مربیت برآموزش سازمانها سال دوم، ثیاره ۲، پاینر و زستان ۹۲ شاره صفحه ۳۳- ۹

بررسی رابطهٔ فرهنگ سازمان یادگیرندهٔ کارشناسان دانشگاه تهران با تمایل به تسهیم دانش آنها

خدایار ابیلی، دکتری، دانشیار گروه مدیریت و برنامهریزی آموزشی، دانشکدهٔ روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران

کریم شاطری، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامهریزی آموزشی، دانشکدهٔ روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

خملیر ضا یوزباشی، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامهریزی آموزشی، دانشکدهٔ روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

حكىدە:

پژوهش حاضر به دنبال تعیین رابطه و سهم نسبی ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده کارشناسان دانشگاه تهران در پش بینی تمایل به تسهیم دانش آنان بوده است. روش پژوهش از نوع توصیفی – همبستگی، و جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ کارشناسان دانشگاه تهران در سال ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۱۵۹۰ نفر بوده است. با استفاده از فرمول نمونه گیری لوی و لمشو(۱۹۹۹) ۱۸۱ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه فرهنگ سازمان یادگیرنده یانگ و همکاران (۲۰۰۶) و ابزار تمایل به تسهیم دانش هوف و ریدر(۲۰۰۶) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده ها، روشهای آماری توصیفی و استنباطی چون «۱۲ ضریب همبستگی پیرسون و (R) ضریب رگرسیون گامبهگام به کار رفته است. بر اساس نتایج پژوهش، بین فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن (یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط و رهبری استراتژیک) با تمایل به تسهیم حاکی از آن بود که از میان ابعاد هفتگانهٔ فرهنگ سازمان یادگیری تیمی ۱۹۵۶، پیشبینی کنندهٔ تمایل به تسهیم یادگیری مستمر ۱۹۵۰، تحقیق و گفتوگو ۱۲۰۰ و یادگیری تیمی ۱۸۵۶ پیشبینیکنندهٔ تمایل به تسهیم یادگیری مستمر ۱۹۵۰، تحقیق و گفتوگو ۱۲۰۰ و یادگیری تیمی ۱۸۵۶ پیشبینیکنندهٔ تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران بودهاند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمان یادگیرنده، تسهیم دانش، کارشناسان، دانشگاه تهران

q

^{*} نویسندهٔ مسئول: ayouzbashi@ut.ac.ir دریافت مقاله: ۹۲/۹/۲۳ یذبرش مقاله: ۹۲/۱۰/۲۹

مقدمه

در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویهها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین، یکی از راههای کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان است.

بدون تردید، محیط متغیر امروز، به سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای نیاشی از مهارتها، تواناییها و تکنولوژیهای رقبا، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوند. بسترسازی، زمینهسازی یادگیری و آموزش فوری، می تواند به سازمان کمک کند تا نسبت به رقبا سریعتر و بهتر گام بردارد[۳٦]. بنابراین، حرکت به سمت سازمان یادگیرنده، اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است. در این زمینه، یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمانها در جهت یادگیرندگی، انتقال و تسهیم دانش است.

در الگوی سنتی، سازمانها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانش خود نداشتند و به جای اینکه دانش را یک سرمایهٔ علمی بدانند، آن را منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می پنداشتند. سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می کند، بیشتر می تواند فرایندهای مؤثر و کارآمد را تعریف کند و عملکرد خود را گسترش دهد[۰۰]. در اینباره، مجاب کردن کارکنان برای تسهیم دانش خود به دیگر همکاران و نحوهٔ صحیح این تسهیم بسیار مهم است. در این خصوص، باید مدیران رفتارهایی را در کارکنان برانگیزند و از آن حمایت و قدردانی کنند که در جهت تسهیل تسهیم دانش در سازمان و در بین کارکنان باشند. بنابراین، توجه مدیران به استقرار فرهنگ یادگیری پیوسته و مداوم در جهت دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر حائز اهمیت فراوان است.

در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، افراد ایدهها و بینشهای خود را با دیگران تسهیم میکنند؛ زیرا به جای اینکه مجبور به این کار باشند، آن را یک فرایند طبیعی میدانند. بنابراین، باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را به وجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازد[۵۱]. در این باره، یکی از مهمترین عوامل در تمایل کارکنان به تسهیم دانش، استقرار فرهنگ سازمان یادگیرنده در سازمان است.

شمار نظریهپردازانی که سعی در ترسیم و توصیف متمایز سازمانهای یادگیرنده داشتهاند، فراوان است. سنگه سازمان یادگیرنده را سازمانی میداند که در آن افراد پیوسته ظرفیت خود را گسترش میدهند تا نتایجی را که واقعاً میخواهند به وجود آورند؛ سازمانی که در آن الگوهای جدید و توسعهیافته فکری پرورش مییابد، سازمانی که افراد پیوسته یاد میگیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند[۳۵].

در تعریف دیگری راولی سازمان یادگیرنده را سازمانی میداند که به یادگیری همهٔ اعضای خود کمک میکند و در نتیجه خود نیز تغییر شکل مییابد[۳۲]. لویس نیز بیان داشته است که سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن کارکنان پیوسته دانش جدید را کسب و آن را تسهیم میکنند و راغب هستند که آن دانش را در تصمیمگیریها یا انجام کارهایشان به کار بگیرند[۲۱].

به زعم ایگان و همکاران نیز سازمان یادگیرنده سازمانی است که این ظرفیت را دارد تا افراد و ساختار را جهت حرکت در مسیر یادگیری و تغییر مستمر ادغام یا یکی کند[۱۲]. ریبلو و گومز نیز سازمان یادگیرنده را سازمانی دانستهاند که هوشیارانه مدیریت می شود و یادگیری را به عنوان عنصر حیاتی در ارزشها، چشماندازها، و اهداف و همچنین در عملیات روزمره و ارزیابی آنها مد نظر دارد[۳۱].

مدیریت بر آموزش سازمانها

واتکینز و مارسیکهم معتقدند، سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن یادگیری به گونهای پیوسته و مداوم، جهت دستیابی به اصلاح و بهبود مستمر، جریان دارد و سازمان، قدرت، ظرفیت و توانایی تحول و دگرگونی خویش را داراست. همچنین آنها اذعان میدارند که عامل اصلی افزایش ظرفیت سازمانی، ایجاد و حفظ سازمان یادگیرنده است[۲3].

در خصوص فرهنگ سازمان یادگیرنده، یانگ واتکینز و مارسیک(۲۰۰۶) هفت بعد یادگیری مستمر^۱، تحقیق و گفتوگو^۲، یادگیری تیمی^۳، سیستم جاسازی شده ^۱، توانمندسازی^۱، ارتباط با محیط^۲، رهبری استراتژیک^۲را برشمردهاند که در جدول شمارهٔ یک به تعریف هر کدام از این ابعاد پرداخته شده است[٤٩].

1. continuous learning

^{2.} inquiry and dialogue

^{3.} team learning

^{4.} embeded system

^{5.} empowerment

^{6.} connection to environment

^{7.} strategic leadership

جدول شمارهٔ ۱. ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده از نظر یانگ، واتکینز و مارسیک (۲۰۰۶)

تعریف	ابعاد
فرصتها برای آموزش و رشد مداوم مهیا میشود و یادگیری در فرآیند کار طراحی شده	
است؛ به گونهای که افراد می توانند حین کار یاد بگیرند.	یادگیری مستمر
فرهنگ سازمانی از سؤال پرسیدن، بازخورد، و آزمایش کردن حمایت میکند؛ افراد	
مهارتهای استدلالی سودبخشی را به منظور بیان دیدگاههای خود و همچنین توانایی	تحقيق و گفتوگو
شنیدن و جویا شدن دیدگاههای دیگران را کسب میکنند.	
کار به گونهای طراحی میشود که از تیمها برای دسترسی به انواع مختلف تفکر استفاده	
می شود. همیاری توسط فرهنگ سازمان ارج نهاده و پاداش داده می شود؛ از تیمها انتظار	یادگیری تیم <i>ی</i>
میرود از طریق با هم کار کردن یاد بگیرند.	
سیستمهای لازم برای تسهیم یادگیری بهوجود می آیند، حفظ میشوند، و با کار ادغام	سیستم جاسازیشده
می شوند؛ کارکنان به این سیستمهای با فن آوری پایین و بالا دسترسی دارند.	سيستم جاساري سده
افراد در ایجاد و اجرای یک چشمانداز مشترک تشویق می شوند؛ مسئولیتها توزیع شده	
است؛ به گونهای که افراد جهت یادگیری آنچه به آنها محول شده است برانگیخته	توانمندسازي
مىشوند.	
سازمان با محیط خود و جامعهای که در آن است ارتباط دارد؛ افراد محیط کلی را درک	
میکنند و از اطلاعات برای انطباق با اقدامات کاری استفاده میکنند؛ به افراد کمک میشود	ارتباط سيستم
تا تأثیر کارشان را بر سازمان به عنوان یک کل درک کنند.	
رهبری از یادگیری به گونهای استراتژیک برای دستیابی به نتایج کاری استفاده میکنند؛	ح ما د اتشاک
رهبران یادگیری را طرحریزی و از آن دفاع و حمایت میکنند.	رهبری استراتژیک

فرهنگ سازمانی ابزاری یکپارچه و متشکل از ارزشها و اعتقادات مشترک است که نحوهٔ احساس، تفکر و رفتار اعضای سازمان را شکل می دهد [۳۳]. این هنجارها، اعتقادات و ارزشها که فرهنگ را می سازند، به احتمال زیاد فرایند تسهیم دانش را در بین کارکنان سازمان فراهم می آورد.

داونپورت و پروساک تسهیم دانش را فرایندی تعریف کردهاند که تبادل دانش بین افراد و گروهها را شامل می شود. تسهیم دانش عبارت است از رفتاری که از طریق آن فرد به گونهای داوطلبانه اجازه می دهد که سایر افراد به دانش و تجارب منحصر به فرد او دسترسی داشته باشند [12].

تسهیم دانش رابطهٔ بین دو طرف را مسلم می شمارد؛ یک طرف دارندهٔ دانش است و طرف دیگر کسب کنندهٔ دانش. طرف اول دانش خود را مشتاقانه و داوطلبانه و به شیوه های مختلف عرضه می کند و طرف دیگر باید قادر باشد این اظهارات و بیانات دانشی را دریافت کرده و از آن ها معنی بسازد [۱۵]. تسهیم دانش دامنه ای که در آن دانش تسهیم می شود تعریف شده است [۳۷].

همچنین تسهیم دانش فرآیند گرفتن یا عرضهٔ دانش از واحد فرستنده به واحد گیرنده تعریف شده است[۷]. شارات و اوسورو تسهیم دانش را فرآیندی تعریف کردهاند که در آن دانش در یک طرف عرضه م و از طرفی دیگر دریافت می شود و برای اینکه فرایند تسهیم اتفاق بیفتد باید تبادل وجود داشته باشد[۳۸]. از نظر وایلم، تسهیم دانش اشاره به تبادل دانش بین حداقل دو طرف در یک فرایند دادوستدی دارد که در آن تغییر شکل و معنی دارسازی دانش در یک بستر جدید ممکن می شود[۷]. به بیان دیگر، تسهیم دانش اقدامی تعریف می شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می کنند[۲۵].

هوف و ریدر برای تسهیم دانش دو بعد بخشش دانش و جمع آوری دانش را در نظر گرفته اند. بخشش دانش به معنی انتقال دادن سرمایهٔ فکری شخصی فرد به دیگران است. در حالی که جمع آوری دانش عبارت است از مشورت کردن با همکاران به این

^{1.} knowledge donating

^{2.} knowledge collecting

منظور که آنها سرمایه فکری خود را تسهیم کنند. در فرآیند بخشش دانش، فردی که نقش منبع دانش را بازی می کند، دانش خود را فعالانه به دیگران عرضه می کند، در حالی که در نقش دریافت کنندهٔ دانش، فرد فعالانه در یی طلب دانش از دیگران است[۱٦].

در این باره، گودرزی و همکاران در پژوهشی با عنوان «ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی» دریافتند که بین فرهنگ یادگیری مستمر با تولید و انتقال دانش رابطهٔ معنی داری وجود دارد و سطح بالای فرهنگ یادگیری مستمر با سطوح بالای تولید و انتقال دانش همبسته است[۱۳].

یعقوبی و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطهٔ بین مؤلفههای یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در میان کارکنان بیمارستان منتخب شهر اصفهان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که نمره یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان در سطح پایینی قرار دارد. با این حال، یافتهها نشان داد که بین میزان یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد [۱۵].

امین الرعایا در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مؤلفههای سازمان یادگیرنده با یادگیری غیررسمی در دبیرستانهای دخترانهٔ شهر اصفهان» به این نتیجه رسید که بین مؤلفههای سازمان یادگیرنده و یادگیری غیررسمی رابطهٔ مثبت و معنی داری وجود دارد[2].

مصطفی و نورادین نیز در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر فرهنگ یادگیری و فنآوری اطلاعات بر تسهیم دانش» دریافتند که فرهنگ یادگیری بر رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی داری دارد[۲۷].

جون جو و جوو نیز در پژوهشی با عنوان «تسهیم دانش: تأثیرات فرهنگ سازمان یادگیرنده، تعهد سازمانی، و رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، و قصد تسهیم دانش رابطهٔ

مثبت معنی داری دارد. همچنین یافته های آنها نشان داد که رفتار شهروندی سازمان در رابطه بین تعهد سازمانی و قصد تسهیم دانش یک نقش واسطه ای دارد[۱۹].

تالات ایسلام و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطهٔ نقش واسطهای رفتار شهروندی سازمانی بین فرهنگ یادگیری سازمانی و تسهیم دانش» نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی به گونهای مثبت با رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش رابطه دارد. همچنین یافتههای این پژوهش نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و تسهیم دانش نقشی واسطهای ایفا میکند[۲].

از آنجا که مسئلهٔ مهم در حال حاضر این است که هر چند دانشگاهها در عصر کنونی مهم ترین مراکز تولید علم و دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می روند و از نظر سازمان یونسکو نیز مهم ترین رسالت دانشگاه، تولید دانش عنوان شده است[۵۳]، مجموع نتایج به دست آمده از تحقیقات انجام یافته پیرامون موضوع مورد مطالعه حاکی از آن است که تمایل اندکی به تسهیم دانش در دانشگاهها وجود دارد و همچنین از آنجا که تمایل به تسهیم دانش از ضروریات اساسی مدیران سازمانها برای نیل به اهداف سازمانی است، پژوهش حاضر به بررسی رابطهٔ فرهنگ سازمان یادگیرنده با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران می پردازد و برای این منظور سعی دارد به دو سؤال اساسی ذیل پاسخ دهد.

- ۱. آیا بین ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده (بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط، رهبری استراتژیک) با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد؟
- ۲. آیا ابعاد پیشبین فرهنگ سازمان یادگیرنده (بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط،

رهبری استراتژیک) توانایی پیش بینی تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران دارند؟

روش انجام پژوهش

با توجه به این که پژوهش در صدد سنجش رابطه بین متغیرها، یعنی فرهنگ سازمان یادگیرنده و حیطههای آن با تمایل به تسهیم دانش است، روش پژوهش از نوع همبستگی است و در زمرهٔ تحقیقات کاربردی به حساب می آید.

جامعهٔ آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعهٔ آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارشناسان دانشگاه تهران در سال ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۱۵۹۰ نفر است. از جامعه آماری مذکور، نمونهای به حجم ۱۸۱ نفر با به کارگیری فرمول نمونه گیری لوی و لمشو (۲۰] به صورت تصادفی انتخاب شد.

ابزارهای اندازه گیری

در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱) ابزار فرهنگ سازمان یادگیرنده

برای اندازه گیری فرهنگ سازمان یادگیرنده از پرسشنامهٔ فرهنگ سازمان یادگیرنده ^۲(DLOQ) یانگ، واتکینز و مارسیک استفاده شد[٤٧]. این ابزار نسخه خلاصه شده ابزاری است که ابتدا واتکینز و مارسیک(۱۹۹۷) آن را طراحی کردند[٤٦].

 $^{1.} n \ge \frac{z^2 N V_X^2}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2 V_X^2}$

^{2.} Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ)

این پرسشنامه دارای هفت بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط و رهبری استراتژیک است. این پرسشنامه متشکل از ۲۱ سؤال در طیف لیکرت شش درجه است که سهم هر یک از ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده سه سؤال است. جون جو و جوو آلفای ۲۸/۰ را برای مجموع هفت بعد گزارش کردند[۱۹]. یانگ و همکاران آلفای ۲٫۲۸ تا ۲۸/۰ را گزارش کردند[۲۹]. یانگ و همکاران آلفای ۱۹/۰ گزارش کرد[۲۳]. به منظور تأمین روایی محتوایی، فرم اولیه پرسشنامه پیش از اجرای نهایی در اختیار تعدادی از صاحبنظران و استادان دانشگاهی قرار داده شد و پس از دریافت نظر افراد مذکور و اصلاح مؤلفهها، فرم نهایی تهیه و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقادیر آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ابزار فرهنگ سازمان کیادگیرنده و ابعاد آن (بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط و رهبری استراتژیک) در جدول شمارهٔ ۲ آورده شده است که نتایج حاصل، حاکی از پایایی مناسب ابزار فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن است.

جدول شمارهٔ ۲. ضریب آلفای کرونباخ ابزار فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن

ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد پرسشنامه
•/٩١	فرهنگ سازمان یادگیرنده
•/٧٥	یادگیری مستمر
•/٧٩	تحقیق و گفتوگو
•/AY	یادگیری تیم <i>ی</i>
•/٧٦	سیستم جاسازیشده
•/9٣	توانمندسازي
•/٨٨	ارتباط با محیط
·/V£	رهبری استراتژیک

۲) ابزار تمایل به تسهیم دانش هوف و ریدر(۲۰۰۶)

این ابزار دو بعد بخشش دانش و جمع آوری دانش است. بعد بخشش دانش دارای شش سؤال و بعد جمع آوری دانش دارای چهار سؤال است. هوف و ریدر(۲۰۰٤) آلفای کرونباخ را برای بعد بخشش دانش ۱۸۰۵ و برای جمع آوری دانش ۱۸۷۸ گزارش کردند[۲۱]. هوفو دی لیو آلفای کرونباخ رابرای بعد بخشش دانش ۱۸۳۳ و برای جمع آوری دانش ۱۸۰۵ گزارش کردند[۱۷]. همچنین دی وریس و همکاران آلفای کرونباخ را برای بعد بخشش دانش ۱۸۸۵ گزارش کردند[۱۱]. موگوتسی آلفای کرونباخ را برای بعد بخشش دانش ۱۸۸۸ و برای جمع آوری دانش ۱۸۸۵ گزارش کردند[۱۱]. موگوتسی آلفای کرونباخ را برای بعد بخشش دانش ۱۸۸۸ و برای جمع آوری دانش ۱۸۸۰ گزارش کردند[۲۲]. به منظور تأمین روایی محتوایی، فرم اولیهٔ پرسشنامه پیش از اجرای نهایی در اختیار تعدادی از صاحب نظران و استادان دانشگاهی قرار داده شده و پس از دریافت نظر افراد مذکور و اصلاح مؤلفه ها، فرم نهایی تهیه شد. همچنین پایایی ابرار تمایل به تسهیم دانش، پس از اجرا روی نمونه ۳۰ نفری و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۸۰، به دست آمد که حاکی از مناسب بودن میزان پایایی است.

روشهای تجزیه و تحلیل دادهها

به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده ها با عنایت به مقیاس پیوسته و فاصله ای داده ها و همچنین پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون کولموگراف اسمیرنف، از آزمون های پارامتریک «r» ضریب همبستگی پیرسون، «r» و ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

تجزيه و تحليل يافتهها

در بررسی سؤال اول «آیا بین فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن(بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتو گو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط، رهبری استراتژیک) با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران رابطه وجود دارد؟»، «T» محاسبه شده در سطح P < 0.00 بیانگر رابطهٔ مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمان یادگیرنده با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران است (جدول شمارهٔ T).

 کارشناسان بیشتر باشد، تمایل به تسهیم دانش نیز در آنها افزایش خواهد یافت (جدول شمارهٔ ۳).

جدول شمارهٔ ۳: ضریب همبستگی بین حیطههای هفت گانه فرهنگ سازمان یادگیرنده با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران

N	سطح معناداری	ضریب همبستگ <i>ی</i>	متغير پيشبين	متغير ملاک
	•/•••	٠/٥١٣	فرهنگ سازمان یادگیرنده	
141	•/•••	٠/٦٢٥	یادگیری مستمر	
	•/•••	•/٤٢٦	تحقيق و گفتو گو	
	•/•••	•/۲۸۸	یادگیری تیم <i>ی</i>	**(
	•/•٣٢	•/109	سيستم جاسازىشده	تمایل به تسهیم دانش
	•/••1	•/٢٤•	توانمندسازي	
	•/•11	•/1//	ارتباط با محیط	
	*/***	•/٣٤٢	رهبری استراتژیک	

به منظور بررسی سؤال دوم مبتنی بر اینکه «آیا ابعاد پیش بین فرهنگ سازمان یادگیرنده (بعد یادگیری مستمر، تحقیق و گفتتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط با محیط، رهبری استراتژیک) توانایی پیش بینی تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران دارند؟» و همچنین تعیین سهم نسبی هریک از متغیرهای پیش بین (ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده) در پیش بینی تمایل به تسهیم دانش، از رگرسیون گام به گام استفاده شد.

در گام اول، متغیر یادگیری مستمر وارد معادله شد که ۱٬۹۲۵ تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران توسط این متغیر پیش بینی شد.

در گام دوم، متغیرهای یادگیری مستمر و تحقیق و گفتوگو به گونهای همزمان وارد معادله شدند، نتایج نشان داد با ورود متغیر تحقیق و گفتوگو، سهم متغیر یادگیری مستمر از ۰/۹۲۰ به ۰/۵۲۰ کاهش یافت و سهم هر یک از متغیرهای یادگیری مستمر و تحقیق و گفتوگو به ترتیب ۰/۵٤۰ و ۲۰۲۰ شد. در واقع، نتایج جدول در گام دوم حاکی از آن است که متغیر یادگیری مستمر ۰/۵۵۰ و تحقیق و گفتوگو ۲۰۲۰۰ پیش بینی کنندهٔ تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران هستند.

درگام سوم، متغیرهای پیشبین یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو و یادگیری تیمی به گونهای هم زمان وارد معادلهٔ رگرسیون شدند که نتایج نشان داد با ورود متغیر یادگیری تیمی، سهم تبیینی متغیر یادگیری مستمر از ۱/۵٤۰ به ۱/۵٤۰ و سهم تبیینی متغیر تحقیق و گفتوگو از ۱/۲۰۰ به ۱/۲۰۰ کاهش یافت و سهم هر کدام از متغیرهای پیشبین یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو و یادگیری تیمی در تبیین متغیر تسهیم دانش به یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو و یادگیری تیمی در تبیین متغیر تسهیم دانش به ترتیب ۱/۵٤۰ و ۱/۵۰۰ شده است (جدول شمارهٔ ۶ و ۵).

جدول شمارهٔ ٤. نتايج مربوط به جدول ANOVA

Sig	F	MS	Df	SS	
*/***	118/78	۳۱/۰۱۸	1	۳۱/۰۱۸	رگرسيون
		•/77•	1 / 9	٤٨/٣٩٢	باقيمانده
			۱۸۰	٧٩/٤١٠	کل
•/•••	VY/7\\\	۱۷/۸۵۰	۲	70/799	رگرسيون
		•/٢٤٦	۱۷۸	٤٣/٧١ •	باقيمانده
			۱۸۰	٧٩/٤١٠	کل
•/•••	٥٢/٥٠٣	17/272	٣	mv/ma 1	رگرسيون
		•/٣٣٧	177	٤٢/٠١٨	باقيمانده
			۱۸۰	٧٩/٤١٠	کل

جدول شمارهٔ ۵. تحلیل رگرسیون برای تعیین سهم متغیرهای پیشبین فرهنگ سازمان یادگیرنده در پیشبینی تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران

سطح معناداری	T	Beta	В	\mathbb{R}^2	R	متغير	گام
*/***	1.//11	•/٦٢٥	•/£0V	•/٣٨٧	•/٦٢٥	یادگیری مستمر	گام اول
*/***	9/31 8	•/0٤0	•/٣٩٨	•/٤٥•	•/٦٧•	یادگیری مستمر	گام دوم
*/***	٤/٣٦٦	•/٢٥٦	•/199	,	,	تحقیق و گفتوگو	12-1-
*/***	9/770	•/0٤•	•/٣٩٤			یادگیری مستمر	
*/***	٣/٤٩٠	•/٢١•	•/17٣	•/٤٧١	•/7.	تحقیق و گفتوگو	گام سوم
*/***	Y/ 7 V•	•/102	•/17٣			یادگیری تیمی	

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطهٔ بین فرهنگ سازمان یادگیرنده و تسهیم دانش در میان کارشناسان دانشگاه تهران صورت گرفت. یافتههای حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که همبستگی مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن (یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط سیستم، رهبری استراتژیک) با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران وجود دارد. به عبارت دیگر، هرقدر کارشناسان دانشگاه تهران به میزان بیشتری دارای فرهنگ سازمان یادگیرنده باشند، تمایل به تسهیم دانش در آنها بیشتر خواهد بود. این یافتهها مؤید رابطهٔ فرهنگ سازمان یادگیرنده با تمایل به تسهیم دانش است که اظهارات و پژوهشهای مصطفی و نورادین، یعقوبی و همکاران، گودرزی و همکاران، امینالرعایا،

تالات ایسلام و همکاران، یانگ، جون جو وجوو و سنگه[۲۷، ۶۸، ۱۳، ۵، ۶۲، ۶۹، ۱۹ و ۱۹ و ۱۹ و ۱۹ و ۱۹ این ۱۹ و ۱۹ و ۱۹ این صحه گذاشته است. به زعم سنگه نیز فرهنگ سازمان یادگیرنده باعث رشد و پرورش حس مشترک بودن اهداف و تفکر استراتژیک را فرهم میسازد که این امر محیطی پدید میآورد که در آن کارکنان متمایل به بروز رفتار تسهیم دانش در محیط سازمان میگردند[۳۵].

فرهنگ سازمان یادگیرنده محیطی را به وجود میآورد که افراد تمرکز خود را از نتایج فوری عملکردشان به یادگیری مستمر سوق میدهند. همچنین یافتههای آنها نشان داده است که ارزشهای یادگیری سازمانی دیدگاههای کارکنان را فراتر از وظایف رسمی توسعه میدهد و بیشتر اعضای سازمان را ترغیب میکند تا به همکاران خود، در مواقعی که سطح عملکرد سازمانی به منظور دستیابی به یک هدف سازمانی تهدید میشود، کمک کنند، و از این طریق رفتار تسهیم دانش را از خود بروز میدهند. به زعم دی لانگ و فاهی، فرهنگ سازمانی عاملی مهم در خلق، تسهیم، و کاربرد دانش است که هنجارهایی را در مورد تسهیم دانش به وجود میآورد و محیطی ایجاد میکند که افراد در آن برای تسهیم دانش خود با دیگران بر انگیخته می شوند.

زمانی که سازمان فرصتهایی را برای یادگیری اعضای خود فراهم سازد، یا به عبارتی یادگیرنده باشد، آنها بر انگیخته می شوند تا تجارب، یادگیری و دیدگاههای جدید خود را با دیگران به اشتراک بگذارند[۱۰]. به زعم لویس در سازمان یادگیرنده، کارکنان پیوسته دانش جدید را کسب و آن را تسهیم می کنند و راغب هستند که آن دانش را در تصمیم گیری ها یا انجام کارهایشان به کار بگیرند[۲۱].

همچنین یافتههای پژوهش نشان دادند که از میان ابعاد فرهنگ سازمان یادگیرنده (یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط سیستم، رهبری استراتژیک) ابعاد یادگیری مستمر، تحقیق و

گفتوگو، و یادگیری تیمی بهترین پیشبینها برای تسهیم دانش در میان کارشناسان دانشگاه تهران هستند. می توان گفت در صورتی که فرصتهایی برای آموزش و رشد مداوم کارشناسان مهیا شود تا آنها بتوانند یاد بگیرند، یا به عبارتی سازمان به یادگیری آنها اهمیت دهد، احتمالاً این خود باعث می شود که کارشناسان نیز در بهره جستن از چنین فرصتی، دانستههای خود را با دیگران در میان بگذارند و بخشش دانش را که خود یکی از ابعاد تسهیم دانش است در میان همدیگر به خوبی محقق کنند. همچنین زمانی که فرهنگ سازمانی از پرسیدن، بازخورد، و آزمایش کردن حمایت کند، و همین گونه زمانی که افراد مهارتهای استدلالی سودبخشی را به منظور بیان دیدگاههای خود و همین گونه توانایی شنیدن و جویاشدن دیدگاههای دیگران را کسب کنند، در آن صورت تبادل و تسهیم دانش به صورت بهتری در میان کارشناسان دانشگاه روی خواهد داد، و آنها در سازمان با آزادی عمل بیشتری تجارب و داشتههای خود را در خدمت سایرین سازمان با آزادی عمل بیشتری تجارب و داشتههای خود را در خدمت سایرین

افزون بر این، اگر کار به گونهای طراحی شود که از تیمها برای دسترسی به تفکرهای مختلف استفاده شود، همیاری از جانب فرهنگ سازمان ارج نهاده و پاداش داده می شود، و از تیمها انتظار می رود از طریق با هم کار کردن یاد بگیرند. این خود باعث می شود که افراد با هم تعاملات بیشتری داشته باشند. افزایش تعاملات طی فرآیند یادگیری، شناخت بیشتر کارشناسان از یکدیگر را در پی خواهد داشت؛ روندی که به مرور زمان و در نتیجهٔ استمرار منجر به شکل گیری اعتماد بین آنها می شود و بنابراین با اطمینان و آزادی عمل بیشتری تجارب و دانستههای خود را با سایر کارشناسان سازمان در مان می گذارند.

پیشنهادهای پژوهش

بر اساس نتایج این پژوهش، وجود فرهنگ سازمان یادگیرنده یکی از عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان شناخته شد که بر اساس یافتهها، مؤلفههای یادگیری مستمر، تحقیق و گفتوگو و یادگیری تیمی در یک سازمان پژوهش محور سبب تمایل کارکنان به تسهیم دانش می شود. در این بخش، بر اساس نتایج حاصل از اطلاعات جمع آوری شده و تحلیلهای انجام گرفته، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- از آنجا که با یادگیری مستمر فرصتهایی برای آموزش و رشد مداوم مهیا می شود و این امر موجبات تمایل به تسهیم دانش بیشتر کارکنان را فراهم می آورد، در این باره پیشنهاد می شود که مسئولان و متولیان سازمانها یادگیری فرآیند کار را به گونهای طراحی کنند که کارکنان بتوانند حین کار یاد بگیرند و تمایل به تسهیم دانش بیشتری را از خود بر وز دهند.
- پیشنهاد می شود مدیران سازمان سیاستهای تشویقی لازم را در جهت ایجاد فرهنگ سازمان یادگیرنده تدوین و اجرا کنند تا کارکنان به گونهای داوطلبانه دانش و تجارب منحصر به فردشان را در اختیار همکاران قرار دهند.
- در سازمانهایی که بر سلسلهمراتب سازمانی تأکید می شود، تسهیم دانش سازمانی کیفیت پایینی دارد. در این خصوص، پیشنهاد می شود که ساختار سازمانی بازئ نگری شود تا میزان تسهیم دانش در بین کارشناسان افزایش یابد.
- برای ایجاد فرهنگ مناسب یادگیرندگی در سازمان بسترسازی مناسب صورت گیرد؛ زیرا اگر فرهنگ سازمان یادگیرنده در بین کارشناسان ارتقا یابد، احتمالاً متمایل به تسهیم دانش نیز خواهند شد و همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد، افزایش فرهنگ سازمان یادگیرنده موجبات تمایل کارشناسان به تسهیم دانش را فراهم می آورد.

منابع

- 1. Abili, kh., Shatery, k., Youzbashi, A., Farajidehsorkhi, H. (2009). Organizational citizenship behavior; characteristics, dimensions, antecedents, and consequences. *The first conference on organizational citizenship behavior*, University of Tehran.
- 2. Aliei, Maryam., Ashrafi, Bozorgmehr., AghayanSomayeh (2011). Studying the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing (Case study Knowledge-Based Organizations). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No 3. pp. 341-348.
- 3. Al-Zu'bi, HasanAli (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, Vol. 4, No. 3. pp. 221-227.
- 4. Amin alraaya, s., ahmadi, Gh., Nadi, M. A. (2010). Investigating the relationship between learning organization dimensions and informal learning in Esfahan girl high schools. *The journal of Educational management and leadership*, N. 10.
- 5. Article citation: Jen-te Yang, (2007) "The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Iss: 2, pp.83 90.
- 6. Becton, J. Bret., William F. Giles & Mike Schraeder (2008). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organizational citizenship behavior in performance appraisal and reward systems, *Employee Relations*, Vol. 30 No. 5 pp. 494-514.
- 7. Bircham-Connolly, H, Corner, J and Bowden, S. (2005), 'An Empirical Study of the Impact of Question Structure on

- Receipient Attitude During Knowledge Sharing', *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol 32, Issue 1, pp 1-10.
- 8. Cope R., Cope R., Root T. (2007). Effective Project Management: A Knowledge Management And Organization Citizenship Behavior Approach, *Journal Of Business & Economics Research*, Vo 15, No 9.
- 9. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know," Harvard Business School Press, Boston.
- 10. De Long, D., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- 11. De Vries, R. E., Van Den Hoof, B. & De Ridder, J. (2006). Explaining knowledge sharing: the role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs, *Communication Research*, 33, 115-135.
- 12. Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- 13. Gudarzi, M., Abutorabi, M., Dasti Gardi, M., DastiGardi, K. (2009). The relationship between organizational culture and staff mangers' knowledge management in physical education organization. *Sport Management*. N. 2, pp. 201-214.
- 14. Hansen, S & Avital, M. (2005). Share and share alike: the social and technological influences on knowledge sharing behavior. *Sprouts*: working papers on information systems, 5, 1-19.
- 15. Hendriks, Paul (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing. Knowledge and Process Management, Vol 6, No 2. pp. 91–100.

- 16. Hooff, Van Den & De Ridder, J. A (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate, and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8, 117-130.
- 17. Hooff, van den b. &leeuw van weenen, f. (2004). Committed to share: communication and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11, 13-24.
- 18. Hossam M. Abu Elanain (2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, *Journal of American Academy of Business*, 13, 1, 72-78.
- 19. Jun Jo, Sung & Joo, Baek-Kyoo (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational St*udies. 18(3) 353–364.
- 20. Levy, P.S. & Lemeshow, S. (1999). *Sampling of population*. John Wiley, NewYork.
- 21. Lewis, D. (2002). Five years on the organizational culture saga revisited. *Leadership and Organization Development Journal*, 23(5), 280-287.
- 22. Lia S. and Chang J. and Cheng S. & Kuo C.(2004). Employee Relationship and Knowledge Sharing: A Case Study of a Taiwanese Finance and Securities Firm, *Knowledge Management Research and Practice*, Vol (2), PP (24-34).
- 23. Lim, Taejo (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Educ*. Rev. 11:311–320.

- 24. Lin, Chieh-Peng (2008). Clarifying the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan. *J Bus Psychol*. 22:241–250.
- 25. Maryam EslamiFarsan, Rezvan MirsafaeiRizi, Aida Azadi & Shahram Aroufzad (2013). Relationship between knowledge management and organizational learning among physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(1):526-530.
- 26. Mogotsi, Isaac Carter (2009). An empirical investigation into the relationship among knowledge sharing behavior, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational commitment. PhD. dissertation. Faculty of Engineering, University of Pretoria.
- 27. Mustafa, Eid & Nuraddeen Abubakar, Nuhu (2009). The impact of learning culture and information technology use on knowledge-sharing: a case of KFUPM. 17th European Conference on Information Systems. New York: Doubleday.
- 28. Pei-Lee Teh, Hongyi Sun, (2012), "Knowledge sharing, job attitudes and organizational citizenship behaviour", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 112 Issue: 1 pp. 64 82.
- 29. Pei-Lee The & Yong, Chen-Chen (2011). Knowledge sharing in IS personnel: Organizational Behavior's Perspective. *Journal of Computer Information Systems*. Vol 51, Issue 4.pp. 11-21.
- 30. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership quarterly*, 1, 107-142.
- 31. Rebelo, T. M., & Gomes, A. D. (2008). Organizational learning and the learning organization: Reviewing evolution

- for prospecting the future. *The Learning Organization*, 15(4), 294-308.
- 32. Rowley, J (1998). Creating a learning organization in higher education. *Industrial and Commercial Training*, 30(1), 16-19.
- 33. Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109–119.
- 34. Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning.
- 35. Senge, P. M. (1993). Transforming the practice of management. *Human Resource Development Quarterly*, 4, 5–32.
- 36. Shahaei, B. (2006). Learning organization as a competitive advantage, *Third International Conference on Man*agement, Tehran.
- 37. Shapira, P, Youtie, J, Yogeesvaran, K and Jaafar, Z. (2005), 'Knowledge Economy Measurement: Methods, Results and Insights from the Malaysian Knowledge Content Study', Proceedings of the Triple Helix 5 Conference on New Indicators for the Knowledge Economy, Turin, Italy.
- 38. Sharrat, M. and Usoro, A. (2003), 'Understanding Knowledge-Sharing in Online Communities of Practice', *Electronic Journal on Knowledge Management*, Vol 1, Issue2, pp.187-196.
- 39. Shatery, K. (2010). Assessing organizational citizenship behavior among experts of University of Tehran. M. A. thesis. Faculty of Psychology & Education, University of Tehran.
- 40. Simon, H. A. (1993). Altruism and economics. *American Economic Review*, 83, 156–161.
- 41. Sobhaninejad. M., Youzbashi, A., & Shatery, k.(2010). Organizational citizenship behavior (theoretical foundations, antecedents, and instruments). Tehran: Yasteroon Press.

- 42. Talat Islam, Saif Ur Rehman Khan, Amran Rasli, Ungku Ahmad & Ishfaq Ahmad (2012). Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19 (6): 795-799.
- 43. Turnipseed, David & Murkison, Gene(1996). Organizational citizenship behavior: An examination of the influence of the work place, *Leadership and Organization Development Journal*, 17. 2, 42-47
- 44. Vigoda-Gadot, Eran., Itai Beeri, Taly Birman-Shemesh and AnitSomech (2007). Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 43 No. 4 pp. 462- 493.
- 45. Wasko, M. M., & Teigland, R. (2004). Public goods or virtual commons? Applying theories of public goods, social dilemmas, and collective action to electronic networks of practice. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 6(1), 25–41.
- 46. Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997). Dimensions of the learning organization. Warwick, *RI: Partners for the Learning Organization*.
- 47. Willem, A. (2003), *The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit Knowledge Sharing*, PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School, Ghent University, Belgium.
- 48. Yaghubi, M., Karimi, S., Javadi, M., & Nikbakht, A. (2009). Investigating the relationship between learning organization dimensions and knowledge management among employees of selected hospital of Isfahan. *Health Management*. 13 (42).
- 49. Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions,

- measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 31-55.
- 50. Palanisamy, R. (2008). Organizational culture and knowledge management in ERP implementation: an empirical study. *Journal of Computer Information System*. vol, 48. No, 2, pp.100-120.
- 51. Hsieh, H, J. (2007). Organizational characteristics. Knowledge management strategy. *Enables, and process capability: Knowledge management performance in U.S. software.*
- 52. Bartol, K. & Sirvastave. A(2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward system. *Journal of leadership and organization studies*, vil.9.N.9,PP.64-76.
- 53. Hans N. et al (2006), University as centers of research and knowledge creation, colloquium on research and higher education, *UNESCO*, Paris, 29 November.