

ارائه مدلی برای دانش افزایی سازمانی در سازمان های آموزشی

سید نورالدین شریعت کیایی^۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۱

تاریخ وصول: ۹۷/۶/۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی به منظور دانش افزایی سازمانی در سازمان های آموزشی بود. روش پژوهش توصیفی با هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری مدیران، معاونان و کارشناسان سازمان های آموزشی غیردولتی شهرستان لاهیجان به تعداد ۱۹۸۰ نفر بودند که براساس جدول کرجسی و مورگان ۲۶۸ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه های: اعتماد سازمانی مک آلیستر (۱۹۹۵)، فناوری اطلاعات لیو و همکاران (۲۰۱۳)، یادگیری سازمانی دونات و پابلو (۲۰۱۵)، یادگیری سازمانی یو و همکاران (۲۰۱۳)، فناوری اطلاعات لیو و همکاران (۲۰۱۳)، تسهیم دانش فیلیس و همکاران (۲۰۰۰)، دانش افزایی سازمانی از پرسشنامه لی و چوی (۲۰۰۳) انجام شد و برای متغیرهای قابلیت حل مسئله و توسعه حرفه ای از پرسشنامه های محقق ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل عاملی و فن مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SMART PLS استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که تأثیر تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله بر دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. تأثیر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله بر تسهیم دانش مثبت و معنادار است. تأثیر یادگیری سازمانی، اعتماد، فناوری اطلاعات، توسعه حرفه ای و رهبری دانش بر جذب دانش مثبت و معنادار است. اما تأثیر قابلیت حل مسئله بر جذب دانش معنادار نیست. تأثیر اعتماد، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه ای بر قابلیت حل مسئله مثبت و معنادار است. اما تأثیر رهبری دانش بر قابلیت حل مسئله معنادار نیست. در مجموع نتایج نقش متغیرهای اعتماد، فناوری اطلاعات، رهبری دانش، توسعه حرفه ای، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسئله و تسهیم دانش در دانش افزایی سازمانی را مورد تأیید قرار می دهد و بر این اساس الگویی برای دانش افزایی سازمانی در سازمان های آموزشی ارائه گردید.

کلید واژه ها: دانش افزایی سازمانی، سازمان های آموزشی، فناوری اطلاعات، تسهیم دانش، یادگیری سازمانی

^۱ . کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن (مدر مسئول)
z.asgharpour94@gmail.com

مقدمه

در اقتصاد امروزی سرمایه و نیروی کار نمی تواند به تنهایی متضمن بقا و موفقیت یک سازمان باشد و دانش به عنوان منبع کلیدی در بقاء و رشد سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است، آنچه که حائز اهمیت است این است که بدون دانش و اطلاعات کافی از محیط داخلی و خارجی سازمان، ادامه حیات یک سازمان با مشکلات فراوانی روبه رو می شود. از اینرو دانش افزایی سازمانی به یکی از مهمترین دغدغه های مدیران تبدیل شده است (باتلت^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). امروزه سازمان ها دریافته اند که نیروی محرکه اصلی توسعه، دانش است و دانش به عنوان مهم ترین عامل مورد نیاز سازمان ها جهت تعالی و برتری در محیط رقابتی در نظر گرفته می شود. یکی از مهم ترین مفروضات در بحث دانش آفرینی سازمانی این است که ساخت دانش، نیازمند فعالیت های مشارکتی است. بر مبنای این تصور، مشارکت افقی اعضای سازمان لازمه ایجاد دانش سازمانی است (تتو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

دانش افزایی منبع کلیدی نوآوری در هر سازمان می باشد (گریمسدوتیر و ادواردسون^۳، ۲۰۱۸). عامل حیاتی در بحث دانش افزایی تولید و انتشار اطلاعات و تفسیر اطلاعات پردازش شده و تبدیل آنها به دانش است. تولید دانش به توانایی سازمان ها در ایجاد ایده ها و راه حل های نوین و مفید اشاره دارد. سازمانها با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و کنونی با روش های مختلف به خلق واقعیت و مفاهیم جدید می پردازند. در حقیقت دانش افزایی سازمانی فرآیند مهمی است که در آن انگیزه، تلقین، تجربه و شانس، نقش مهمی ایفا می کنند (روتن^۴، ۲۰۱۷).

مبانی نظری

سازمان ها در مواجهه با تغییرات فراوان و چشم گیر در محیط های رقابتی تحت فشار زیادی برای تغییر به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند تا در فضای کسب و کار موفقیت لازم را به دست آورند و به بقای خود ادامه دهند. اعضای سازمان، به خصوص مدیران و کارشناسان، به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی، بر کسب، حفظ و توسعه مزیت رقابتی سازمان بسیار موثر هستند (استاورو^۵، ۲۰۰۶). نتایج تحقیقات پیشین نشان داده اند که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمان می گردد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۰). بسیاری از سازمان ها پس از مواجهه با محیط غیر مطمئن و غیر قابل پیش بینی کسب و کار توجه خاص خود را به سوی توسعه سیستم های مدیریت دانش متمرکز نموده اند تا از این طریق پایه های رقابت پذیری موثر را در آینده برای شرکت خود فراهم آورند. سازمان های پیشرو زیادی در جهان به اهمیت مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین در مدیریت کسب و کار پی برده و اقدام به پیاده سازی آن نموده اند. بهره مندی از رویکردی پویای استراتژی سازی مدیریت دانش مستلزم شناخت دقیق و لحظه به لحظه از وضعیت دانشی سازمان است (میرسپاسی، ۱۳۹۱). در واقع یکی از مهم ترین چالش ها در این زمینه فرآیند کسب، کنترل و توسعه دانش مورد نیاز جهت برخورداری از پشتوانه های قوی در تصمیم گیری ها است (نیک مهر و درودچی، ۱۳۹۲). پژوهش های ژنگ و همکارانش، نشان داده که کسب دانش و به اشتراک گذاری آن در نوآوری و توسعه محصول و افزایش کارایی منجر می شود (ژنگ و همکاران،

1 . Bathelt

2 . Teo

3 . Glimsdottir

4 . Rutten

5 . Stavrou

۲۰۱۰). دانش یکی از منابع مهم سازمان ها و شرکت ها برای رسیدن به مزیت های رقابتی است و به دلیل پویا بودن نیازمند مدیریت دقیق است (ماسا و تستا^۱، ۲۰۱۳). ما اگرچه به طور سنتی، سرمایه ها را مشخص و ملموس می دانیم، اما سرمایه ی دانش را نمی توان به راحتی تعریف کرد. دانش به شکل های پویا و نیز انباشته و ایستا قابل تصور است (رحمان سرشت، ۱۳۹۴). داشتن کارکنانی با دانش بالا، امروزه از نیازهای اساسی سازمان ها و شرکت های بزرگ است و در صورت بهره گیری از دانش افزایی می توانند در میدان رقابت در پی تلاش برای متمایز ماندن و پیشرفت باشند. کار انجام شده توسط کارکنان به جای اینکه به نیروی بازوی آنها وابسته باشد به دانش آنها متکی است، این بدین معناست که دانش افزایی و استفاده از دانش یکی از مهمترین فعالیتهای هر فرد در هر سازمان است. بنابر این با توجه به اهمیت دانش و دانش افزایی سازمانی در پژوهش حاضر مدلی برای دانش افزایی سازمانی در سازمان های آموزشی ارائه شده است. این مدل از متغیرهای اعتماد، فناوری اطلاعات، توسعه حرفه ای، رهبری دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله و تسهیم دانش تشکیل شده است.

اعتماد سازمانی

اعتماد هم مقدمه ای برای کنش جمعی موفق است و هم محصول فرعی عمل جمعی موفق می باشد، گروه های کاری که بطور موفقیت آمیزی یک پروژه را به پایان می رسانند احتمال دارد که اعتماد بیشتری از خود نشان دهند، که این به نوبه خود سبب تلاش های گروهی پیچیده تر و بیشتری می شود. اعتماد بین یک سازمان و زیرمجموعه های آن، و بین اعضای سازمان اثر مستقیمی بر جریان ارتباطات در سازمان دارد و در نتیجه حجم دانش در داخل واحدهای سازمان و همچنین بین واحدها و شعبات سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (دلانگ و فهی^۲، ۲۰۰۰). آبرامز، کراس، لسر و لوین^۳ (۲۰۰۳) تأکید می کنند که شبکه میان فردی غیررسمی، ابزار اصلی کارکنان برای جستجوی داده و حل مسائل پیچیده می باشد. آنها تصور می کنند که اعتماد میان فردی، یک سازوکار مهم در دانش افزایی سازمانی است.

فناوری اطلاعات

عوامل بسیار زیادی وجود دارند که موجب موفقیت سازمان ها در دانش افزایی سازمانی می شود. اما شاید یکی از مهمترین عوامل مؤثر، گسترش زیرساختهای مناسب فناوریهای اطلاعاتی باشد. استفاده از اینترنت، اینترنت، پست الکترونیک، پست صدا، دورنگار، کنفرانس رادیویی / تلویزیونی و کامپیوتری نمونه هایی از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی هستند که در سازمان های دانش محور مورد استفاده قرار می گیرند و از این لحاظ آن ها را به سازمان های الکترونیک تبدیل می کند. استفاده از این فناوری ها موجب می شود که سطوح سلسله مراتبی دیگر نتواند ارتباطات سازمانی را محدود نماید. کارکنان سازمانی می توانند فوراً و در هر زمانی به هر شخصی و با هر جایی به برقراری ارتباط بپردازند (سکاردامالیا و بریتر^۴، ۲۰۱۴). این فناوری ها موجب توانمند شدن سازمان های دانش محوری شوند و به عنوان موثرترین وسیله جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال و اشاعه دانش محسوب می گردند

1. Massa & Tsesta

2. De Long & Fahey

3. Ablams, Closs, Lesser & Levin

4. Scardmalia & Bereiter

توسعه حرفه‌ای

توسعه حرفه‌ای کارکنان یک فرآیند سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت شغلی است. مسئله ذاتی در این فرآیند کسب مهارت‌هایی است که موجب پیشرفت کارکنان در حوزه‌های آموزشی، کاربردی، و تحقیقاتی می‌شود (استوارت^۱، ۲۰۱۴). همچنین بر طبق نظر گاف، توسعه کارکنان عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علائق، بهبود شایستگی‌ها، و به عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای آنان. این تعریف به قدری وسیع و گسترده است که شامل هر نوع فعالیتی می‌شود که در نهایت منجر به توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان می‌گردد. از منظری دیگر، توسعه کارکنان بخشی از یادگیری مادام‌العمر کارکنان می‌باشد و در واقع مؤلفه اساسی تغییرات و تحولی است که در سازمان‌ها در حال رخ دادن است. توسعه کارکنان یک فرآیند آموزشی یا بازآموزی حرفه‌ای است که کارکنان متعهد به انجام آن می‌باشند (مک‌گریف^۲، ۲۰۰۱). به اعتقاد کوکرل^۳ (۲۰۱۱) توسعه کارکنان به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌گردد. نتایج توسعه کارکنان نیز در بهبود دانش کارکنان و همچنین نتایج یادگیری کارکنان منعکس می‌گردد.

رهبری دانش

میسی^۴ و همکاران (۲۰۱۲) رهبری دانش محور را هر نگرش یا عملی که دانش جدید و با اهمیت را در روش‌هایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج می‌کند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد تعریف می‌کنند. رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند (دوناتی و دپابلو^۵، ۲۰۱۵). رهبری کارآمد و اثربخش دانش سازمانی به منظور کنترل بهتر منابع انسانی، مالی و سایر منابع و همچنین توسعه دانش محور، ویژگی و هدف اصلی سازمان هوشمند است (ژانگ^۶، ۲۰۱۵). لاکشمن و پارت^۷ (۲۰۰۸) اظهار کردند که رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند. رهبری برخلاف اعمال نفوذ در رفتارهای کارکنان، الهام‌بخشی و بهبود روابط انسانی، به منزله محرک ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری سازمان در نظر گرفته می‌شود. دانشمندان معاصر مدیریت غالباً بر اثربخشی تأکید دارند که به وسیله کسب، توسعه و به کارگیری، دانش ایجاد می‌شود و اعتقاد دارند که کسب دانش جدید به چگونگی تحول سازمان‌ها و فعالیت‌های رهبری بستگی دارد و موجب سازگاری با تغییر شرایط سازمانی می‌شود (لاکشمن، ۲۰۰۹). رهبران دانش ویژگی‌های خاصی را از خود نشان می‌دهند که عبارتند از: مهارت‌های گردآوری دانش، سازمان‌دهی، طبقه‌بندی و ارتباط سازمانی. ضمن آنکه از سایر مهارت‌های پیشرفته مانند فناوری اطلاعات در دستیابی به موفقیت‌هایشان بهره می‌برند. اگر چه امروزه برای سازمانها غیرممکن است که دانش خود را بدون استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی قابل نفوذ نمایند؛ اما همواره این انتظار از مدیران می‌رود که پیش از هر چیز

1. Stewart

2. MCgreef

3. Cockrell

4. Mabey

5. Donate & de Pablo

6. Zhang

7. Lakshman. & Parente

دیگری از مهارت های ضروری مدیریت برخوردار باشند و مذاکرات و ارتباطات مبتنی بر شبکه را با به پای ارتباطات چهره به چهره به پیش ببرند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

جذب دانش

مزیت رقابتی سازمان ها بیش از آنکه وابسته به منابع فیزیکی آن ها باشد، به دانشی که در اختیار آن هاست بستگی دارد. خارج از مرزهای سازمانی منابعی از دانش وجود دارند که سازمان ها با بهره گیری از آن ها می توانند قابلیت های رقابتی خود را توسعه دهند یا قابلیت های نوینی را خلق کنند (اولسن و جوهانسن^۱، ۲۰۰۳). کارکنان با توانایی بالا در جذب دانش، سطح جذب دانش سازمان را بهبود می بخشد و به بهبود نوآوری در عملکرد سازمان کمک می کنند (کوستوپولوس^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). جذب دانش در واقع، یادگیری سازمان از محیط است؛ نوعی یادگیری که به جای تاکید بر دانش آفرینی از طریق تجربه درون سازمانی، به یادگیری از منابع دانش موجود در محیط توجه می کند. سازمانها از این رو به جذب دانش علاقه مند می باشند تا به وسیله آن کارائی فرایند های خود را افزایش دهند، اثربخشی و کیفیت خدمات خود را بهتر کنند و برای مشتریان خود راه حل ها و محصولات ابتکاری فراهم کنند. از اینرو مشارکت جذب دانش در موفقیت کلی سازمانها به طور گسترده ای مورد تصدیق قرار گرفته است (وان دن بوش و همکاران، ۱۹۹۹).

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی عبارت از افزایش توان سازمان برای انجام کارهای مؤثر و کاراست (آرگوت، ۲۰۱۲). سازمانها برای اینکه بتوانند به بقای خود ادامه دهند سرعت یادگیریشان باید بیشتر از درجه تغییرات محیطی باشد و این امر اهمیت یادگیری سازمانی را بیشتر نمایان می سازد. باید دانست که سازمانها به عنوان مجموعه ای از افراد و گروه های انسانی در معرض تحولات سریع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیت های خود آموخته هایی را کسب می کنند. کووادا (۱۹۹۸) یادگیری را به عنوان فرآیند خلق و اکتساب دانش، تفسیر اطلاعات، انتقال و توزیع و نگهداری دانش در حافظه سازمانی تعریف می کند. اخیراً، صاحب نظران دریافته اند که چنین قابلیت های یادگیری سازمانها را قادر می سازد تا دانش استراتژیک از کارآفرینی های گذشته و اعمال استراتژیک به اشتراک گذاشته و منجر به مزایای رقابتی و عملکردی شود (آندرسون، کوین و سلوین^۳، ۲۰۰۹؛ هسو^۴، ۲۰۱۴).

قابلیت حل مسأله

حل مسأله به عنوان یک فرایند شناختی- رفتاری در نظر گرفته شده است که می تواند در حکم ابزار مهمی برای مواجهه با بسیاری از مشکلات موقعیتی و حل آن ها مورد استفاده قرار گیرد. حل مسأله ۱- باعث می شود پاسخ های بالقوه مؤثر برای موقعیت مشکل زا فراهم شود. ۲- احتمال انتخاب مؤثرترین پاسخ را از میان پاسخ های متعدد افزایش می دهد. چون^۵ معتقد است امروزه در تمامی فعالیت ها، صاحبان امر به سوی مهارتهای تفکر سطح بالا و حل مسأله چه در حیطه عمومی و

¹ Johannessen & Olsen

² Kostopoulos

³ Anderson, Covin & Slevin

⁴ Hsu

⁵ Channon

چه در حیطه فناوری، خواه در فعالیت های سالم و خواه در فعالیت های مسأله دار فرا خوانده می شوند. در اغلب جوامع، همه بر این عقیده اند که باید بر افزایش مهارت های حل مسأله تأکید شود (باباپور خیرالدین، ۱۳۸۲).

تسهیم دانش

یکی از مهمترین اولویتهای اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است (کینگ، ۲۰۰۶؛ گارسیا پرز و آیرز، ۲۰۱۵). تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده اما ارزش آفرین مدیریت دانش، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است (منصوری و همکاران، ۱۳۹۰). در اقتصاد نوین، دانش به عنوان عامل راهبردی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار یک قدرت محسوب می شود، اما صرف برخورداری از دارایی های دانشی، قدرت آفرین و ارزش آفرین نیست، بلکه تسهیم و اشتراک آن با دیگر اعضای درون سازمانی و برون سازمانی زمینه خلق دارایی های دانشی جدید و ارزش آفرین را فراهم خواهد ساخت (قلی زاده، ۱۳۸۹). در این راستا، گام نخست در فرآیند دانش-افزایی سازمانی این است که محیط و بسترهای لازم برای تسهیل و تسریع اشتراک دانش بین افراد و گروه ها در سازمان فراهم شود (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۶).

مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

همانطور که در شکل ۱ مشاهده می شود پژوهش های متعددی رابطه بین متغیرهای پژوهش را مورد بررسی قرار داده اند. اما تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباط این متغیرها با یکدیگر در چارچوب مدل معادلات ساختاری نپرداخته است. این پژوهش پس از بررسی پژوهش های پیشین مدل مفهومی پژوهش تدوین شده است (شکل شماره ۱). همانطور که ملاحظه می شود در این مدل اعتماد، فناوری اطلاعات، توسعه حرفه ای و رهبری دانش به عنوان متغیرهای مستقل، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله و تسهیم دانش به عنوان متغیرهای میانجی و دانش افزایی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. فرضیه های پژوهش حاضر به صورت زیر می باشد:

فرضیه ۱: اعتماد بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله تأثیر دارد.

فرضیه ۲: فناوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله تأثیر دارد.

فرضیه ۳: توسعه حرفه ای بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله تأثیر دارد.

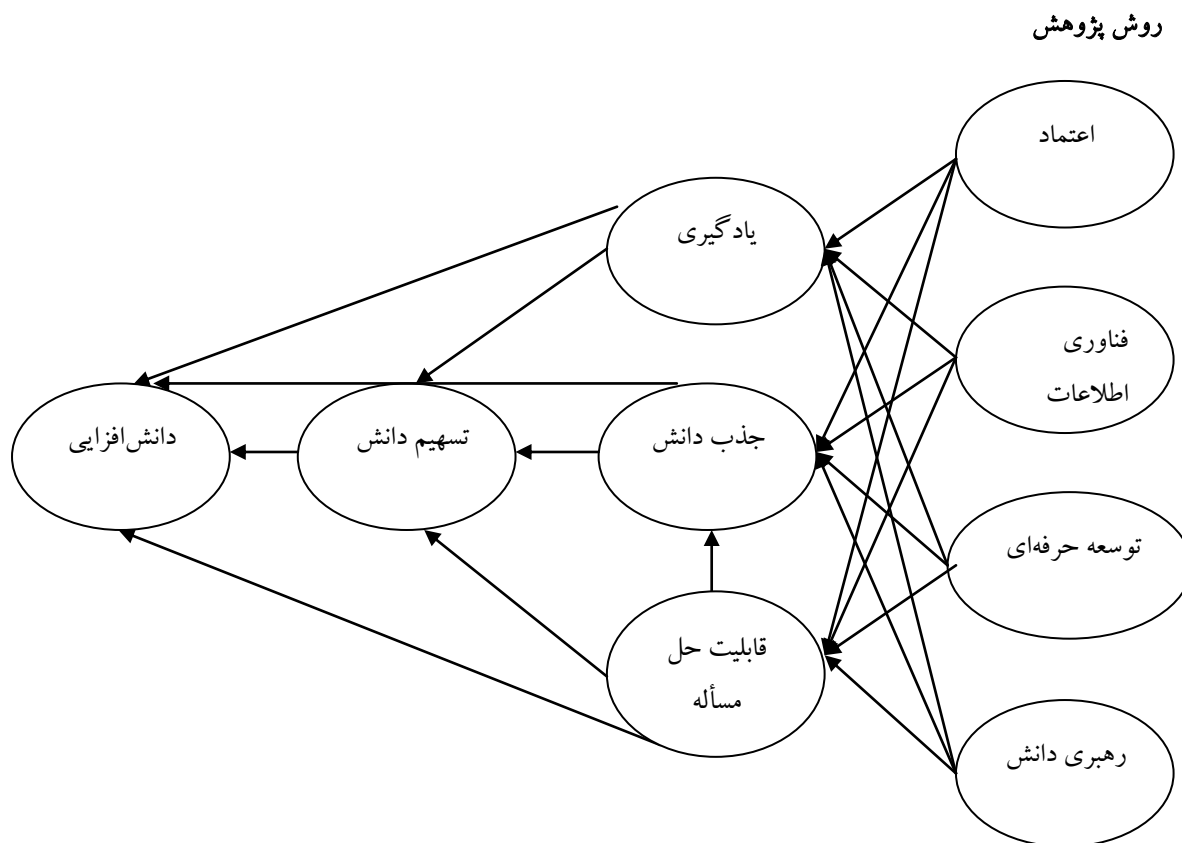
فرضیه ۴: رهبری دانش بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله تأثیر دارد.

فرضیه ۵: یادگیری بر جذب دانش، تسهیم دانش و دانش افزایی تأثیر دارد.

فرضیه ۶: قابلیت حل مسأله بر جذب دانش، تسهیم دانش و دانش افزایی تأثیر دارد.

فرضیه ۷: جذب دانش بر تسهیم دانش و دانش افزایی تأثیر دارد.

فرضیه ۸: تسهیم دانش بر دانش افزایی تأثیر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش شناسی پژوهش یکی از مبانی اساسی هر پژوهش است. روش تا اندازه زیادی متأثر از موضوع و ماهیت پژوهش، اهداف، سوال و یا فرضیه پژوهش و نیز زمینه و شرایط خاص مطالعه می باشد. روش پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع معادلات ساختاری به روش کمترین مجذورات جزئی است؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش مدیران، معاونان و کارشناسان سازمان های آموزشی غیردولتی در شهرستان لاهیجان به تعداد ۱۹۸۰ نفر بودند. محقق ۲۹۰ نفر را با استفاده از روش تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی جهت بررسی و جمع آوری داده های تحقیق انتخاب نمود. نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه های پژوهش بر روی آنها اجرا شد. از ۲۹۰ پرسشنامه، پرسشنامه های ناقص حذف شدند و در نهایت ۲۶۸ پرسشنامه وارد تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، در سطح استنباطی به منظور اثبات یا رد فرضیه های پژوهش و یافتن روابط خاص میان متغیرهای جامعه از آزمونهای تحلیل عاملی تاییدی، معادله های ساختاری به تحلیل

جامعه پرداخته شده است. در راستای تحلیل داده ها از تحلیل عاملی و تحلیل مسیر و برای طراحی مدل از نرم افزار SMART PLS استفاده شد.

برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه های زیر استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه ها، ابتدا بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری به صورت آزمایشی اجرا شد. با بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت و بر کل حجم نمونه پژوهش اجرا گردید.

اعتماد سازمانی: برای اندازه گیری اعتماد سازمانی از پرسشنامه مک آلیستر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه از ۵ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ به دست آمد که نشان از پایایی بالای پرسشنامه است.

فناوری اطلاعات: برای اندازه گیری فناوری اطلاعات از پرسشنامه لیو و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۶ به دست آمد.

توسعه حرفه ای: برای اندازه گیری توسعه حرفه ای از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۵ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ به دست آمد.

رهبری دانش: برای اندازه گیری یادگیری سازمانی از پرسش نامه دونات و پابلو (۲۰۱۵) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ به دست آمد.

یادگیری سازمانی: برای اندازه گیری یادگیری سازمانی از پرسشنامه یو و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ به دست آمد.

جذب دانش: برای اندازه گیری فناوری اطلاعات از پرسشنامه لیو و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه گیری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ به دست آمد.

قابلیت حل مسأله: برای اندازه گیری قابلیت حل مسأله از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۳ به دست آمد.

تسهیم دانش: برای اندازه گیری تسهیم دانش از پرسشنامه فیلیس و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه از ۵ گویه تشکیل شده است. گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۲ به دست آمد.

دانش افزایی سازمانی: برای اندازه گیری دانش افزایی سازمانی از پرسشنامه لی و جوی (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ گویه است. گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری شدند. ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته ها

جدول ۴: ماتریس همبستگی و جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

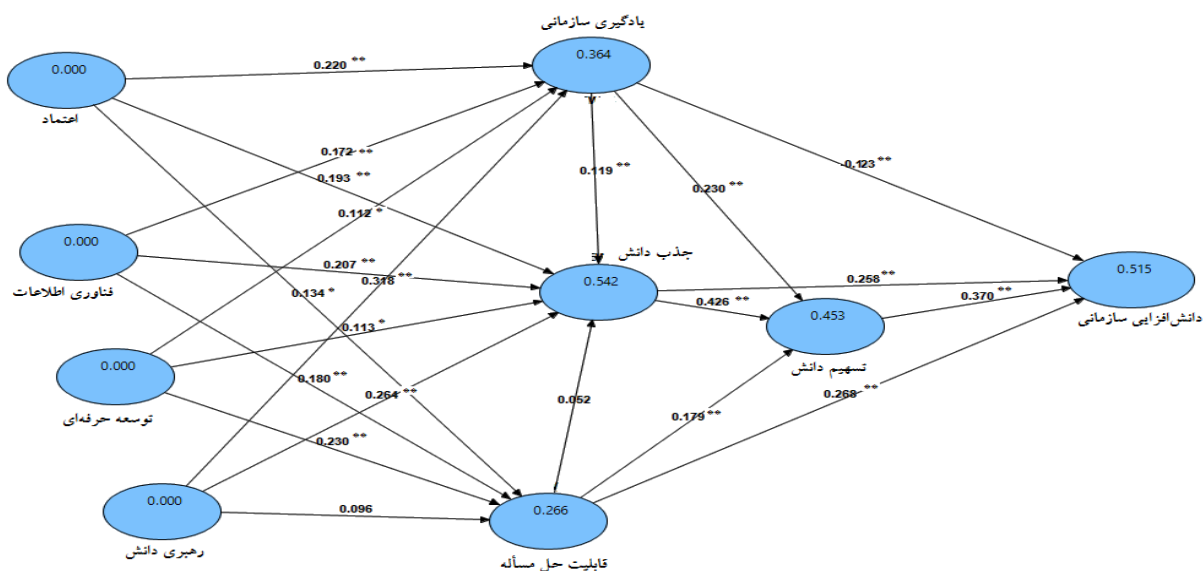
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. اعتماد	۳/۰۱	۰/۷۸	۰/۸۶								
۲. فناوری اطلاعات	۳/۰۶	۰/۹۴	۰/۴۴**	۰/۷۶							
۳. توسعه حرفه ای	۲/۹۸	۰/۹۱	۰/۴۵**	۰/۵۵**	۰/۷۳						
۴. رهبری دانش	۲/۹۳	۰/۸۴	۰/۵۴**	۰/۵۶**	۰/۵۰**	۰/۷۹					
۵. یادگیری سازمانی	۳/۰۳	۰/۷۷	۰/۵۱**	۰/۴۱**	۰/۴۱**	۰/۵۵**	۰/۸۶				
۶. جذب دانش	۳/۱۱	۰/۸۲	۰/۵۸**	۰/۵۷**	۰/۵۲**	۰/۵۴**	۰/۵۱**	۰/۷۷			
۷. قابلیت حل مسأله	۲/۹۶	۰/۸۰	۰/۳۸**	۰/۴۲**	۰/۴۴**	۰/۴۰**	۰/۳۰**	۰/۴۰**	۰/۷۴		
۸. تسهیم دانش	۳/۰۸	۰/۸۲	۰/۵۵**	۰/۵۶**	۰/۴۹**	۰/۵۱**	۰/۵۰**	۰/۶۱**	۰/۴۲**	۰/۷۶	
۹. دانش افزایی سازمانی	۳/۱۴	۰/۷۹	۰/۴۸**	۰/۵۴**	۰/۴۸**	۰/۵۰**	۰/۳۷**	۰/۵۸**	۰/۵۲**	۰/۶۱**	۰/۷۳

توجه: اعداد روی قطر ماتریس همبستگی جذر میانگین واریانس استخراج شده می باشند.

با توجه به جدول ۴ جذر میانگین واریانس استخراج شده تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از همبستگی آنها با متغیرهای دیگر است. بنابراین ملاک دوم بررسی روایی واگرا متغیرهای پژوهش برقرار است. علاوه بر این اعداد زیر قطر ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرها گزارش شده است. همان طور که ملاحظه می شود ضریب همبستگی اعتماد با فناوری اطلاعات، توسعه حرفه ای، رهبری دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی فناوری اطلاعات با توسعه حرفه ای، رهبری دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی توسعه حرفه ای با رهبری دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی رهبری دانش با یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی یادگیری سازمانی با جذب دانش، قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی جذب دانش با قابلیت حل مسأله، تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی قابلیت حل مسأله با تسهیم دانش و دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی تسهیم دانش با دانش افزایی سازمانی مثبت و معنادار است.

آزمون الگوی ساختاری

برای پیش‌بینی دانش‌افزایی سازمانی، الگوی مفهومی پیشنهاد شده با استفاده از روش حداقل مجذورات آزمون شد. همچنین از روش بوت استراپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. اعداد داخل دایره واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش هستند.



شکل ۲: الگوی اولیه آزمون شده دانش‌افزایی

در جدول ۵ برآورد ضرایب مسیر و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش گزارش شده است. اعداد داخل پرانتز ضرایب تبیین شده هستند.

جدول ۵: ضرایب مسیر واریانس تبیین شده

متغیرها	ضرایب مسیر	واریانس تبیین شده
به روی دانش‌افزایی سازمانی از: تسهیم دانش یادگیری سازمانی جذب دانش قابلیت حل مسأله	۰/۳۷** (۶/۹۵) ۰/۱۲* (۲/۴۳) ۰/۲۶** (۴/۶۸) ۰/۲۶** (۵/۰۸)	۰/۵۱
به روی تسهیم دانش از: یادگیری سازمانی جذب دانش قابلیت حل مسأله	۰/۲۳** (۳/۵۲) ۰/۴۳** (۶/۶۰) ۰/۱۸* (۳/۲۲)	۰/۴۵
به روی جذب دانش از: یادگیری سازمانی	۰/۱۷** (۲/۳۹)	۰/۵۴

	<p>۰/۰۵(۰/۹۱۴)</p> <p>۰/۱۹** (۳/۰۴)</p> <p>۰/۲۱** (۴/۴۷)</p> <p>۰/۱۱* (۲/۰۶)</p> <p>۰/۲۶** (۳/۹۱)</p>	<p>قابلیت حل مسأله</p> <p>اعتماد</p> <p>فناوری اطلاعات</p> <p>توسعه حرفه‌ای</p> <p>رهبری دانش</p>
۰/۳۶	<p>۰/۲۲** (۳/۲۲)</p> <p>۰/۱۷** (۲/۷۸)</p> <p>۰/۱۱** (۲/۲۴)</p> <p>۰/۳۷** (۴/۳۴)</p>	<p>به روی یادگیری سازمانی از:</p> <p>اعتماد</p> <p>فناوری اطلاعات</p> <p>توسعه حرفه‌ای</p> <p>رهبری دانش</p>
۰/۲۷	<p>۰/۱۳* (۲/۵۶)</p> <p>۰/۱۸** (۲/۸۹)</p> <p>۰/۲۳** (۳/۲۳)</p> <p>۰/۱۰ (۱/۸۷)</p>	<p>به روی قابلیت حل مسأله از:</p> <p>اعتماد</p> <p>فناوری اطلاعات</p> <p>توسعه حرفه‌ای</p> <p>رهبری دانش</p>

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود تأثیر تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله بر دانش-افزایی سازمانی مثبت و معنادار است. تأثیر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله بر تسهیم دانش مثبت و معنادار است. تأثیر یادگیری سازمانی، اعتماد، فناوری اطلاعات، توسعه حرفه‌ای و رهبری دانش بر جذب دانش مثبت و معنادار است. اما تأثیر قابلیت حل مسأله بر جذب دانش معنادار نیست. تأثیر اعتماد، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای بر قابلیت حل مسأله مثبت و معنادار است. اما تأثیر رهبری دانش بر قابلیت حل مسأله معنادار نیست.

با توجه به جدول ۴، ۵۱ درصد از واریانس دانش‌افزایی، ۴۵ درصد از واریانس تسهیم دانش، ۳۶ درصد از واریانس یادگیری سازمانی، ۵۴ درصد از واریانس جذب دانش و ۲۷ درصد از واریانس قابلیت حل مسأله توسط متغیرهای مدل پژوهش تبیین می‌شود.

روش‌هایی برای بررسی اعتبار مدل در PLS وجود دارد. این روش‌ها که به آن بررسی اعتبار^۱ می‌گویند شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۲ و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۳ می‌شوند. شاخص اشتراک کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^2 استون-گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون زاد اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشند (تنن هاوس و همکاران، ۲۰۰۵). همانطور که در جدول ۶

1 Cross-validation
2 CV- Communality
3 CV-Redundancy

مشاهده می شود مثبت بودن مقادیر اعتبار اشتراک و اعتبار حشو برای تمامی متغیرها در پژوهش حاضر نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری می باشد.

جدول ۶: واریانس تبیین شده، اعتبار اشتراک و حشو متغیرها

متغیرهای پژوهش	Q^2 'CV-Redundancy'	CV- Commuality
اعتماد	-	۰/۷۳۹
فناوری اطلاعات	-	۰/۵۸۲
توسعه حرفه ای	-	۰/۵۴۴
رهبری دانش	-	۰/۶۳۴
یادگیری سازمانی	۰/۱۲۹	۰/۷۴۵
جذب دانش	۰/۱۰۹	۰/۵۹۷
قابلیت حل مسأله	۰/۰۴۷	۰/۵۵۶
تسهیم دانش	۰/۱۰۴	۰/۵۸۲
دانش افزایی سازمانی	۰/۰۹۵	۰/۵۴۳

علاوه بر شاخص های فوق، شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخص GOF^1 می باشد و از آن می توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF ، ۰/۵۲ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارائه مدلی برای دانش افزایی سازمان در سازمان های آموزشی به روش معادلات ساختاری بود. بنابر این پس از تدوین مدل بر اساس ادبیات پژوهش از روش حداقل مجذورات جزئی برای آزمون مدل استفاده شد. نتایج نشان که ۵۱ درصد از واریانس دانش افزایی، ۴۵ درصد از واریانس تسهیم دانش، ۳۶ درصد از واریانس یادگیری سازمانی، ۵۴ درصد از واریانس جذب دانش و ۲۷ درصد واریانس قابلیت حل مسأله توسط مدل پژوهش تبیین می شود. نتایج نشان داد تأثیر اعتماد بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله مثبت و معنادار است. بنابراین اعتماد منجر به افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله می شود. این یافته با نتایج پژوهش لوپس و مورفی (۲۰۱۷)؛ ماورر و وبر (۲۰۱۶) و روتن و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. این یافته بیانگر این است که اعتماد در سازمان باعث تقسیم اطلاعات در سازمان و سهیم شدن همه افراد از اطلاعات سازمانی در نتیجه افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسأله می شود. لینا و وان بون معتقدند که بدون وجود میزانی از اعتماد، بعید است که بر روی اهداف توافقی

صورت گیرد یا اینکه محقق گردند. بنابراین اعتماد برای کارکردهای سازمانی ضروری است. به عبارت دیگر، تنها با درجه بالایی از گرایش به اهداف جمعی و اعتماد مشترک در میان اعضای سازمان، اهداف سازمان، انعطاف کاری، جمع‌گرایی و خلق سرمایه فکری محقق خواهد شد.

نتایج معادلات ساختاری بیانگر این است که فناوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فناوری اطلاعات منجر به افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش لانگر (۲۰۱۷)، گارسیا-مورالز و همکاران (۲۰۱۴) و دونگ و یانگ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر سازمان قوانین و استانداردهایی برای سخت‌افزار و سیستم‌های عامل برای اطمینان از سازگاری خط‌مشی ایجاد کرده باشد، اطلاعات را برای اشتراک در سراسر سیستم و واحدهای تجاری شناسایی و استاندارد کرده باشد، نمایندگان و کارگزاران خدمات به مشتریان بتوانند به تمام اطلاعات مربوط به یک مشتری از طریق یک رابط واحد، دسترسی داشته باشند، اطلاعات شرکت در تمام واحدها و سیستم‌ها به اشتراک گذاشته شود و شرکت مجهز به یک حافظه الکترونیکی جهت ثبت اطلاعات باشد منجر به افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله می‌شود.

یافته دیگر پژوهش این است که توسعه حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین توسعه حرفه‌ای منجر به افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش کان و همکاران (۲۰۱۷) و کیندت و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که توسعه منابع انسانی متضمن پیامدهای فردی و سازمانی است. فرد بر اثر توسعه به یکی از سرمایه‌های فکری، عاطفی، یا اجتماعی تبدیل می‌شود و سازمان به دنبال توسعه منابع انسانی خود، به توسعه پایدار، مزیت رقابتی و موفقیت نائل می‌شود. در نتیجه گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها، و به عبارت دیگر رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان منجر به افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش و قابلیت حل مسئله می‌شود.

نتایج نشان داد تأثیر رهبری دانش بر یادگیری سازمانی و جذب دانش مثبت و معنادار است اما تأثیر آن بر قابلیت حل مسئله معنادار نبود. بنابراین رهبری دانش منجر به افزایش یادگیری سازمانی و جذب دانش می‌شود. این یافته با نتایج جین و مورنو (۲۰۱۵) و دونات و دی پابلو (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سازمان‌ها به رهبری دانش نیازمندند زیرا باید بر موانع طبیعی فرا روی یادگیری سازمانی و جذب دانش در محیط‌های بزرگ کسب و کار فائق آیند. رهبری دانش اغلب در سازمان‌ها مورد نیاز است چرا که معمولاً در این سازمان‌ها فرایندهای بیشمار تسهیم دانش روی می‌دهد. رهبری دانش هماهنگی لازم میان این فرایندها را در یک واحد کاری فراهم می‌سازد. در نتیجه، رهبری دانش برای تسهیل ایجاد فضای مورد نیاز یادگیری سازمانی و جذب دانش لازم است.

از دیگر نتایج پژوهش این است که یادگیری سازمانی بر جذب دانش، تسهیم دانش و دانش‌افزایی تأثیر مثبت و معنایی دارد. بنابراین یادگیری سازمانی منجر به افزایش جذب دانش، تسهیم دانش و دانش‌افزایی می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش آلمیدا و سوارز (۲۰۱۵)، کاسمساپ (۲۰۱۶) و لیلز (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که یادگیری سازمانی فرآیند به دست آوردن و بهبود دانش جدید و ظرفیت‌ها می‌باشد. و این فرآیند می‌تواند فعالیت‌های سازمانی را بهبود بخشد. بهبود دانش همچنین به تسهیل کارآیی، بهره‌وری و اثربخشی و توانایی سازمانی کمک می‌کند. زمانی نه چندان دور، سازمانها در محیطی پایدار و با ثبات به سر می‌بردند و پیش‌بینی وقایع آینده تقریباً برایشان ممکن بود،

به طوری که مدیران می توانستند در شرایط مطمئن سازمان را مدیریت و برنامه ریزی کنند. اما به تدریج تغییرات مربوط به علم و فناوری، اقتصاد، فرهنگ و سیاست به سرعت سازمان ها را تحت تأثیر قرار داد. در نتیجه رهبران سازمانی دریافتند که باید به «یادگیری» به عنوان پدیده ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به طور مستمر و اثربخش در پی فراگیری باشد و از این طریق باعث جذب دانش، تسهیم دانش و دانش افزایی برای حفظ بقای خود در مقابل دگرگونیها و تحولات شوند.

نتایج نشان داد تأثیر قابلیت حل مسأله بر تسهیم دانش و دانش افزایی مثبت و معنادار است. بنابراین قابلیت حل مسأله منجر به افزایش تسهیم دانش و دانش افزایی می شود. این یافته بیانگر این است که افزایش قابلیت های حل مسأله باعث می شود که کارکنان تمایل بیشتری به تسهیم دانش داشته باشند و در نتیجه منجر به دانش افزایی سازمانی می شود.

نتایج نشان داد که جذب دانش بر تسهیم دانش و دانش افزایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین جذب دانش منجر به افزایش تسهیم دانش و دانش افزایی می شود. این یافته با نتایج فرانس-مندز و همکاران (۲۰۱۵) و ایانگار و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که اگر سازمان ها تعاملات شخصی نزدیکی داشته باشند، روابط بر اساس اعتماد متقابل و عمل متقابل بنا شده باشد، فرهنگ و سبک های مدیریت و اجرایی سازمان ها با یکدیگر سازگار باشد، بین واحدهای سازمان جلساتی سازمان یافته برای بحث درباره توسعه و گرایش های سازمان برگزار شود، اطلاعات مهم بطور منظم در بین تمام واحدهای سازمان گسترش پیدا کند، سازمان دارای قابلیت ها یا توانایی هایی ضروری جهت اطمینان از جریان دانش درون سازمان و اشتراک آن میان واحدهای مختلف باشد، تقسیم وظایف و مسئولیت ها در رابطه با استفاده از اطلاعات و دانش به دست آمده از خارج روشن و واضح باشد و سازمان دارای قابلیت ها و توانایی های مورد نیاز برای کشف اطلاعات و دانش به دست آمده از خارج از سازمان باشد منجر به افزایش تسهیم دانش و دانش افزایی می شود.

نتایج معادلات ساختاری بیانگر این است که تسهیم دانش بر دانش افزایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین تسهیم دانش منجر به افزایش دانش افزایی می شود. این یافته با نتایج پژوهش دونگ و یانگ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. این یافته نشان می دهد که تسهیم دانش در شرکت باعث می شود که فرصت های رشد و ترقی در مسیر حرفه ای برای کارکنان فراهم شود، کارکنان در دوره های آموزشی ضمن خدمت شرکت کنند، شغلشان را متناسب با استعدادشان بدانند، در انجام وظایف شغلی موفق تر باشند، دانش و اطلاعات لازم برای انجام امور شغلی در اختیارشان قرار گیرد، از حمایت واحدهای سازمانی برخوردار باشند، از شرایط بهتر و مناسب تری برای ارتقا برخوردار باشند، در تصمیم گیری های مربوط به کار خود مشارکت بیشتری داشته باشند، شور و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف داشته باشند و از اینکه در شرکت خود خدمت می کنند خوشنودتر باشند. اشتراک دانش کمک می کند تا افراد گروه های مختلف با یکدیگر کار کنند، مبادله دانش میان آنها را تسهیل کنند، یادگیری در سازمان و توانایی تحقق اهداف فردی و سازمانی را افزایش می دهند در نتیجه از این طریق باعث دانش افزایی سازمانی می شود (دونگ و همکاران، ۲۰۱۵).

در مجموع نتایج نقش متغیرهای اعتماد، فناوری اطلاعات، توسعه حرفه ای، رهبری دانش، یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله و تسهیم دانش بر دانش افزایی سازمانی در سازمان های آموزشی را مورد تأکید قرار می دهد. بنابر تلاش برای بهبود اعتماد، بکارگیری فناوری اطلاعات، بهبود توسعه حرفه ای، بکارگیری رهبری دانش و در نتیجه افزایش یادگیری سازمانی، جذب دانش، قابلیت حل مسأله و تسهیم دانش به منظور دانش افزایی سازمانی در سازمان-

های آموزشی ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش تنها نمونه‌ای از مدیران، معاونان و کارشناسان سازمان‌های آموزشی غیردولتی در شهر لاهیجان بررسی شد؛ بنابراین تعمیم یافته به دیگر سازمان‌ها و شرکت‌ها با محدودیت مواجه است. همچنین، یافته‌ها بر اساس داده‌های خود گزارش‌دهی هستند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش تحقیق کیفی جهت شناخت عوامل تأثیرگذار بر دانش‌افزایی سازمانی در سازمان‌های آموزشی استفاده شود.

منابع

فارسی

- باباپور خیر الدین، جلیل؛ رسول زاده طباطبایی، سید کاظم؛ اژه ای، جواد؛ فتحی آشتیانی، علی. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین شیوه های حل مساله و سلامت روانشناختی دانشجویان، مجله روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس، شماره ۱.
- پشتیبان، عبدالله. (۱۳۸۶). رابطه سبک حل مساله با پیشرفت تحصیلی، عزت نفس و طرز تفکر دانش آموزان سال سوم مقطع متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- رحمان سرشت، حسین؛ کفچه، پرویز (۱۳۸۷). ۷ پیام مدیریت، مدل سازمانی برای تفکر راهبردی تأثیر قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت، مجله مطالعات راهبردی، شماره ۷.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حر محمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). طلوع بهداشت، ۱۱(۱): ۷۶-۸۶.
- قلی زاده، رضوان حسین؛ میرکمالی، سید محمد؛ (۱۳۸۹)؛ عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱.
- کشاورزی، علی حسین (۱۳۸۶)، موانع و تسهیل کننده های تسهیم دانش در سازمانها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، ایران.
- منصوری، حسین؛ طاهری دمنه، محسن، کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۰). ارزیابی تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه های دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی با استفاده از رویکرد BSC، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۷ (۱): ۲۶۳-۲۷۸.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۱). چالشهای نظری تصمیم گیری استراتژیک. ماهنامه علمی-پژوهشی تدبیر، ۲۰(۲۱۱): ۱۶-۲۴.
- نوید، مهناز. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر آموزش گروهی مهارت های حل مساله بر پرخاشگری و سرسختی فرزندان دختر ۲۰-۱۲ ساله ساکن در مراکز شبانه روزی بهزیستی شهرستان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- نیک مهر و درودچی (۱۳۹۲). مطالعه اهمیت کاربرد فناوری اطلاعات در مدیریت زنجیره تامین، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تجارت الکترونیک، تهران، وزارت بازرگانی، معاونت برنامه ریزی و امور اقتصادی، ۴۲-۵۹.

منابع انگلیسی

- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *Academy of Management Executive*, Vol.17, No.4, pp. 64-77.

- Almeida, M., & Soares, A. L. (2015). From Project's Information Management to Project-Based Organizational Learning: The Role of Knowledge Sharing. In Handbook of Research on Effective Project Management through the Integration of Knowledge and Innovation (pp. 190-211). IGI Global.
- Anderson, B. S., Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2009). Understanding the relationship between entrepreneurial orientation and strategic learning capability: an empirical investigation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol.3, No.3, pp 218-240.
- Argote, L. (2012). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media.
- Ashnai, B., Henneberg, S. C., Naudé, P., & Francescucci, A. (2016). Inter-personal and inter-organizational trust in business relationships: An attitude-behavior-outcome model. *Industrial Marketing Management*, Vol.52, pp. 128-139.
- Bathelt, H., Cohendet, P., Henn, S., & Simon, L. (2017). *The Elgar Companion to Innovation and Knowledge Creation*. Edward Elgar Publishing.
- Cockrell, M. L. (2011). *A Comparative Analysis Study of Professional Development Models Impacting Student Academic Achievement*.
- Cummings, J., (2003), *Knowledge Sharing: A Review of the Literature*, The World Bank Washington, D. C., available in <http://worldbank.org/oed>
- De Long, D.W. and Fahey, L. (2000), "Diagnosing cultural barriers to knowledge management", *Academy of Management Executive*, Vol. 14 No. 4, pp. 113-27.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, Vol.68, No.2, pp.360-370.
- Dong, J. Q., & Yang, C. H. (2015). Information technology and organizational learning in knowledge alliances and networks: Evidence from US pharmaceutical industry. *Information & Management*, Vol.52, No.1, pp. 111-122.
- Ferreras-Méndez, J. L., Newell, S., Fernández-Mesa, A., & Alegre, J. (2015). Depth and breadth of external knowledge search and performance: The mediating role of absorptive capacity. *Industrial Marketing Management*, Vol.47, pp.86-97.
- García-Morales, V. J., Bolívar-Ramos, M. T., & Martín-Rojas, R. (2014). Technological variables and absorptive capacity's influence on performance through corporate entrepreneurship. *Journal of Business Research*, Vol.67, No.7, pp.1468-1477.
- Garcia-Perez, A., & Ayres, R. (2015). Wikifailure: the limitations of technology for knowledge sharing. *Leading Issues in Knowledge Management*, Vol.2, No 2, 242.
- Grimsdottir, E., & Edvardsson, I. R. (2018). Knowledge Creation and Open Innovation in High-Technology SMEs. *Open Innovation And Knowledge Management In Small And Medium Enterprises*, Vol. 87, No.3.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, Vol.65, pp.153-169.
- Iyengar, K., Sweeney, J. R., & Montealegre, R. (2015). Information technology use as a learning mechanism: The impact of IT use on knowledge transfer effectiveness, absorptive capacity, and franchisee performance. *Mis Quarterly*, Vol.39, No.3.
- Jain, A. K., & Moreno, A. (2015). Organizational learning, knowledge management practices and firm's performance: an empirical study of a heavy engineering firm in India. *The Learning Organization*, Vol. 22, No.1, pp. 14-39.

- Johannessen, J. A., & Olsen, B. (2003). Knowledge management and sustainable competitive advantages: The impact of dynamic contextual training. *International Journal of Information Management*, Vol.23, No.4, pp.277-289.
- Kan, C. V., Brouwer, P., Smit, B. H. J., Spreeuwenberg, L., Swet, J. V., & Admiraal, W. F. (2017). Moving Beyond the Research-practice Gap: Impact of Teacher Research on Professional Development and Knowledge Utilization in Schools. EC
- Kasemsap, K. (2016). The roles of e-learning, organizational learning, and knowledge management in the learning organizations. In *Civil and Environmental Engineering: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 1198-1228). IGI Global.
- King, W. R. (2006) Maybe a "knowledge culture" isn't always so important after all. *Information Systems Management*, Vol.23, 88-89
- Knobel, M., & Kalman, J. (Eds.). (2016). *New literacies and teacher learning: Professional development and the digital turn* (Vol. 74). Peter Lang.
- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, and financial performance. *Journal of Business Research*, Vol.64, No.12, pp.1335-1343.
- Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I., & Donche, V. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of educational research*, Vol.86, No.4, pp.1111-1150. ER Conference.
- Lakshman, C. (2009). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.30, No.4, pp.338-364.
- Lakshman, C., & Parente, R. C. (2008). Supplier-focused knowledge management in the automobile industry and its implications for product performance. *Journal of Management Studies*, Vol.45, No.2, pp.317-342.
- Langer, A. M. (2017). *Information Technology and Organizational Learning: Managing Behavioral Change in the Digital Age*. CRC Press.
- Louis, K. S., & Murphy, J. (2017). Trust, caring and organizational learning: the leader's role. *Journal of Educational Administration*, Vol.55, No.1, 103-126.
- Lyles, M. A. (2014). Organizational Learning, knowledge creation, problem formulation and innovation in messy problems.
- Mabey, C, Kulich, C. and Lorenzi-Cioldi, F. (2012). Knowledge leadership in global scientific research." *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.23, No.12, pp. 2450-2467
- Massa, S., and Tsesta, S., (2009), a Knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector, *European Management Journal*, Vol.27, pp. 129-141.
- Maurer, I., & Weber, C. E. (2016). Effects of Inter-organizational and Institutional Trust on Knowledge Acquisition Across Borders. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2016, No. 1, p. 17104). Academy of Management.
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming culture barriers to sharing knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5, No.1, pp. 76-85.
- McGriff, S. J. (2001). Leadership in Higher Education: Instructional Designers in Faculty Development Programs.

- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, New York, NY.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2015). Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers—three blurry terms in KM. *Leading Issues in Knowledge Management*, Vol. 2, No. 2, pp.73-85.
- Rutten, R. (2017). Knowledge Creation in Temporary Organizations. In *Cooperative and Networking Strategies in Small Business* (pp. 175-195). Springer, Cham.
- Rutten, W., Blaas-Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, Vol. 20, No.2, pp. 199-214.
- Sarkar, R. K., Mostaghimi, M. R., & Akbari, M. (2016). Investigate the Role of Knowledge-Oriented Leadership in Innovation and Knowledge Management Practices. *International Business Management*, Vol.10, No.11, pp. 2143-2149.
- Scardamalia, M., & Bereiter, C. (2014). Knowledge building and knowledge creation: Theory, pedagogy, and technology. *Cambridge handbook of the learning sciences*, pp.397-417.
- Stavrou ET, Charambous C, Spiliotis S (2006). Human resource management and performance: a neural network analysis. *European Journal of Operational Research*, Vol.18, No.1, pp. 453-467.
- Stewart, C. (2014). Transforming professional development to professional learning. *Journal of Adult Education*, Vol. 43, No.1, pp. 28-41.
- Teo, H. J., Johri, A., & Lohani, V. (2017). Analytics and patterns of knowledge creation: Experts at work in an online engineering community. *Computers & Education*, Vol.112, pp. 18-36.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.26, No.9, pp.1259-1282.
- Uden, L., Liberona, D., & Welzer, T. (2014). Learning Technology for Education in Cloud. In *Third International Workshop, LTEC 2014*.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*, Vol.43, No.3, pp. 377-400.
- Van Den Bosch, F. A., Volberda, H. W., & De Boer, M. (1999). Coevolution of firm absorptive capacity and knowledge environment: Organizational forms and combinative capabilities. *Organization science*, Vol.10, No.5, pp. 551-568.
- Yang, L. R., Huang, C. F., & Hsu, T. J. (2014). Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *International Journal of Project Management*, Vol.32, No.1, pp. 40-53.
- Zhang, J., Faerman, S., & Cresswell, A., (2006), “The Effect of Organizational/Technological Factors and The Nature of Knowledge on Knowledge Sharing”, *Proceedings of The 39th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Zhang, Lianying (2015). Effect of Knowledge Leadership on Knowledge Sharing In Engineering Project Design Teams. *Project Management Journal*, Vol.46, No.5, pp.111–124.

Zheng, W., Yang, B., Mclean, G.N. (2010). Linking Organizational Culture, Strategy and Organizational Effectiveness; Mediating Role of Knowledge Management. Journal of Business Research, vol. 63, pp. 771-763.