

تبیین رابطه سافت‌اری تسهیم دانش با اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه: نقش میانجی اعتماد و همکاری درون‌گروهی

زهرا قاسمیان دستجردی^۱، علی‌اکبر امین بیدختی^۲، سکینه جعفری^{۳*}

Received: 01/02/2019

صفحات: ۲۲-۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۱۲

Accepted: 21/01/2020

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم (۳۱۰۰ نفر) شهرستان بابل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش (۸۲ نفر مرد و ۱۱۸ نفر زن) انتخاب شدند. همه معلمان نمونه پژوهش پرسشنامه‌های تسهیم دانش، اعتماد درون‌گروهی، همکاری درون‌گروهی و اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه را تکمیل کردند. برای بررسی پایایی این ابزارها از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای تسهیم دانش (۰/۸۵۶)؛ اعتماد درون‌گروهی (۰/۸۱۱)؛ همکاری درون‌گروهی (۰/۷۵۷) و اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه (۰/۸۹۱) توسط محقق محاسبه شده است. داده‌ها با مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که: بین تسهیم دانش، اعتماد درون‌گروهی و همکاری درون‌گروهی با اثربخشی گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تسهیم دانش بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین تسهیم دانش با میانجی‌گری اعتماد درون‌گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر غیرمستقیم و معناداری دارد. تسهیم دانش با میانجی‌گری همکاری درون‌گروهی اثر غیرمستقیم و معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه ایفا می‌کند.

کلید واژه‌ها: تسهیم دانش، اعتماد، همکاری، اثربخشی، گروه آموزشی مدرسه

۱- دانش‌آموخته مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲- استاد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳- نویسنده مسئول: استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

مقدمه

دوران نوین در جهان آن‌چنان با شتاب به سمت پیشرفت، تغییر و تحول در عرصه‌های گوناگون در حرکت است که زندگی انسان‌ها و مناسبات بین آن‌ها را به‌طور عمیق تحت تأثیر قرار داده است. یکی از بنیادی‌ترین اقدامات در همگامی با پیشرفت و توسعه جهانی تغییر نگرش به آموزش و پرورش در سطوح متفاوت و تربیت نسلی جدید و نواندیش برای جامعه است. امروزه تربیت نیروی انسانی توانمند و مؤثر از زیرساخت‌های مهم توسعه و پیشرفت محسوب می‌شود. نظام آموزش کشور ما نیز برای هماهنگی با این دگرگونی‌ها و مواجهه با چالش‌های برآمده از آن‌ها نیازمند تغییر و تحول است (Bazrafshan Moghadam, Shoghi, & Rahmankhah, 2015;). در این راستا برای دستیابی به آموزش و پرورشی مطلوب و هدفمند متناسب با تغییر و تحولات جهانی، باید با بینشی عمیق متکی بر مطالعات جامع و با حصول صلاحیت‌های کاملاً تخصصی و حرفه‌ای و فعالیت‌هایی جهت‌دار و با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف به برنامه‌ریزی پرداخت. برای این برنامه‌ریزی باید پشتوانه‌ای عظیم از فلسفه، فرهنگ، دانش، مهارت و دستاوردهای نوین علوم و فنون و با به‌کارگیری ابزارها و روش‌های جدید فراهم آورد تا ضمن پاسخگویی به نیازها، مشکلات و تقاضاهای موجود، به نتایج و کیفیت بهتر و غنی‌تری آموزشی دست یافت (Garison & Anderson, 2003; Sobhaninia, 2003).

صاحب‌نظران معتقدند کیفیت و اثربخشی در آموزش و پرورش، نیازمند وجود گروه‌های آموزشی^۱ در همی زمینه‌های مرتبط با فرایندهای یاددهی - یادگیری است. این نیاز به‌ویژه زمانی بیشتر می‌شود که آموزش و پرورش دستخوش تغییرات و تحولات بنیادی است، زیرا گروه‌های آموزشی در هدایت و بهسازی فرایندهای یاددهی - یادگیری و ایجاد تغییرات مطلوب در نظام‌های آموزشی نقش اساسی ایفا می‌کند (Oliva & Pawlas, 2004; Jafari, 2017). در این راستا، عملکرد گروه‌های آموزشی فعال در این حوزه، به‌عنوان بخشی از برنامه‌های تضمین کیفیت و اثربخشی آموزش و پرورش در جهت بهسازی و رشد حرفه‌ای معلمان محسوب می‌شود. Wu & Short (1996) معتقدند که آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی در هر جامعه از طریق تربیت فرزندان و آینده‌سازان آن جامعه نقش به‌سزایی در بقا و پیشرفت آن ایفا می‌نماید. در این بین معلمان به‌عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی آن به‌شمار می‌روند

و عملکرد آنان نقش عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد؛ بنابراین، تلاش برای بهبود کیفیت آموزش باید بیشتر بر معلمان و جنبه‌های سازمانی که کار آنان را در مدارس تحت تأثیر قرار می‌دهد، تمرکز نمود. این تمرکز مبتنی بر این فرض است که درک عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان (Jafari & Asgari, 2020)، دانش ما در مورد چگونگی بهبود مدارس را افزایش می‌دهد. در این راستا، یکی از عوامل مؤثر و کارآمد که می‌تواند عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار دهد، گروه‌های آموزشی هستند که رسالت اصلی این گروه‌ها به‌منزله‌ی یکی از ارکان ستادی آموزش و پرورش، ارتقاء توانمندی علمی، آموزشی و تربیتی معلمان و بهبود کیفیت عملکرد آنان می‌باشد (Oliva & Pawlas, 2004; Yunus, Yunus & Ishak, 2012). از سوی دیگر اثربخش بودن فعالیت این گروه‌ها خود بر موفقیت سازمان آموزش و پرورش و یاری‌رساندن به آن در تحقق فلسفه وجودی خود عامل مؤثری به‌شمار می‌آید. یکی از عواملی که می‌تواند اثربخش بودن فعالیت‌های گروه‌های آموزشی را تضمین کند تسهیم دانش^۱ است (Sevi, 2010). از تسهیم دانش به‌عنوان یکی از راه‌های به‌کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی در سازمان یاد می‌شود که می‌تواند بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان مؤثر باشد. کلیه فعالیت‌های مربوط به انتقال یا توزیع دانش، مهارت و تجربیات اکتسابی از یک فرد یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر، فرآیند انتشار یا تسهیم دانش نامیده می‌شود (Huang, 2009; Hong, Suh & Koo, 2011)؛ به عبارت دیگر تسهیم دانش، انتشار داوطلبانه دانش، مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است (Law & Ngai, 2008) و از آن‌جا که اغلب شامل انتقال ضمنی است، قابل گزارش از طریق کانال‌های رسمی نیست، بنابراین تمایل افراد برای تسهیم دانش عامل مهمی در اثربخش بودن یا نبودن سازمان به‌شمار می‌آید (Davenport, 1997). تسهیم دانش یک امر حیاتی برای سازمان‌ها و گروه‌هاست؛ زیرا که آن‌ها را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، ارزش‌ها و تداوم مزیت‌های رقابتی توانا می‌سازد و پیش‌نیاز توسعه خدمات و تکنولوژی‌های جدید در سازمان‌ها آموزشی به‌شمار می‌رود (Renzi, 2008; Ali & Pourdorvishi, 2011).

این امر باعث شده که تسهیم دانش در سطح فردی و سازمانی یکی از پرکاربردترین موضوعات پژوهشی در مدیریت آموزشی، آموزشگاهی باشد. به این ترتیب ارتقای شاخص‌های توسعه آموزش و پرورش و موفقیت در اجرای شبکه‌های گروه‌های آموزشی منوط به توانایی تسهیم دانش در این بخش است (Hooff & Husman, 2009)؛ از این رو توانایی تسهیم دانش

1. Knowledge Sharing

در درون گروه‌های آموزشی اهمیت خاصی می‌یابد و اکثر فاکتورهای مناسب برای گسترش تسهیم دانش استراتژی‌های نرمی می‌باشد که متکی بر ایفای نقش شایسته گروه‌های آموزشی در سازمان‌های آموزشی است (Peterson & Zimmerman, 2004; Srivastava & Bartol, 2006; Hulshager, Anderson & Salgado, 2009). این امر از یک‌سو بر میزان خلاقیت، نوآوری، تعهد و توانمندی معلمان تأثیر خواهد گذاشت و از سوی دیگر افزایش کیفیت و اثربخش بودن فعالیت‌های گروه‌های آموزشی را در بر خواهد داشت (Tohidi, 2011; Casimir, Lee & Loon, 2012; Wang & Wang, 2012).

از عوامل مهم دیگری که در سازمان به تسهیم دانش بین کارکنان کمک می‌کند، عوامل اعتماد و همکاری بین گروهی است (Chen & Huang, 2009). زیرا اعضای سازمان با اعتماد کردن به یکدیگر و همکاری می‌توانند به تسهیم دانش بین خودشان در جهت رشد و بقا و بهبود اثربخشی سازمان گام بردارند. اعتماد^۱ کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی بشمار می‌رود (Mukherjee & Bhattacharya, 2013). سطح پایین اعتماد باعث می‌شود که کارکنان جریان داده‌ها را در سازمان منحرف کنند و سوءظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج یابد و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیم‌های سازمان کیفیتی بهینه نداشته باشد (Tlaiss & Elamin, 2015). برخی صاحب‌نظران بر این باورند که اعتماد نقشی چشمگیر در افزایش همکاری در سازمان دارد و وجود آن بین افراد و سازمان‌ها باعث می‌شود تا تعاملات و روابطی منظم و منطقی به وجود آید (Chathoth, Mak, Sim, Jauhari & Manaktola, 2011). اعتماد فرصتی را برای ایجاد همکاری سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بر مبنای آن سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند (Jafari, Mohammadian & Pour, 2012). بر این اساس گروه‌های آموزشی مدرسه بایستی این اعتماد را بین معلمان ایجاد کنند که با یکدیگر همکاری داشته و به تسهیم دانش در راستای توانمند کردن خود و اثربخش نمودن برنامه‌ها و عملکردهای آموزشی بپردازند (Colquitt, Scott, Rodell, Long, Zapat, Conlon & Wesson, 2013). چون نبود اعتماد باعث ایجاد شکاف بین معلمان و عوامل مؤثر در سازمان آموزش و پرورش می‌شود و در نتیجه این شکاف، تصمیم‌ها با مشکلات اجرایی روبه‌رو می‌شوند و اثربخشی برنامه‌های آموزشی با مشکلات جدی روبرو خواهد شد؛ زیرا تحقق هدف‌های آموزشی مستلزم همکاری اعضا با یکدیگر است و مهم‌ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل همه عوامل سازمانی به یکدیگر می‌باشد (Puusa & Tolvanen, 2006).

1. trust

پیشینه پژوهشی

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه‌ی متغیرهای پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد که اعتماد سازمانی بر اثربخشی گروه‌های مختلف نقش مؤثری ایفا می‌کند (Colquitt & et al, 2013). Hsu (2008) اشتراک دانش را به عنوان عامل بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی از طریق نیروی انسانی می‌داند. Renzi(2008) در پژوهش خود به اعتماد در مدیریت بر اشتراک دانش در سازمان‌های آموزشی اشاره کرد. Chin(2009) در تحقیق خود، رابطه مثبت و معناداری میان فرآیندهای مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی مشاهده کرد. در این تحقیق مدیریت دانش، عاملی قوی برای پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بود و قوی‌ترین پیش‌بینی کننده در میان فرآیندهای مدیریت دانش برای اثربخشی سازمانی، تسهیم دانش در سازمانی بود. (Casimir, Lee & (2012) Loon در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که اعتماد مؤثر بین همکاران در سازمان‌های آموزشی با تعهد عاطفی و تسهیم دانش ارتباط دارد و هزینه دستیابی به دانش را کاهش می‌دهد. Miller(2012) پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و مقدار اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داده است. یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

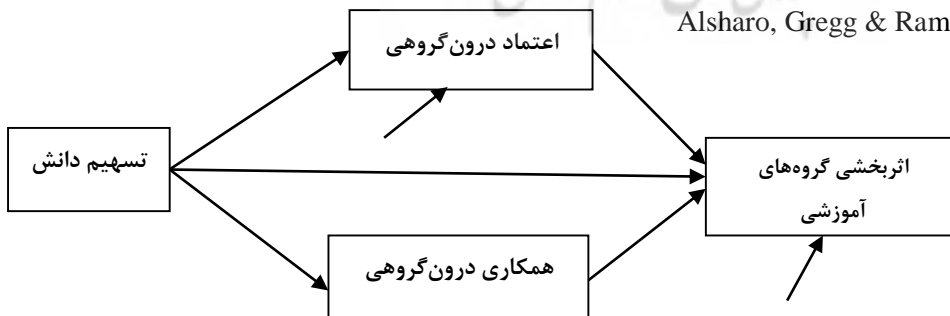
نتایج پژوهش Utami(2014) نشان می‌دهد که اعتماد کارکنان به شکل مثبت و معناداری تعهد کارکنان و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش Alsharo, Gregg & Ramirez (2017) حاکی از آن بود که تسهیم دانش بر اعتماد و همکاری میان اعضای گروه تأثیرگذار بوده است همچنین اعتماد مثبت و همکاری میان اعضای گروه تأثیر مستقیمی بر اثر بخشی گروه-های آموزشی ایفا می‌کند. Tlais & Elamin(2015) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که کارکنانی که به مدیران و سازمانشان اعتماد ندارند، به احتمال کمتری متعهد و مؤثر هستند که این امر موجب کاهش اثربخشی سازمانی خواهد شد. Marzooqi & Heidari(2016) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که مدیران سازمان‌های سلامت‌محور جهت افزایش تسهیم دانش در بین کارکنان خود باید مراقب رفتارهای نظارتی خود باشند و با پرهیز از تخطی از وظایف نظارتی خود، باعث افزایش تسهیم دانش و در نتیجه موفقیت و اثربخشی سازمان خود گردند. Ismaili, Amiri & Farrokhi (2016) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اشتراکی بر اثربخشی کار گروهی با میانجی‌گری تسهیم دانش انجام دادند نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان‌دهنده‌ی تأثیر مستقیم

رهبری اشتراکی بر اثربخشی کار گروهی، تأثیر مستقیم رهبری اشتراکی بر تسهیم دانش و تأثیر مستقیم تسهیم دانش بر اثربخشی کار گروهی بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که تسهیم دانش در تأثیر رهبری اشتراکی بر اثربخشی کار گروهی، نقش میانجی را ایفا می‌کند. (2013) Ahmadi, Barzegar & Ezadi پژوهشی با عنوان رابطه ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی و توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شیراز انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد توانمندسازی با اثربخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد. Dastan, Insafadaran, (2016) Shahbazi & Refahi پژوهشی با عنوان بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده در ایجاد اعتماد در روابط مدیران و دبیران دبیرستان‌های دخترانه متوسطه نظری انجام دادند که یافته‌ها حاکی از آن است که بین حمایت و عدالت ادراک شده، رهبری تحول‌آفرین و اعتماد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سبک رهبری تحول‌آفرین بیشترین تأثیر را بر روی ایجاد اعتماد در روابط مدیران و دبیران دارد. (2015) Taghvae Yazdi پژوهشی با عنوان رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری انجام داد. یافته‌ها نشان دهنده این بود که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (هفت مؤلفه تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. (2019) Safari, Abdollahi & Sabouri در پژوهش خود به رابطه همکاری بین معلمان و ارتقای کیفیت فرایند یاددهی و یادگیری اشاره کردند. Ghasemzadeh, Zavvar & Foladvand (2020) پژوهشی با عنوان رابطه بالندگی و خودکارایی مدیران مدارس با اثربخشی مدارس متوسطه انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین بالنگی مدیران (مهارت، توانایی، دانش) با اثربخشی مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالب ذکر شده آموزش و پرورش برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، ایجاد مزیت رقابتی، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرایند آموزش و پرورش، توانمندسازی نیروی انسانی و خودنوسازی (Mohammadi & Jafari, 2015)، نیازمند استفاده از قابلیت‌های تسهیم دانش می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (Palanisamy, 2008). با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته، سازمان‌هایی که از

تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می‌کنند و بستر مناسب برای ترویج همکاری گروهی فراهم می‌آورند، بیشتر می‌توانند فرآیندهای مؤثر و کارآمدی را تعریف کنند و اثربخشی سازمانی خود را بهبود بخشند (Zheng, Yang & McLean, 2010; Zwain, Teong & Othman, 2012; Xue, Bradley & Liang, 2012). آموزش و پرورش به دلیل بر عهده گرفتن نقش‌های کلیدی و خطیر خود، در زمره حساس‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌ها قرار دارد و لذا بیش از هر سازمان دیگری باید به دنبال ارتقاء مستمر کیفیت سرمایه انسانی خویش باشد. بر این اساس رسالت آموزش و پرورش تعلیم و تربیت نیروی انسانی است. در این راستا اثربخشی بودن گروه‌های آموزشی به عنوان یکی از عوامل مهم تحقق فلسفه وجودی آموزش و پرورش به هیچ وجه قابل اغماض و کم‌کاری نیست زیرا در این عرصه نقش و جایگاه کلیدی گروه‌های آموزشی در کیفیت و چگونگی پیشبرد اهداف از پیش تعریف شده است و اهمیت تسهیم دانش در بین گروه‌های آموزشی در مدرسه به منظور دستیابی به تعالی سازمانی اجتناب‌ناپذیر است. اگر تربیت را فراهم کردن زمینه‌های بالندگی، برکشیدن و متعالی کردن آدمی دانسته و هدف از آن فعلیت بخشیدن به استعدادها بالقوه انسان‌ها در جهت کمال در نظر گرفته شود، گروه‌های آموزشی در تحقق این امر از نقش ارزنده و بسزایی برخوردار هستند. با توجه به اوصاف ذکر شده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش تسهیم دانش در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت تقویت و توسعه مطلوبیت‌های اساسی آموزش و پرورش (چشم‌انداز، ارزش، رسالت، اهداف و ...) و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه‌ی اثربخشی سازمانی آموزش و پرورش، در این پژوهش مدل فرضی زیر از روابط ساختاری بین تسهیم دانش و اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه در نظر گرفته شد. در مدل مفهومی ارائه شده تسهیم دانش به‌عنوان متغیر برون‌زاد بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر مستقیم دارند. همچنین، فرض شده است که اعتماد و همکاری درون گروهی در رابطه ساختاری تسهیم دانش بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه نقش میانجی ایفا می‌کنند (شکل ۱).

منبع: Alsharo, Gregg & Ramirez(2017)



شکل ۱: مدل مفهومی اثر تسهیم دانش بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه با نقش میانجی اعتماد درون گروهی و همکاری درون گروهی

در راستای هدف و مدل مفهومی پژوهش، سؤال‌های زیر مطرح و پیگیری شد:

۱. آیا تسهیم دانش اثر مستقیم و معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه دارد؟
۲. آیا تسهیم دانش با میانجی‌گری اعتماد درون‌گروهی اثر غیرمستقیم و معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه دارد؟
۳. آیا تسهیم دانش با میانجی‌گری همکاری درون‌گروهی اثر غیرمستقیم و معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این‌که پژوهش حاضر به بررسی رابطه تسهیم دانش با میانجی‌گری اعتماد درون‌گروهی و همکاری درون‌گروهی با اثربخشی گروه‌های آموزشی در مدارس شهرستان بابل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ می‌پردازد، روش پژوهش مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام معلمان دوره‌های ابتدایی و متوسطه اول و دوم (۳۱۰۰ نفر) در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بوده است. از این تعداد ۱۶۷۴ معلم زن و ۱۴۲۶ معلم مرد بودند. با توجه به مسیرهای فرض شده تعداد ۹ پارامتر (۳ پارامتر در ماتریس گاما، ۲ پارامتر در ماتریس بتا، ۳ پارامتر در ماتریس فای و ۱ پارامتر در ماتریس سای) باید برآورد شود. به‌این ترتیب، حجم نمونه باید حداقل ۵ تا ۵۰ برابر پارامترها موردنظر باشد (Muller, 1996). بر اساس تعداد پارامترهای موجود در مدل، نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. شرکت‌کنندگان ۲۰۰ نفر از معلمان دوره‌های ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرستان بابل (۸۲ نفر حدود ۴۱٪ معلمان مرد، ۱۱۸ نفر حدود ۵۹٪ معلمان زن) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. در این پژوهش از چهار ابزار استفاده شده است: الف) پرسشنامه تسهیم دانش: به‌منظور سنجش میزان تسهیم دانش بین معلمان شرکت‌کننده در برنامه‌های گروه‌های آموزشی از پرسشنامه تسهیم دانش Phange (2009) که مشتمل بر ۱۲ گویه استفاده شده است، این پرسشنامه به‌صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط Alsharo & et all (2017) به روش آلفای کرونباخ (۰/۹۳) گزارش شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط محقق به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۵۶) محاسبه شده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل ۰/۷۲ - ۰/۵۰ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بود. ب) پرسشنامه اعتماد درون‌گروهی: به‌منظور سنجش اعتماد درون‌گروهی بین معلمان

شرکت کننده در برنامه‌های گروه‌های آموزشی از پرسشنامه اعتماد درون گروهی (Mayer, 1995), Davis & Schoorman و Jarvenpaa & Leidner (1999) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۳ گویه و به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار مخالفم (۱) تا بسیار موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط Alsharo & et all (2017) به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۲) گزارش شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط محقق به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۱) محاسبه شده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل ۰/۸۶ - ۰/۸۲ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بود.

ج) پرسشنامه همکاری درون گروهی: به منظور سنجش میزان همکاری درون گروهی شرکت کننده در برنامه‌های آموزشی از پرسشنامه همکاری درون گروهی (Aram & Morgan 1976) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۰ گویه می‌باشد که به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط Alsharo & et all (2017) به روش آلفای کرونباخ (۰/۹۱) گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه همکاری درون گروهی توسط محقق (۰/۷۵۸) محاسبه شده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل ۰/۶۷ - ۰/۴۳ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بود. د) اثربخشی گروه‌های آموزشی: با توجه به هدف پژوهش به منظور سنجش میزان اثربخش بودن برنامه گروه‌های آموزشی مدرسه از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای اثربخشی گروه‌های آموزشی (Lurey & Raising hani 2001) استفاده شده است. این پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط Alsharo & et all (2017) به روش آلفای کرونباخ (۰/۹۲) گزارش شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط محقق به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۹۱) به دست آمده است. دامنه همبستگی گویه‌ها با نمره کل ۰/۷۴ - ۰/۵۶ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بود. کل پرسشنامه‌های توزیع و جمع‌آوری شده در این پژوهش ۲۲۵ مورد بود که پس از مرحله بازبینی پرسشنامه‌ها توسط محقق، ۲۰۰ مورد قابل استفاده بود. برای تحلیل داده‌ها از بسته‌بندی آماری برای تحلیل داده‌های علوم اجتماعی نسخه ۱۹^۱ و نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه 8.5^۲ استفاده شد. شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی محاسبه شد. روابط فرضی ساختاری با مدل تحلیل مسیر آزمون شد و شاخص‌های برازندگی مدل نهایی گزارش شد.

1. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)

2. Linear Structural Relations (LISREL V8.54)

یافته‌ها

برای تعیین میانگین متغیرهای تسهیم دانش، اعتماد درون گروهی، همکاری درون گروهی و اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه از آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد (جدول ۱). در نمونه مورد مطالعه میانگین اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه ($M = 3/918$) در یک بازه ۵ درجه‌ای نشان می‌دهد که معلمان نمونه پژوهش اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه را بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند، همچنین میانگین تسهیم دانش، اعتماد درون گروهی و همکاری درون گروهی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شده است. اثربخشی گروه‌های آموزشی با تسهیم دانش، اعتماد درون گروهی، همکاری درون گروهی رابطه معنادار و در جهت نظری دارد. شدت رابطه اثربخشی گروه‌های آموزشی با اعتماد درون گروهی بیشتر از سایر متغیرها است ($r \cong 0.629, p \infty .05$).

اثربخشی گروه‌های آموزشی با تسهیم دانش رابطه معناداری دارد ($r \cong 0.575, p \infty .05$). همچنین اثربخشی گروه‌های آموزشی با همکاری درون گروهی رابطه معناداری دارد ($r \cong 0.577, p \infty .05$). تسهیم دانش بیشتر با همکاری درون گروهی مرتبط است تا با اعتماد درون گروهی.

برای آزمون مدل فرضی این مطالعه الگوی روابط همبستگی بین متغیرها در نظر گرفته شد (جدول ۱۲). نخست کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش بررسی شد. جدول شماره (۱) نشان می‌دهد این مقادیر در محدوده ۲ و ۲- قرار داشته و بنابراین پیش فرض نرمالیتت برقرار است.

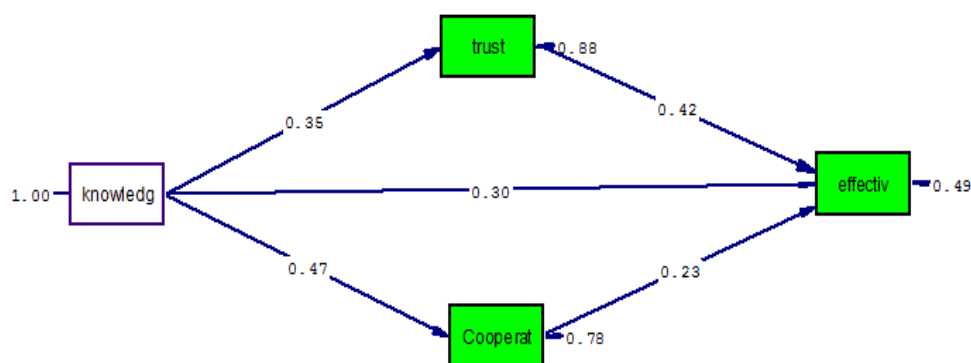
جدول ۱. مقادیر کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	کشیدگی	چولگی
تسهیم دانش	۰/۷۵۵	-۰/۴۹۳
اعتماد درون گروهی	-۰/۱۱۵	-۰/۳۶۳
همکاری درون گروهی	۰/۳۴۱	۰/۲۶۰
اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه	۰/۳۴۲	-۱/۲۷۶

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
۱. تسهیم دانش	۴/۰۹۰	۰/۴۹۳	-			
۲. اعتماد درون گروهی	۴/۰۷۶	۰/۶۲۱	۰/۴۰۰**	-		
۳. همکاری درون گروهی	۳/۸۷۶	۰/۴۵۶	۰/۵۳۵**	۰/۵۴۲**	-	
۴. اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه	۳/۹۱۸	۰/۵۶۰	۰/۵۷۵**	۰/۶۲۹**	۰/۵۷۷**	-

در نهایت شاخص‌های برازش مدل فرضی بررسی شد. از این رو برای بررسی برازندگی مدل فرضی ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها بررسی شد. و برازندگی داده - مدل بررسی شد و مدل نهایی در شکل ۲ گزارش شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل نهایی، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد (جدول ۳). اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در جدول شماره ۴ گزارش شده است. در مدل نهایی تسهیم دانش اثر معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه دارد، ($\phi_{11} \cong 0.30, t \cong 5.09, p ? .05$). همچنین اعتماد درون گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر معناداری دارد ($\epsilon_{11} \cong 0.42, t \cong 7.96, p ? .05$). بر اساس این نتایج تسهیم دانش با میانجی‌گری اعتماد درون گروهی اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۱۴۷ و ضریب معناداری ۲/۹۶ بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه ایفا می‌کند. یافته به دست آمده بدان معناست که تسهیم دانش به‌طور مستقیم بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثرگذار است، همچنین به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری اعتماد درون گروهی بین معلمان نیز بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر غیرمستقیم و معنادار دارد. همچنین نتایج به دست آمده حاکی از آن است که همکاری درون گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر معناداری دارد ($\epsilon_{21} \cong 0.23, t \cong 4.08, p ? .05$). بر اساس این نتایج تسهیم دانش با میانجی‌گری همکاری درون گروهی اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۱۸۸ و ضریب معناداری ۴/۰۸ بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه ایفا می‌کند. با توجه به یافته به دست آمده، علاوه بر این که تسهیم دانش به‌طور مستقیم بر اثربخشی گروه‌های آموزشی معلمان اثرگذار است، به‌طور غیرمستقیم نیز با میانجی‌گری همکاری درون گروهی بین معلمان بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر غیرمستقیم دارد. تسهیم دانش ۲۸٪ از واریانس اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه را تبیین می‌کند.



Chi-Square=2.69, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

شکل ۲) مدل نهایی اثر تسهیم دانش با اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه با میانجی‌گری اعتماد درون‌گروهی و همکاری درون‌گروهی
*ضرایب استاندارد گزارش شده‌اند

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی

نتیجه	مقدار	دامنه موردقبول	شاخص
تأیید	۲/۶۹	$P \geq 0.05$	X^2
-	۲	-	Df
تأیید	۱/۳۴۵	۳-۵	X^2/df
تأیید	۰/۰۴۲	$RMSEA \leq 0.08$	RMSEA
تأیید	۰/۹۳	$GFI \geq 0.80$	GFI
تأیید	۰/۹۱	$AGFI \geq 0.80$	AGFI
تأیید	۰/۹۷	$NFI \geq 0.90$	NFI
تأیید	۰/۹۷	$CFI \geq 0.90$	CFI
تأیید	۰/۹۶	$IFI \geq 0.90$	IFI

جدول ۴. اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل تسهیم دانش، اعتماد درون گروهی و همکاری درون گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه

اثر	مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
برون‌زاد	تسهیم دانش بر اثربخشی گروه‌های آموزشی	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۰/۵۹**
بر	تسهیم دانش بر اعتماد درون گروهی	۰/۳۵**	-	۰/۳۵**
درون‌زاد	تسهیم دانش بر همکاری درون گروهی	۰/۴۷**	-	۰/۴۷**
درون‌زاد	اعتماد درون گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی	۰/۴۲**	-	۰/۴۲**
بر	همکاری درون گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی	۰/۲۳**	-	۰/۲۳**

*ضرایب متریک گزارش شده

*P<۰/۰۵

**P<۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد گروه‌های آموزشی فعال در حوزه آموزش و پرورش، به‌عنوان بخشی از برنامه‌های تضمین کیفیت و اثربخشی آموزش و پرورش در جهت بهسازی و رشد حرفه‌ای معلمان به شمار می‌رود. عملکرد گروه‌های آموزشی در زمینه ارائه خدمات آموزشی به معلمان، راهی برای رشد و بهسازی حرفه‌ای آن‌ها در جهت دستیابی به مطلوبیت‌های اساسی (چشم‌انداز، ارزش، رسالت، اهداف و ...) آموزش و پرورش، یعنی افزایش کیفیت عملکرد معلمان و به تبع آن رشد و توسعه نظام آموزشی است (Chang & Liu, 2008). در این مطالعه با توجه به تسهیم دانش و اثربخش گروه‌های آموزشی یک مدل فرضی از رابطه ساختاری تسهیم دانش با میانجی‌گری اعتماد و همکاری درون‌گروهی بین معلمان با میزان اثربخش بودن گروه‌های آموزشی تدوین شد.

نخستین یافته‌ی این پژوهش حاکی از آن است که بین اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه با تسهیم دانش، اعتماد و همکاری درون‌گروهی رابطه معناداری وجود دارد. از مصادیق بارز گروه‌های رسمی در آموزش و پرورش، گروه‌های آموزشی هستند که به‌عنوان مجامع آموزشی و پژوهشی با این اندیشه به وجود آمده‌اند که ضمن برقراری ارتباط سازنده بین معلمان، زمینه استفاده از تجارب و اطلاعات علمی و فنی و آموزشی در روش‌های تدریس، گسترش اطلاعات تخصصی و تسهیم آن، کاربرد وسایل آموزشی و کمک‌آموزشی، بهره‌گیری صحیح از وسایل و امکانات سمعی و بصری، به‌کارگیری اصول و روش‌های صحیح ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، تقویت زمینه پژوهش، تحقیق و بررسی علل و افت تحصیلی و مسائل و مشکلات آموزشی و پرورش را فراهم آورند و درنهایت با ایجاد بستر مناسب بین معلمان، شرایط تسهیم دانش برای بهبود کیفیت عملکرد آنان را از طریق اعتماد کردن به یکدیگر و همکاری اثربخش فراهم نمایند (Sobhaninia, 2003).

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه می‌گذارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (Ismaili & et al, 2017) Alsharo & et al, 2016 هم‌راستا است. سازمان‌ها گروه‌هایی را ایجاد می‌کنند که در این گروه‌ها افراد را گرد هم جمع می‌کنند تا با استفاده از تخصص و مهارت‌هایی که اعضا گروه دارند وظایف سازمانی را به نحو مطلوب انجام دهند. ترویج دانش در سطح فردی و گروهی صورت می‌گیرد؛ افراد به‌طور مستقل دانش را ایجاد می‌کنند، درحالی‌که گروه‌ها از طریق تعامل و همکاری اعضای گروه یک دانش اجتماعی را ایجاد می‌کنند. تبدیل دانش انسانی به دانش اجتماعی، یک کار پیچیده است، زیرا به تمایل کارکنان برای اشتراک و کمک به دانش فردی کمک می‌کند. همچنین سازمان‌ها به دانش به‌عنوان یک دارایی ارزشمند که دارای توان بالقوه است و موجب رفاه و به حداکثر رساندن ارزش اقتصادی و بهبود اثربخشی سازمان می‌گردد توجه می‌کنند. با توجه به تمایل کارکنان به ذخیره دانش برای حفظ ارزش در یک سازمان و بی‌میلی کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش بالقوه تشکیل گروه‌های کاری می‌توانند این مشکل را نسبتاً مرتفع سازد. گروه‌های آموزشی معلمان یکی از گروه‌های کاری مهم در سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شود مزیت این گروه‌ها در این است که می‌توانند با بسترسازی به توزیع دانش در بین معلمان پرداخته و آن‌ها را متقاعد کنند با تبادل اطلاعات به دستاوردها و نتایج مؤثرتری دست خواهند یافت. توزیع دانش در بین معلمان در گروه‌های آموزشی موجب بهبود عملکرد و نتایج کار گروه‌های آموزشی می‌شود.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد تسهیم دانش اثر مستقیم و مثبت و معناداری بر همکاری و اعتماد درون گروهی دارد که این یافته با برخی پژوهش‌های قبلی (Alsharo & et all, 2017; Lin & Hung, 2009) هم‌راستا است. از آن‌جا که تسهیم دانش شخصی است و آماده کردن افراد برای تسهیم دانش دشوار است، افراد ممکن است همیشه به تسهیم دانش در گروه با دیگران علاقه‌مند نباشند چون اشتراک‌گذاری دانش ممکن است منجر به از دست دادن مالکیت دانش و از دست دادن قدرت مرتبط باشد که این موضوع می‌تواند منجر به ذخیره دانش توسط کارکنان و بی‌میلی آن‌ها به اشتراک‌گذاری شود لذا اعتماد می‌تواند یک عامل کلیدی در تسهیم دانش مورد توجه قرار گیرد (Davenport & Prusak, 1998). اعتماد نقش‌های مختلفی را در تسهیم دانش هم‌به‌عنوان پیش‌نیاز و هم‌به‌عنوان پیامد آن ایفا می‌کند. روان‌شناسان اعتماد را به‌عنوان سرمایه واحدهای اجتماعی معرفی می‌کنند؛ بنابراین از دید سرمایه اجتماعی، انباشت سرمایه اجتماعی مستلزم میزان قابل توجهی از اعتماد است که باید در بین تمام سطوح سازمان ایجاد شود. به‌ویژه

اعتماد در بین کارکنان از این جهت مهم است که آنان شبکه غیررسمی را در سازمان تشکیل می‌دهند و از طریق آن جریان اطلاعات افقی را به شبکه ارائه می‌دهند. اعتماد بین اعضای یک گروه منجر به همکاری بیشتر در گروه‌های کاری می‌شود که این امر به نوبه خود بر اثربخش بودن فعالیت‌ها و عملکرد گروه مؤثر خواهد بود (Alizadeh Thani, Yahya Zadehfar, & Hassanzadeh, 2014). Nelson & Coopriider (1996) به‌طور تجربی اعتماد را به‌عنوان پیش‌نیازی برای تسهیم دانش مورد بررسی قرار دادند و یک رابطه علمی برای آن‌ها تشریح کردند که اعتماد از طریق تسهیم دانش بر اثرگذاری عملکرد گروهی اثر قابل توجهی دارد.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که اعتماد درون‌گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر مثبت و معناداری دارد؛ که این یافته با پژوهش‌های قبلی (Tan & Tan, 2000; Colquitt & et all, 2013) هم‌راستا است. اعتماد یک ویژگی مورد نظر در تمام سازمان‌ها است که می‌تواند بر اثربخشی آن سازمان تأثیر گذارد. بر این اساس ترویج اعتماد و اعتمادسازی در بین معلمان در گروه‌های آموزشی، اثربخشی گروه‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. گروه‌های آموزشی باید در جستجوی راه‌هایی برای افزایش همکاری و تشریک‌مساعی در میان معلمان باشند و داشتن اعتماد می‌تواند عامل مهمی در این راستا باشد. بدون اعتماد و یا عدم وجود آن در میان اعضای گروه‌های آموزشی با معلمان و همچنین بین معلمان با یکدیگر کاهش کارایی و اثربخشی را به همراه خواهد داشت؛ بنابراین سرمایه‌گذاری بر روی اعتمادسازی بین معلمان از سوی گروه‌های آموزشی امری بدیهی است، درواقع اعتمادسازی بدون پشتیبانی سنجیده گروه‌های آموزشی هرگز به نتیجه مطلوب در آموزش و پرورش و تحقق رسالت گروه‌های آموزشی نخواهد رسید.

همچنین یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد تسهیم دانش به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری اعتماد درون‌گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی تأثیر دارد. این یافته با برخی از پژوهش‌های قبلی (Colquitt & et all, 2013; Tan & Tan, 2000) هم‌راستا است. (Miriam & Martin و Yukl (2009) به نقش رهبر گروه‌های کاری در ایجاد جو مشارکت و همکاری و افزایش تسهیم دانش در بین اعضای گروه با یکدیگر اشاره کرده‌اند و معتقدند زمانی که رابطه میان افراد همراه با اعتماد باشد، ارتباط بین آن‌ها بهبود می‌یابد و به‌واسطه بهبود و تقویت رابطه توأم با اعتماد، میزان تسهیم دانش افزایش می‌یابد که پیامد این مهم افزایش اثربخشی گروه کاری را به همراه خواهد داشت. یکی از مواردی که این پژوهش بر آن صحنه گذاشته است، تأثیرپذیری اثربخشی گروه‌های آموزشی از تسهیم دانش با واسطه اعتماد درون‌گروهی است؛ بنابراین با توجه به یافته‌های به دست آمده وجود اعتماد متقابل بین افراد می‌تواند نگرش تسهیم دانش یعنی باارزش تلقی کردن تبادل اطلاعات بین افراد را به همراه داشته باشد و نگرش باارزش و سودمند

بودن تبادل اطلاعات در بین افراد و همچنین وجود انسجام و یکدلی و همراهی بین اعضاء و اعتماد متقابل باعث ارتقاء بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع انسانی و کیفیت عملکرد گروه‌های آموزشی را به همراه دارد.

در نهایت یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد تسهیم دانش با میانجی‌گری همکاری درون‌گروهی بر اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه اثر غیرمستقیم و معناداری دارد. (Daniels & Khanyile و Alsharo & et al (2017) نیز در مطالعه خود یافته مشابهی را گزارش کردند. نگرش‌ها و رفتارهای تسهیم دانش ناشی از قرارداد روان‌شناختی مثبتی است که کارکنان از آن برخوردار هستند. قرارداد روان‌شناختی مثبت کارکنان نیز نشأت گرفته از اقدامات مدیریت، فرهنگ و همکاری سازمانی می‌باشد (Chen & Huang, 2007; Hislop, 2003)؛ بنابراین، یک تبیین احتمالی آن است که وجود ویژگی‌های تسهیم دانش همچون ارزش‌گذاری اطلاعات اعضاء گروه توسط یکدیگر، اشتراک‌گذاری تخصص اعضاء گروه با یکدیگر، مشخص و واضح بودن وظایف و نقش هر کدام از اعضاء گروه و همچنین ویژگی‌های همکاری درون‌گروهی مانند ارائه راه‌حل و ایده‌های خلاق برای تحقق اهداف، فراهم نمودن فرصت مناسب برای تبادل اطلاعات، تلاش جمعی برای تحقق هدف مشترک، حمایت و پشتیبانی اعضا از یکدیگر و احترام گذاشتن به یکدیگر می‌تواند بر نگرش و رفتار افراد در ترویج و توسعه تسهیم دانش و همکاری درون‌گروهی و به تبع اثربخش بودن اهداف گروه‌های آموزشی اثرگذار باشد. به‌طور کلی بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان چنین برداشت نمود که تسهیم دانش و اعتماد و همکاری درون‌گروهی موجب افزایش اثربخشی گروه‌های آموزشی مدرسه و به نوبه خود بهبود و ارتقا آموزش و پرورش خواهد شد. تسهیم دانش در گروه‌های آموزشی با همکاری تنگاتنگ و اعتماد بین معلمان در قبال این تسهیم دانش و همکاری در اطلاعات مبادله شده موجب افزایش اثربخشی و عملکرد معلمان شده که خود موجب رشد و پیشرفت حرفه‌ای آنان می‌گردد و نتایج کار، در بهبود وضعیت توانمند کردن دانش آموزان نمود پیدا خواهد کرد.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهشی دیگری محدودیت‌هایی دارد که از آن جمله می‌توان این موارد را بیان کرد: یکی از محدودیت‌های این پژوهش ابزارهای اندازه‌گیری آن است پژوهش حاضر پرسشنامه را برای سنجش به کار گرفته است و پرسشنامه‌ها محدودیت‌های ذاتی از جمله خطاهای اندازه‌گیری، عدم خویشن‌نگری، پاسخ‌های قابل‌پذیرش اجتماعی و ... دارند. همچنین محققین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و با در نظر گرفتن مشاهدات و شواهد موجود به‌منظور ارتقاء اثربخشی گروه‌های آموزشی و بهبود کیفیت عملکرد آنان، پیشنهادهایی مطرح می‌نمایند.

پیشنهادهایی که ساده به نظر می‌رسند اما در بسیاری مواقع عملی نمی‌شوند. در حالی که عمل به آن‌ها می‌تواند موجب مزایای بسیار مهمی برای مؤسسات آموزشی از جمله آموزش و پرورش قلمرو پژوهش گردد:

✓ به مدیران مدارس توصیه می‌شود با به‌کارگیری رویکردهای جمعی و گروهی در بهبود همکاری بین معلمان اقدام کنند، زیرا همکاری بین معلمان در مدارس باعث افزایش تسهیم دانش و همچنین اعتماد بین آن‌ها می‌شود و در واقع اثربخشی برنامه‌های آموزشی را تضمین می‌کند.

✓ گروه‌های آموزشی و جلسات مرتبط به آن به ابزار مناسب و فن‌آوری لازم برای انجام وظایف محوله مجهز گردند تا معلمان بتوانند با شرکت در گروه‌ها به صورت واقعی و مجازی دانش و اطلاعات خود را به اشتراک گذاشته و از این طریق پیگیر کسب اطلاعات و دانش از طریق سایر اعضای گروه باشند.

✓ به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با استفاده از بروشورها، کتابچه‌ها و پوسترها معلمان را از تأثیر همکاری و انجام کار گروهی و تسهیم دانش و اعتماد به یکدیگر و اثرات مثبت آن بر بهبود روند کارهای گروهی و جلسات آموزشی آگاه نمایند.

✓ و همچنین با ایجاد جوی دوستانه و غیررسمی در آموزش و پرورش باعث ارتباط بیشتر بین معلمان شوند تا اعتماد و همکاری بین آنان تقویت گردد و با به‌کارگیری رهنمودهای گروه‌های آموزشی باتجربه و دارای علم و دانش و تخصص بر مشکلاتی که طی کار برایشان به وجود می‌آید فائق آیند.

✓ لازم است فرهنگ اعتماد، مشارکت و همکاری و اهداف آن در بهبود و بهسازی مراکز آموزشی و مدارس کشور، برای همگان ایجاد شود و البته در این امر همکاری رسانه‌های جمعی مثر ثمر خواهد بود.

✓ ایجاد اینترنت برای به اشتراک‌گذاری دانش در گروه‌های آموزشی مدرسه و استفاده آزاد از اتاق‌های گفتگوی مجازی تا معلمان به راحتی بتوانند اطلاعات و دانش خود را تبادل کرده و در دانش یکدیگر سهیم شوند.

منابع

Ahmadi, E., Majid Barzegar, M., & Ezadi, M. (2013). The Relationship between Organizational Structure with Organizational Effectiveness and Empowerment of Employees in Different Regions of Ministry of Education in Shiraz. *Journal of Educational Management Innovations*, 3(8), 7-18. [in Persian].

Ali Pourdorvishi, Z. (2012). Presenting a model of effective factors on knowledge sharing in the departments of Islamic Azad University (survey on North Tehran branch and science and research). *Information Technology Management*, 4 (10), 116-91. [in Persian].

Alizadeh Thani, M., Yahya Zadehfah, M., & Hassanzadeh, M. (2014). The effect of perceived diversity on team financial performance: The moderating role of organizational trust. *Organizational Behavior Studies*, 3 (4,11), 195-173. [in Persian].

Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information & Management*, 54, 479-490.

Aram, J. D., & Morgan, C. P. (1976). The role of project team collaboration in R&D performance. *Management Science*, 22(10), 1127-1137.

Bazrafshan Moghadam, M., Shoghi, M., & Rahmankhah, R. (2015). The position of educational supervision and guidance in the document of fundamental change in education. *Journal of Fundamentals of Education*, 5 (2), 43-23. [in Persian].

Casimir, G., Lee, K., & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of knowledge management*, 16(5), 740-753.

Chang, L. Ch., & Liu, Ch. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1442-1448.

Chathoth, P., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2011). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of U.S. and Indian full service hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 233-242.

Chen, C. J., & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance—the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of business research*, 62(1), 104-114.

Chen, C. J., & Hung, J. W. (2007). How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management. *International Journal of Information Management*, 2, 27, 104-118.

Chin, T. Ch. (2009). *Study of the correlations between the knowledge management and the administrative effectiveness of general affairs office in the elementary schools in Taoyuan country*. Master's Thesis" Department Grad-Education. Page Count. 156.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C.P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J., (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.

Daniels, F. M., & Khanyile, T. D. (2013). A framework for effective collaboration: A case study of collaboration in nursing education in the Western Cape, South Africa. *Nurse education today*, 33(9), 956-961.

Dastan, N., Insafadaran, F., Shahbazi, M., & Refahi, J. (2016). Investigating the predictive factors in building trust in the relationship between principals and teachers of theoretical high schools for girls. *Journal of New Approach in Educational Management*, 7 (25), 47-62. [in Persian]

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1997). *Information ecology: Mastering the information and knowledge environment*. Oxford University Press on Demand.

Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*, Harvard Business Press, Cambridge, MA in Alvesson M (2002), *Understanding Organizational Culture*, Sage publications, London.

Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2003). A theory of critical inquiry in online distance education. *Handbook of distance education*, 1, 113-127.

Ghasemzadeh, A., Zavvar, T., & Foladvand, Z. (2020). The Relationship between teachers' self-efficacy with the Effectiveness of High Schools. *Journal of School Administration*, 8(2), 300-320.

Hislop, D. (2003). Linking Human Resource Management and Knowledge Management via Commitment: A Review and Research Agenda. *Employee Relations*, 25,182-202.

Hong, D., Suh, E., & Koo, Ch. (2011). Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A Case Study of a Financial Company. *Expert Systems with Applications*, 38, 14417-14427.

Hooff, B., & Husman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management*, 46, 1-8.

Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications* 35(3), 1316-1326.

Huang, C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: an empirical study of technology R & D teams in Taiwan. *Journal of Tec novation*, 20, 786-797.

Hulsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-Level Predictors of Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-45.

Ismaili, M. R.; Amiri, Z., & Farrokhi, M. (2016). The Impact of Shared Leadership on the Effectiveness of a Mediating Working Group: Knowledge Sharing. *Organizational Behavior Studies (Special Issue)*, 4 (5) 50-25. [in Persian].

Jafari, S., & Asgari, A. (2020). Predicting Students' Academic Achievement based on the Classroom Climate, Mediating Role of Teacher-

Student Interaction and Academic Motivation. *Integration of Education*, 24(1), 62-74.

Jafari, H., Mohammadian, M., & Pour, D. H. (2012). Organizational Health and its Relation to Organizational Commitment in Personnel of Selected Teaching Hospitals Affiliated with of Medical Sciences: 2011. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 4(1), 45-58.

Jafari, S., Damghanian, H., & Abdolsharifi, F. (2017). The structural relationship between the role of educational departments and the quality of teachers' teaching. *Education and learning of Shiraz University*, 9(2), 37-58. [in Persian]

Jarvenpaa, S., & Leidner, D. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams, 10, *Organization Science*, 6, 791-815.

Law, C., & Ngai, E. (2008). An Empirical Study of the Effect of Knowledge Sharing and Learning on Farm Performance, *Expert System with Application*, 34, 2342-2349.

Lin, T. C. & Hung, C. C. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspective of justice and trust, *Expert System with Application*, 36, 6156- 6163.

Lurey, J. S., & Raisinghani, M. S. (2001). An empirical study of best practices in virtual teams. *Information & Management*, 38(8), 523-544.

Marzooqi, R., & Heidari, E. (2016). Measuring causal relationships of regulatory violations, perception of organizational justice and knowledge sharing behavior (Case study of Shiraz University of Medical Sciences staff). *Health Information Management*, 19 (64), 30-19. [in Persian]

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.

Miller, S. J. (2012), The relationship between junior high school teachers, perceptions of a healthy school environment and their trust in the principle, colleagues and the school organization.

Miriam, M., & Martin, H. (2013). Shared leadership effectiveness in independent professional teams. *European Management Journal*, 31(4), 423-432.

Mohammadi, M., & Jafari, S. (2015). Presenting a structural model of study skills, self-efficacy and students' evaluation of curriculum quality (Case study: Shiraz University). *Journal of Education and Learning Research*, 22 (7), 64-49. [in Persian]

Mukherjee, K., & Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment, *Management and Labour Studies*, 38(1 & 2), 63-79.

Muller, Ralph O. (2011). Basic Foundations of Structural Equation Modeling Introduction of LISREL and EQS Software, Translated by Siavash Talepsand, Semnan: Semnan University.

Nelson, K. M., & Coopriider, J. G. (1996). The contribution of shared knowledge to IS group performance. *MIS quarterly*, 409-432.

Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. (2004), *Supervision for today's schools*. Josei-Bass, an Imprint of Wiley. 10475 Cross point Blvd, Indianapolis, IN 46256.

Palanisamy, R. (2008). Organizational culture and knowledge management in ERP implementation: an empirical study. *Journal of Computer Information System*, 48(2), 100-120.

Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the individual: Toward an ontological network of organizational empowerment. *American journal of community psychology*, 34(1-2), 129-145.

Phang, C. W., Kankanhalli, A., & Sabherwal, R. (2009). Usability and sociability in online communities: A comparative study of knowledge seeking and contribution. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(10), 721.

Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.

Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.

Safari. A., Abdollahi, B., & Sabouri, F. (2019). The impact of collaboration between school teachers on process quality improvement Teaching 2_ Learning. *Journal of School Administration*, 7(3), 193-179.

Sevi, E. (2010). Effects of organizational citizenship behavior on group performance: Results from an agent-based simulation model. *Journal of Modelling in Management*, 5(1), 25-37.

Sobhaninia, M. H. (2003). *A study of the performance of theoretical high school departments in Isfahan province in the last 3 years, Isfahan*. Research, Education Organization. [in Persian]

Srivastava, A., & Bartol, K. M. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-51.

Taghvae Yazdi, M. (2015). The Relationship between Organizational Health Components and Organizational Trust and Social Responsibility of Sari Education Teachers. *Journal of New Approach in Educational Management*, (2, 3) 7, 116-95. [in Persian]

Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241.

Tlaiss, H. A., & Elamin, A. M. (2015). Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia: trust in immediate supervisor as a mediator. *Journal of Management Development*, 34(9), 1042-1060.

Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, and measurement and information technology. *Procedia Computer Science*, 3, 1137-1146.

Utami, A., Bangun, Y., & Lantu, D. (2014). Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115, 378 – 386.

Wang, Zh., & Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance. *Expert Systems with Applications*, 39, 8899–8908.

Wu, V., & Short, P. M. (1996). The relationship of the empowerment to taacrrr ” jbb mmmmtttt d iiii l i i ff klll ur . *Journal of Instructional Psychology*, 23, 85-89.

Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 15(2), 299-312.

Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20, 49-53.

Yunus, N., Yunus, J., & Ishak, S. (2012). The school principal's role in teaching supervision in selected schools in Perak, Malaysia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 50-55.

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, 63(7), 763-771.

Zwain, A. A. A., Teong, L. K., & Othman, S. N. (2012). Knowledge management processes and academic performance in Iraqi HEIs: An empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 273.