلیل عاملی مرتبه اول، در مجموع ۵ عامل شناسایی شد. در این بین یک سؤال به علت

ارشد بوده‌اند.

سؤال اول: ارتباط میان متغیرهای تحقیق چگونه است؟

مشخص شد که تمام روابط تحقیق معنی‌دار است. این بدان معنی است که بین اشتراک‌گذاری دانش و (گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. میان بیشتر متغیرها با یکدیگر این ارتباط معنی‌دار یافت شد.

برای سنجش همبستگی میان متغیرها از آزمون پیرسون استفاده و همچنین مقادیر به‌دست آمده برخی از آماره‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نیز در ماتریس ارائه شده است. در آزمون همبستگی

جدول ۱. ماتریس همبستگی میان متغیرهای تحقیق

متغیرها	Mean	S.D.	۱	۲	۳	۴	۵
۱ گردآوری	۳/۵۷	۰/۷۵	۱				
۲ خود سودمندی	۳/۹۷	۰/۷۵	۰/۱۷۰*	۱			
۳ اهدای دانش	۳/۵۵	۰/۷۲	۰/۱۳۹	۰/۱۴۴	۱		
۴ جو سازمان	۳/۵۱	۰/۹۰	۰/۳۱۱**	۰/۲۶۴**	۰/۲۶۵**	۱	
۵ کنترل رفتاری	۳/۶۵	۰/۹۷	۰/۲۳۴**	۰/۲۱۸**	۰/۲۲۳**	۰/۱۹۸**	۱
۶ اشتراک‌گذاری دانش	۳/۶۴	۰/۵۵	۲/۶۱۹**	۰/۵۱۶**	۰/۵۵۵**	۰/۶۳۱**	۰/۵۷۲**

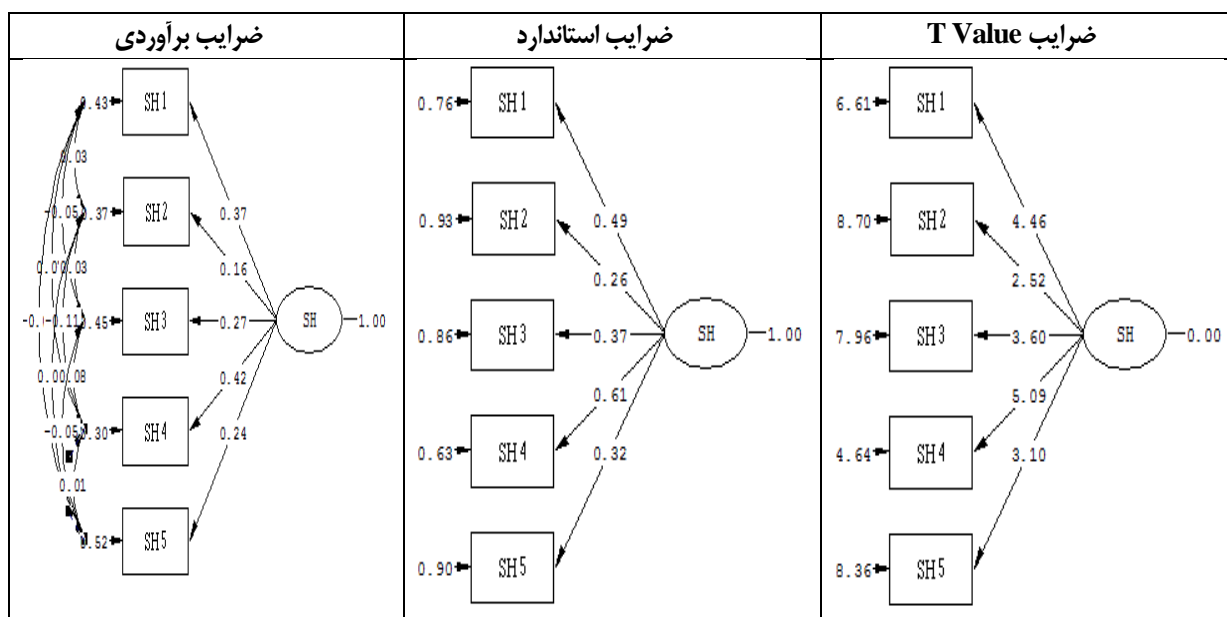
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

قرار می‌گیرد، از یک دیدگاه سنتی (مانند دیدگاه غیرتأییدی) (مانند استفاده از SPSS) که متعاقباً با یک ارزیابی تأییدی ابعادی، اعتبار همگرا، پایایی و اعتبار تفکیک‌کننده تحت اصول SEM (استفاده از نرم‌افزار LISREL تعاملی) تکمیل می‌شود. متعاقباً، آزمون الگوی ساختاری نیز به همراه SEM، به‌عنوان یک ارزیابی تأییدی از اعتبار قانونی به کار می‌رود. SEM برای تأیید الگوی ساختاری در یک نمونه تأییدی و برای تجزیه و تحلیل الگوهای جایگزین/ رقیب مورد استفاده قرار می‌گیرد (صمدی مبارک‌کلائی و صمدی مبارک‌کلائی، ۱۳۹۵ ب: ۷۶). شایان ذکر است که در مدل زیر برای هر یک از مؤلفه‌ها حروفی اختصاری در نظر گرفته شده است: گردآوری SH₁، خود سودمندی SH₂، اهدای دانش SH₃، جو سازمانی SH₄ و کنترل رفتاری SH₅.

سؤال دوم: آیا کلیت مدل و روابط میان متغیرهای

تحقیق در مدل معادلات ساختاری مورد تأیید است؟

در این پژوهش به‌منظور بررسی روابط علی بین متغیرها در این پژوهش، از مدل معادلات ساختاری و به خصوص نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری چهل سال قبل به‌وسیله کارل ژورسکوگ و داگ سوربوم، در میان محققان و پژوهشگران خدمات آزمایشی آموزشی ایجاد شد. طولی نکشید که به‌عنوان بهترین راه‌حل برای برآورد الگوهای ساختاری و نیز به‌عنوان یک برنامه رایانه‌ای آماری پیچیده که یادگیری و استفاده از آن دشوار است، تصدیق و اعلان شد. ارزیابی الگوی سنجش و اندازه‌گیری با استفاده از تجزیه و تحلیل عاملی، هم اکتشافی (EFA) و هم تأییدی (CFA) به انجام می‌رسد. در مورد نخست، EFA به‌عنوان یک دستورالعمل برای سنجش، تلخیص و پالایش مورد استفاده



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری پژوهش

شاخص باقیمانده شاخص‌های برازندگی تدریجی هستند و به این معنی است که آن‌ها الگوی هدف و موردنظر را با برازندگی یک الگوی خط صفر یا خط مبدأ مقایسه می‌کنند، به‌طور معمول با الگویی که در آن همه متغیرهای مشاهده شده که به‌منظور ناهمبسته بودن مفروض هستند، مقایسه می‌کنند (صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۵ ب: ۷۸-۷۷): شاخص (NFI) و شاخص برازش غیر نرمال (NNFI). در جدول ذیل مقادیر به‌دست آمده برای مدل نهایی و مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها قابل مشاهده است.

براساس پیشنهادهایی که می‌توان از تحقیقات پیشین به دست آورد (صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۵ الف: ۵۵)، شاخص‌های برازندگی زیرین برای این تجزیه و تحلیل انتخاب شده‌اند. چهارتا از این شاخص‌ها کاملاً شاخص‌های برازندگی هستند که برازش کلی الگو به داده‌ها را برای الگوهای ساختاری و سنجشی با یکدیگر مورد ارزیابی قرار می‌دهند. آزمون نیکویی برازش آماره مجذور کای (χ^2)، ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)؛ در حقیقت دو

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

مطلوبیت	مقدار	مقدار قابل اتکا	شاخص‌ها
تأیید مدل	۰/۰۷۷	$0.05 < P < 0/1$	P-value
تأیید مدل	۱/۹۳	$\chi^2/df < 3$	χ^2/df
تأیید مدل	۰/۰۷۴	$RMSEA \leq 0/10$	RMSEA
تأیید مدل	۰/۹۲	$NNFI > 0/9$	NNFI
تأیید مدل	۰/۸۹	$NFI > 0/9$	NFI
تأیید مدل	۰/۹۳	$AGFI > 0/9$	AGFI
تأیید مدل	۰/۹۸	$GFI > 0/9$	GFI
تأیید مدل	۰/۹۵	$CFI > 0/9$	CFI
تأیید مدل	۰/۹۵	$IFI > 0/9$	IFI

لذا، مدل تحقیق دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است چراکه $RMSEA$ کمتر از ۰/۱۰ و GFI و NFI نیز

در تحقیق حاضر $RMSEA = 0/074$ ، $GFI = 0/98$ ، $AGFI = 0/93$ و $NNFI = 0/92$ و $NFI = 0/89$ بوده است.

برای بررسی معنی‌دار بودن روابط میان متغیرها و چگونگی این تأثیر، از مدل استاندارد و ضرایب (T -Value)، استفاده می‌شود. در مورد معنی‌دار بودن اعداد، می‌توان گفت که آزمون فرضیات در سطح ۰.۹۵ انجام می‌شود و اعدادی معنی‌دار خواهند بود که بین ۱/۹۶ و ۱/۹۶- نباشند و اگر عددی بین ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار بگیرد، بی‌معنی خواهد بود.

بیشتر از ۰/۹۰ بوده. مقادیر به‌دست آمده در نگاره فوق نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است. با توجه به این‌که میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۷۴) کوچک‌تر از ۰/۱۰ است و هم‌چنین کای دو به درجه آزادی (۱/۹۳) نیز کوچک‌تر از ۳ است در نتیجه مدل دارای برازش و تناسب بالایی می‌باشد و مؤید آن است که روابط تنظیم شده متغیرها براساس چارچوب نظری تحقیق منطقی است.

جدول ۴. ضرایب استاندارد، معنی‌داری و برآوردی

اولویت اثر	تأیید/رد	ضرایب برآوردی	اعداد معنی‌داری	ضریب استاندارد	مسیر ارتباط
دوم	تأیید	۰/۳۷	۴/۴۶	۰/۴۹	گردآوری ← اشتراک‌گذاری دانش
پنجم	تأیید	۰/۱۶	۲/۵۲	۰/۲۶	خود سودمندی ← اشتراک‌گذاری دانش
سوم	تأیید	۰/۲۷	۳/۶۰	۰/۳۷	اهدای دانش ← اشتراک‌گذاری دانش
اول	تأیید	۰/۴۲	۵/۰۹	۰/۶۱	جوسازمانی ← اشتراک‌گذاری دانش
چهارم	تأیید	۰/۲۴	۳/۱۰	۰/۳۲	کنترل رفتار ← اشتراک‌گذاری دانش

با توجه به جهت‌دار بودن فرضیه‌ها، در آزمون‌های باینومینال زیر، حداقل نسبت مشاهده شده قابل قبول برای پذیرش فرضیات صفر ۰/۷۰ در نظر گرفته شده است. لذا، در آزمون‌های باینومینال جداول متعاقب، احتمالات مشاهده شده بیش از ۰/۷۰ نشان می‌دهند که فرضیه صفر تأیید می‌شود و اگر احتمال مشاهده شده کمتر از ۰/۷۰ باشد سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ نشان می‌دهد که فرضیه صفر مورد تأیید است.

همان‌گونه که در جدول فوق مشخص است روابط دارای ضریب استاندارد بالایی هستند، یعنی همه عوامل بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار و تبیین‌کننده آن هستند. در این میان جوسازمانی دارای بالاترین اثر (۵/۰۹) بوده است. یا به بیانی دیگر جوسازمانی به گونه بهتری توانسته است واریانس اشتراک‌گذاری دانش را تبیین کند.

سؤال سوم: آیا عامل‌های گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جوسازمانی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل مؤثر و تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند؟

جدول ۵. نتایج آزمون باینومینال فرضیات

متغیرها	فرضیات	فراوانی	احتمال مشاهده	احتمال	معنی‌داری	تأیید/رد فرضیه صفر
گردآوری	فرضیه صفر = عدم تأثیر گردآوری عوامل بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش	۷۹	۰/۵	۰/۷۰	۰/۰۰۰	رد
		۹۳	۰/۵			
خود سودمندی	فرضیه صفر = عدم تأثیر گردآوری عوامل بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش	۳۱	۰/۲	۰/۷۰	۰/۰۰۰	رد
		۱۴۱	۰/۸			
اهدای دانش	فرضیه صفر = عدم تأثیر گردآوری عوامل بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش	۷۳	۰/۴	۰/۷۰	۰/۰۰۰	رد
		۹۹	۰/۶			
جوسازمانی	فرضیه صفر = عدم تأثیر گردآوری عوامل بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش	۶۲	۰/۴	۰/۷۰	۰/۰۰۰	رد
		۱۱۰	۰/۶			
کنترل رفتاری	فرضیه صفر = عدم تأثیر گردآوری عوامل بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش	۴۹	۰/۳	۰/۷۰	۰/۰۰۰	رد
		۱۲۳	۰/۷			

جوسازمانی و کنترل رفتاری، همگی به‌عنوان عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش در اداره آموزش و پرورش شهر

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، با توجه به رد هر پنج فرضیه صفر، متغیرهای گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش،

به‌همین هستند.

سؤال چهارم: رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

به‌منظور رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش (گردآوری، خود سودمندی، اهدای دانش، جوسازمانی و کنترل رفتاری) از آزمون فریدمن استفاده می‌شود. برای انجام این آزمون

فرضیه آماری ذیل موردبررسی قرار می‌گیرد:

H0: رتبه‌بندی میانگین عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش باهم برابر است.

H1: حداقل یک زوج از رتبه میانگین عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش تفاوت معنی‌داری باهم دارند.

جدول ۶. میانگین رتبه‌های مربوط به مؤلفه‌ها

عوامل مورد بررسی	امتیاز رتبه	شماره اولویت	آماره‌های تحقیق
گردآوری	۲/۵۹	۴	درجه آزادی: ۴
خود سودمندی	۳/۵۸	۱	کی - مربع: ۵۹/۹۵
اهدا دانش	۲/۵۵	۵	تعداد پاسخ‌ها: ۱۷۲
جوسازمان	۲/۹۴	۳	سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰
کنترل رفتاری	۳/۳۱	۲	تأیید یا رد فرضیه: تأیید فرضیه

چنانچه که در جدول ملاحظه می‌شود، در ارتباط با عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش، براساس نظر پاسخگویان به ترتیب، اولویت عوامل ردیف ۲، ۵، ۴، ۱، ۳ بالاترین نمره را کسب کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دنیای پیرامون ما در حال پیشرفت سریع و غیرقابل تصور است و در این دنیای پیشرو ملت‌ها، جوامع و سازمان‌هایی هستند که باید سرعت فهم و تعامل خود را با جهان پیرامون کنترل کنند و علم و دانش خود را با دانش روز تطبیق دهند؛ اگر بتوانند هم‌قدم با دنیای امروز پیش رود قطعاً از مزایای این پیشرفت بهره خواهند برد و اگر نتوانند به‌سرعت خود بیفزایند قطعاً از سایرین جدا خواهند شد و در انزوا به سر خواهند برد. با توجه به این مهم محققان و دانش‌پژوهان در تمام حوزه‌های علمی به‌ویژه علوم انسانی در تلاش هستند تا استانداردها و ساختارهای مدیریت دانش را کاربردی کرده تا جوامع به دانش روز که به‌نوعی یک سرمایه استراتژی محسوب می‌شود دست یابند و بر دارایی‌های فکری و انسانی بیفزایند. با توجه به این اهمیت، تحقیق حاضر به تبیین عوامل اثرگذار بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران پرداخته است.

در تحقیق حاضر ابتدا یک مدل معادله ساختاری بومی شده برای اندازه‌گیری و تبیین عوامل اثرگذار بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش در مدارس اداره آموزش و پرورش استان مازندران در قالب یک کلیت یکپارچه ارائه و تأیید شده است که متغیرهای پنج‌گانه مورد مطالعه می‌توانند تبیین‌کننده فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی بوده و اثرات تبیینی هر کدام نیز به‌وضوح نشان داده شده

است. این امر به مدیران کمک خواهد کرد تا هرگونه تغییر و بهبود در فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی از طریق متغیرهای پنج‌گانه مورد مطالعه را به‌صورت مشخص پیگیری نمایند.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که متغیر گردآوری با مقدار ضریب مسیر ۰/۴۹ و مقدار t بالاتر از میزان حدنصاب معنی‌داری یعنی ۴/۴۶، تبیین‌کننده اشتراک‌گذاری دانش است. در آزمون باینومینال نیز آشکار شد متغیر گردآوری با ($Sig=0/000$) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان، به‌عنوان عامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش است.

تحلیل‌های انجام شده در تحقیق حاضر نشان داده است که متغیر خود سودمندی با مقدار ضریب مسیر ۰/۲۶ و مقدار t بالاتر از میزان حدنصاب معنی‌داری یعنی ۲/۵۲ تبیین‌کننده اشتراک‌گذاری دانش است. در آزمون باینومینال متغیر خود سودمندی نیز آشکار شده که این متغیر با مقدار ($Sig=0/000$) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان، به‌عنوان عامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش است.

از طرفی نیز متغیر اهدای دانش با مقدار ضریب مسیر ۰/۳۷ و مقدار t بالاتر از میزان مقدار آستانه معنی‌داری یعنی ۳/۶۰ به‌عنوان یکی از تبیین‌کنندگان اشتراک‌گذاری دانش معرفی شد. پس از بررسی وضعیت این متغیر از طریق آزمون باینومینال نمایان شد که متغیر اهدای دانش با مقدار ($Sig=0/000$) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان، وضعیت قابل قبولی را توانایی تأثیرگذاری بر اشتراک‌گذاری دانش دارد.

آزمون معادلات ساختاری در این تحقیق نشان داده است که متغیر جوسازمانی با مقدار ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۱ و مقدار t بالاتر از میزان حدنصاب معنی‌داری یعنی ۵/۰۹ تبیین‌کننده

حاصله از این پژوهش، موارد زیر به‌عنوان پیشنهادهایی مدیریتی برای بهبود وضعیت اشتراک‌گذاری دانش سازمانی ارائه می‌شود:

۱. به مدیران سازمانی پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و پخش بروشورهای آموزشی - علمی، کارکنان را در زمین شغلی‌ای که حضور دارند توانمند نموده و دانش مرتبط با آن‌ها را در اختیارشان قرار دهند، با این توصیف که وقتی کارکنان از لحاظ دانشی در سازمان به سطح بالایی از توانمندی دست یابند، به طبع سطح دانش بیشتری از خود به اشتراک می‌گذارند و میل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش دارند. ۲. با توجه به این که اگر دانش در سراسر سازمان به‌طور کارآمد توزیع شود، افراد در سراسر سازمان به ایده‌های استراتژیک مهم به‌جای دانش نگهداری شده دسترسی خواهند داشت، پیشنهاد می‌شود که میان کارکنان جلساتی با موضوع مبادله دانش و تجربه برگزار شود. همچنین برگزاری سمینارها و همایش‌ها سازمانی برای ارتقای سطح دانش و اشتراک‌گذاری آن اجرا شود. ۳. مدیران اداره آموزش و پرورش نه تنها باید کارکنان را در جریان امور قرار دهند، بلکه باید شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند به اطلاعات وسیع‌تری دسترسی داشته، با اهداف سازمان آشنا شده و بر ای‌شان مسلم شود که کارشان چه نقش مهمی در تحقیق هدف‌های سازمان دارد؛ ۴. یکی از عواملی که می‌تواند نقش مؤثری را در تمایل به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشد، ارتقای اعتماد درون سازمانی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا ایجاد سازوکارهای اعتماد ساز در سازمان، زمینه را برای توسعه اشتراک‌گذاری فراهم نمایند. ۵. مدیران باید از نظرات و پیشنهادها کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مشکلات استفاده نمایند (نظام پیشنهادهای گروه‌ها را در شرکت نهادینه نماید)؛ باید شرایطی را به وجود آورد تا کارکنان احساس کنند که مدیران به خلاقیت آنان نیاز دارند، ایده‌هایشان مورد توجه و بررسی قرار گرفته و به آن اهمیت داده می‌شود (تجربه‌های موفق کارکنان)؛ ۶. از دیگر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش سازمانی، استفاده از ساختارهای انعطاف‌پذیر و سامانه‌های مدیریتی و ارتباطی مناسب براساس گروه‌های مختلف کاری جهت تسهیل ارتباطات غیررسمی متقابل بین اعضای سازمان هست. ۷. برگزاری جلسات هفتگی، بررسی مسائل و مشکلات به‌صورت جمعی، استفاده از نظر سایر کارکنان. تشویق آن‌ها در جهت ارائه نظراتشان موجب افزایش توانمندی رفتاری و تسهیم دانش کارکنان خواهد شد (سبک مشارکتی رهبری کارکنان).

با توجه به مطالب اشاره شده در مقاله حاضر، موارد زیر به‌عنوان پیشنهادهایی برای انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر می‌تواند ارائه شد: ۱. بررسی روابط متغیرهای چون: رفتار شهروندی سازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

اشتراک‌گذاری دانش است و در میان متغیرها بیش‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. در آزمون بررسی وضعیت تأثیر متغیر جوسازمانی نیز آشکار شده که این متغیر با مقدار ($Sig=0/000$) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان، دارای وضعیت قابل قبول و مناسب در تأثیرگذاری بر اشتراک‌گذاری دانش است.

در نهایت نیز متغیر کنترل رفتار با مقدار ضریب مسیر $0/33$ و مقدار t بالاتر از میزان مقدار آستانه معنی‌داری یعنی $3/10$ به‌عنوان یکی از تبیین‌کنندگان اشتراک‌گذاری معرفی شد. پس از بررسی وضعیت تأثیرگذاری این متغیر از طریق آزمون باینومینال نمایان شد که متغیر کنترل رفتار با مقدار ($Sig=0/000$) و در سطح ۹۹ درصد اطمینان، به‌عنوان عامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش است.

از طرفی نیز نتایج آزمون رتبه‌بندی متغیرها یا فریدمن، نشان داد که از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش، براساس نظر پاسخ-گویان متغیر خودسودمندی بهترین رتبه و متغیر اهدای دانش کم-ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

مطالعات انجام شده در بستر اشتراک‌گذاری دانش، تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی کارکنان را به شکل‌های مختلفی تقسیم کرده‌اند. در تحقیق حاضر این عوامل بر اساس مدل جاکوب و رودت (۲۰۰۷)، مورد بررسی و آزمون تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفته است. تحلیل‌های انجام شده در تحقیق حاضر نشان داده است که متغیر گردآوری، خودسودمندی، اهدای دانش، جوسازمانی و کنترل رفتاری، هر کدام با شدت و ضعف خاص خود به‌عنوان تبیین‌کننده مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند، بر این اساس باید اشاره کرد که نمی‌توان نتایج این تحقیق را با یافته‌های تحقیقات دیگر تطبیق داد و مقایسه کامل کرد، اما یافته‌های تحقیق حاضر از لحاظ ارتباط، با برخی از یافته‌های محققانی چون: جاکوب و رودت (۲۰۰۷)، اوزبیک و کیلی کارسلان توپلو (۲۰۱۱)، عباس‌زاده و لیا (۱۳۹۲)، علی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹)، سرواستاوا و همکاران (۲۰۰۶)، رهنورد و صدر (۱۳۸۶)، هم‌خوانی و مطابقت دارد.

مدیریت دانش و فعالیت‌های مرتبط با آن، دارای کارکردهای متعددی در سازمان‌ها است که یکی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین آن‌ها افزایش توان رقابت سازمان در محیط رقابتی و خلق مزیت‌های رقابتی پایدار برای سازمان‌ها است و این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌محور که دانش کارکنان آن‌ها عامل اصلی ارائه محصول یا خدمت آن‌ها محسوب می‌شود، نمود بیشتری دارد. یکی از مشکلاتی که سازمان‌ها با آن مواجه می‌شوند، هنگام معرفی کردن مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری آن است. زیرا معرفی به کارکنان کمک می‌کند تا فهم مشترکی راجع به دانش، مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری آن داشته باشند. براساس یافته‌ها و نتایج

مستند به یافته‌های مقاله حاضر؛ ۳. تعیین و تبیین نقش عوامل مؤثر دیگر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی و ۴. اجرای مدل مفهومی تحقیق حاضر در زمان و مکان دیگر و مقایسه نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر.

اعتماد سازمانی، فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، حمایت سازمانی، معنویت سازمانی با اشتراک‌گذاری دانش سازمانی؛ ۲. تعیین و تبیین چگونگی تغییر در ویژگی‌های پنج‌گانه، به‌منظور اثرگذاری بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی،

منابع

- حسینی، سید مجتبی و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۱). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش: مطالعه نقش میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی. *فصلنامه علوم مدیریت*، ۷(۲۸)، ۱۰۹-۱۳۰.
- رهنورد، فرج‌اله و صدر، فاطمه (۱۳۸۶). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی. *فرا سوی مدیریت*، ۲(۸)، ۷۴-۵۱.
- صمدی میارکلائی، حمزه و صمدی میارکلائی، حسین (۱۳۹۲). نظریه‌ها و الگوهای ارتباط میان دانشگاه‌ها و صنعت در اقتصاد دانش بنیان. *فصلنامه علمی و ترویجی پارک‌ها و مراکز رشد*. ۳۵(۳)، ۷۰-۵۹.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان زن اداره آموزش و پرورش استان مازندران. *فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی*. ۱(۴)، ۱۰۶-۸۷.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۵ الف). بررسی اثرات استرس (تنیدگی) شغلی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در یک موسسه مالی اعتباری در استان مازندران. *نشریه علمی و پژوهشی ارگونومی*. ۴(۲)، ۵۹-۵۲.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۵ ب). تبیین شباهت‌ها و تفاوت‌های جنسیتی در رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسات مالی و اعتباری. *نشریه علمی و پژوهشی مطالعات زن و خانواده*، ۸(۳۳)، ۹۰-۶۳.
- عباس‌زاده، تادر و لباف، مرضیه (۱۳۹۲). شناسایی عوامل اصلی Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 1-26.
- Cavell, S. (2015). Knowing and Acknowledging. In Stanley Cavell, *Must We Mean What We Say?: A Book of Essays*. Cambridge University Press.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- De Jong, T. & Ferguson-Hessler, M. G. (1996). Types and qualities of knowledge. *Educational psychologist*, 31(2), 105-113.
- موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰. *فصلنامه علمی و پژوهشی رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار*، ۷(۳)، ۴۶-۳۳.
- علی‌زاده، ندا؛ پزشکی‌راد، غلامرضا و صدیقی، حسن (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی، *انجمن آموزش عالی ایران*، ۳(۲)، ۱۳۸-۱۲۷.
- قلی‌پور، رحمتا...؛ صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش. *نشریه علمی و پژوهشی مطالعات زنان دانشگاه الزهراء*، ۱۳(۴)، ۲۰۳-۱۸۱.
- قلی‌پور، رحمتا...؛ صمدی میارکلائی، حمزه و صمدی میارکلائی، حسین (۱۳۹۴ ب). ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی در پرتو تسهیم دانش. *نشریه علمی و پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران*، ۱۳(۳)، ۹۰-۸۷.
- کشاورزی، علی‌حسین و آخوندزاده، الهام (۱۳۹۱). شناسایی موانع تسهیم دانش، مورد مطالعه: دانشگاه شاهد. *چشم‌انداز مدیریت-دولتی*، ۱۰، ۳۵-۵۷.
- مقیمی، سید محمد و صمدی میارکلائی، حسین (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ارتقای سطح تسهیم دانش کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران. *فصلنامه علمی و پژوهشی رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار*، ۳(۳)، ۱۳۹-۱۱۹.
- Abili, K., Thani, F. N., Mokhtarian, F. & Rashidi, M. M. (2011). The role of effective factors on organizational knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1701-1706.
- Bamforth, k. (1991). Social and Psychological consequences of long wall coal thurst, E. L. and mining. *Human Relations*, 2, 53-58.
- Bukowitz, W.R. & Williams, R.L. (1999). *The Knowledge Management Field book*. Pearson Education Limited, London.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. & Lee, J. N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing:

- Hansen, S. & Avital, M. (2005). Share and share alike: The social and technological influences on knowledge sharing behavior. *Sprouts: Working papers on Information Systems*, 5(13), 1-19.
- Jarvenpaa, S. & Staples, D. (2000). The use of collaborative electronic media for information sharing: An exploratory study of determinants. *Journal of Strategic Information Systems*, 9, 129-134.
- Jacobs, E. & Roodt, G. (2007). The Development of Knowledge Sharing Construct to Predict Turnover Intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229-248.
- Kim, S. & Ju, B. (2008). An Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution. *Journal of Information Science Research*, 30, 282-290.
- Lee, K. C., Lee, S. & Kang, I. W. (2005). KMPI: measuring knowledge management performance. *Information & Management*, 42, 469-482.
- Mom, T. J. M., Van Den Bosch, F. A. & Volberda, H. W. (2007). Investigating managers' exploration and exploitation activities: The influence of top-down, bottom-up, and horizontal knowledge inflows. *Journal of Management Studies*, 44(6), 910-931.
- Mogotsi, I., Boon, J.A. & Fletcher, L. (2011). Knowledge sharing behavior and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *SA Journal of Information Management*, 13(1), 1-6.
- Nonaka I. & Takeuchi H. (1995). *the knowledge creating company, How Japanes companies Creat the Dynamics of Innovation*. Oxford university press.
- Nohr, H. (2002). *Informations qualityaetals instrument dees wis sens management, Arbeitspapier wis sens management*.
- Osterloh, M. & Frey, B. S. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms. *Organization science*, 11(5), 538-550.
- Özbebek, A. & Kilicarslan Toplu, E. (2011). Empowered Employees' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 69-76.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Garden City, New York: Doubleday & Company.
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W. & Borman, W. C. (2003). *Hiring for knowledge-based competition*. In S. E. Jackson, M. A. Hitt & A.S. Denisi (Eds.), *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management* (pp. 155-176).
- Srivastava, A., Bartol, K. M. & Locke, E.A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Turban, E., Leidner, D., Mclean, E. & Wetherbe, J. (2006). *Information Technology for Management, Transforming Organizations in the Digital Economy*. 5th Ed, John Wiley & Sons Inc.
- Wakefield, R.L. (2005). Identifying knowledge agents in a KM strategy: the use of the structural influence index. *Information & Management*, 42(7), 935-945.
- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.
- Yassin, F., Salim, J. & Sahari, N. (2013). The influence of organizational factors on knowledge sharing using ICT among teachers. *Procedia Technology*, 11, 272-280.
- Yang, S-C. & Farn, C-K. (2007). Exploring tacit knowledge sharing intention and behavior within workgroup from the perspectives of social capital and behavioral control. *PACIS 2007 Proceedings*, 38, 517-530.