

رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی: نقش میانجی گری دلبستگی شغلی

* **سیروس قنبری**، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
اسماعیل رحمانی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
افشین افضلی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی با میانجی گری دلبستگی شغلی بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر همدان بودند، که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۷۴ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری است. ابزار پژوهش پرسشنامه بود. از پرسشنامه تسهیم دانش واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، استفاده شد. برای تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از شیوه تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ استفاده شد، ضریب پایایی پرسشنامه تسهیم دانش، ۰/۹۴۵، یادگیری سازمانی، ۰/۹۲۷ و دلبستگی شغلی، ۰/۸۲۰ به دست آمد؛ همچنین با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ابزار از برازش مناسب و قابل قبول (روایی سازه) برخوردار بود. جهت تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد: متغیر تسهیم دانش دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۰)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۰۳۵۲) و اثر کل مثبت (۰/۲۳۵۲) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. متغیر دلبستگی شغلی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۱۱) و اثر کل مثبت (۰/۱۱) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل می‌توان گفت متغیر تسهیم دانش (۰/۲۳۵۲) دارای بیشترین اثر و متغیر دلبستگی شغلی (۰/۱۱) دارای کمترین اثر بر متغیر یادگیری سازمانی می‌باشد. متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۲) و مقدار تی (۱۰/۷۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر دلبستگی شغلی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیر تسهیم دانش قادر به تبیین ۲۸٪ واریانس متغیر دلبستگی شغلی می‌باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر دلبستگی شغلی با توجه به مقدار تی آن (۱۱/۱۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

کلید واژگان: تسهیم دانش، دلبستگی شغلی، یادگیری سازمانی.

* نویسنده مسئول: siroosghanbari@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۸/۱/۳۱ پذیرش مقاله: ۹۸/۷/۳۰

The relationship of knowledge sharing with organizational learning: Mediating role of Job Involvement

***Siroos Ghanbari**, Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Esmail Rahmani, Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Afshin Afzali, Assistant of Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between knowledge sharing and organizational learning by mediating job involvement. The population of this study consisted of all elementary teachers from Region 2 of Hamedan; from this population, a sample of 274 people was selected through simple random sampling and based on Morgan table. The research method is quantitative, descriptive and correlational, especially the structural equation modeling. The research tool was a questionnaire. The Van den Hooff & Van Weenen Knowledge Sharing Questionnaire (2004), the Neefe Organizational Learning Questionnaire (2001) and the Kanungo Job Involvement Questionnaire (1982) were used. To determine the reliability and validity of the tool, the data was collected using confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha; the reliability coefficient of knowledge sharing, organizational learning and job involvement questionnaires were 0.990, 0.927 and 0.820, respectively. According to the results of confirmatory factor analysis, the instrument has appropriate and acceptable fitness (structural validity). To analyze the data, confirmatory factor analysis and confirmatory path analysis were performed using lisrel software. Results showed that the knowledge sharing variable has positive direct effect (0.20), indirect positive effect (0.0352) and total positive (0.223) and significant effect on organizational learning at level 0.05. The job involvement variable has positive direct effect (0.11) and total positive (0.11) and significant effect on organizational learning at level 0.05. Regarding the effects of all independent variables, it can be said that knowledge sharing (0.223) has the highest effect and job involvement (0.11) has the lowest effect on organizational learning variable. The variable of knowledge sharing with direct path coefficient (0.32) and t-value (10.75) has direct, positive and significant effect on job involvement at level 0.05. Also, the knowledge sharing variable can explain 28% of variance of job involvement. The amount of explained variance of job involvement with respect to t-value (11.19) is significant at level 0.05.

Keywords: knowledge sharing, Job Involvement, organizational learning

* Corresponding author: siroosghanbari@yahoo.com
Receiving Date: 20/4/2019 Acceptance Date: 22/10/2019

مقدمه

دانش لازم برای تحقیقات مدرن امروزی بسیار پیچیده است و در اقتصاد دانش محور، تقریباً غیر ممکن است که هر واحد تحقیق و توسعه به تنهایی بتواند در زمینه‌ای از تحقیقات پیچیده اطلاعات خود را به روز نگه دارد. شبکه‌ها و ائتلاف‌ها منبع اصلی نوآوری هستند. این شبکه‌ها تأمین کنندگان، شرکای بنگاهی، توزیع کنندگان و دیگران را در برمی‌گیرد. چنین سیستم همکاری جریان دانش را در بین شبکه‌ها تسهیل خواهد کرد [۲۱]. در دنیای متحول و شتابان کنونی که سرعت تغییر و دگرگونی چند برابر بیشتر از سرعت پیشرفت علم است، هر گونه سکون و ایستایی جایز نمی‌باشد. سازمان‌ها برای دست یابی به عملکرد بهتر در محیط متلاطم کنونی، باید از منابع خود حداکثر استفاده را ببرند. پیتر دراگر (۲۰۰۱) معتقد است جوامع قرن بیست و یکم، دانش بنیان بوده و دانش منبع اصلی کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها و بهبود بهره‌وری دانشگران مهم‌ترین وظیفه مدیریت در قرن بیست و یکم است. امروزه در کنار سایر عوامل، نقش منابع انسانی به عنوان منبع تولید دانش و مقصد استفاده از دانش اهمیت بسیاری دارد و سازمان‌ها تلاش می‌کنند با تسهیم دانش آنان، عملکرد بهتری داشته باشند و مزیت رقابتی پایدار کسب کنند [۱۸]. امروزه رقابت سازمانی بیشتر از منابع مشهود به منابع نامشهود و نه ملموس مانند دانش و روند انتقال آن است [۴۶]. به اشتراک گذاری دانش در تیم‌های کاری می‌تواند عملکرد تیم و قابلیت نوآوری را افزایش دهد. علاوه بر این، تیم‌های چند ملیتی به عنوان منبع تولید دانش شناخته می‌شود. آنها می‌توانند اطلاعاتی درباره نیازهای مشتریان پراکنده جغرافیایی ارائه دهند [۲۵]. تسهیم دانش موجب افزایش ارزش دانش موجود می‌شود. می‌تواند هزینه‌های سازمان‌ها را کاهش دهد و در صورت غفلت از آن، هزینه‌های سازمان به علت تکرار تجربه‌های گذشته افزایش می‌یابد [۴۲، ۱۸].

به اعتقاد فیول و لایلز^۱ (۱۹۸۵)، یادگیری سازمانی فرایند بهسازی عملکرد سازمانی از طریق دانش و درک بیش تر است. این فرایند با بینش‌های مشترک روی می‌دهد. دانش و مدل‌های ذهنی از روی دانش و تجربه گذشته که در ذهن باقی مانده، ساخته می‌شود. یادگیری سازمانی از تعاملات آگاهانه افراد که در نتیجه آن «هوش جمعی» سازمان به وجود می‌آید و همچنین از جمله رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی مدیریت محسوب می‌شود، با تأکید بر این نکته سازمان‌ها نیز

1. Fiol & Lyles

مانند ذهن انسان‌ها برای تطبیق با شرایط متحول، متکی بر دریافت بازخوردند، از تجربه‌ها درس می‌گیرند و درگیر فراگردهای ذهنی پیچیده‌ای مانند، پیش‌بینی، شناسایی، تعریف، طراحی و حل مسئله می‌شوند [۳۸].

از این رو می‌توان گفت سازمان‌های موفق، آن‌هایی هستند که به طور مداوم دانش جدید تولید می‌کنند و به صورت گسترده آن را در کل سازمان منتشر کرده و در قالب خدمات و فناوری‌های جدید عرضه می‌کنند [۱۲]. با تسهیم دانش، یادگیری سازمانی برجسته می‌شود و در نتیجه سازمان‌ها قادر می‌شوند تا به قابلیت‌های متمایز دست یابند و فرصت‌های آفرینندگی را کشف کنند [۱۶].

از سوی دیگر نگرش‌های شغلی کارکنان نیز می‌تواند بر یادگیری سازمانی آنان تأثیر گذارد. از جمله نگرش‌های شغلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی تصویری است که شخص نسبت به محیط کارش نشان می‌دهد. و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش از زندگی اش توجه می‌کند [۱]. لاداهل و کجنر^۱ از جمله افرادی بودند که ابتدا بر نقش ویژگی‌های فردی در ایجاد دلبستگی شغلی تأکید می‌کردند و بعداً به اهمیت ویژگی‌های سازمانی پی بردند و مطرح کردند، دلبستگی شغلی تحت تأثیر شرایط سازمانی و نیز دیدگاه‌های ارزشی افراد که در فرایند اولیه اجتماعی شدن رخ می‌دهند، قرار می‌گیرند. فاریس^۲ نیز معتقد است که دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد با محیطش است، بنابراین ویژگی‌های فردی به تنهایی تعیین کننده محسوب نمی‌شوند [۱۵].

نظام آموزشی از بزرگترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه است که سر نوشت هر جامعه را در بلند مدت تعیین می‌کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف، ساختار و نتایج، درست طراحی و سازماندهی شده باشد، در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد. آموزش و پرورش باید به گونه‌ای انعطاف پذیری داشته باشد که در هر دوره زمانی خود را با ضرورت‌ها و تغییرات اجتماعی و بین‌المللی سازگار سازد. این هماهنگی، تغییر در اهداف، راهبردها، عملیات، روش‌ها و ساختار آموزشی را شامل می‌شود. اگر نیاز و ضرورت‌های نظام آموزشی و جامعه، نقل و انتقال از نوعی آموزش و پرورش به نوعی دیگر را بطلبد، باید در سازگاری با این ضرورت‌ها

1. Ladahel & Kanjer

2. Faris

تغییرات لازم بوجود آید [۲۲]. امروزه سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس با درخواست‌ها و توقعات فزاینده‌ای مواجه هستند. از یک سو جامعه و والدین، مدارس را تحت فشار قرار می‌دهند تا در فعالیت‌های یاددهی - یادگیری، اثربخشی، بهره‌وری و کیفیت بالایی را ارائه نمایند، و از سوی دیگر، عواملی نظیر توسعه دانش و فناوری، مدیریت مدرسه محور و افزایش خلاقیت و نوآوری، این امر را بیش از پیش قوت می‌بخشد؛ بنابراین، مهارت به اشتراک گذاری دانش به طور مثبت با عملکرد سازمانی برتر ارتباط دارد [۹]. در واقع تسهیم دانش ستون فقرات یادگیری سازمانی است و منافع بسیاری برای سازمان‌ها خواهد داشت [۱۸].

تسهیم دانش. مدیریت دانش یک موضوع میان رشته‌ای است و تأکید آن بر دانش، آن را از سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌کند [۲]. طبق گفته پالمر و پلات مدیریت دانش ترکیب یک سری از فعالیت‌ها برای شناسایی، تسخیر یا پردازش، تسهیم و استفاده دانش درک شده است. با توجه به اینکه تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در مدیریت دانش به حساب می‌آید می‌توان گفت شاید آن یکی از بزرگترین چالش‌ها نیز به حساب آید. لی (۲۰۰۵) تسهیم دانش را فعالیت‌های انتقال یا انتشار دانش از فردی به فرد، گروه یا سازمان دیگر توصیف می‌کند [۴۱]. اما براساس نظر گرانت و لایسکیند تسهیم دانش به معنای آن است که از طریق آن دانش در درون سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود و یک موضوع اصلی یا هسته‌ای در مدیریت دانش و با ارزش ترین منبع در شرکت در نظر گرفته می‌شود به دلیل اینکه آن مظهر دارایی‌های نامشهود و فرآیندی خلاق می‌باشد که تقلید از آن مشکل است [۴۲]. تسهیم دانش عبارت از مجموعه رفتارهایی است که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص می‌شود [۴۵]. به اعتقاد آدم بیانچی یکی از تحلیلگران مدیریت دانش غالباً ارزش شما برای یک سازمان در آن چیزی است که شما می‌دانید و دیگران نمی‌دانند. در برخی از سازمان‌ها، به اشتراک گذاری دانش، امری طبیعی است اما در برخی هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکم فرمایی می‌کند. اغلب دانش را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می‌پندارند تمایلی ندارند آن را با دیگران تسهیم کنند [۴۱]. بنابراین تسهیم دانش فعالیتی نظام مند، به منظور مبادله دانش، اطلاعات و تجربه در میان اعضای یک گروه یا سازمان، یا فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مسائل سازمان نسبت به گذشته است [۴۳].

1.Lee

تسهیم دانش یک ابزار بنیادی برای دریافت و توزیع دانش آشکار و نهان، از درون یا بیرون سازمان به منظور نوآوری و بهبود عملکرد است [۱۸]. مدیریت دانش فرایند جذب، به اشتراک گذاری، توسعه و استفاده از دانش به طور مؤثر است. به اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از بخش‌های مهم سیستم مدیریت دانش به این معنی است که یک فرد، تیم و سازمان دانش را با دیگر اعضا در قالب فعالیت‌ها از راه‌های مختلف به اشتراک می‌گذارد.

طبق تعریف تیه و یانگ^۱ در سال ۲۰۱۱ رفتار تسهیم دانش درجه‌ای است که کارکنان، دانشی را که به دست آورده اند، به اشتراک می‌گذارند. در مجموع می‌توان گفت رفتار تسهیم دانش به مجموعه‌ای از رفتارهای رسمی و غیر رسمی اشاره دارد که کارکنان برای تبدیل دانش، تجربه‌ها و مهارت‌های شغلی خود، به دارایی سازمان انجام می‌دهند [۱۳].

یادگیری سازمانی. در دنیای پیچیده کنونی که شاهد رقابت‌های بسیار فشرده‌ای برای دستیابی به فناوری و منابع هستیم، افراد خلاق و نوآور به مثابه گرانبهاترین سرمایه‌ها هستند که یادگیری پیوسته و دائمی این افراد برای بقای سازمان ضروری است [۳۶]. یادگیری سازمانی یکی از الزامات سازمان‌های امروزی برای پاسخ‌گویی به چالش‌های جدید و عملکرد رقیب، انعطاف پذیری و چابکی و سرعت عمل در پاسخ به تغییرات شدید و مستمر بازارها، برای کسب مزیت رقابتی بلندمدت است [۲۶]. یادگیری سازمانی فرایند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آنهاست. این نوع یادگیری از طریق بینش مشترک و هم‌ذهنی، الگوهای ذهنی و دانش حاصل می‌شود و بر تجربه و آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است. در واقع یادگیری سازمانی فرایندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می‌دهد [۴].

راینسون مدعی است که این چنین یادگیری سازمانی می‌تواند بطور عمدی و یا غیر عمدی صورت گیرد. و استدلال می‌کند که مطالعه یادگیری سازمانی باید روی شرایط آشکار متمرکز شود. تلاش‌های عمدی برای تغییر می‌تواند نتیجه بخش باشد. این ایده به عنوان یک چهارچوب حساس برای شرح یادگیری فردی، گروهی و سازمانی استفاده می‌شود [۱۶]. هرگونه تلاش سازمان برای به دست آوردن دانش، خواه از منابع درونی و خواه از منابع بیرونی را کسب دانش می‌نامند [۱۸].

بنابراين مي‌توان گفت يادگيري سازماني فرايند تشخيص نياز به دانش، كسب و ذخيره سازي آن در حافظه سازماني براي كاربرد در تجارب آينده، جهت انطباق با شرايط متغير محيطي و بهبود مستمر سازمان مي‌باشد.

دلبيستگي شغلي. دلبيستگي شغلي را به عنوان حالت ذهني مثبت و مرتبط با شغل كه با انرژي، فداكاري و جذابيت شغلي، مشخص مي‌شود، تعريف نموده اند. كاركنان دلبيسته به شغل، انرژي بسيار زيادي داشته و براي انجام وظائف شغلي خود، شور و اشتياق كافي دارند. آن‌ها طوري بر كار خود تمرکز داشته و غوطه ورنند كه متوجه گذشت زمان نمي‌شوند [35].

دلبيستگي شغلي يك جنبه از انگيزش كاري است و يك سري از متغيرها مانند خدمات انگيزشي عمومي، فرصت‌هاي پيشرفت، وضوح نقش، كار روزمره شغل و فرهنگ گروه‌ي براي انگيزش كاري مهم هستند [19]. دلبيستگي شغلي نوعي پيوستگي عاطفي و رواني با شغلي است كه در آن فرد شغل و اجزاي آن را از خود مي‌داند، با آن تعيين هويت مي‌كند، با اهداف و ارزش‌هاي سازماني هم سويي نموده و براي تحقق آنها از هيچ كوششي دريغ نمي‌كند و به فكر ترك سازمان و انتقال به سازمان ديگري نيست. دلبيستگي شغلي را مي‌توان از طريق سه روش قدرت دادن، كار تبمي و آموزش افزايش داد. قدرت دادن يا تفويض اختيار عملي است كه در آن به كاركنان اجازه داده مي‌شود كه تصميمات مربوط به كار خودشان را بدون نياز به دخالت ديگران، خودشان اتخاذ كنند در اين صورت احساس مسؤوليت بيشتري خواهند كرد. فرد از طريق دريافت آموزش‌هاي پذيرفته شده قادر خواهد بود نقش سازماني خود را به خوبي درك کرده و انتظارات شغلي خود را شناسايي نمايد. در يك گروه سازماني، كاركنان شيوه‌هاي ايجاد و اداره تبم را ياد مي‌گيرند و از طريق كار دسته جمعي، سطح بالايي از عملكرد را احراز کرده و به نيازهاي ارباب رجوع با انعطاف بيشتري پاسخ مي‌دهند [7].

دانش مي‌تواند ارزش خود را از طريق اشتراك و انتقال ميان افراد افزايش دهد كه اين امر منحصرأ ناشي از يك ويژگي ممتاز و متمايز دانش است كه به مثابه يك دارايي عقلايي با استفاده و اشتراك مستمر ارزش بالايي مي‌يابد [5]. دانش مهمترين منبع استراتژيك سازمان است كه مي‌تواند براي سازمان‌ها مزيت رقابتي پايدار را فراهم كند؛ در عين حال مديريت دانش بستگي به اشتراك دانش دارد. به اشتراك گذاري دانش تحت تاثير عوامل چند سطح قرار مي‌گيرد: سطح

سازمانی، سطح تیم و عوامل سطح فردی. بعضی از آنها اشتراک دانش را ترویج خواهند کرد و بعضی نیز تاثیر منفی خواهند داشت [۳۷]. همچنین تحقیقات حاکی از آن است که نشر دانش با یادگیری سازمانی ارتباط معنا داری دارد البته باید توجه داشت که تمام جزییات و شرایط نشر دانشه شود چراکه اشتراک و تسهیم ناقص اطلاعات و دانش کیفیت را خدشه دار کرده و از جامعیت آن می‌کاهد [۴۴].

اگر چه به ندرت بتوان پژوهشی را یافت که هر سه متغیر این پژوهش را مورد بررسی قرار داده باشد، با این حال درباره نقش تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تحقیقات زیادی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است. در ادامه به تعدادی از تحقیقات مرتبط با موضوع اشاره خواهد شد. رحیمی و همکاران (۱۳۹۶). طی پژوهشی با عنوان اثر میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی کارکنان نتیجه گرفتند که تأثیر مستقیم مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی معنادار بود اما تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر توانمندسازی معنادار نبود. این در حالی است که نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی ایفای نقش دارد. در مجموع، با توجه به نتایج این پژوهش تأثیر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی به روشنی مشخص است [۳۱]. در پژوهش فیلسوفیان و اخوان (۱۳۹۶) با عنوان بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی، این نتیجه حاصل شد که تسهیم و اشتراک دانش بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشت [۲۹].

اخوان خرازیان و مقدسی (۱۳۹۶)، طی پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر توانمند سازی با تسهیم دانش و طراحی مدل چند سطحی برای تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش، دریافتند که فرهنگ سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش تأثیر دارد و و از طرفی تأثیر کمی تعداد افراد کارکنان بر افزایش تسهیم دانش تأیید شد [۳].

محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، طی پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر فرایند یادگیری سازمانی با تأکید بر فناوری و تعامل اجتماعی نشان دادند که اشتراک گذاری (تسهیم) دانش و ابعاد آن بر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد و همچنین فناوری و تعامل اجتماعی به عنوان دو متغیر میانجی در امر یادگیری سازمانی مؤثر است [۲۴].

در مطالعه کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴)، که با عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد انجام گرفت نتایج بیانگر آن است که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد [۱۸].

پور اسدی و معدنی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان ارائه ی الگوی بررسی رابطه ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری نشان دادند که ارتباط مثبت و معنا داری بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری وجود دارد [۲۸].

نیسی عبدالحسین و نمکی (۱۳۸۹) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه تسهیم دانش و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، متغیرهای نشر دانش و یادگیری فردی، گروهی و سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند که نتایج نشان دهنده ارتباط معنادار بین متغیرهای نشر دانش و یادگیری سطوح فردی - گروهی و سازمانی بود [۲۷].

گومز و وویان^۱ (۲۰۱۶) به مطالعه قابلیت یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد در شرکت‌های اندازه متوسط و کوچک پرداختند و نتایج حاکی از آن بود که قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی نوآورانه شرکت‌های اندازه متوسط و کوچک تأثیر داشت [۱۱].

محققانی چون «لی و چوی»، «مافت، مک آدام و پاکیسون» و «جنز، کلاین، و رایان» ترویج فرهنگ اشتراک دانش را نه تنها مستقیماً با ترکیب دانش در راهبرد کسب و کار سازمان، بلکه با تغییر نگرش و رفتار کارکنان جهت افزایش تمایل به اشتراک گذاری دانش امکان پذیر می‌دانند [۱۴]. ژارونین^۲ (۲۰۰۴) عنوان کرد که می‌توان از اصول و مکانیزم‌های یادگیری برای بهبود و توسعه سازمان استفاده نمود [۳۲]، همچنین لمسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گاه گو آن گان (۲۰۰۶)، کنی و توماس (۲۰۰۶)، در نتایج مشابه از تأثیر مهم یادگیری و دانش گفته، لی و همکاران (۱۹۹۶)، استاتا (۱۹۹۸)، بارتون (۱۹۹۲)، ساینکولا (۱۹۹۴)، در زمینه انتقال و تسهیم دانش و یادگیری سازمانی نتایج مثبت و معناداری ارائه کردند؛ تسهیم دانش از جمله عواملی است که می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمان و یادگیری سازمان تأثیر مثبت داشته باشد [۳۲]. با توجه به داده‌های بسیار پیچیده و فرایندهای تحقیقاتی اخیر، به اشتراک گذاری دانش و ذخیره سازی آن، سازماندهی و اعتبارسنجی می‌تواند به نیروی انسانی دانشگر کمک قابل توجه ارائه نماید [۳۱].

1. Gomes & Wojahn
2. Jarvinen

اطلاعات مربوط به موقعیت‌های شخصی و شغلی که با هم مرتبط هستند، افراد درک و شناختی روابط اجتماعی را پردازش می‌کنند و می‌توانند جهت‌گیری‌های روشن‌تری را برای ایجاد یک مدل رفتار اجتماعی در محیط کاری و حرفه خود ارائه دهند تا ساختار کلی تأثیر بهتری داشته باشد [۲۰].

لاور^۱، (۱۹۸۶) دلبستگی شغلی را از جمله متغیرهایی می‌داند که با ایجاد آن، می‌توان شاهد پیامدهای مثبتی در سازمان بود. برای مثال سطوح بالای دلبستگی شغلی، به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزه کارکنان می‌باشد [۳۹]. می‌توان گفت کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها از عوامل متعددی اثر می‌پذیرد که یکی از آنها دلبستگی شغلی کارکنان می‌باشد، افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های متعددی می‌باشند که بر رفتار آنان در سازمان تأثیر می‌گذارند. رابینز^۲ (۱۹۹۶) دلبستگی شغلی را به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مطرح نموده است [۳۴]. حیدری نژاد عنوان می‌کند به زعم دووین و همکاران^۳ (۱۹۶۵) و سیگل^۴ (۱۹۶۹) دلبستگی شغلی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری یک فرد است [۱۵]. همچنین لاویر و هال^۵ (۱۹۷۰) یک دیدگاه واقع‌بینانه‌تر در مورد دلبستگی شغلی ارائه داده و معتقدند اگر چه میزان دلبستگی شغلی افراد تا حدودی متأثر از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی آنها می‌باشد، لیکن موقعیت‌های محیطی و سازمانی نیز در ایجاد دلبستگی شغلی اهمیت دارند [۱۵] بر طبق تحقیقات، کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی‌تر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنها در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است. در این میان می‌توان متغیرهای تسهیم دانش و یادگیری سازمانی را مورد توجه قرار داد [۳۹].

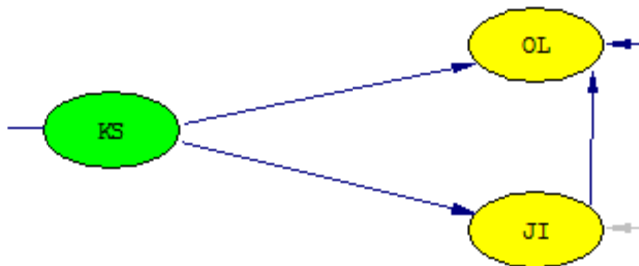
برخی از پژوهشگران معتقدند، نتایج رفتارهای تسهیم دانش به طور غیرمستقیم باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند. در دنیای سازمانی و ضرورت انطباق با شرایط محیطی مفهوم دیگری که ضرورت توجه و بررسی پیدا می‌کند، یادگیری سازمانی است، در تعریف این نوع یادگیری گفته شده است که فرایند تشخیص نیاز به دانش، کسب و ذخیره سازی آن در حافظه سازمانی برای کاربرد در تجارب آینده، جهت انطباق با شرایط متغییر محیطی و بهبود مستمر سازمان است. با

1. Lowler
2. Robins
3. Dobbine et al
4. Siegel
5. Lawler & Hall

توجه به مفهوم و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نمایان می‌شود که تسهیم دانش در این فرایند، از متغیرهای مؤثر می‌باشد.

عرصه جهانی شدن و سیر تبادل اطلاعات در کمترین زمان ممکن، سازمان‌ها را وارد وادی دیگر کرده، یکی از مفاهیمی که در عرصه سازمانی بیش از پیش نمود دارد مدیریت دانش است. اهمیت دانش در عصر ارتباطات از آن رو نمایان شده است که انسان و دانش او مهم‌ترین عامل تولید و سرمایه سازمانی قلمداد شده است. در این راستا تسهیم دانش در یادگیری سازمانی کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است. در سازمان آموزش و پرورش معلم به عنوان مهم‌ترین کنشگر این عرصه تلقی می‌گردد، عنصری که توسعه و توانمند سازی آن متضمن پیشبرد برنامه‌ها و تحقق اهداف آموزش و پرورش است. در این رویکرد اتکای به دانش و مهارت فردی شاید پاسخ‌گوی نیازهای علمی نباشد و ضرورت یادگیری سازمانی از طریق تسهیم دانش را بیش از پیش نمایان می‌سازد، با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت و نقش محوری آموزش و پرورش ابتدایی در تعلیم و تربیت دانش آموزان و رسالت سنگین معلمان این دوره، این پژوهش در پی آن است که رابطه تسهیم دانش را در یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی و همچنین نقش میانجگری دلبستگی شغلی معلمان در رابطه بین این دو متغیر را بررسی نماید.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه و اهداف تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی پژوهش

تسهیم دانش (KS)، دلبستگی شغلی (JI)، یادگیری سازمانی (OL)

فرضیه‌های پژوهش

۱. تسهیم دانش و دلبستگی شغلی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر یادگیری سازمانی معلمان دارند.
۲. تسهیم دانش اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر دلبستگی شغلی معلمان دارد.
۳. تسهیم دانش بواسطه دلبستگی شغلی اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر یادگیری سازمانی معلمان دارد.
۴. مدل معادلات ساختاری متغیرهای تسهیم دانش و دلبستگی شغلی با یادگیری سازمانی اعتبار دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری داده‌ها و تحلیل آنها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر همدان به تعداد ۹۵۶ نفر بودند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد لذا حجم نمونه آماری ۲۷۴ نفر تعیین گردید، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۷۴ نفر از معلمان به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد براساس طیف لیکرت استفاده شد. در این راستا از پرسشنامه ۱۰ سوالی تسهیم دانش واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴) در دو بعد (اهدای دانش و گردآوری دانش) با طیف ۵ درجه لیکرت [۴۰]. پرسشنامه ۲۴ سوالی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) در پنج بعد (تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، چشم انداز مشترک، مدل‌های ذهنی و مهارت‌های فردی) با طیف ۷ درجه لیکرت [۳۸]. و پرسشنامه ۱۰ سوالی دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت [۱۷].، استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، لذا ابزار مدنظر بر روی ۳۰ نفر از معلمان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی ابزار پژوهش محاسبه شد.

جدول شماره ۱- ضرایب پایایی ابزار پژوهش

| متغیرها | تعداد سوالات | شماره سوالات | آلفای کرانباخ |
|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| تسهیم دانش (KS) | ۱۰ | ۱-۱۰ | ۰/۹۴۵ |
| دلبستگی شغلی (JI) | ۱۰ | ۱۱-۲۰ | ۰/۸۲۰ |
| یادگیری سازمانی (OL) | ۲۴ | ۲۱-۴۴ | ۰/۹۲۷ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرانباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۲۰ تا ۰/۹۴۵ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است.

جهت تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. هدف اصلی این نوع تکنیک نیز آزمون فرضیاتی در باب تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگرها و برازش مدل اندازه‌گیری با توجه به مبانی نظری و تجربی در باب یک مجموعه از متغیرها می‌باشد و زمانی بکار می‌رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها دارای یک سطح باشند، طوری که عامل‌های مکنون ما خود ناشی از عوامل مکنون دیگر نباشند.

جدول شماره ۱-۱- شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

ابزار پژوهش

| شاخص | ملاک | تسهیم دانش |
|------|------------|------------|
| ۱ | خی دو | ۲۱/۰۶ |
| ۲ | درجه آزادی | ۱۲ |
| ۳ | نسبت | ۱/۷۵ |
| ۴ | RMSEA | ۰/۰۲۳ |
| ۵ | CFI | ۰/۹۲ |
| ۶ | GFI | ۰/۹۰ |

جدول شماره ۱-۲- شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

ابزار پژوهش

| شاخص | ملاک | دل‌بستگی شغلی | یادگیری سازمانی |
|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| ۱ خی دو | ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ | ۱۹/۶۶ | ۵۶/۱۸ |
| ۲ درجه آزادی | - | ۱۰ | ۲۹ |
| ۳ نسبت | ۲ و کمتر | ۱/۹۶ | ۱/۹۳ |
| ۴ RMSEA | ۰/۰۵ و پایتر | ۰/۰۳۴ | ۰/۰۳۱ |
| ۵ CFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۳ | ۰/۹۳ |
| ۶ GFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۱ | ۰/۹۰ |

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI و AGFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها؛ می‌توان گفت، تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و نیز از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

الف: تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول شماره ۲- بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد |
|------------------------|---------|---------|------------------|
| ۱ تسهیم دانش (KS) | ۲۷۰ | ۴/۲۰ | ۰/۶۱۶ |
| ۳ دل بستگی شغلی (JI) | ۲۷۰ | ۳/۵۴ | ۰/۵۰۸ |
| ۴ یادگیری سازمانی (OL) | ۲۷۰ | ۴/۷۶ | ۱/۳۱۶ |

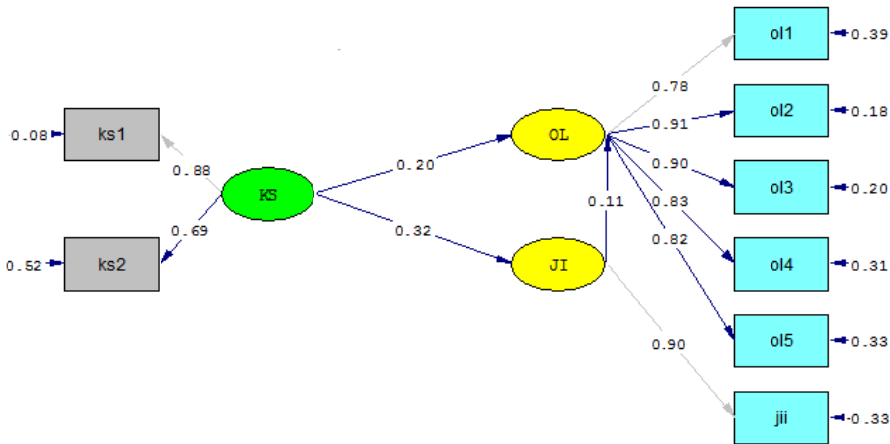
ب: تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

جدول شماره ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| یادگیری سازمانی (OL) | دل بستگی شغلی (JI) | تسهیم دانش (KS) |
|----------------------|--------------------|-----------------|
| - | - | - |
| - | *۰/۴۲۱ | *۰/۶۲۹ |
| *۰/۴۲۱ | - | *۰/۲۷۲ |
| *۰/۶۲۹ | *۰/۲۷۲ | - |

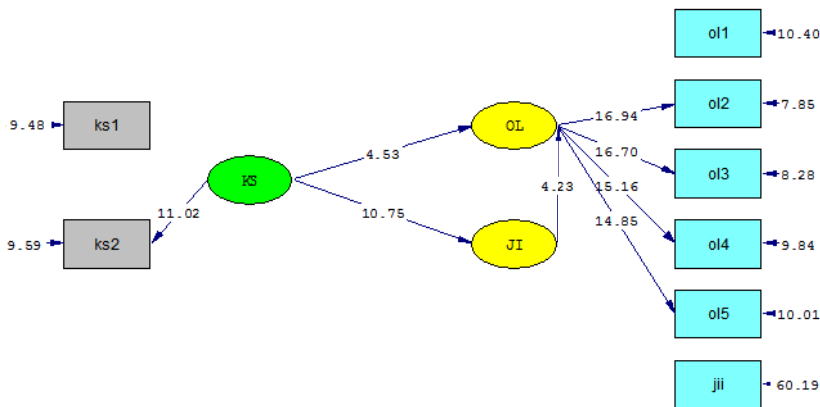
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می توان گفت: متغیرهای تسهیم دانش (۰/۲۷۲) و دل بستگی شغلی (۰/۴۲۱) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشند. متغیر تسهیم دانش دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر دل بستگی شغلی (۰/۶۲۹) در سطح ۰/۰۵ می باشد.

ج: آزمون فرضیات پژوهش



Chi-Square=34.29, df=18, P-value=0.00000, RMSEA=0.047

شکل شماره ۲- مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



Chi-Square=34.29, df=18, P-value=0.00000, RMSEA=0.047

شکل شماره ۳- مدل تجربی با مقادیر شاخص T

تسهیم دانش (KS)، دلبستگی شغلی (JI)، یادگیری سازمانی (OL)

فرضیه اول: تسهیم دانش و دلبستگی شغلی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر یادگیری سازمانی

دارند.

جدول شماره ۴- ضرایب مسیر مستقیم تسهیم دانش و دلبستگی شغلی بر یادگیری سازمانی
متغیر وابسته: یادگیری سازمانی (OL)

| متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T | R ² | T |
|-------------------|----------------|------|----------------|------|
| تسهیم دانش (KS) | ۰/۲۰ | ۴/۵۳ | ۰/۱۹ | ۷/۵۷ |
| دلبستگی شغلی (JI) | ۰/۱۱ | ۴/۲۳ | | |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می توان گفت: متغیرهای تسهیم دانش با ضریب مسیر (۰/۲۰) و مقدار تی (۴/۵۳) و دلبستگی شغلی با ضریب مسیر (۰/۱۱) و مقدار تی (۴/۲۳) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشند. همچنین متغیرهای تسهیم دانش و دلبستگی شغلی قادر به تبیین ۱۹٪ واریانس متغیر یادگیری سازمانی می باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر یادگیری سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۷/۵۷) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

فرضیه دوم: تسهیم دانش اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر دلبستگی شغلی دارد.

جدول شماره ۴- ضرایب مسیر مستقیم تسهیم دانش بر دلبستگی شغلی

| متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T | R ² | T |
|-----------------|----------------|-------|----------------|-------|
| تسهیم دانش (KS) | ۰/۳۲ | ۱۰/۷۵ | ۰/۲۸ | ۱۱/۱۹ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می توان گفت: متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۲) و مقدار تی (۱۰/۷۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر دلبستگی شغلی در سطح ۰/۰۵ می باشند. همچنین متغیر تسهیم دانش قادر به تبیین ۲۸٪ واریانس متغیر دلبستگی شغلی می باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر دلبستگی شغلی با توجه به مقدار تی آن (۱۱/۱۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

فرضیه سوم: تسهیم دانش بواسطه دلبستگی شغلی اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی دارند.

جدول شماره ۵- ضریب مسیر غیر مستقیم تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی با میانجی گری دلبستگی شغلی

| متغیر میانجی: دلبستگی شغلی (JI) - متغیر وابسته: یادگیری سازمانی OL | | | |
|--|----------------|------|----------------|
| متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T | R ² |
| تسهیم دانش (KS) | ۰/۰۳۵۲ | ۳/۹۵ | ۰/۱۹ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می توان گفت: متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر غیر مستقیم بواسطه دلبستگی شغلی (۰/۰۳۵۲) و مقدار تی (۳/۹۵) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشد.

جدول شماره ۶- ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر یادگیری سازمانی

| متغیر وابسته: یادگیری سازمانی OL | | | متغیر مستقل |
|----------------------------------|------------|--------|-------------------|
| اثرات استاندارد شده | | | |
| کل | غیر مستقیم | مستقیم | |
| ۰/۲۳۵۲ | ۰/۰۳۵۲ | ۰/۲۰ | تسهیم دانش (KS) |
| ۰/۱۱ | - | ۰/۱۱ | دلبستگی شغلی (JI) |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می توان گفت: متغیر تسهیم دانش دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۰)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۰۳۵۲) و اثر کل مثبت (۰/۲۳۵۲) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشد. متغیر دلبستگی شغلی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۱۱) و اثر کل مثبت (۰/۱۱) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل می توان گفت متغیر تسهیم دانش (۰/۲۳۵۲) دارای بیشترین اثر و متغیر دلبستگی شغلی (۰/۱۱) دارای کمترین اثر بر متغیر یادگیری سازمانی می باشد. متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۲) و مقدار تی (۱۰/۷۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر دلبستگی شغلی در سطح ۰/۰۵ می باشند. همچنین متغیر

تسهیم دانش قادر به تبیین ۲۸٪ واریانس متغیر دلبستگی شغلی می‌باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر دلبستگی شغلی با توجه به مقدار تی آن (۱۱/۱۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

فرضیه چهارم: مدل معادلات ساختاری متغیرهای تسهیم دانش و دلبستگی شغلی با یادگیری سازمانی اعتبار دارد.

جدول شماره ۷- شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

| شاخص | ملاک | برآورد |
|------|---------------|--------|
| ۱ | ۰/۰۰۰ | ۳۴/۲۹ |
| ۲ | - | ۱۸ |
| ۳ | ۲ و کمتر | ۱/۹۰ |
| ۴ | ۰/۰۵ و پاینتر | ۰/۰۴۷ |
| ۵ | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۵ |
| ۶ | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۴ |
| ۷ | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۲ |

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می‌باشد. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج؛ می‌توان گفت، مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه بسیاری از مدیران و پژوهشگران سازمانی دریافته‌اند که فرایندهای دانش آفرینی، عامل مهمی در ایجاد مزیت رقابتی بلکه از الزامات بقای سازمان بوده و لذا چگونگی کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و (یادگیری سازمانی) از اهمیت خاصی برخوردار شده است [۱۰]. تغییرات و چالش‌های فراوان دنیای کنونی ایجاب می‌کند که سازمان با قدرت یادگیری و به روز رسانی خود

شکل گیرد تا بتواند با تحولات سریع خود را منطبق کند و به موقع به محرک‌های محیطی پاسخ دهد و با کسب دانش و آگاهی به صورتی گسترده و پویا و زنده در حوزه بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهد. همچنین یادگیری سازمانی یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در مدیریت راهبردی است و باید به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی راهبردی در سازمان نگریسته شود و به شکلی آن را مدیریت کرد تا بتوان عملکرد و موقعیت رقابتی سازمان را بهبود بخشید [۳۸].

از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی با میانجی‌گری دلبستگی شغلی انجام شد. نتایج نشان داد که: تسهیم دانش اثر مستقیم مثبت (۰/۲۰)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۰۳۵۲) و اثر کل مثبت (۰/۲۳۵۲) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر دلبستگی شغلی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۱۱) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل می‌توان گفت متغیر تسهیم دانش (۰/۲۳۵۲) دارای بیشترین اثر و متغیر دلبستگی شغلی (۰/۱۱) دارای کمترین اثر بر متغیر یادگیری سازمانی می‌باشد. متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۲) و مقدار تی (۱۰/۷۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر دلبستگی شغلی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیر تسهیم دانش قادر به تبیین ۲۸٪ واریانس متغیر دلبستگی شغلی می‌باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر دلبستگی شغلی با توجه به مقدار تی آن (۱۱/۱۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برآزش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می‌باشد. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برآزش مناسب مدل ساختاری می‌باشد.

نتایج پژوهش درباره رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی با نتایج مطالعات محمودی (۱۳۹۷)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴)، پوراسدی و معدنی (۱۳۹۴)، نیسی و نمکی (۱۳۸۹)، هائو و همکاران (۲۰۱۳)، حسین و لیائو (۲۰۱۲)، پوراسدی (۲۰۰۷)، همخوانی دارد [۸]. همچنین نوامپور و سلطانی (۲۰۱۶) عنوان کردند که به اشتراک گذاری دانش در تیم‌های کاری می‌تواند عملکرد تیم و قابلیت نوآوری را افزایش دهد [۲۵]. مولر (۲۰۱۴)، نتیجه می‌گیرد که مهارت به اشتراک گذاری دانش به طور

مثبت با عملکرد سازمانی برتر ارتباط دارد [۲۴]. وانگ (۲۰۱۲) طی پژوهشی نتیجه می‌گیرد که به اشتراک گذاری دانش نقش مهمی و تأثیرگذاری در بهبود اثربخشی و کارایی تیم تحقیقاتی و موفقیت سازمان را بازی می‌کند [۴۲]. تینگینگ ژنگ، (۲۰۱۷)، [۳۷] مایکل و همکاران، (۲۰۱۵)، [۲۰] پارک و گابارد، (۲۰۱۸)، [۳۰] در زمینه انتقال و تسهیم دانش و یادگیری سازمانی نتایج مثبت و معناداری ارائه کردند. همچنین ژارونین^۱ (۲۰۰۴) این نتیجه را عنوان کرد که می‌توان از اصول و مکانیزم‌های یادگیری برای بهبود و توسعه سازمان استفاده کرد [۳۲]؛ لمسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گاه گو آن گان (۲۰۰۶)، کنی و توماس (۲۰۰۶)، در نتایجی مشابه از تأثیر مهم یادگیری و دانش گفته اند [۳۳].

علاوه بر این لاور (۱۹۸۶)، رایبیز (۱۹۹۶)، دوبین و همکاران (۱۹۶۵) و سیگل (۱۹۶۹)، لاولر و هال (۱۹۷۰)، دلبستگی شغلی کارکنان را از جمله متغیرهایی می‌دانند که با ایجاد و افزایش آن، می‌توان شاهد پیامدهای مثبتی در سازمان بود [۱۵].

مدیریت دانش نقش حیاتی در حمایت از یادگیری سازمانی ایفا می‌کند، زیرا تسهیم اثربخش دانش جمعی سازمان را تسهیل می‌کند. مدیریت دانایی، فرایند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوریهای اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می‌گیرد تا سرمایه‌های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند. این دارائیه‌ها شامل پایگاههای اطلاعاتی، اسناد، سیاستها و رویه‌ها می‌شود. علاوه براین، هم دانش آشکار و هم دانش ضمنی کارکنان را شامل می‌شود، و از روشهای متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند [۵]. به اشتراک گذاری دانش نقش مهم و تأثیرگذاری در بهبود اثربخشی و کارایی تیم تحقیقاتی و موفقیت سازمان ایفا می‌کند [۴۲]. بدون اشتراک مؤثر دانش، سازمان‌ها ممکن است دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های حیاتی نیروی انسانی خود را برای انجام کار پیچیده و نوآوری به کار نگیرند [۴۷]. بنابراین می‌توان به تأثیر و ارتباط چشمگیر تسهیم دانش و دلبستگی شغلی با یادگیری سازمانی اذعان کرد و این مهم در سازمان‌های دانش گری همچون آموزش و پرورش و جامعه معلمان نمود بیشتری دارد از این روست که سیاست گذاران و تصمیم سازان بایستی به این مؤلفه‌ها توجه ویژه داشته و بسترهای مناسب ایجاد محیط‌های دانش محور جهت دسترسی و تسهیم دانش را فراهم آورند. تا در مواجهه با تغییرات محیطی و الزامات جامعه، نظام

1. Jarvinen

آموزشی توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه و همگامی با تغییرات و تحولات محیطی را داشته باشد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله حاصل پژوهشی آزاد است و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Abdolahi, M & Razghishirsavar, H. (2016). The relationship between spirituality and job involvement an I.A.U Science and Research Branch of Tehran. *Journal of Future Studies Management*, 27, (2):89-103. [in Persian].
2. Adli, F. (2005). *Knowledge Management, Moving beyond Knowledge*, Tehran: Farashenakhtie andisheh Publications. [in Persian].
3. Akhavan Khrazian, M & Moghadasi, F. (2017). studying the Effect of Empowerment on Knowledge Sharing and Designing the Multilevel Models to Explain the Impact of Participatory Organizational Culture on Knowledge Sharing. *Organizational culture Management*, 15(1):207-223. [in Persian].
4. Alvani, M. (2007). *public Management*. Tehran: Ghazal Publications. [in Persian].
5. Babaei, A. (2004). Knowledge management and organizational learning. *Tadbir*, 146: 38-41. [in Persian].
6. Bornemann, M. & Sammer, M. (2003). Assessment methodology to prioritize knowledge management related activities to support organizational excellence. *Measuring Business Excellence*, 7 (2): 21-28.
7. Entesarfoomani, G. (2015). Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational

- Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Department of Zanjan. *Journal of Productivity Management*. 8(32):45-74 [in Persian].
8. Ghanbari, S., Afzali, A & Rahmani, A. (2019). An Analysis of the Canonical Relation between Knowledge Sharing and Organizational Learning Case Study: the Schools at District II of Hamadan. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge Management*, 2(4):45-74. [in Persian].
 9. Ghanbari, S. (2016). A survey of relationship learning schools components with teachers job innovation and quality of educational activities. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 9(1): 3-22. [in Persian].
 10. Ghanbari, S & Sarchahani, Z. (2014). The relationship between teacher's maturity and application of components of the learning organization in elementary schools of Shiraz. *Journal of Educational Leadership and Administration*, 8, (4): 111-130. [in Persian].
 11. Gomes, G. Wajahn, R. M. (2016). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*.
 12. Hadizadehmoghadam, A., Mohebbi, P & Ghlichlee, B.(2013). Relationship between Knowledge Sharing and Innovation in Financial Service Organizations (case study: Refah Kargaran Bank), *Management Research in Iran*, 17(1): 201-220. [in Persian].
 13. Hassanpour, A & Sajjad, A. (2018). Designing a tool for evaluating employees' knowledge sharing Behavior. *Organizational Behavior Studies Quarterly*7(3):29-55. [in Persian].
 14. Hajian, E. & Sardar, S. (2017). A pattern to Evaluation of Motivational Factors Affecting knowledge sharing. *Iranian*

- Journal of Information Processing and Management, 32(4): 789-816. [in Persian].
15. Heydarinezhad, S. Moradi Pour, M. (2011). Relationship between job attachment of physical education teachers and organizational climate of secondary schools in Ahwaz. *Sports Management Journal*, 8(2):5-21. [in Persian].
 16. Jen Chen, C., Wen Huang, J & Chang Hsiao, Y. (2010). Knowledge management an Innovativness the role of organizational climate an structur, *International Journal of Manpower*, 31(8):848-870.
 17. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67:341-349.
 18. Keshavarzi, A. H., Safari, S & Hamidirad, J. (2015). The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Learning, Innovation and Performance. *Journal of Public Administration Perspaective*, 6(2):103-128. [in Persian].
 19. Maynihan, D & Sanjay, K. (2007) Finding workable levers over work motivation, *Journal of Administration and Society*, 39:29-43.
 20. Michael, P., Leiter. Arla, D & Lisa, P. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships, and burnout. *Burnout Research*, 25–35
 21. Mirkamali, S. M., Izadian, Z & Mosaddeq, H. (2011). Knowledge Management in Knowledge-based Organizations, Located in Isfahan Scientific and Technology Town (ISTT). *Journal of Science and Technology Parks and Incubators*, 7(28):2-9. [in Persian].
 22. Mirkamali, S. M. (2004). Human resources management. Tehran: Yastaroon Publications. [in Persian].
 23. Mohammadimoghadam, Y., Valiasl, J & Abedi, M. (2019). Examining the Role of Knowledge Sharing on the Organizational Learning Process Regarding the Mediating Effect Technology and Social Interaction in Pension Fund of

- Industry. Journal of Research in Human Resource Management in Oil Industry, 8(28):147-171 [in Persian].
24. Mueller, J. (2014). A specific knowledge culture: cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. *European Management Journal*, 32(2):190-202.
 25. Navamipour, N. J., & Soltani, Z. (2016). The impact of cost, technology acceptance and employees' satisfaction on the effectiveness of the electronic customer relationship management systems. *Computers in Human Behavior*, 55(2):1052-1066.
 26. Nekoimoghaddam, M. Beheshtifar, M. (2012). *Learning Organizations*. Tehran: Ministry of Health and Medical Education [in Persian].
 27. Neysi, A & Namaki, A. (2010). Investigating the relationship between knowledge sharing and organizational learning levels among employees of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Journal of Educational Sciences*, 17(3,4):171-192. [in Persian].
 28. Pour Asadi, M & Madani, J. (2015). Provide a model to investigat the relationship between organizational learning with knowledge sharing and innovation performance, 10(4):626-647. [in Persian].
 29. Philsoophian, M. Akhavan, p. (2017). The Effect of Knowledge Sharing Behavior on Organizational Performance. *Iranin Journal of Information Processing and Management*, 32. (3):713-730. [in Persian].
 30. Park, J & Gabbard, J. L. (2018). Factors that affect scientists' knowledge sharing behavior in health and life science research communities: Differences between explicit and implicit knowledge. *Computers in Human Behavior*, 78:326-335.
 31. Rahimi, E. Abbasirostami, N., Safarishad, F. Norouzi, M. (2017). mediating effect of organizational learning in

- relationship between knowledge management with employee empowerment (case study: Markazi Province Education Department of Staff). Iranian Journal of public Administration mission, 8(27):13-24. [in Persian].
32. Rafizadehshahrbanifard, S. (2016). The Effect of Knowledge Sharing and Characteristics of Learning Organization on Job Plateau. Unpublished Thesis Master of Public Administration, Islamic Azad University, Garmsar Branch. [in Persian].
 33. Reychav, I & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of Knowledge Sharing, Journal of Knowledge Management, 14(2): 285-300.
 34. Robbins, S. P. (1996). organizational behavior. Translated by Ali Parsaiyan and Seyyed Mohammad Eerabi. (2005). Volume I, Sixth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies.
 35. Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez Roma, V., & Bakker A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach, Journal of Happiness Studies, 3(1):71-92
 36. Sherehiy, B. (2008). Relationships between agility strategy, work organization and workforce agility, Ph.D Thesis, University of Louisville.
 37. Tingting, Z. (2017). A Literature Review on Knowledge Sharing. Open Journal of Social Sciences, 5, 51-58. ISSN Online: 2327-5960.
 38. Turani, H., Sadeghi, Z & Namdar Haji Aga, S. M. (2018). The Effect of Organizational Learning on the Management of Yosemite with the Role of Mediation in Organizational Commitment. Journal of Resource Management in Police, 6(3): 57-80. [in Persian].
 39. Uarmohammadzadeh, P & Feizi, J. (1394). The role of job characteristics in occupational attachment and organizational

- commitment in the university. *Journal of Educational Leadership & Administration*, 9(2): 135-153. [in Persian].
40. Vanden Hooff, B & Van Weenen, F. (2004). Committed to share: committed and CMC use as antecedents of knowledge sharing, *Knowledge and Process Management*, 11:13-24.
 41. Vazifedoost, H., Abdali, M & Moollazadeh Ardekloo, Z. (2012). Support organizational culture in enhancing knowledge sharing based on the upcoming process. *Journal of Management Researches*, 96: 27-50. [in Persian].
 42. Wang, Z & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Journal homepage Expert Systems with Applications*, 39: 8899-8908.
 43. Yang, H.L & Wu, T.C.T. (2008). Knowledge Sharing in an Organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(8):1128-1156.
 44. Yang, J.t. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness, *Journal of Knowledge Management*, 11(2):83-90.
 45. Yosefi, S., Moradi, M & Tishevaredaem, M. K. (2010). The Role of Employees' Organizational Commitment in Knowledge Sharing. *Human Development Police*, 7(3): 23-35[in Persian].
 46. Zareie, B & Navimipour, N. J. (2016). The impact of electronic environmental knowledge on the environmental behaviors of people. *Computers in Human Behavior*, 59(1): 1-8.
 47. Zhang, X. De Pablos, P. O & Zhou, Z. (2013). Effect of knowledge sharing visibility on incentive based relationship in Electronic Knowledge Management Systems: an empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 29(2): 307-313.