



ضرورت تبیین تسهیم دانش در نظام آموزش مهارتی آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان

آمنه رمضانی (نویسنده مسؤول)^۱

مهرداد گودرزوند چگینی^۲

چکیده

با توجه به سیر تحول دانش و اهمیت کلیدی آن، امروزه تمامی سازمان ها و شرکت های قدرتمند که در عرصه جهانی فعال هستند می دانند که باید تسهیم دانش را در درون خود بومی سازی نمایند. هدف از اجرای تحقیق حاضر عبارت است از پاسخ به این سؤال کلیدی که آیا اهداف مشترک، جاسازی روابط و استراتژی نفوذ می توانند بواسطه اعتماد بین سازمانی، بر همکاری و تسهیم دانش مربیان و کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان تاثیر بگذارند یا خیر. جامعه آماری در این پژوهش، شامل ۷۵۰ نفر بوده که حجم نمونه با استفاده از فرمول جامعه محدود کوکران، ۲۲۲ تعیین گردید. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی، از نوع همبستگی و از نظر جمع آوری داده ها، تحقیق میدانی محسوب می شود که این داده ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها که با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفته است، حاکی از این است که تمامی فرضیات تحقیق حاضر مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس این یافته ها می توان نتیجه گرفت که می توان با افزایش اعتماد درون سازمانی، جاسازی روابط، استراتژی نفوذ، همیاری و اهداف مشترک، سطح تسهیم دانش را در بین کارکنان افزایش داد.

کلید واژگان: اعتماد درون سازمانی، جاسازی روابط، همیاری، اهداف مشترک و تسهیم دانش

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی -رشت- گسار- خ ۱۱۵- ۰۹۱۱۳۳۱۹۰۶۵ و amane.ramzani@gmail.com

۲. عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت -دانشکده مدیریت و حسابداری- ۰۹۱۱۳۳۸۷۳۸۶ و goodarzvand@iaurasht.ac.ir



Necessity Knowledge Sharing in the Skills Training System Office & Vocational Training Centers Guilan

Amane Ramzani
Mehrdad Goodarzvand Chegini

Abstract

The present era is the era of rapid change and transformation of knowledge. Regarding the evolution of key importance, now all powerful organizations and companies that are active in the international arena, they know they must share their knowledge within their localization. The aim of this study is to answer the key question that shared goals, Relational embeddedness and Influence strategy can be influence Knowledge Sharing in the Skills Training System Office & Vocational Training Centers Guilan or not. The population in this study consisted of ۷۵۰ employee that the limited sample size by using the formula of Cochran, ۲۲۲ were determined. This survey and applied research in terms of descriptive, in correlation type; in terms of data collection, field research is considered. Data analysis was done through structural equations. Results show that All hypotheses have been confirmed. Based on these findings, we can conclude that it is possible to increase the level shared goals, Relational embeddedness and Influence strategy among employees of Guilan the Office & Vocational Training Centers Guilan, the amount increased their knowledge sharing.

Keywords: Shared goals, Relational embeddedness, Influence strategy, Interorganizational trust, Collaboration, Knowledge sharing



مقدمه

بر اساس تئوری اجتماعی فرهنگی یادگیری^۱ ویگوتسکی^۲ در سال ۱۹۷۸، افراد از طریق تعاملات اجتماعی و تسهیم و به اشتراک گذاری ایده‌ها و تجربیات خود، یاد می‌گیرند. بر اساس مطالعاتی که در سالهای اخیر انجام شده است؛ فرآیندهای اجتماعی، تغییرات شناختی ای را از طریق تعاملات اجتماعی ایجاد می‌نمایند. از این رو، تسهیم دانش نقش مهمی را در تبدیل دانش اجتماعی به دانش فردی، و دانش عمومی به دانش خصوصی ایفا می‌نماید. در واقع زمانی می‌توان گفت که دانش خلق شده است که بتوان با استفاده از روش‌های دینامیک، دانش ضمنی و صریح را از طریق اجتماعی شدن، درونی سازی، برونی سازی و ترکیب، به دانش فردی تبدیل نمود. تبدیل دانش عمومی ضمنی به دانش ضمنی شخصی تنها زمانی اتفاق خواهد افتاد که از فرآیندهای اجتماعی سازی و تسهیم دانش استفاده شود (Ma & Chan, ۲۰۱۴).

در اینجا لازم است تعریف کوتاهی از تسهیم دانش ارائه گردد؛ تسهیم دانش عبارت است از به اشتراک گذاری دانش بصورت داوطلبانه در بین افراد و تیم‌ها (Van Acker et al., ۲۰۱۴)، که بخش مهمی از فرآیند ایجاد دانش نیز محسوب می‌شود (Ma & Chan, ۲۰۱۴). از طرفی جهان امروز که به یک جامعه دانشی تبدیل شده است؛ تاکید بر این امر دارد که تسهیم دانش برای عملکرد سازمانی بسیار مهم است. توسعه در حوزه‌های کسب و کار منوط به این است که تمایل مجددی به مسائل مبتنی بر دانش ایجاد شود تا سازمان‌ها به سوی تسهیم دانش روی آورده و مزیت‌های رقابتی حیاتی محقق شوند. در عمل، باید این نکته را پذیرفت که بیشتر دانشی که همواره از آن سخن گفته می‌شود به معنای دانشی است که در ذهن کارکنان قرار دارد. در نتیجه سازمان‌ها باید کارکنان را تشویق نمایند تا این دانش، تجربه، و اطلاعات را به دیگران انتقال داده تا دیگران هم بتوانند به عامل کلیدی ای برای ایجاد ارزش‌های اصلی تبدیل شوند (Yen, Tseng, & Wang, ۲۰۱۴).

سازمان‌های دولتی را می‌توان به عنوان مجموعه سازمان یافته‌ای تعریف نمود که دارای مشخصه‌های حکومتی بوده و از استقلال اداری و مالی و نه الزاماً سیاسی برخوردار باشند که با هدف ارائه خدمات عمومی به مردم با حداکثر کارایی و اثربخشی است. یکی از متغیرهای کلیدی که می‌تواند بر عملکرد و اثربخشی، و به‌طور کلی، بر بهره‌وری آنها تاثیر مثبت و مستقیم بگذارد، مدیریت و تسهیم دانش است که این تاثیر در تحقیقات بسیاری مورد بررسی قرار گرفته و تایید شده است (Tseng & Lee, ۲۰۱۴; Zheng, Yang & Mclean, ۲۰۱۰).

در دوره اقتصادی ای که کشورهای جهان در آن قرار دارند، بواقع به هم مرتبط بوده و نوعی شبکه اقتصادی را تشکیل داده‌اند و تسهیم دانش یک نیروی محرک بسیار کلیدی است که می‌تواند به فعالیت بهتر و بیشتر این زنجیره و به حداکثر رساندن منافع عملیاتی کمک نماید. همین تسهیم دانش می‌تواند باعث توسعه موفقیت‌آمیز اعتماد و تشکیل مشارکت طولانی مدت افراد و همکاران گردد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴).

وانگ و همکاران (۲۰۱۲) بیان کردند از آنجا که دانش بطور مساوی در یک سازمان توزیع نشده، تسهیم دانش بین افراد، تیم‌ها، و یا واحدها ضروری است تا دانش خود را شناسایی، جذب، ایجاد و جمع‌بندی نموده و برای تسهیل ساختارمند نمودن منابع و ظرفیت سازی در سازمان بکار برند. در واقع باید پذیرفت که امروزه تسهیم دانش یکی از مهمترین چالشهایی است که سازمان‌ها با آن روبرو هستند (Liang, Wang, & Wang, ۲۰۱۴).

تسهیم دانش در بین افراد می‌تواند منافع بواسطه‌ی پیشنهادات نوآورانه، افزایش قابلیت‌های فردی، بهبود و توسعه کارایی، تصمیم‌گیری بهتری و ... را به همراه داشته باشد (Van Acker et al., ۲۰۱۴)، مخصوصاً، زمانی تسهیم دانش اهمیت بیشتری می‌یابد که دانشی در اختیار کارکنان غیر تصمیم‌گیرنده است که به شدت برای تصمیم‌گیرندگان سازمان حیاتی است. در این شرایط اگر تسهیم دانش صورت بپذیرد یا نه، منفعت یا ضرر همه افراد مطلع و غیر مطلع را در بر می‌گیرد.

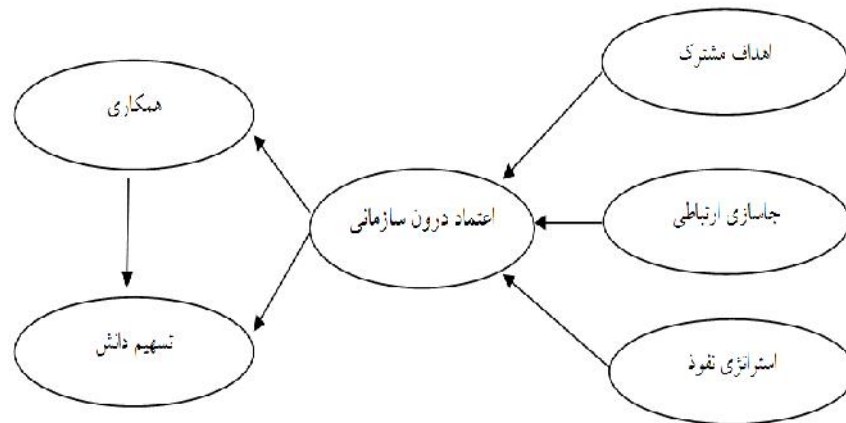
^۱ sociocultural theory of learning

^۲ Vygotsky



بر این اساس، با توجه به این که سازمان فنی و حرفه ای یکی از کاربردی ترین سازمان های آموزشی در سطح کشور و حتی عرصه های بین المللی است؛ باید همواره از نظر چرخش اطلاعات و دانش، دارای شرایطی باشد که بتوان به راحتی جریان آزاد و متداوم اطلاعات را در بین کارکنان آن مشاهده نمود تا علاوه بر منافی که برای عملکرد سازمانی این مجموعه به همراه خواهد داشت؛ توانایی انجام ماموریت ذاتی خود را که همانا ارائه آموزش های کاربردی و مفید جامعه است، را داشته باشد. بنابراین به منظور سنجش سطح تسهیم دانش فعلی کارکنان، و همچنین بررسی تاثیر سایر متغیرها بر تسهیم دانش، ضرورت دارد تا تحقیقی کاربردی انجام شود تا بتوان با استفاده از نتایج این تحقیق در جهت بهبود سطح تسهیم دانش، رفع موانع موجود و شناسایی میزان تاثیر متغیرها گام برداشت.

در تحقیق حاضر، محققین بر اساس تحقیق انجام شده توسط چن و همکاران در سال ۲۰۱۴، به دنبال بررسی تاثیر متغیرهای اهداف مشترک، جاسازی ارتباطی، تاثیر استراتژی، اعتماد درون سازمانی و همکاری می باشد. مدل مفهومی این پژوهش مطابق شکل (۱-۱) است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)

هدف از انجام تحقیق حاضر عبارت است از:

- سنجش میزان متغیرهای اهداف مشترک، جاسازی روابط، استراتژی نفوذ، اعتماد درون سازمانی، همکاری، تسهیم دانش در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه اهداف مشترک و اعتماد درون سازمانی در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه جاسازی ارتباطی و اعتماد درون سازمانی در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه استراتژی نفوذ و اعتماد درون سازمانی در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه اعتماد درون سازمانی و همکاری در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه همکاری و تسهیم دانش در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- سنجش رابطه اعتماد درون سازمانی و تسهیم دانش در اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان
- آزمون مدل تحقیق



این اهداف در قالب فرضیات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

- سازمانی که اهداف مشترک را می‌پذیرد، تمایل به اعتماد درون سازمانی دارد.
- سازمانی که جاسازی روابط را توسعه می‌دهد، تمایل به اعتماد درون سازمانی دارد.
- سازمانی که تمایل به بهره‌برداری از یک استراتژی نفوذ دارد، تمایل به اعتماد درون سازمانی دارد.
- اعتماد درون سازمانی، تاثیر مثبتی بر همکاری دارد.
- همکاری درون سازمانی تاثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.
- اعتماد درون سازمانی تاثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.

۲- تعاریف متغیرهای تحقیق

۲-۱- تسهیم دانش

تسهیم دانش عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش (آشکار و پنهان) از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص، گروه یا سازمان دیگر. از طریق تسهیم دانش اثربخش، سازمان‌ها می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشیده و هزینه‌های آموزشی و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند (Anvari, Mansor, Rahman, & Chermahini, ۲۰۱۴, p. ۱۱۳).

تعاریف عملیاتی این متغیر عبارت است از (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

- تامین دانش مورد نیاز کارکنان توسط سازمان
- برگزاری جلسات بین سازمانی برای ارتقاء یادگیری بین سازمانی
- تمایل سازمان و کارکنان نسبت به آموزش برای ارتقاء دانش
- تمایل سازمان و کارکنان نسبت به انتقال تجارب موفقیت آمیز به یکدیگر
- تمایل سازمان و کارکنان نسبت به انتقال دانش و دیدگاه جدید به یکدیگر

۲-۲- همکاری

همکاری به معنی ارتباط قوی^۱ و سطح بالای اعتماد و تسهیم دانش بین اعضای تیم؛ و انتقال دانش بین اعضای تیم است (Nissen et al., ۲۰۱۴) تعاریف عملیاتی مربوط به این متغیر به شرح ذیل می‌باشد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

- تمایل سازمان و همکاران در یافتن روش‌هایی برای یکپارچه سازی فرآیندها
- تمایل سازمان و همکاران در توسعه سیستم اطلاعاتی بر اساس خط مشی ارتباطات
- تمایل سازمان و همکاران در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی
- تمایل سازمان و همکاران در بهبود مداوم فعالیت‌های زنجیره تامین
- تعامل مداوم سازمان و همکاران با زنجیره تامین

۲-۳- اعتماد درون سازمانی

پاولو^۲ اعتماد درون سازمانی را اینگونه تعریف می‌نماید: یک باور ذهنی در این خصوص که کل اعضای سازمان درباره قابلیت‌های بالقوه سازمان خود چه برداشتی دارند؛ البته این برداشت با توجه به اعتماد به نفس فردی کارکنان بوده و توانایی‌های کامل آنها را در بر نمی‌گیرد. تعاریف عملیاتی مربوط به این متغیر به شرح ذیل می‌باشد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

^۱ strong linkages

^۲ Pavlou



- دیدگاه کارکنان در خصوص صداقت همکاران
- دیدگاه کارکنان در خصوص آینده کاری خود با سایر همکاران
- دیدگاه کارکنان در خصوص تمایل سایر همکاران به حفظ منافع سازمان
- دیدگاه کارکنان در خصوص معتبر بودن وعده های سایر همکاران نسبت به سازمان
- دیدگاه کارکنان در خصوص عملکرد همکارانشان در زمانی که اتحاد بین اعضا از بین رفته باشد

۲-۴- جاسازی ارتباطی

بونرا جاسازی ارتباطی را به عنوان درجه ای که روابط متحد (درون) شرکت با استفاده از اعتماد ، روابط متقابل، و انعطاف پذیری تسهیل می شود ، تعریف نموده است ؛ که می تواند منجر به توانمندسازی کارکنان شود (Ebers & Maurer, ۲۰۱۴). این جاسازی رابطه ای، متشکل از دل بستگی و وابستگی اجتماعی است که رفتار اقتصادی طرفین ارتباط را به طور قابل توجهی تحت تاثیر قرار می دهد. تعاریف عملیاتی مربوط به این متغیر به شرح ذیل می باشد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

- داشتن چشم انداز مشترک بین سازمان و کارکنان
- توسعه اهداف جمعی توسط سازمان و همکاران
- تمایل سازمان و همکاران برای تحقق اهداف جمعی
- یکسان بودن اهداف اعلام شده از سوی کارکنان و سازمان

۲-۵- استراتژی نفوذ

استراتژی نفوذ یک رویکرد انگیزشی است که طی آن یک سری منابع به اشخاص ثالث (به عنوان مثال، افراد، گروه‌ها و غیره) داده می شود تا یک سری امتیازات از آنها گرفته شود ؛ البته نکته مهم در این است که منابع اهدایی باید متناسب با نیازها و درخواست های طرف مقابل باشد. در واقع ، استراتژی نفوذ، فرم غیر مستقیم تعاملات در مذاکرات است (Goldstein, Griskevicius, & Cialdini, ۲۰۱۲). تعاریف عملیاتی مربوط به این متغیر به شرح ذیل می باشد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

- تحکم سازمان برای منطبق کردن نیازهای کارکنان با شرایط فعلی سازمان
- درخواست سازمان از کارکنان برای پذیرش شرایط فعلی

۲-۶- اهداف مشترک

اهداف مشترک به عنوان رفتار هنجاری و پایدار است تا با توجه به تنوع اهداف، به خاطر اطمینان از همگرایی منافع اعضا، به عنوان اساس راهنمایی های رفتاری عمل نماید. در زمینه مدیریت زنجیره تأمین و به اشتراک گذاری دانش، وجود اهداف مشترک می توان نوعی مکانیزم کنترل مطلوب باشد تا با ایجاد انگیزه در اعضا به کمک اطلاعات موجود و همکاری عمیق، به سمت حداکثر نمودن عملکرد مشترک حرکت نمایند (Kashyap & Sivadas, ۲۰۱۲). تعاریف عملیاتی مربوط به این متغیر به شرح ذیل می باشد (Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴):

- چشم انداز مشترک سازمان و کارکنان
- توسعه اهداف جمعی توسط سازمان و کارکنان
- تمایل سازمان و کارکنان برای تحقق اهداف جمعی
- مشترک بودن اهداف سازمانی و فردی



۳- پیشینه تحقیقات انجام شده

در این قسمت برخی از تحقیقات انجام شده در خصوص بررسی تاثیر رهبری تحولگرا بر اثربخشی سازمانی در قالب جدول زیر مطرح می‌شود:

جدول شماره(۱): پیشینه تحقیقات انجام شده

ردیف	نویسندگان	نتیجه
۱	چن، لین وین(۲۰۱۴)	اعتماد سازمانی بطور مستقیم یا بواسطه همکاری، بر تسهیم دانش تاثیر مثبت می‌گذارد. همچنین تاثیر اهداف مشترک، جاسازی روابط و استراتژی نفوذ بر اعتماد درون سازمانی تاثیر مثبت می‌گذارند
۲	نسین و همکاران(۲۰۱۴)	انواع مختلف همکاری و همیاری می‌تواند بر تسهیم دانش تاثیر بگذارد
۳	پارک و لی(۲۰۱۴)	اعتماد بر تسهیم دانش تاثیر مثبت می‌گذارد
۴	ین و همکاران(۲۰۱۴)	اعتماد بر تسهیم دانش تاثیر مثبت می‌گذارد
۵	هسو و چانگ(۲۰۱۴)	تاثیر مثبت اعتماد بر تسهیم دانش مورد تایید قرار گرفته است
۶	وای، لیو و همکاران(۲۰۱۳)	همکاری، بواسطه ایجاد کانال های ارتباطی می‌تواند بر تسهیم دانش تاثیر مثبت بگذارد
۷	پینجانی و پالویا(۲۰۱۳)	اعتماد بر تسهیم دانش تاثیر مثبت می‌گذارد
۸	چنگ و همکاران(۲۰۰۸)	اعتماد بر تسهیم دانش، تاثیر می‌گذارد
۹	هسو و همکاران(۲۰۰۷)	اعتماد بر تسهیم دانش تاثیر مثبتی دارد
۱۰	مرادیان و همکاران(۲۰۰۶)	اعتماد بر تسهیم دانش، تاثیر می‌گذارد
۱۱	لوین و همکاران(۲۰۰۲)	اعتماد بر تسهیم دانش، تاثیر می‌گذارد
۱۲	ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۱)	اعتماد بر روی تسهیم دانش تاثیر مثبتی دارد
۱۳	نادری و اسدی(۱۳۹۳)	اعتماد بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر دارد

۴- فرآیند اجرای تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کارکنان اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان به تعداد ۷۵۰ نفر می‌باشد. بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران، نمونه های این تحقیق شامل ۲۲۲ نفر از کارکنان اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان گیلان می‌باشد. روش نمونه گیری در این تحقیق، از نوع نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس است.

به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه استفاده گردید که از مقاله چن و همکاران(۲۰۱۴) استخراج شده و پس از ترجمه به تایید و نظر کارشناسان خبره حوزه مدیریت رسید؛ بنابراین، این پرسشنامه دارای روایی محتوایی می‌باشد. در خصوص سنجش پایایی این ابزار، از ضریب آلفای کرونباخ بهره برداری گردید که ضریب آلفای به دست آمده برای هر یک از متغیرها در قالب جدول شماره(۲) قابل مشاهده می‌باشد:

جدول شماره(۲): ضریب آلفای کرونباخ

نام متغیر	تعداد سؤال	ضریب آلفا
اهداف مشترک	۵	۰.۸۷۹
جاسازی ارتباطی	۴	۰.۸۹۷
استراتژی نفوذ	۲	۰.۸۰۹
اعتماد درون سازمانی	۵	۰.۹۱۹
همیاری	۵	۰.۹۱۲
تسهیم دانش	۵	۰.۹۲۰

بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق، می‌توان عنوان کرد که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، از نرم افزارهای SPSS ۲۰ و LISREL ۸.۵۴ و روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.



۵- یافته‌های تحقیق

در خصوص توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی باید گفت جنسیت اکثر پاسخ دهندگان مرد و سن آنها، بین ۳۱ تا ۴۰ سال بود. تحصیلات بیشتر آنها کارشناسی بوده و سابقه خدمت آنها اکثرا بین ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشد. توصیف متغیرهای تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

۱. متغیر اهداف مشترک دارای کمترین مقدار ۲، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/8363$ ، انحراف معیار $3/68982$ و واریانس $0/476$ می‌باشد.
۲. متغیر جاسازی روابط دارای کمترین مقدار $1/75$ ، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/9264$ ، انحراف معیار $0/66082$ و واریانس $0/437$ می‌باشد.
۳. متغیر استراتژی نفوذ دارای کمترین مقدار $1/5$ ، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/2320$ ، انحراف معیار $0/82742$ و واریانس $0/685$ می‌باشد.
۴. اعتماد درون سازمانی دارای کمترین مقدار ۲، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/8953$ ، انحراف معیار $0/60024$ و واریانس $0/360$ می‌باشد.
۵. متغیر همکاری دارای کمترین مقدار $1/6$ ، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/7924$ ، انحراف معیار $0/65888$ و واریانس $0/434$ می‌باشد.
۶. متغیر تسهیم دانش دارای کمترین مقدار $1/2$ ، بیشترین مقدار ۵، میانگین $3/8025$ ، انحراف معیار $0/72899$ و واریانس $0/531$ می‌باشد.

همچنین در خصوص نرمال بودن متغیرهای تحقیق، مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگراف-اسمیرنوف تمامی متغیرها، بیشتر از $0/05$ می‌باشد. در نتیجه تمامی متغیرها در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار است. با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل در خصوص آزمون فرضیات تحقیق در حالت استاندارد و معنی داری، نتایج آزمون فرضیات تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

۱. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می‌دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر $4/07$ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می‌شود و لذا فرضیه تحقیق مبنی تاثیر مثبت اهداف مشترک بر تمایل به توسعه اعتماد درون سازمانی تأیید می‌شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با $0/46$ است.

۲. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می‌دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر $3/05$ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می‌شود و لذا فرضیه تحقیق مبنی تاثیر مثبت جاسازی روابط بر تمایل به توسعه اعتماد درون سازمانی تأیید می‌شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با $0/34$ است.

۳. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می‌دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر $3/56$ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می‌شود و لذا فرضیه تحقیق مبنی تاثیر مثبت استراتژی نفوذ بر تمایل به توسعه اعتماد درون سازمانی تأیید می‌شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با $0/18$ است.

۴. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می‌دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر $16/10$ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می‌شود و لذا فرضیه



تحقیق مبنی تاثیر مثبت اعتماد درون سازمانی بر همکاری تائیدی شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با ۰/۸۹ است.

۵. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر ۵/۳۸ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/۹۶ \& ۱/۹۶]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می شود و لذا فرضیه تحقیق مبنی تاثیر مثبت همکاری درون سازمانی بر تسهیم دانش تائید می شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با ۰/۵۵ است.

۶. نتایج مدل پایه تحقیق در حالت اعداد معنی داری نشان می دهد که میزان آماره تی بین دو متغیر ۳/۲۱ است و از آنجا که این مقدار خارج از بازه $[-1/۹۶ \& ۱/۹۶]$ قرار دارد معنی دار بودن ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می شود و لذا فرضیه تحقیق مبنی تاثیر مثبت اعتماد درون سازمانی بر تسهیم دانش تائید می شود. با توجه به مدل پایه تحقیق در حالت استاندارد میزان این تاثیر برابر با ۰/۳۲ است.

در تحقیق حاضر، تمامی فرضیات مورد تایید قرار گرفته که با نتایج تمامی تحقیقات داخل و خارج از کشور همراستا می باشد.

جدول شماره (۳): مقایسه نتایج تحقیق حاضر با پیشینه تحقیقات انجام شده

سازمانی که اهداف مشترک را می پذیرد، تمایل به توسعه اعتماد درون سازمانی دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۴۶
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
سازمانی که جاسازی روابط را توسعه می دهد، تمایل به توسعه اعتماد درون سازمانی دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۳۴
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
سازمانی که تمایل به بهره برداری از یک استراتژی نفوذ دارد، تمایل به توسعه اعتماد سازمانی دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۱۸
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
اعتماد درون سازمانی، تاثیر مثبتی بر همکاری دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۸۹
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
همکاری درون سازمانی تاثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۵۵
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
اعتماد درون سازمانی تاثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.	
تحقیق حاضر	۰.۳۲
	(Chen, Lin, & Yen, ۲۰۱۴)
	(Park & Lee, ۲۰۱۴)
	(Yen, Tseng, & Wang, ۲۰۱۴)
	(Hsu & Chang, ۲۰۱۴)
	(Pinjani & Palvia, ۲۰۱۳)
	(Tamjidyamcholo et al., ۲۰۱۳)
	(Cheng, Yeh, & Tu, ۲۰۰۸)
	(Mooradian, Renzl, & Matzler, ۲۰۰۶)
	(ابراهیمی، محمدی فتح و حاجی پور، ۱۳۹۱)
	(نادری و اسدی، ۱۳۹۳)
	۰.۴۵



۵- نتیجه گیری

- با توجه به نتایج خلاصه آماره‌های تحقیق و آزمون فرضیه‌های پژوهش نتایج زیر متصور می‌شود:
- ۱- با توجه به ضرورت تبیین تسهیم دانش، باید با استفاده از دوره‌های آموزشی، اولویت‌های تحقیقاتی، انتشارات داخلی سازمانی در جهت ترویج مفاهیم و اصول جمع‌گرایی، فرهنگ همکاری و کار گروهی در جهت نظام آموزش مهارتی آموزش فنی و حرفه‌ای گیلان گام برداشته شود.
 - ۲- دوره‌های لازم برای آموزش مدیریت تعارض در بین کارکنان برگزار گردد تا توان تحمل ناملایمات در بین آنها افزایش یابد.
 - ۳- با اجرای تحقیقات و جلسات هم‌اندیشی، راه‌های اعمال استراتژی‌های نفوذ غیر اجباری (به جای اجبار) تبیین شده و در سازمان پیاده‌سازی گردد.
 - ۴- ایجاد رویکرد آموزش مستمر در سازمان و حرکت به سمت سازمان یادگیرنده.

۶- محدودیت‌های تحقیق

تحقیق حاضر تنها به اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخته است

۷- پیشنهاد برای تحقیقات آتی

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی نسبت به انجام تحقیقات تطبیقی در بین سازمان‌های هم‌نوع نظیر دانشگاه‌ها انجام شود.

منابع و مراجع

۱. ابراهیمی، ع.، محمدی فلاح، ا.، و حاجی پور، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد در تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. مدیریت نظامی، دوره ۱۲ (شماره ۴۷)، ۱۶۱-۱۳۵.
۲. نادری، ا.، و اسدی، ع. (۱۳۹۳). تحلیل تاثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی، و تسهیم دانش کارکنان: یک مطالعه تجربی در صنعت نشر. کتاب مهر، دوره * (شماره ۱۵)، ۱۰۴-۱۸۲.
۱. Anvari, R., Mansor, N. N. A., Rahman, S. A. B. P. A., Rahman, R. H. B. A., & Chermahini, S. H. (۲۰۱۴). Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Psychological Contract in the Relationship between Strategic Compensation Practices and Knowledge Sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۲۹, ۱۱۱-۱۱۸. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.sbspro.۲۰۱۴.۰۳.۶۵۵
۲. Chen, Y.-H., Lin, T.-P., & Yen, D. C. (۲۰۱۴). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: The impact of trust. *Information & Management*, ۵۱(۵), ۵۶۸-۵۷۸. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.im.۲۰۱۴.۰۳.۰۰۷
۳. Cheng, J.-H., Yeh, C.-H., & Tu, C.-W. (۲۰۰۸). Trust and knowledge sharing in green supply chains. *Supply Chain Management: An International Journal*, ۱۳(۴), ۲۸۳-۲۹۵.
۴. Ebers, M., & Maurer, I. (۲۰۱۴a). Connections count: How relational embeddedness and relational empowerment foster absorptive capacity. *Research Policy*, ۴۳(۲), ۳۱۸-۳۳۲. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.respol.۲۰۱۳.۱۰.۰۱۷
۵. Goldstein, N. J., Griskevicius, V., & Cialdini, R. B. (۲۰۱۲). Reciprocity by Proxy: A Novel Influence Strategy for Stimulating Cooperation. *Administrative Science Quarterly*, ۵۶(۳), ۴۴۱-۴۷۳. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۰۰۱۸۳۹۲۱۱۴۳۵۹۰۴
۶. Hsu, M.-H., & Chang, C.-M. (۲۰۱۴). Examining interpersonal trust as a facilitator and uncertainty as an inhibitor of intra-organisational knowledge sharing. *Information Systems Journal*, ۲۴(۲), ۱۱۹-۱۴۲. doi: ۱۰.۱۱۱۱/isj.۱۲۰۰۰



۷. Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (۲۰۰۷). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, ۶۵(۲), ۱۵۳-۱۶۹.
۸. Kashyap, V., & Sivadas, E. (۲۰۱۲). An exploratory examination of shared values in channel relationships. *Journal of business research*, ۶۵(۵), ۵۸۶-۵۹۳.
۹. Levin, D. Z., Cross, R., Abrams, L. C., & Lesser, E. L. (۲۰۰۲). Trust and knowledge sharing: A critical combination. *IBM Institute for Knowledge-Based Organizations*, ۱-۹.
۱۰. Liang, H., Wang, N., & Wang, Z. (۲۰۱۴). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, ۵۲(۲), ۲۳۰-۲۵۸. doi: ۱۰.۱۱۰۸/md-۰۲-۲۰۱۳-۰۰۶۴
۱۱. Ma, W. W. K., & Chan, A. (۲۰۱۴). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, ۳۹, ۵۱-۵۸. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.chb.۲۰۱۴.۰۶.۰۱۵
۱۲. Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (۲۰۰۶). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management learning*, ۳۷(۴), ۵۲۳-۵۴۰.
۱۳. Nissen, H. A., Evald, M. R., & Clarke, A. H. (۲۰۱۴). Knowledge sharing in heterogeneous teams through collaboration and cooperation: Exemplified through Public-Private-Innovation partnerships. *Industrial Marketing Management*, ۴۳(۳), ۴۷۳-۴۸۲. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.indmarman.۲۰۱۳.۱۲.۰۱۵
۱۴. Park, J.-G., & Lee, J. (۲۰۱۴). Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. *International Journal of Project Management*, ۳۲(۱), ۱۵۳-۱۶۵. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.ijproman.۲۰۱۳.۰۲.۰۰۴
۱۵. Pinjani, P., & Palvia, P. (۲۰۱۳). Trust and knowledge sharing in diverse global virtual teams. *Information & Management*, ۵۰(۴), ۱۴۴-۱۵۳. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.im.۲۰۱۲.۱۰.۰۰۲
۱۶. Tamjidyamcholo, A., Bin Baba, M. S., Tamjid, H., & Gholipour, R. (۲۰۱۳). Information security – Professional perceptions of knowledge-sharing intention under self-efficacy, trust, reciprocity, and shared-language. *Computers & Education*, ۶۸, ۲۲۳-۲۳۲. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.compedu.۲۰۱۳.۰۵.۰۱۰
۱۷. Tseng, Shu-Mei, & Lee, Pei-Shan. (۲۰۱۴). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, ۲۷(۲), ۱۵۸-۱۷۹. doi: ۱۰.۱۱۰۸/jeim-۰۵-۲۰۱۲-۰۰۲۵
۱۸. Van Acker, F., Vermeulen, M., Kreijns, K., Lutgerink, J., & van Buuren, H. (۲۰۱۴). The role of knowledge sharing self-efficacy in sharing Open Educational Resources. *Computers in Human Behavior*, ۳۹, ۱۳۶-۱۴۴. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.chb.۲۰۱۴.۰۷.۰۰۶
۱۹. Wei, H.-L., Wong, C. W. Y., & Lai, K.-h. (۲۰۱۲). Linking inter-organizational trust with logistics information integration and partner cooperation under environmental uncertainty. *International Journal of Production Economics*, ۱۳۹(۲), ۶۴۲-۶۵۳. doi: http://dx.doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.ijpe.۲۰۱۲.۰۵.۰۳۶
۲۰. Yen, Y.-F., Tseng, J.-F., & Wang, H.-K. (۲۰۱۴). Exploring the mediating role of trust on the relationship between guanxi and knowledge sharing: a social network perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, ۵۲(۲), ۱۷۳-۱۹۲. doi: ۱۰.۱۱۱۱/j.۱۷۴۴-۷۹۴۱.۲۰۱۲.۰۰۰۳۴.x



**پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال**

