



Original Research Article



Studying the role of knowledge development and sharing in change management among employees of the Commercial Department of West Azerbaijan Province

Mostafa Ahmadzadeh ¹

¹- PhD in Management, Business Orientation, Fan Pardazan Institute, Isfahan, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Date Received: ۲۷ October ۲۰۲۴

Date Revised: ۲۴ January ۲۰۲۰

Date Accepted: ۲۶ February ۲۰۲۰

Date published: ۲۰ May ۲۰۲۰

Keywords

Knowledge development,
Knowledge sharing,
Change management,
Business administration.

Corresponding Author Email:

mahmadzade1042@gmail.com

ABSTRACT

Knowledge sharing, as a complex and value-creating behavior, is the foundation and basis of many strategic knowledge management activities in organizations, and this is because of the many potential benefits it brings to individuals and organizations. If an organization wants to encourage knowledge sharing behaviors, knowledge sharing behavior should be explicitly recognized as part of the individual's performance area and should be linked to performance evaluation methods. The purpose of this research is to study the role of knowledge development and sharing in change management among employees of the West Azerbaijan Province Commercial Department. This research is a descriptive-survey of causal correlation type in terms of its applied purpose and in terms of research and data collection method. The statistical population of this research is university-educated individuals with associate degrees and higher, including managers and employees of the commercial department in the year ۱۴۰۲ in the West Azerbaijan Province. The sample of this research is ۲۲۴ managers and employees of the West Azerbaijan Province Commercial Department, whose sampling method is simple random sampling. The data collection tool in this study is a questionnaire. Data analysis is done using descriptive and inferential statistical methods. In this study, after examining the reliability and validity of the questionnaire and collecting data, the normality of the data distribution will be examined through the skewness and kurtosis test. The Friedman test was used to determine the prioritization between variables in SPSS software. After estimating the research model, the model analysis will be examined using confirmatory factor analysis, and finally, the research hypothesis will be examined using the structural equation model and multi-group analysis. The software used in this study is SmartPLS and SPSS software. The results of the study show that the assumption of normality of the data is confirmed, which indicates that the data is not far from normality, and the chi-square value (۳۶,۸۹۸) with a degree of freedom of ۰ indicates that there is a significant difference (۰,۰۰۰). Also, considering that the significance coefficient of the t-statistic for the research component is greater than ۱,۹۶, the research hypothesis is confirmed at a significance level of ۰,۰۰۰.

How to cite this article:

Ahmadzadeh, M. (۲۰۲۰). Studying the role of knowledge development and sharing in change management among employees of the Commercial Department of West Azerbaijan Province. *Journal of Management Science Research*, ۷(۱), ۱۰۲-۱۱۴.



©۲۰۲۲ The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

Publisher: Chatre Andisheh International Publishing Institute



پژوهش های علوم مدیریت

Homepage: <https://Jomsr.ir>



مقاله پژوهشی



مطالعه نقش توسعه و تسهیم دانش در مدیریت تغییر در کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی

مصطفی احمدزاده^۱

۱- دکتری مدیریت، گرایش کسب و کار، موسسه فن پردازان، اصفهان، ایران

اطلاعات مقاله

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

چکیده

تسهیم دانش به عنوان رفتاری پیچیده و ارزش آفرین، بنیان و پایه بسیاری از فعالیت های راهبردی مدیریت دانشی در سازمان هاست و آن هم به دلیل منافع بالقوه زیادی است که برای افراد و سازمان ها به همراه دارد اگر یک سازمان بخواهد رفتارهای تسهیم دانش را تشویق کند باید رفتار به اشتراک گذاشتن دانش به طور صریح به عنوان بخشی از حوزه عملکرد فرد شناخته شود و باید به شیوه های ارزیابی عملکرد مرتبط شود. هدف از انجام این تحقیق مطالعه نقش توسعه و تسهیم دانش در مدیریت تغییر در کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر حسب روش پژوهش و گرد آوری داده ها، توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی علی می باشد. جامعه آماری این پژوهش از افراد تحصیل کرده دانشگاهی دارای مدرک کاردانی و بالاتر شاغل شامل مدیران و کارکنان اداره بازرگانی در سال ۱۴۰۳ در استان آذربایجان غربی می باشد. نمونه این تحقیق ۲۳۴ نفر از مدیران و کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی هستند که روش نمونه گیری یعنی انتخاب نمونه ها به صورت نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت می گیرد. در این پژوهش پس از بررسی پایایی و روایی پرسشنامه و گردآوری داده ها به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون چولگی و کشیدگی پرداخته خواهد شد. از آزمون فریدمن برای تعیین اولویت بندی بین متغیرها در نرم افزار SPSS استفاده شد. پس از تخمین مدل تحقیق، تحلیل مدل با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در آخر با استفاده از مدل معادلات ساختاری و اجرای آنالیز چند گروهی به بررسی فرضیه پژوهش پرداخته خواهد شد. نرم افزارهای به کار برده شده در این پژوهش نرم افزار اسمارت پی ال اس و اس پی اس می باشند. نتایج تحقیق نشان می دهد که فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است که نشان می دهد داده ها مقدار زیادی از نرمال بودن فاصله ندارند و مقدار کای مربع (۳۶،۸۹۸) با درجه آزادی ۵ حکایت از آن دارد که تفاوت معناداری (۰،۰۰۰) وجود دارد همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری آماره t برای مولفه پژوهش بیشتر از ۱،۹۶ بوده بنابراین در سطح معناداری ۰،۰۵ فرضیه تحقیق تایید می گردد.

واژه های کلیدی

توسعه دانش،
تسهیم دانش،
مدیریت تغییر،
اداره بازرگانی.

ایمیل نویسنده مسئول

mahmadzade6543@gmail.com

استناد به این مقاله: احمدزاده، مصطفی. (۱۴۰۴). مطالعه نقش توسعه و تسهیم دانش در مدیریت تغییر در کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی. پژوهش های علوم

ناشر: موسسه انتشارات بین المللی چتر اندیشه

مدیریت، ۱۱۴-۱۰۲، (۱)، ۷.

Creative Commons: CC BY ۴.۰



مقدمه

مدیران از تغییر به عنوان راه حلی برای تکامل بازار، تکنولوژی قوانین یا پویایی ضروری در تمام سازمان یاد می کنند. نیاز به تغییر در یک سازمان یعنی از یک طرف زیر سوال بردن وضعیت موجود سازمان و از طرف دیگر توسعه مهارت های فردی و سازمانی به نحوی که سازمان را به سوی وضعیت مطلوب تر و رضایت مندانه تری هدایت کند مدیریت تغییر نیازمند تعریف پروژه تغییر است (Armaghan, ۲۰۱۴). پروژه های تغییر عمدتاً در این موارد تعریف می شوند که شامل خلق و ایجاد یک محصول یا یک خدمت تغییر سیستم اطلاعاتی اجرا و پیاده سازی یک سازماندهی جدید، توسعه یک استراتژی جدید، به کارگیری یا اجرای یک قانون جدید، پیاده سازی یک سیستم مدیریتی جدید است. از طرفی مدیریت دانش از زوایای مختلفی مورد توجه سازمان ها قرار می گیرد مانند تکنولوژی های مربوط به خلق دانش، تسهیم دانش، فرهنگ سازمانی، رهبری، معماری دانش، یادگیری سازمانی می باشد. بنابراین رویکرد مدیریت دانش یک رویکرد فنی و تک بعدی نیست و نمی تواند باشد و رویکردهای فرهنگی، مدیریتی و رفتاری نیز از ابعاد دیگر آن است که در اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش نقش به سزایی دارند. با وجود اهمیت فزاینده تسهیم دانش برای رقابتی بودن سازمان ها فقدان شناخت و درک مناسب از موانع و تسهیل کننده های آن رسیدن به اهداف مدیریت دانش توسط سازمان ها را مشکل می نماید که یکی از مهمترین آن ها تسهیم دانش است (المحمد، ۲۰۱۰).

تسهیم دانش به عنوان رفتاری پیچیده و ارزش آفرین، بنیان و پایه بسیاری از فعالیت های راهبردی مدیریت دانشی در سازمان هاست و آن هم به دلیل منافع بالقوه زیادی است که برای افراد و سازمان ها به همراه دارد اگر یک سازمان بخواهد رفتارهای تسهیم دانش را تشویق کند باید رفتار به اشتراک گذاشتن دانش به طور صریح به عنوان بخشی از حوزه عملکرد فرد شناخته شود و باید به شیوه های ارزیابی عملکرد مرتبط شود (چانگ، ۲۰۱۶). به عبارتی نظام ارزیابی عملکرد و نظام پاداش باید مرتبط با این قضیه و در راستای تشویق افراد به این رفتار باشد در غیر این صورت کارمندان هم فقط تمرکز خود را روی عملکردهای قابل اندازه گیری می گذارند تا عملکردهای غیر قابل اندازه گیری مثل تسهیم دانش و تجربه با دیگران است. با مطالعه تحقیقاتی که تاکنون در زمینه رفتارهای تسهیم دانش انجام شده است دو موضوع قابل بحث است اول اینکه بسیاری از این مطالعات بدون تعریف کردن رفتار تسهیم دانش و روش اندازه گیری آن اقدام به شناسایی عواملی کردند که باعث می شود در افراد این انگیزه ایجاد شود که به سمت رفتارهای تسهیم دانش بروند، مانند تأثیر فضای اعتماد سازمان، حمایت های مدیریتی، فرهنگ سازمانی و زیر ساخت ها می باشد. اما قبل از همه این ها مدیر اول باید بتواند این رفتار را شناسایی و ارزیابی کند (لین، ۲۰۱۶).

از طرفی آن دسته از مطالعاتی هم که اقدام به ارائه شاخص برای اندازه گیری این رفتار کرده اند فقط به جنبه ای از محتویات به اشتراک گذاشته توجه داشته اند و تلاش اندکی برای ایجاد یک مقیاس و مدل اندازه گیری جامع دقیق و قابل اعتماد برای سنجش رفتار تسهیم دانش شده است. برخی از مهم ترین عوامل که می توانند تبادل دانش در سازمان را تقویت نماید عبارتند از ایجاد گروه هایی برای بحث و تبادل نظر در مورد مسائل موجود و ارزیابی عملکرد آن ها برای مثال این گروه ها می توان به حلقه های کیفیت اشاره کرد و ایجاد سیستم ارزیابی و پاداش دهی مشوق به اشتراک گذاری دانش و ایجاد تابلوی سوال در سازمان و در نظر گرفتن پاداش برای طراحان و پاسخ دهندگان سوالات و (گانندی، ۲۰۰۴) در نظر گرفتن پاداش برای آوردن آراء و ارائه کنندگان دانش به سازمان از درون و بیرون سازمان، استخدام افراد با انگیزه بالا برای یادگیری و یاددهی و ایجاد فرهنگ تحمل و بخشش خطا در سازمان همچنین عادلانه کردن فرآیند تصمیم گیری از طریق درگیری کردن افرادی که تحت تاثیر یک تصمیم قرار خواهند گرفت در تولید آن تصمیم و نیز شفاف سازی فرآیند تصمیم گیری می باشد. دانش منبع قفل شده در ذهن انسان است لذا تسهیم دانش از طریق تعامل و ارتباط بین افراد صورت می پذیرد و تسهیم سازی و ارتباطات دانش نیازمند تمایل کسانی است که می خواهند در چنین فرایندهایی شرکت کنند. استخراج دانش ضمنی از ذهن افراد و به رسمیت در آوردن آن پیچیده است زیرا این دانش در طول یک دوره زمانی بلند مدت آموخته می شود و به آسانی قابلیت انتقال به دیگران ندارد (ساسمیتا پالو، ۲۰۱۶). از طرفی تبدیل این دانش ضمنی و پیچیده به دانش صریح برای سازمان ها مهم است و به همین دلیل

تسهیم دانش مهمترین عامل موفقیت مدیریت دانش است. رفتار تسهیم دانش متأثر از قصد فرد است و تسهیم دانش زمانی رخ می دهد که یک فرد مایل به کمک و یادگیری از دیگران در توسعه شایستگی های جدید است لذا همیشه خیلی ساده نمی توان پیش بینی کرد که کارکنان چه زمان و چرا دانش خود را تسهیم می کنند. زیرا تسهیم دانش پدیده ای است اجتماعی و به روابط بین فردی و تعاملات اجتماعی باز می گردد و از طرفی یک امر داوطلبانه است و ممکن است کارکنان تمایلی به اشتراک گذاردن آن نداشته باشند نقش نیروی انگیزه درونی در افراد و تأثیر آن در تحقق موفق و نتیجه بخش مدیریت دانش برای تسهیم دانش پررنگ تر است چرا که اگر دانشی تولید، کسب و ذخیره شود اما تسهیم نشود در حقیقت راکد مانده و در دست عده ای می ماند که مانع حرکت چرخه مدیریت دانش می شود (اسماعیل، ۲۰۱۶).

هدف از انجام این تحقیق مطالعه نقش توسعه و تسهیم دانش در مدیریت تغییر در کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی می باشد. عباسی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بیان اینکه در اقتصاد دانش بنیان امروزی تسهیم دانش موجب ایجاد مزیت رقابتی می شود و یکی از دغدغه های مهم مدیران در سازمان ها است. بسیاری از سازمان ها تاکنون تلاش کافی برای طراحی روش های مناسب و موثر برای تشویق تسهیم دانش بین کارکنان انجام نداده اند. بدون برخورداری از احساس اعتماد، بسیاری از افراد شاغل در سازمان ها دانش خود را تسهیم نخواهند کرد. تسهیم دانش موثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می کند. تسهیم دانش به عنوان یک نیروی مثبت در ایجاد سازمان های نوآور شناخته شده است. ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، نیازمند آموزش مدیران و کارکنان و فرایند مدیریت تغییر است (شیبچورن، ۲۰۱۵). رهبران دارای نقش کلیدی در تغییر نگرش های کارکنان و ایجاد موفقیت آمیز فرهنگ تسهیم دانش و نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمان هستند. با توجه به اجرای تسهیم دانش امنیت اطلاعات در سازمان، بررسی چگونگی عوامل تأثیرگذار در بانک توسعه صادرات ایران از اهمیت بسزایی برخوردار خواهد بود.

هدف تحقیق حاضر تبیین عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش امنیت اطلاعات در بانک توسعه صادرات ایران می باشد. تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که نگرش به تسهیم دانش امنیت اطلاعات چه تاثیری بر رفتار واقعی تسهیم دانش امنیت اطلاعات کارکنان دارد؟

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر حسب روش پژوهش و گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی علی می باشد. دلیل استفاده از روش پیمایشی به جهت استفاده از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری داده ها و تعمیم نتایج آن به جامعه آماری است. جامعه آماری این پژوهش از افراد تحصیل کرده دانشگاهی دارای مدرک کاردانی و بالاتر شاغل شامل مدیران و کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی هستند که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران (در جامعه محدود) محاسبه می گردد. روش نمونه گیری یعنی انتخاب نمونه ها به صورت نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت می گیرد. در این پژوهش پس از بررسی پایایی و روایی پرسشنامه و گردآوری داده ها به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون چولگی و کشیدگی پرداخته خواهد شد. از آزمون فریدمن برای تعیین اولویت بندی بین متغیرها در نرم افزار SPSS استفاده شد. پس از تخمین مدل تحقیق، تحلیل مدل با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در آخر با استفاده از مدل معادلات

ساختاری و اجرای آنالیز چند گروهی به بررسی فرضیه پژوهش پرداخته خواهد شد. نرم افزارهای به کار برده شده در این پژوهش نرم افزار اسمارت پی ال اس و اس پی اس می باشند.

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 p(1-p)}{\epsilon^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 P(1-P)}$$

در پژوهش حاضر برای بررسی روایی از دو روش روایی صوری و روایی سازه استفاده شده است. همچنین، در این پژوهش با توجه به استفاده از مدل هایی با پیشینه ی قوی و با اذعان به متغیرهای اصلی در مدل این پرسشنامه از جنبه ی شاخص های اندازه گیری سازه از پشتوانه ی مناسبی برخوردار است. همچنین از استاد راهنما درخواست گردید که در جهت سنجش روایی پرسشنامه اظهار نظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه توسط ایشان و انجام اصلاحات لازم نظراتشان لحاظ گردید و روایی صوری پرسشنامه تایید و میزان انطباق آن با هنجارهای اجتماعی و اهداف پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت.

از طرفی، یکی از مهمترین روش های تعیین اعتبار سازه، تحلیل عاملی است که شامل دو نوع تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی است. در تحلیل عاملی اکتشافی ساختار زیر بنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از متغیرها را کشف می شود. در تحلیل عاملی تاییدی تعیین میزان توان مدل عامل از قبل تعریف شده با مجموعه ای از داده های مشاهده شده است. در این پژوهش ضمن استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی برای تایید روایی سازه از شاخص مجذور میانگین واریانس استفاده شده است.

یافته های پژوهش

آمارهای توصیفی

جدول ۱. آماره های توصیفی مربوط به متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۱۳	۴۸.۰۹
زن	۱۲۲	۵۱.۹۱
کل متغیر	۲۳۵	
پاسخ داده نشده	۰	
حجم کل نمونه	۲۳۵	۱۰۰

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت می باشد. اکثریت نمونه های تحقیق (۱۲۲) نفر یعنی ۵۱،۹۱ «زن» و ۱۱۳ نفر یعنی ۴۸،۰۹ «مرد» می باشند.

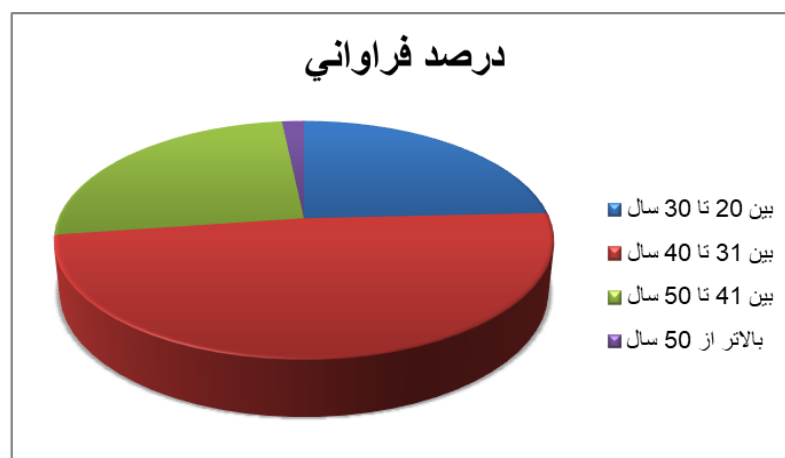


شکل ۱. نمودار دایره ای درصد فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

جدول ۲. آماره های توصیفی مربوط به متغیر سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰ سال	۵۷	۲۴.۲۶
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۴	۴۸.۵۱
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۰	۲۵.۵۳
بالاتر از ۵۰ سال	۴	۱.۷
کل متغیر	۲۳۵	
پاسخ داده نشده	۰	
حجم کل نمونه	۲۳۵	۱۰۰

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۲ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن می باشد اکثریت نمونه های تحقیق (۱۱۴) نفر یعنی ۴۸.۵۱٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال و (۴) نفر یعنی ۱.۷ بالاتر از ۵۰ سال می باشند.

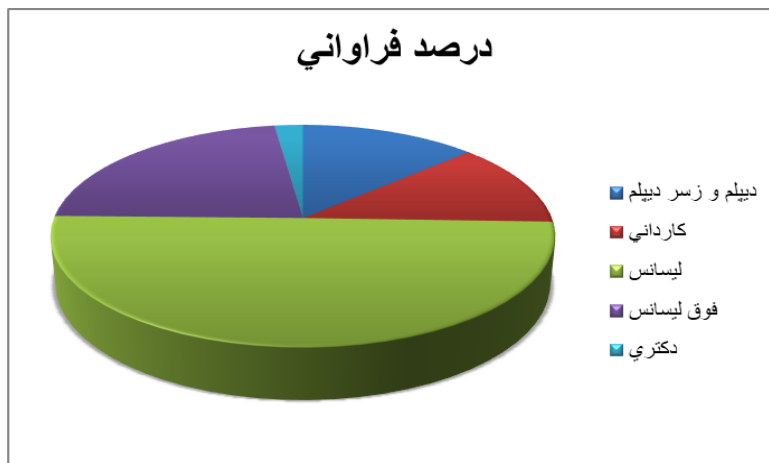


شکل ۲. نمودار دایره ای درصد فراوانی سن پاسخ دهندگان

جدول ۳. آماره های توصیفی مربوط به متغیر تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و زیر دیپلم	۳۱	۱۳.۱۹
کاردانی	۲۹	۱۲.۳۴
لیسانس	۱۱۷	۴۹.۷۹
فوق لیسانس	۵۳	۲۲.۵۵
دکتری	۵	۲.۱۳
سایر	-	
کل متغیر	۲۳۵	
پاسخ داده نشده	۰	
حجم کل نمونه	۲۳۵	۱۰۰

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۳ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس تحصیلات می باشد اکثریت نمونه های تحقیق ۱۱۷ نفر یعنی ۴۹,۷۹٪ لیسانس و ۵ نفر یعنی ۲/۱۳٪ دارای مدرک دکتری می باشند.



شکل ۳. نمودار دایره ای درصد فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان

آماره های استنباطی

جدول ۴. بررسی بارهای عاملی

متغیر	بار عاملی	بار عاملی سوالات
توسعه دانش	۰.۶۶۷	۰.۷۶۲
		۰.۸۷۴
		۰.۸۵۷
		۰.۸۷۴
		۰.۸۵۷
تسهیم دانش	۰.۵۴۳	۰.۷۵۷
		۰.۸۹۲
		۰.۹۲۱
		۰.۸۹۲

۰.۹۲۱		
	۰.۸۷۱	ابعاد مدیریت تغییر
	۰.۹۴۵	
	۰.۹۱۱	
	۰.۸۸۹	
	۰.۹۴۵	

با توجه به نتایج نشان داده شد در جدول ۴ بار عاملی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰.۳۰ است. بنابراین مدل اولین شرط پایایی را دارد.

جدول ۵. بررسی معناداری بارهای عاملی

متغیر	t-value	سوالات t-value
توسعه دانش	۱۳.۶۵۷۱	۲۴.۸۹۸۲
		۴۷.۴۶۲۷
		۵۰.۱۰۷۴
		۴۷.۴۶۲۷
		۵۰.۱۰۷۴
تسهیم دانش	۸.۷۵۹۳	۲۲.۰۲۹۳
		۴۲.۰۵۶۵
		۸۴.۹۹۱۹
		۴۲.۰۵۶۵
		۸۴.۹۹۱۹
ابعاد مدیریت تغییر	۴۶.۹۱۳	
	۱۳۶.۹۴۰۸	
	۶۴.۱۶۲۴	
	۶۰.۱۲۳۴	
	۱۳۶.۹۴۰۸	

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۵ تمامی بارهای عاملی تحقیق حاضر در سطح ۰.۰۵ و بیشتر معنی دار می باشد. بنابراین گویه ها از اعتبار کافی برخوردار هستند.

جدول ۶. بررسی پایایی سازه

متغیر	آلفای کرونباخ	R Square	Composite Reliability	AVE
تسهیم دانش	۰.۹۲۶	-	۰.۹۴۴۱	۰.۷۷۲۴
توسعه دانش	۰.۹۰۰۳	-	۰.۹۲۶۴	۰.۷۱۶۲
ابعاد مدیریت تغییر	۰.۹۴۹۷	۰.۴۲۵۸	۰.۹۶۱۵	۰.۸۳۳۲

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۶ برای تمام متغیرها این مقدار بالای ۰.۷ می باشد. برای تمام متغیرها مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ و مقدار CR بیشتر از ۰.۷ می باشد. بنابراین می توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۷. بررسی بار مقطعی گویه ها

	ابعاد مدیریت	تسهیم دانش	توسعه دانش
Modt ^۱	۰.۸۷۱۲	۰.۴۰۴۹	۰.۴۵۲۴
Modt ^۲	۰.۹۴۵۳	۰.۳۵۹۴	۰.۵۰۶
Modt ^۳	۰.۹۱۰۴	۰.۳۹۳۷	۰.۴۴۶
Modt ^۴	۰.۸۱۹۵	۰.۳۴۱۷	۰.۴۷۰۸
Modt ^۵	۰.۹۴۵۳	۰.۳۵۹۴	۰.۵۰۶
Tasd ^۱	۰.۲۸۲۷	۰.۷۵۷۶	۰.۲۸۴
Tasd ^۲	۰.۳۴۸۹	۰.۸۹۲۶	۰.۳۴۶۴
Tasd ^۳	۰.۳۹۴۶	۰.۹۲۰۴	۰.۳۳۲۵
Tasd ^۴	۰.۳۴۸۹	۰.۸۹۲۶	۰.۳۴۶۴
Tasd ^۵	۰.۳۹۴۶	۰.۹۲۰۴	۰.۳۳۲۵
Tosd ^۱	۰.۴۲۸۱	۰.۳۲۲۸	۰.۷۶۳۱
Tosd ^۲	۰.۴۸۷۶	۰.۳۲۱۹	۰.۸۷۵۵
Tosd ^۳	۰.۴۰۵۷	۰.۳۰۷۳	۰.۸۵۶
Tosd ^۴	۰.۴۸۷۶	۰.۳۲۱۹	۰.۸۷۵۵
Tosd ^۵	۰.۴۰۵۷	۰.۳۰۷۳	۰.۸۵۶

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۷ نشانگرهای یک سازه بیشترین بار عاملی را بر سازه نظر خود و کمترین بار را بر سازه های دیگر دارند.

جدول ۸. ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق

	ابعاد مدیریت تغییر	تسهیم دانش	توسعه دانش
ابعاد مدیریت تغییر	۱	۰	۰
تسهیم دانش	۰.۴۰۷۱	۱	۰
توسعه دانش	۰.۵۲۲	۰.۳۷۳۲	۱

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۸ این ملاک نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. پس سازه های پژوهش از روایی تشخیصی کافی برخوردارند.

جدول ۹. بررسی نرمال بودن داده ها

متغیر	کشیدگی	چولگی	کولموگروف- اسمیرنوف
ابعاد مدیریت تغییر	-۱.۱۵۵	۰.۲۸۵	۰.۰۰۰
تسهیم دانش	-۱.۲۳۳	-۰.۱۶۱	۰.۰۰۰
توسعه دانش	-۰.۹۵۸	۰.۰۸۳	۰.۰۰۰

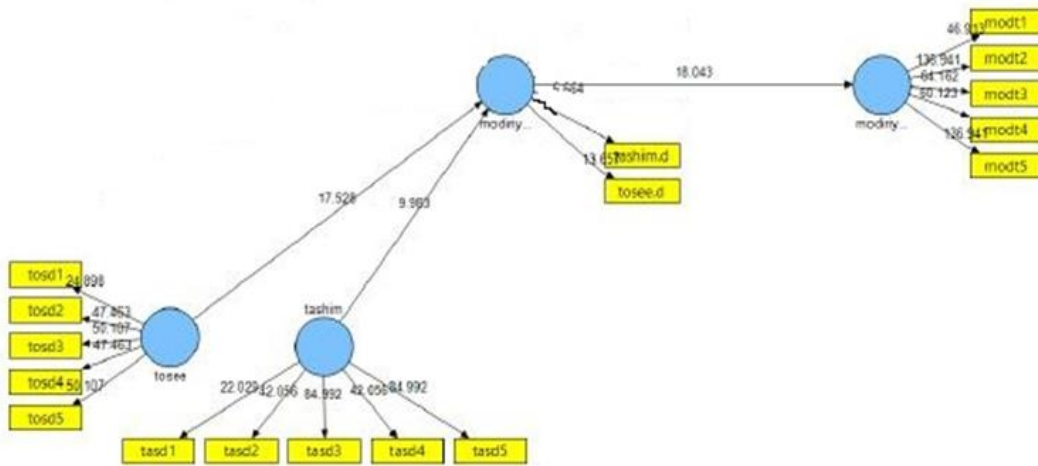
با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۹ فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است که نشان می دهد داده ها مقدار زیادی از نرمال بودن فاصله ندارند.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فریدمن

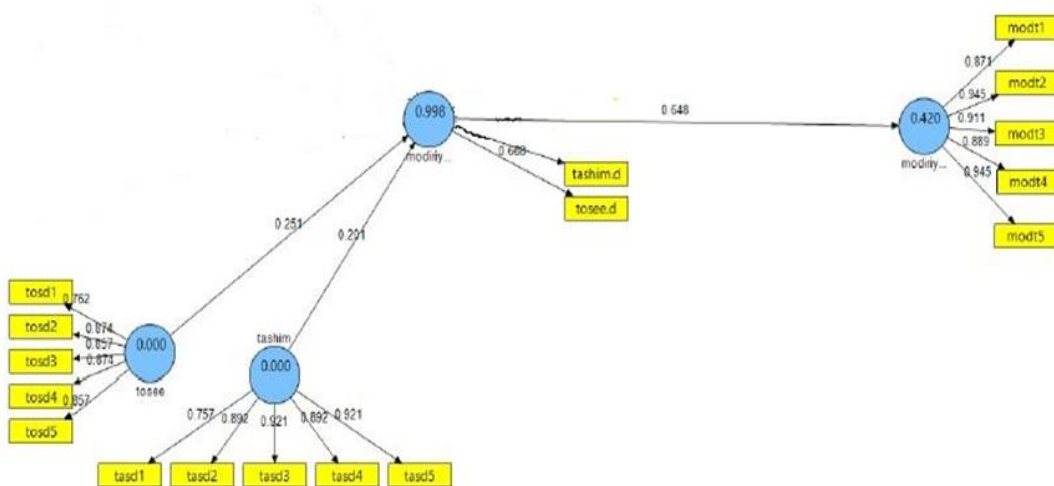
رتبه	متغیر	میانگین رتبه	آماره آزمون
۱	تسهیم دانش	۳.۷۵	تعداد: ۲۳۵ کای مربع: ۳۶.۸۹۸ درجه آزادی: ۵ معناداری: ۰.۰۰۰
۲	توسعه دانش	۳.۳۹	

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۰ مقدار کای مربع (۳۶,۸۹۸) با درجه آزادی ۵ حکایت از آن دارد که تفاوت معناداری (۰,۰۰۰) وجود دارد.

مدل ساختاری



شکل ۱. آماره t-value مدل کلی پژوهش



شکل ۲. بارعاملی و ضریب مسیر

آزمون فرضیه

جدول ۱۱. نتایج آزمون فرضیه تحقیق

نتیجه	p-value	آماره t	ضریب اثر	مسیر
تایید	$p \leq 0,05$	۱۳.۵۶۴۲	۰.۱۶۶۹۱۷	تأثیر توسعه دانش بر مدیریت تغییر
تایید	$p \leq 0,05$	۸.۶۹۹۸	۰.۱۳۰۷۴۴	تأثیر تسهیم دانش بر مدیریت تغییر

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۱ مقدار ضریب معناداری آماره t برای مولفه پژوهش بیشتر از ۱.۹۶ بوده بنابراین در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه تحقیق تایید می گردد.

بار عاملی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰.۳۰ است. بنابراین مدل اولین شرط پایایی را دارد. تمامی بارهای عاملی تحقیق حاضر در سطح ۰.۰۵ و بیشتر معنی دار می باشد. بنابراین گویه ها از اعتبار کافی برخوردار هستند. با توجه به این که برای تمام متغیرها این مقدار بالای ۰.۷ می باشد. برای تمام متغیرها مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ و مقدار CR بیشتر از ۰.۷ می باشد. بنابراین می توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است. نشانگرهای یک سازه بیشترین بار عاملی را بر سازه نظر خود و کمترین بار را بر سازه های دیگر دارند. این ملاک نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. پس سازه های پژوهش از روایی تشخیصی کافی برخوردارند. فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است که نشان می دهد داده ها مقدار زیادی از نرمال بودن فاصله ندارند و مقدار کای مربع (۳۶,۸۹۸) با درجه آزادی ۵ حکایت از آن دارد که تفاوت معناداری (۰,۰۰۰) وجود دارد همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری آماره t برای مولفه پژوهش بیشتر از ۱.۹۶ بوده بنابراین در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه تحقیق تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

اهمیت و توجه به دانش در سازمان ها در بیست سال اخیر چه در حوزه تئوریک و چه در عمل به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است. دانش همواره یک دارایی با ارزش در قابلیت های افراد و سازمانه ای دولتی مطرح بوده است. اما در عصر کنونی با گسترش جهانی سازی و ظهور فرصت ها و تهدیدات جدید، فشار تغییرات بر سازمان هایی وارد است که خواهان استفاده آگاهانه از دانش و بکارگیری آن هستند. در حال حاضر وضعیت به گونه ای است که نیاز به توسعه مستمر نوآوری ها و بهبود عملکرد باعث شده تا فشار تغییرات، جای خود را به کیفیت نیروی انسانی به عنوان منبع سرمایه دانشی در سازمان های دولتی بدهد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر حسب روش پژوهش و گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی علی می باشد. دلیل استفاده از روش پیمایشی به جهت استفاده از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری داده ها و تعمیم نتایج آن به جامعه آماری است. جامعه آماری این پژوهش از افراد تحصیل کرده دانشگاهی دارای مدرک کاردانی و بالاتر شاغل شامل مدیران و کارکنان اداره بازرگانی در سال ۱۴۰۳ در استان آذربایجان غربی می باشد. نمونه این تحقیق ۲۳۴ نفر از مدیران و کارکنان اداره بازرگانی استان آذربایجان غربی هستند که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران (در جامعه محدود) محاسبه می گردد. روش نمونه گیری یعنی انتخاب نمونه ها به صورت نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت می گیرد. در این پژوهش پس از بررسی پایایی و روایی پرسشنامه و گردآوری داده ها به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون چولگی و کشیدگی پرداخته خواهد شد. از آزمون فریدمن برای تعیین اولویت بندی بین متغیرها در نرم افزار SPSS

استفاده شد. پس از تخمین مدل تحقیق، تحلیل مدل با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در آخر با استفاده از مدل معادلات ساختاری و اجرای آنالیز چند گروهی به بررسی فرضیه پژوهش پرداخته خواهد شد. نرم افزارهای به کار برده شده در این پژوهش نرم افزار اسمارت پی ال اس و اس پی اس می باشند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت می باشد. اکثریت نمونه های تحقیق (۱۲۲) نفر یعنی ۵۱,۹۱ «زن» و ۱۱۳ نفر یعنی ۴۸,۰۹ «مرد» می باشند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۲ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن می باشد اکثریت نمونه های تحقیق (۱۱۴) نفر یعنی ۴۸,۵۱٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال و (۴) نفر یعنی ۱,۷٪ بالاتر از ۵۰ سال می باشند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۳ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس تحصیلات می باشد اکثریت نمونه های تحقیق ۱۱۷ نفر یعنی ۴۹,۷۹٪ لیسانس و ۵ نفر یعنی ۲,۱۳٪ دارای مدرک دکتری می باشند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۴ بار عاملی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰,۳۰ است. بنابراین مدل اولین شرط پایایی را دارد. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۵ تمامی بارهای عاملی تحقیق حاضر در سطح ۰,۰۵ و بیشتر معنی دار می باشد. بنابراین گویه ها از اعتبار کافی برخوردار هستند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۶ برای تمام متغیرها این مقدار بالای ۰,۷ می باشد. برای تمام متغیرها مقدار AVE بیشتر از ۰,۵ و مقدار CR بیشتر از ۰,۷ می باشد. بنابراین می توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۷ نشانگرهای یک سازه بیشترین بار عاملی را بر سازه نظر خود و کمترین بار را بر سازه های دیگر دارند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۸ این ملاک نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. پس سازه های پژوهش از روایی تشخیصی کافی برخوردارند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۹ فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است که نشان می دهد داده ها مقدار زیادی از نرمال بودن فاصله ندارند. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۰ مقدار کای مربع (۳۶,۸۹۸) با درجه آزادی ۵ حکایت از آن دارد که تفاوت معناداری (۰,۰۰۰) وجود دارد. با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۱۱ مقدار ضریب معناداری آماره t برای مولفه پژوهش بیشتر از ۱,۹۶ بوده بنابراین در سطح معناداری ۰,۰۵ فرضیه تحقیق تایید می گردد. نتایج پژوهش ما با نتایج پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۶) تحت عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی: بانک دی شهر تهران) به این نتیجه دست یافت که نتایج این پژوهش علاوه بر نشان دادن تاثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان قادر خواهد بود نحوه ارتباط بین این مؤلفه ها را بیابد و پیشنهاداتی برای رفع موانع ارائه دهد. علی رغم اهمیت رهبری اخلاقی، انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان در ارتباط با تسهیم دانش در داخل کشور تحقیقات محدود و بسیار اندکی در این رابطه انجام گرفته است. با توجه به مطالبی که بیان شد و نظر به وجود خلاء تحقیقاتی در این زمینه مهم از حیات سازمانی اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر جهت بررسی و کندوکاو جوانب گوناگون این امر شکل گرفت.

پیشنهادها

- پیشنهاد می شود در خصوص توسعه دانش سازمان برای استفاده مناسب و روش های مختلف برای دانش در بین کارکنان بایستی از دوره های آموزشی و جلسات منظم توفان مغزی برای توسعه و تسهیم دانش در سازمان بهره جست و جنبه نوآوری و رقابت بین کارکنان تقویت گردد.

- پیشنهاد می شود میزان مشارکت و همراهی افراد در اجرای مدیریت دانش بسیار محسوس خواهد بود، لذا می بایست زمینه هایی که جنبه های فرهنگی در تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در سازمان را تقویت می کنند مورد توجه ویژه سازمان قرار گیرند.

- پیشنهاد می شود که سازمان بر روی جنبه های فرهنگی که در تسهیم دانش نقش بالقوه ای دارند تمرکز بیشتری داشته باشد.

منابع

- عباسی، کیانا؛ شایان، علی و امیر هوشنگ تاجفر. (۱۳۹۷). عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش امنیت اطلاعات در سازمان (مورد مطالعه: بانک توسعه صادرات ایران)، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- ابراهیمی، ملیحه؛ غلامی اواتی، رمضان. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی: بانک دی شهر تهران)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.
- Almahamid, S, Awward. A., Mcadams, A. (۲۰۱۰). Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: An Empirical Study in Jordan, *International Journal of Management*, Vol. ۲۷, No. ۳, Part ۱, pp. ۳۸۷- ۵۷۹.
- Armaghan, N. (۲۰۱۴). Un cas de retour d'expérience dans les projets industriels machine-outil du point de vue academique. In J. Stal-LeCardinal, J.-L. Giordano, & G.Turré, *Les retour d'expérience du projet, réduire les risques, augumenter les performances collectives* (AFNOR ed., pp. ۱۹۹-۲۱۹). Paris, France: AFNOR.
- Chang, Y.C., Yang, P. Y. & Chi, H.R. (۲۰۱۶). "Entrepreneurial universities and research ambidexterity: A multilevel analysis", *Technology Innovation*, ۵۴, ۲-۷
- Gandi, S. (۲۰۰۴) Knowledge management and References Services. *Journal of Academic Librarianship*. Vol. ۳۰, No. ۵, pp ۳۶۸-۳۸۱
- Ismaeel, N. and Qammach, J. (۲۰۱۶). The mediating role of knowledge sharing on relationship between IT capability and II support as predictors of innovation performance, *Perocedia Economic and Finance*, ۳۹, ۵۶۲-۵۷۰.
- Lin, H.E., Edward, F., Yang, J. & Wang, C. (۲۰۱۶). Aligning Knowledge Assets for Exploitation, Exploration, and Ambidexterity: A Study of Companies in High-TechParks in China, *Product Development & Management Association*, ۳۴(۲), ۱۲۲-۱۴۰.
- Sasmita Palo, L. C. (۲۰۱۶). Investigating Factors Affecting KS Intention of Salespeople, *Management and Labour Studies*, ۴۰(۳), ۱-۲۳.
- Shibchurn, J., & Yan, X. (۲۰۱۵). Information disclosure on social networking sites: an intrinsic extrinsic motivation perspective. *Computers in Human Behavior*, ۴۴(۰), ۱۰۳-۱۱۷.
- Van den Hoof, Bart, & Do Ridder, Jan A. (۲۰۰۴). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, ۸(۶), ۱۱۷-۱۳۰
- Wang, W.-T., & Hou, Ya-P. (۲۰۱۵). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: a self-determination perspective. *Information and Organization*, ۲۵(۱), ۱-۲۶.