



تأثیر جو سازمانی بر اشتراک واقعی دانش از طریق هنجارهای ذهنی و با نقش تعدیلگر اعتماد در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان

غلامرضا گرامی مفرد (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد مدیریت، فرهنگی و شاغل در سازمان آموزش پرورش شهرستان رامهرمز

E-mail: gholamreza.geramifard@gmail.com

Tell: 09167288924

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک واقعی دانش از طریق هنجارهای ذهنی و با نقش تعدیلگر اعتماد در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان بود. روش انجام پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، و به لحاظ ماهیت جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این مطالعه مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان برابر با ۵۰۰۰۰ نفر می‌باشد، برای تعیین حجم نمونه به استناد جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۳۸۱ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه استاندارد اساما و همکاران (۲۰۲۰) شامل ۱۶ سوال بود. روایی پرسش‌نامه توسط استاد راهنما و متخصصان، صاحب نظران مدیریت تایید و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ بدست آمد. در این پژوهش ۳ فرضیه بر اساس یک مدل مفهومی مورد مطالعه قرار گرفت. از روشهای آمار توصیفی (با استفاده از نرم افزار SPSS) و آمار استنباطی (با استفاده از نرم افزار smartPLS) برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها حاکی از تایید همه فرضیه‌ها و برازش مناسب مدل پژوهش است. نتایج به‌دست‌آمده نشان‌دهنده وجود تأثیر مستقیم و مثبت جو سازمانی بر اشتراک واقعی دانش است. علاوه بر این، هنجارهای ذهنی به عنوان متغیر میانجی، یک اثر غیرمستقیم و مثبت بر رابطه فوق‌الذکر دارند. همچنین اعتماد تأثیر متغیرها بر هم را به خوبی تعدیل می‌کند. در این راستا پیشنهاداتی برای مدیران سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان ارائه گردید.

کلید واژه: اعتماد، اشتراک واقعی دانش، جو سازمانی و هنجارهای ذهنی.



۱. مقدمه

از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش، اشتراک دانش در طول فعالیت های شغلی نرمال با همکاران و سایر افراد علمی رخ می دهد، مساله زمانی به وجود می آید که برخی از کارکنان آموزش و پرورش، دانش را به اشتراک نمی گذارند. بی میلی برای اشتراک دانش توسط کارکنان آموزش و پرورش می تواند امور سازمان برای تحقق اهداف خود، افزایش همکاری پژوهشی و افزایش نوآوری در جامعه را تضعیف نماید. علی رغم اهمیت اشتراک دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش، تعداد اندکی از مطالعات در دانشگاه ها رخ داده اند، قدرت دانش هنگامی که دانش به اشتراک گذاشته شود افزایش می یابد و اشتراک دانش مسلما پایه و اساس بسیاری از برنامه های مدیریت دانش می باشد [۱] . برنامه های مدیریت دانش به عنوان موضوعی مهم برای تحقیق، به ویژه در زمینه های دانشگاهی تبدیل شده است، نقش بالقوه مدیریت دانش به طور کلی در کمک به موفقیت سازمان ها و به طور خاص در دانشگاه ها نباید نادیده گرفته شود. مدیریت دانش از طریق جستجوی سریعتر و کارآمد تر اطلاعات و منابع مرتبط، موجب تقویت فرایند تصمیم گیری می شود، تعداد زیادی از مطالعات عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش را در محیط های مختلف بررسی کرده اند، اگرچه کارکنان آموزش و پرورش به عنوان کارکنان متخصص دانش که از طریق آموزش و تحقیق درگیر فعالیت های دانش هستند، نقشی اساسی ایفا می کنند [۲] . بنابراین، مدیریت اشتراک دانش در سازمان آموزش و پرورش، موضوع پژوهشی جدیدی است. زمانی که کارمندان دانش، مهارت ها و تخصص خود را بین اعضای سازمانی توزیع و منتشر می کنند، عملکرد کارمندان بهبود می یابد و سازمان ها نوآورتر می شوند. در این زمینه، مدیریت دانش کارمندان به صورت کارآمد و موثر برای موفقیت سازمان، لازم و ضروری است. امروزه، سازمان های متعددی در سایر بخش ها مزایا و منافع اشتراک دانش را درک کرده اند. پژوهش اشتراک دانش در این بخش ها برای تحقق اهداف موردنظر سازمان ها توسعه یافته است. مطالعات زیادی عواملی را بررسی کرده اند که بر اشتراک دانش در محیط های متعدد تاثیر می گذارند [۳] . اعتقاد بر این است که جو سازمانی به فرهنگ سازمانی مربوط می شود اما دیدگاه متفاوتی را اتخاذ می کند. در حالی که ادبیات نشان می دهد که فرهنگ، عقاید سازمانی و ارزش ها و مصنوعات را توصیف می کند، جو ویژگی های سازمان از دیدگاه کارمندان را شرح می دهد، جو سازمانی بیشتر با احساسات و عواطف ذهنی و ادراک از اقدامات اعضای سازمانی در ارتباط است [۱] . بنابراین، جو سازمانی با بیان این که چه رفتاری در سازمان مناسب و مطلوب است، رفتار کارمندان را هدایت و راهنمایی می کند. هنجارهای ذهنی غالباً پس از در نظر گرفتن ارزش ها و هنجارهای سازمانی شکل می گیرند [۴] . آزجن و فیشبین در سال ۱۹۸۰ بحث کردند که جو سازمانی می تواند با منتقل کردن رفتار مناسب یا مورد انتظار برای آنها بر هنجار ذهنی افراد تاثیر گذارد، جو سازمانی بیشترین تاثیر را بر هنجارهای ذهنی کارمندان دارد. جو اطلاعاتی با جریان آزاد، اعتماد کارمندان به دیگران و مدیریت برای ارتقای اشتراک دانش پیشنهاد می شود [۵] . اعتماد سازمانی به ایمان کارکنان در دستیابی به اهداف شرکت و رهبران سازمانی اشاره دارد و بر این باور است که اقدام سازمانی برای کارکنان مفید خواهد بود. ادبیات قبلی در بخش غیر آموزشی بیان کرده است که اعتماد بین کارمندان، پیش شرط لازم و اساسی برای اشتراک دانش است، سازمانها اغلب برنامه های مدیریت دانش را به منظور ارتباط بهتر کارکنان و توسعه اشتراک دانش پیاده سازی کرده اند. در زمینه موسسات آموزش و پرورش این موضوع به طور ویژه به عنوان خلق دانش و انتشار مستقیم اهداف و چشم اندازهای آنها مورد تایید می باشد. کارکنان آموزش و پرورش یکی از ارکان مهم تربیتی و آموزشی هستند، جایی که دانش ایجاد شده و به اشتراک گذاشته می شود. با این وجود، کارکنان آموزش و پرورش ممکن است به دلیل مسائل متعدد، مانند مسائل سازمانی، از بروز رفتار واقعی خود، خودداری کنند. تحقیقات پیشین عمدتاً به جنبه های فردی، تکنولوژیکی و نادری از عناصر سازمانی متمرکز شده است. بنابراین، این تحقیق، نقش جو سازمانی و اعتماد سازمانی در زمینه اشتراک دانش کارکنان آموزش و پرورش را ارزیابی می کند. کارکنان آموزش و پرورش به عنوان رهبران فکری برای توسعه جامعه در نظر گرفته می شوند. وظایف اولیه و اساسی آن ها عبارت است از: آموزش، یادگیری و انتشار. با این حال، مطالعات قبلی بیان می کنند که کارکنان آموزش و پرورش خاص هستند، تمایلی به انتشار و اشتراک دانش ندارند و به جای دستیابی به اهداف دانشگاه ها، به موفقیت فردی خود توجه می کنند [۶] . بنابراین، باید درک کنیم چه عواملی می توانند بر اهداف و نیت اشتراک دانش کارکنان آموزش و پرورش تاثیر گذارند در نتیجه می توان اقدامات اشتراک گذاری و مدیریت دانش دانشگاه ها و قابلیت نوآوری را بهبود بخشید [۱] . ابراز و نمایش ادراکات و نگرش های کارکنان آموزش و پرورش نسبت به اشتراک دانش و اطلاعات



می تواند به درک این موضوع کمک کند که سازمان آموزش و پرورش از چه چیزی باید اطلاع داشته باشند تا بتوانند یک فرهنگ سازمانی را ایجاد نمایند که با نهادینه سازی فرایند اشتراک دانش، دانش جدیدی را ایجاد نماید. در این راستا این پژوهش بدنبال پاسخ به این سوال است که جو سازمانی بر اشتراک واقعی دانش از طریق هنجارهای ذهنی و با نقش تعدیلگر اعتماد در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان چه تاثیری دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. جو سازمانی

جو سازمانی بیشتر با احساسات و عواطف ذهنی و ادراک از اقدامات اعضای سازمانی در ارتباط است [۱]. بنابراین، جو سازمانی با بیان این که چه رفتاری در سازمان مناسب و مطلوب است، رفتار کارمندان را هدایت و راهنمایی می کند. جو سازمانی با ادراکات و احساسات کارمندان از اقدامات سایر اعضای سازمانی در ارتباط است. بنابراین، یک عامل اساسی است که در این مطالعه گنجانده می شود [۷]. جو سازمانی به معنای ادراکات و هیجان های کارکنان در مورد محیط کارشان می باشد. انصاف، نوآور بودن و پایبندی را به عنوان مشخصات جو سازمان تصریح کردند که تعیین کننده های هنجار فردی شخص نسبت به قصد اشتراک دانش می باشند [۸]. انصاف، ادراک یک پرسنل از این است که شیوه های سازمانی منصفانه هستند؛ بنابراین، انصاف، افراد را ترغیب به اشتراک دانش می کند. از سوی دیگر، پایبندی، حس با هم بودن را برای کارکنان فراهم می کند تا به همدیگر کمک کنند [۱]. خلیل و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که پایبندی، یک پیش بینی کننده معنادار جو سازمانی به سمت قصد اشتراک دانش می باشد [۸].

۲.۲. اشتراک واقعی دانش

قصد اشتراک دانش، تاثیر قابل توجهی بر رفتار واقعی اشتراک گذاری دارد. اشتراک دانش یک عامل اساسی و بنیادین از فرایند و استراتژی های مدیریت دانش مدیریت دانش است [۱]. علی رغم اهمیت مدیریت دانش در سایر بخش ها و توسعه موسسات آموزش و پرورش به عنوان سازمان های دانش محور، هیچ گونه تضمینی بر این امر وجود ندارد که مدیریت دانش موفقیت مشابهی در بخش موسسات آموزش عالی داشته باشد. این فقدان ضمانت را به دلیل فقدان فرهنگ مشترک در بخش آموز عالی در مقایسه با فرهنگ شرکتی در بخش تجاری بیان می کنند [۹]. ساد و هارون در سال ۲۰۱۳ سه دسته دانش را طبقه بندی کردند که کارکنان آموزش و پرورش می توانند به تبادل آن بپردازند: دانش کدگذاری شده، اجتماع و سازمانی. دانش سازمانی به فعالیت های کلیدی دانشگاه مانند پژوهش، تخصص و سیاست اشاره دارد. دانش اجتماعی به فرهنگ، عقاید، ارزش ها، اخلاقیات و هنجارهای مشترک مربوط می شود. نوع سوم دانش، دانش کدگذاری شده است، این نوع دانش شامل دانش مشترک بین کارکنان در قالب کتبی یا الکترونیک است. هر یک از این اطلاعات ممکن است در انواع مختلفی از روش ها، به اشتراک گذاشته شوند که می تواند از اشتراک گذاری بین همکاران در یک مجموعه رسمی تا اشتراک گذاری بین انواع مختلفی از افراد در یک مجموعه اجتماعی بیان شود [۱۰]. بر این اساس، دانش به عنوان یک منبع حیاتی و مهم و یک دارایی برای سازمان در نظر گرفته می شود زیرا آن ها از طریق پژوهش و توزیع دانش به دانشجویان از طریق فعالیت های آموزشی و از طریق همکاری با صنعت، دانشی را ایجاد می کنند [۱۱]. مشارکت آن ها در فعالیت های اشتراک دانش، عامل حیاتی و مهم برای موفقیت امور مدیریت دانش، آموزش و خروجی پژوهش است [۱۲].

۲.۳. هنجارهای ذهنی

هنجارهای ذهنی به ادراک افراد از فشارهای اجتماعی جهت انجام یا عدم انجام یک رفتار خاص اشاره دارد، هنجار ذهنی یک عامل حیاتی و مهم است که می تواند بر قصد افراد نسبت به یک رفتار خاص تاثیر گذارد. هنجار ذهنی به طور مثبت به قصد افراد جهت انجام یک رفتار مربوط می شود. هنجار ذهنی یک پیش بینی کننده قوی از قصد اشتراک دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش است. [۱]



۲.۴. اعتماد

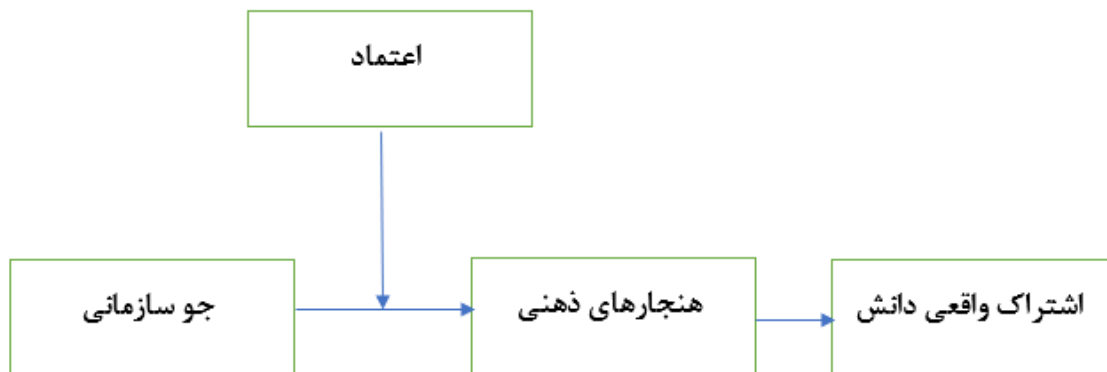
اعتماد یک مفهوم چندوجهی پیچیده است، چندین تعریف از اعتماد سازمانی وجود دارد: ۱- اعتماد را به صورت رغبت یک طرف برای قرار گرفتن و تحت تاثیر اعمال طرف دیگر براساس این انتظار که طرف دیگر یک اقدام خاص مهم برای اعتماد کننده انجام می دهد، صرفنظر از توانایی نظارت یا کنترل آن طرف دیگر، توصیف کرده است، ۲- این اعتقاد که یک کارمند، سراسر است و صریح است و از تعهداتشان پیروی می کنند. ۳- اعتماد را به صورت یک پیش نیاز اشتراک دانش در کارکنان تصریح کرده است، ، عدم وجود اعتماد میان کارکنان، یک مانع برای اشتراک دانش است. بنابراین، اعتماد سازمانی می تواند بر تمایل کارکنان برای اشتراک اطلاعات با کارکنان مرتبه بالاتر، تاثیر بگذارد. [۱] .

۲.۵. پیشینه پژوهش:

سوری و گیوریان (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد [۱۳] . حاجیه رجبی و مطیعان نجار (۱۳۹۷) در پژوهشی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق اقدامات راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد [۱۴] . اسفندیاری (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمند سازی روانشناختی منابع انسانی" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد توانمندسازی روانشناختی از مهمترین مباحث توسعه منابع انسانی و متأثر از عوامل عدیده ای است که از آن میان می توان به مدیریت دانش اشاره نمود. بررسی نتایج نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه های آن بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی اثرگذار است [۱۵] . صدیق و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای پژوهشی تحت عنوان " نقش بکارگیری مولفه های استراتژیک مدیریت دانش در عملکرد سازمانی " بیان کردند یافته ها حاکی از آن است که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مولفه های مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. در حقیقت پیاده سازی شیوه مناسب مدیریت دانش و استقرار آن در سازمان ها منجر به بهبود عملکرد سازمانی شده ، همسو می باشد و آنها را مورد تایید و تصدیق قرار داده است [۱۶] . رضایی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای پژوهشی تحت عنوان " رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی " بیان کردند توانمند سازی های مدیریت دانش بر مدیریت دانش تاثیر گذاشته و مدیریت دانش با تاثیر خود بر روی سازمان ها منجر به بهبود عملکرد سازمانی آنها می شود [۱۷] . اساما و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان " نقش جو سازمانی در مدیریت اشتراک دانش در میان دانشگاهیان در آموزش عالی " در نتیجه مطالعات خود بیان کردند جو سازمانی تاثیر بسیار زیادی بر اقدامات اشتراک دانش دانشگاهیان دارد. علاوه بر این، رهبری و اعتماد سازمانی رابطه مثبتی با رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان داشتند. این یافته ها نشان می دهد که لازم است عناصر سازمانی و تعاملات آنها در هنگام درک و تقویت رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان در نظر گرفته شود [۱] . پریرا (۲۰۲۱) در مقاله ای پژوهشی تحت عنوان " اشتراک گذاری یا پنهان کردن؟ بررسی نیت مثبت و منفی کارکنان و حمایت سازمانی در زمینه اشتراک و پنهان دانش " بیان کرد یافته ها نشان داد که جو سازمانی سازنده و انگیزه های انگیزشی مثبت در کتابخانه های عمومی و همچنین منابع دانش فردی و سازمانی تقویت شده توسط توانایی رهبری کتابداران بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. چنین شرایطی فرآیند اشتراک دانش در محیط های کتابخانه های عمومی را تسهیل می کند. علاوه بر این، این مطالعه تأثیر توانمندسازی رهبری کتابداران را بر نگرش آنها نسبت به رفتار اشتراک دانش با انگیزه های انگیزشی برجسته می کند [۱۸] . آلراج (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان " نقش واسطه اعتماد بر اثر قابلیت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی " در نتیجه مطالعات خود بیان کرد به اشتراک گذاری، بهره برداری و کسب دانش با فرهنگ سازمانی و ساختار، و در نهایت زیرساخت های فن آوری بر عملکرد سازمانی اثر معنی دار دارد . در نهایت، نقش واسطه اعتماد تایید شد. بنابراین ایجاد اعتماد سازمانی بین کارکنان و مدیر می تواند عملکرد سازمانی را بالا ببرد [۱۹] . وانگ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان " اثر به اشتراک گذاری دانش بر عملکرد شرکت: مقایسه مدل پیش بینی " در نتیجه مطالعات خود بیان کرد در بهترین مدل نمایشی، نوآوری و سرمایه های فکری به طور همزمان میانجیگری رابطه میان اشتراک دانش و عملکرد سازمان در این زمینه خاص است. این یافته ها می تواند به مدیران در تعیین اولویت ها که اعمال نفوذ KS برای رسیدن به اهداف عملکرد خاص کمک کند [۲۰] . سانچز (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان " اثر



واسطه ای شیوه های استراتژیک منابع انسانی در مدیریت دانش و عملکرد شرکت " در نتیجه مطالعات خود بیان کرد که استراتژی های مدیریت دانش از طریق برخی شیوه های عملکرد کار بالا (نیروی انسانی برگزیده، آموزش فشرده، مشارکت فعال، ارزیابی عملکرد جامع و جبران خسارت براساس عملکرد) به طور مثبت بر عملکرد شرکت تاثیر می گذارد که نقش واسطه ای مدیریت منابع انسانی در این رابطه و نیاز به همترازی شیوه های منابع انسانی با استراتژی های سازمان را برجسته می سازد [۲۱]. چوانگ و همکارانش (۲۰۱۳) بر اساس مطالعات خود معتقد است، اگر چه شرکت ها می توانند شخصی سازی پیوسته و یا استراتژی تدوین را استفاده کنند؛ اما استراتژی های مدیریت دانش جهانی همیشه نیاز به توسعه و پیاده سازی شیوه های منابع انسانی استراتژیک دارند (سیستم ها با عملکرد بالا هدف قرار گرفته)؛ جنبه های انتخاب، آموزش فشرده، مشارکت فعال، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت مبتنی بر انگیزه را مورد پوشش قرار می دهد [۲۲].



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، منبع: (اساما، ۲۰۲۰)

۲.۶. فرضیه های پژوهش

۱. جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیر معنی داری دارد.
۲. هنجارهای ذهنی بر اشتراک واقعی دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیر معنی داری دارد.
۳. اعتماد، تاثیر جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان را تعدیل می کند

۳. روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی بود، جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان که برابر با ۵۰۰۰ نفر می باشد، حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی - مورگان برابر با ۳۸۱ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان برآورد شده که این تعداد به شیوه تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری در تحقیق حاضر شرکت داده شدند. روش گردآوری اطلاعات شامل مطالعات کتابخانه ای (مقالات، منابع اینترنتی، ترجمه متون) و روش میدانی برای گردآوری داده های حاصل از پرسشنامه می باشد. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد، شامل ۱۶ سوال برای سنجش ۴ متغیر پژوهش بود. روایی پرسش نامه متخصصان، صاحب نظران مدیریت تایید، پرسشنامه در قالب مقیاس ۵ رتبه ای لیکرت تدوین شد. روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدلسازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش پایایی مرکب (CR) در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار معناداری برای هر دو شاخص حداقل ۰/۷ می باشد. همچنین برای بررسی روایی،



از روش روایی میانگین وایرنس استخراج شده (AVE) یا روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده که مقدار ملاک برای سطح قبولی (AVE) مقدار ۰.۴۰ می‌باشد.

جدول ۱. مقدار پایایی و روایی به تفکیک متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
اشتراک واقعی دانش	۰.۸۹۳	۰.۹۲۱	۰.۷۰۰
اعتماد	۰.۸۰۳	۰.۸۷۴	۰.۶۳۸
جو سازمانی	۰.۹۰۹	۰.۹۳۶	۰.۷۸۵
هنجارهای ذهنی	۰.۸۷۳	۰.۸۲۵	۰.۶۱۶

در پژوهش حاضر همانطور که در جدول ۱ بیان شده است، نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر سه معیار نتیجه می‌گیریم که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول است. در جدول شماره ۲ نیز نتایج روایی واگرا ارائه شده است، برای بررسی روایی واگرا ابتدا مقادیر جذر AVE را محاسبه کرده و این مقادیر باید روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر باشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل می‌باشد.

جدول ۲. نتایج روایی واگرا

اشتراک واقعی دانش	اعتماد	جو سازمانی	هنجارهای ذهنی
اشتراک واقعی دانش	۰.۸۳۷		
اعتماد	۰.۳۸۰	۰.۷۹۹	
جو سازمانی	۰.۴۰۳	۰.۵۱۴	۰.۸۸۶
هنجارهای ذهنی	۰.۴۹۱	۰.۴۰۶	۰.۴۳۵

مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر از مقدار همبستگی میان متغیرهای مکنون بیشتر است از این رو میتوان گفت که در مدل فوق، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با سوالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.



۴. یافته ها

۴.۱. یافته‌های توصیفی جمعیت شناختی

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش به تفکیک جنسیت، وضعیت تأهل، سن و تحصیلات به طور خلاصه در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۲۵۲	۰.۶۵۶
زن	۱۲۹	۰.۳۴۴
تاهل		
مجرد	۲۴۳	۰.۶۴۱
متاهل	۱۳۸	۰.۳۵۹
رده		
کمتر از ۳۰ سال	۲۵	۰.۰۷۳
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۴۵	۰.۳۷۸
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۱۶۳	۰.۴۲۴
بیشتر از ۵۰ سال	۴۸	۰.۱۲۵
تحصیلات		
دیپلم	۱۱	۰.۰۳۶
فوق دیپلم	۶۹	۰.۱۸
لیسانس	۱۳۷	۰.۳۵۷
فوق لیسانس	۱۵۳	۰.۳۹۸
دکتری	۱۱	۰.۰۲۹

۴.۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش:

در این بخش متغیرهای پژوهش از نظر آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته شده است.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
جو سازمانی	۳۸۱	۳.۱۱۰	۰.۹۹۳	۱.۰۰	۵.۰۰
اعتماد	۳۸۱	۳.۲۸۱	۰.۸۶۶	۱.۰۰	۵.۰۰
هنجارهای ذهنی	۳۸۱	۳.۴۲۵	۰.۸۵۲	۱.۳۳	۵.۰۰
اشتراک واقعی دانش	۳۸۱	۳.۹۰۰	۰.۷۷۴	۱.۶۰	۵.۰۰

نتایج نشان می‌دهد که میانگین متغیرها در بازه ۳ تا ۴ قرار گرفته‌اند و همچنین مقادیر انحراف معیار کمتر از یک می‌باشد.

۴.۳. یافته‌های استنباطی پژوهش

برای بررسی وضعیت فرضیات پژوهش ابتدا توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته شده است. و سپس با توجه به نوع توزیع داده‌ها همبستگی بین متغیرها نشان داده شده است. در جدول شماره ۵ توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نمایش داده شده است.



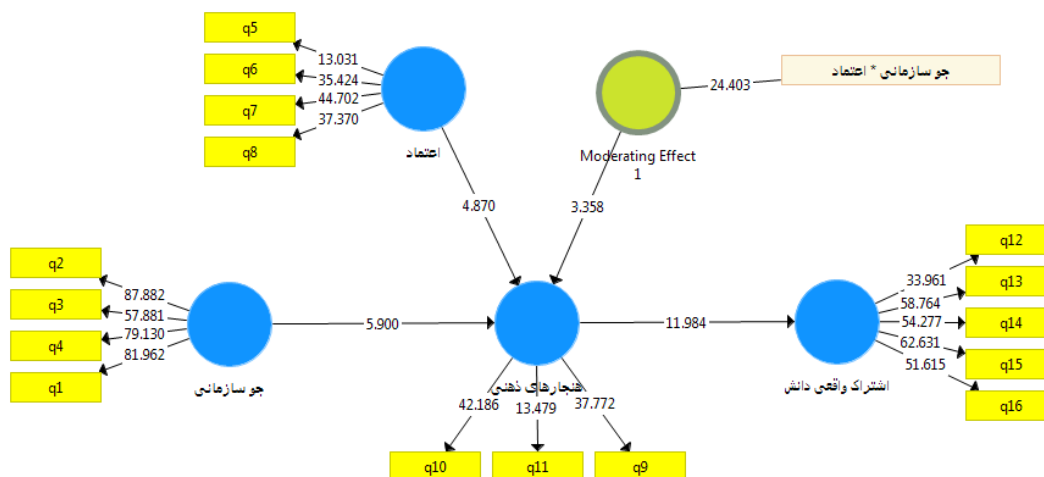
جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

وضعیت	سطح معناداری	متغیر
غیر نرمال	۰.۰۰۱	جو سازمانی
غیر نرمال	۰.۰۰۰	اعتماد
غیر نرمال	۰.۰۰۰	هنجارهای ذهنی
غیر نرمال	۰.۰۰۰	اشتراک واقعی دانش

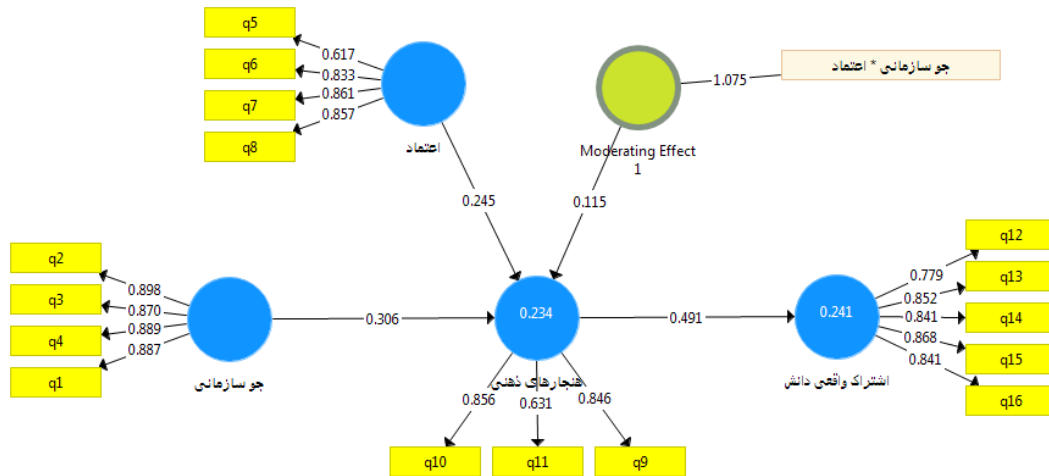
مقدار سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از ۵٪ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود یا به عبارت دیگر توزیع متغیرهای پژوهش غیر نرمال می‌باشد. بنابراین، داده‌های پژوهش غیر نرمال می‌باشد. در نتیجه برای تایید یا رد فرضیه از PLS و آزمون‌های ناپارامتریک استفاده خواهد شد.

۴.۴. بررسی فرضیات پژوهش

در این پژوهش برای بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش از نرم‌افزار Smart-PLS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به این منظور مدل در دو حالت استاندارد و معناداری مورد بررسی قرار گرفته شده است.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار در حالت معناداری



شکل ۳. خروجی نرم افزار در حالت استاندارد

در جدول شماره ۷ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت.

جدول ۷. نتایج فرضیه های پژوهش

وضعیت	معناداری	استانداردی	فرضیات
تایید	(۵.۹۰۰)	(۰.۳۰۶)	جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیر معنی داری دارد.
تایید	(۱۱.۹۸۴)	(۰.۴۹۱)	هنجارهای ذهنی بر اشتراک واقعی دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیر معنی داری دارد.
تایید	(۳.۳۵۸)	(۰.۱۱۵)	اعتماد، تاثیر جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان را تعدیل می کند.

۴.۵. برازش کلی مدل

برای بررسی مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، معیار GOF محاسبه شده است. GOF نشان دهنده کیفیت مطلوب مدل اندازه گیری و کیفیت مطلوب مدل ساختاری است. مثبت بودن شاخص نیکویی برازش GOF برازش کلی مدل را نشان می دهد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times \overline{R^2}}$$

در این مدل **Communality** از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای بدست آمده و برای محاسبه $\overline{R^2}$ نیز از میانگین متغیرهای وابسته شامل در نظر گرفته و مقادیر میانگین آنها را محاسبه کرد.



جدول ۸. شاخص‌های متغیرهای مکنون

متغیرها	R ²	Communality
اشتراک واقعی دانش	۰.۲۴۱	۰.۵۲۴
اعتماد	-	۰.۳۹۲
جو سازمانی	-	۰.۵۹۰
هنجارهای ذهنی	۰.۲۳۴	۰.۲۶۰
میانگین	۰.۲۳۷	۰.۴۴۱

$$GOF = \sqrt{0.441 \times 0.237} = 0.323$$

مثبت بودن شاخص نیکویی برازش که دارای مقدار ۰/۳۲۳ است، برازش کلی مدل را نشان می‌دهد و بیانگر مناسب و کیفیت مدل ارائه شده است. از آزمون‌های دیگر ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری دو شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (CvCom) و شاخص اعتبار حشو یا افزونگی (Cv Red) می‌باشد. شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CvCom) توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. برای بررسی کل مدل اندازه‌گیری میانگین این شاخص محاسبه می‌شود و چنانچه مثبت باشد، کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شاخص افزونگی (Cv Red) کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد، صفر نشان دهنده توانایی مطلوب مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن می‌باشد. نتایج حاصل از این آزمون‌ها نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای مدل پژوهش برابر با (۰.۴۴۱) و شاخص افزونگی برای مدل پژوهش برابر با (۰.۱۴۵) بدست آمده است، که این مقدار بیانگر کیفیت مطلوب مدل ارائه شده است.

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این مطالعه، بررسی رفتار اشتراک دانش و پیش‌بینی کننده‌های آن در بین کارکنان آموزش و پرورش در جو سازمانی غالب در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان بود. یک چارچوب مفهومی برای این مطالعه بر مبنای نظریه رفتار برنامه ریزی شده توسعه یافت که در آن، نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی و کنترل مبتنی بر رفتار، عوامل تاثیرگذار بر قصد اشتراک دانش هستند، بر اساس مطالعات قبلی جو سازمانی که توسط انصاف و پایبندی مشخص می‌شود به عنوان یک متغیر مستقل در نظر گرفته می‌شود، مدیریت دانش و اشتراک دانش بین کارکنان آموزش و پرورش، عامل مهم و حیاتی در سازمان‌های دانشی است. کارکنان آموزش و پرورش به طور مستقل، فردگرا و خودمختار در نظر گرفته می‌شوند. آن‌ها تمایل دارند تا بر اهداف و چشم‌اندازهای فردی تمرکز نمایند تا این که در جهت اهداف مشترک تلاش کنند، رفتار فعال اشتراک دانش، نمی‌تواند اجباری باشد، بلکه باید با کمک مشوق‌های مرتبط با اهداف دانشگاهی برای به اشتراک گذاشتن دانش با دیگران، تقویت شود. بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان آموزش و پرورش انتخاب شده برای این مطالعه معتقد بودند که جو سازمانی، فرهنگ رهبری و اعتماد در بین همکاران و مدیران آموزش و پرورش وجود داشته است. آنها همچنین معتقد بودند که رهبری سازمانی (مدیریت) به نوعی باید در حمایت و تقویت پشتیبانی از فعالیت‌های اشتراک دانش نقش بسزایی ایفا کند.



۶. پیشنهادات

این مطالعه دریافت که هنجارهای ذهنی قوی ترین پیش بینی کننده اشتراک دانش (۱۱.۹۴۸) است و بیانگر ۴۹ درصد واریانس در اشتراک واقعی دانش است. مدیران سازمان باید با اعمال تاثیر و نفوذ مثبت خود بر تشویق و ترغیب رفتار اشتراک دانش از طریق بیان مداوم و مستمر ارزش همکاری و کمک به سایر همکاران، بر این امر سرمایه گذاری نمایند. شکل گیری جوامع پژوهشی میان رشته ای می تواند هنجارهای ذهنی کارکنان آموزش و پرورش را افزایش دهد. یافته های این مطالعه نقش مثبت جو سازمانی و اعتماد سازمانی در تشویق و ترغیب فعالیت های اشتراک دانش را نیز مشخص می سازند. بنابراین، مدیران سازمان باید حمایت و تعهد خود به ارتقای رفتارهای اشتراک دانش و ارزش درونی و بیرونی اشتراک دانش را بیان و ابراز نمایند. علاوه بر این، مدیران باید برنامه های منسجمی را برای تشویق و ترغیب همکاری های دانشی درونی و بیرونی در سایه افزایش ملی سازی بخش آموزش و پرورش ارتقا دهند. یافته های این پژوهش، پیشنهادات نظری و عملی را در تعیین و تشریح رفتار اشتراک دانش کارکنان آموزش و پرورش فراهم می سازد. از جنبه نظری، این مطالعه با ترسیم مجموعه ای از عوامل سازمانی جامع که بر رفتارهای اشتراک دانش تاثیر می گذارند، پژوهش قبلی را توسعه داده و پشتیبانی تجربی در مورد تاثیر این عوامل در زمینه موسسات آموزشی را فراهم می سازد. از دیدگاه عملی، یافته های این مطالعه بیان می کنند که نگرش های کارکنان آموزش و پرورش، یک پیش بینی کننده قوی از رفتار هدفمند و اشتراک دانش است بنابراین، مدیران سازمان باید نگرش های مثبت نسبت به رفتارهای اشتراک گذاری را ارتقا دهند. نتایج این مطالعه نشان می دهند که جو سازمانی تاثیر بسزایی بر هنجارهای ذهنی کارکنان آموزش و پرورش دارند و مدیران و رهبران سازمان باید حمایت و تعهد خود به ترویج و ارتقای رفتارهای اشتراک دانش و ارزش درونی و بیرونی اشتراک دانش را بیان و ابراز نمایند. مشابه با اکثر کارهای پژوهشی، یافته های این مطالعه دارای سه محدودیت هستند. ابتدا، طرح این پژوهش از داده های بخشی استفاده کرد. این روش ممکن است علّیت حاصل از نتایج را محدود نماید. با این وجود، روابط بیان شده توسط این مطالعه مبتنی بر نظریه های پر استناد بودند و از حمایت نظری برخوردار شدند. با این حال، پژوهش آینده می تواند بدون شک از جمع آوری داده های طولی بهره مند شود که موجب استحکام و قدرت بیشتر یافته ها می شود. دوم، این مطالعه بر برخی از عوامل موجود در ادبیات و نظریه های رفتاری اشتراک دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش تمرکز دارد. نتایج این پژوهش بخشی از واریانس و اختلاف در رفتار اشتراک دانش (متغیر وابسته) را توضیح می دهند. سایر عوامل هم می توانند بر نتایج تاثیر گذارند اما بخشی از این مطالعه نیستند. بنابراین، پژوهش آینده می تواند سایر ساختارهایی را در نظر بگیرد که بر اشتراک دانش تاثیر می گذارند از جمله: ویژگی های شخصی، ساختار سازمانی، سیستم پاداش، اعتبار، عوامل روان شناسی، عوامل احساسی و عاطفی، تعهدات سازمانی، انگیزه درونی و بیرونی جهت کشف تاثیر بر رفتار اشتراک دانش. از آن جایی که نتایج این مطالعه از یک مدل واحد حاصل شده اند، ممکن است اختلافاتی در روش مورد نظر وجود داشته باشد. با این حال، از آن جایی که تمرکز این مطالعه بر درک رفتارهای به اشتراک گذاری دانش کارکنان سازمان آموزش و پرورش خوزستان فعالیت دارند، در تعمیم نتایج باید احتیاط کرد. پژوهش آینده می تواند مدل مفهومی را به لحاظ کیفی تایید کند یا از متدولوژی های متعدد با استفاده از مصاحبه ها یا گروه های تمرکز برای زاویه دار کردن نتایج مطالعه استفاده نموده و درک بیشتری از دیدگاه های عمیق کارکنان آموزش و پرورش به دست آورد.

منابع

- [1] Osama F. Al-Kurdia , Ramzi El-Haddadehb, , Tillal Eldabi.(2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education, *International Journal of Information Management* 50 (2020) 217–227.
- [2] Fullwood, R., & Rowley, J. (2017). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1254–1271
- [3] Ahmed, Y. A., Ahmad, M. N., Ahmad, N., & Zakaria, N. H. (2018). Social media for knowledge-sharing: A systematic literature review. *Telematics and Informatics*. Elsevier Ltd <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.01.015>



- [4] Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77
- [5] Al-kurdi, O. F., Gohneim, A., & Roubaie, A. A. (2014). Knowledge sharing culture in higher education institutions: Critical literature review. *European, Mediterranean & Middle Eastern*
- [6] Charband, Y., & Jafari Navimipour, N., 2018 . Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research. *Kybernetes*, 47(7), 1456–1490.
- [7] Fauzi, M. A., Tan, C. N. L., Thurasamy, R., & Ojo, A. O., 2019. Evaluating academics' knowledge sharing intentions in Malaysian public universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 24(1), 123–143.
- [8] Khalil, T., Atieh, K., Mohammad, A. U., & Bagdadian, E. F., 2014 . Examining the social and technical factors influencing school teachers' knowledge-sharing intentions in a Teachers Online Professional Community. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 12(3), 157–165 Retrieved from <http://www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=626>
- [9] Tan, C. N.-L., 2016 . Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: The role of knowledge management. *The Journal of Higher Education*, 71(4), 1–32. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9922-6>.
- [10] Talja, S., 2015. Information sharing in academic communities: Types and levels of collaboration in information seeking and using. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/3610/8977c66a2e45e29fde2500621902ab108e78.pdf>
- [11] Sunalai, S., & Beyerlein, M., 2015 . Exploring knowledge management in higher education institutions: Processes, influences, and outcomes. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(3), 289.
- [12] Fullwood, R., Rowley, J., & McLean, J., 2018 . Exploring the factors that influence knowledge sharing between academics. *Journal of Further and Higher Education*, 1–13. Gilbert, J., & Li-Ping Tang, T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321–338.
- [13] سوری، مریم و حسن گیوریان، ۱۳۹۹. بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در یکی از شرکت های توزیع برق در شهر تهران پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع، سال دوم، شماره ۲.
- [14] حاجیه رجبی، فرجاد، مطیعان نجار مجید، ۱۳۹۹. تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی مجله پژوهش های منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره ۱۰، شماره ۳ - شماره پیاپی ۳۳، صفحه ۱۹۱-۲۱۴.
- [15] اسفندیاری، محمد جواد، ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمند سازی روانشناختی منابع انسانی در شهرداری تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، دوره ۸، شماره ۲۵.
- [16] صدیق، منصور، ۱۳۹۵. تعیین رابطه بین گرایش استراتژیک با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت های تولیدی قطعات خودرو استان آذربایجان شرقی)، مدیریت بهره وری، دوره ۱۰، شماره ۳۷، ص ۱۷۰-۱۸۱.
- [17] رضایی؛ روح اله؛ صلاحی مقدم، نفیسه؛ شعبانعلی، فمی حسین، ۱۳۹۳. بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز، پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، ۷(۴): ۷۷-۹۱.



- [18] Pereira, V., Mohamed Mohiya, 2021 . Share or hide? Investigating positive and negative employee intentions and organizational support in the context of knowledge sharing and hiding, *Journal of Business Research*, Volume 129, May 2021, Pages 368-381.
- [20] Alaarj, Saad, 2016 . Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance, *Social and Behavioral Sciences* 235 , 729 – 738.
- [20] Wang, Zhining & et al, 2016 . From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison, *Journal of Business Research*, Volume 69, Issue 10, Pages 4650–4658.
- [21] Sánchez, Antonio Aragón M, 2015 . The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 24 (2015) 138–148.
- [22] Chuang, C., Jackson, S. E., & Jiang, Y, 2013 . Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. *Journal of Management*, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313478189> Collins