

الگوی ساختاری روابط استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی

مهکامه شیرانی^۱، محمد علی نادى^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۱/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی مدارس دخترانه شهر اصفهان می باشد. این پژوهش از نوع علی - هم بستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس دخترانه نواحی شش گانه شهر اصفهان به تعداد ۲۹۴ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه نیز برابر با ۱۶۷ نفر انتخاب شد. تجزیه و تحلیل آماری نشان می دهد که میان استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بر مبنای یافته ها، مدل پیشنهادی پژوهش تأیید می شود؛ لذا، با استناد به این مدل، تأثیر مستقیم بازیابی دانش بر یادگیری سازمانی، به کارگیری دانش بر یادگیری فردی، تسهیم دانش بر یادگیری فردی و تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی و نیز تأثیرات غیرمستقیم مدل تأیید می شود. به طور کلی، نتایج پژوهش بیانگر آن است که تمام ابعاد استراتژی های دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر ظرفیت یادگیری دارند.

واژگان کلیدی: استراتژی های دانش، ظرفیت یادگیری فردی، ظرفیت یادگیری سازمانی، معلم تربیت بدنی

مقدمه

در سال‌های اخیر، انتظارات گوناگون از معلمان گسترش یافته و نیازهای یادگیری جدید و فراوانی را برای آن‌ها ایجاد کرده است (نادی، ۱۳۸۸، ۱۶۰). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌های زیربنایی جوامع بشری است که در توسعه نیروهای انسانی نقش ویژه‌ای دارد. به نظر می‌رسد همراه با دیگر برنامه‌های آموزشی، یک برنامه اصولی تربیت‌بدنی نیز قادر است موجب پویایی و توسعه کشور گردد (اصلانخانی، فتحی، اجارگاه و قلعه‌نوعی، ۱۳۸۱، ۶). تربیت‌بدنی و ورزش، بخشی جدایی‌ناپذیر از تعلیم و تربیت می‌باشد (احمدی، علی‌دوست قهفرخی و رحمان‌پور، ۱۳۹۲، ۶۸) و هنگامی که به درستی ارائه گردد می‌تواند توسعه مهارت‌های اجتماعی، رفتارهای اجتماعی، اعتمادبه‌نفس، نگرش‌های فرامدرسه‌ای و نیز در شرایط خاص، توسعه دانشگاهی و شناختی را حمایت کند (بایلی^۱، ۲۰۰۶، ۳۹۷). بی‌تردید، سلامت و نشاط جسمی و روانی دختران، دغدغه مهم خانواده‌ها و جامعه بوده و فعالیت‌های ورزشی یکی از عوامل تأثیرگذار در این زمینه می‌باشد. از سوی دیگر، نقش و جایگاه مدرسه در ایجاد علاقه و تمایل به فعالیت‌های ورزشی غیرقابل‌انکار است (عبداللهی، ۱۳۹۲، ۳۲). با اهمیت دادن به درس تربیت‌بدنی و ورزش مدارس می‌توان در معرفی چهره واقعی تربیت‌بدنی و ورزش اقداماتی اساسی انجام داد (کاشف، ۱۳۹۰، ۱۴). توجه به تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس، امری بسیار حیاتی است (پنی، پاپ، لیساهونتر، فیلیپس و دوار^۲، ۲۰۱۳، ۶). درس تربیت‌بدنی، بخش لازم و سازنده‌ای را در برنامه آموزشی مدارس تشکیل می‌دهد (رضوی، شعبانی بهار و سجادی، ۱۳۹۰، ۱۰۴). معلمان درس تربیت‌بدنی و مربیان ورزشی در امر آموزش نیز نقش مهمی را در مشارکت افراد در فعالیت‌های ورزشی ایفا می‌کنند (پارسامهر و نیک‌نژاد، ۱۳۹۰، ۷۵). معلمان تربیت‌بدنی به‌منظور اثربخشی بیشتر می‌بایست دانش و مهارت‌های موردنیاز جهت دستیابی به اهداف موردنظر را داشته باشند و بتوانند آن‌ها را در زمان مناسب و به شیوه مطلوب و موردانتظار به‌کار گیرند (محمودی، نالچگیر، ابراهیمی و صادقی مقدم، ۱۳۸۷، ۶۱). یک معلم حرفه‌ای برای این که بتواند مؤثر باشد، باید یادگیرنده حرفه‌ای تکنیک‌های آموزشی بیشتر و فناوری پیچیده‌تر شود و قادر به تشکیل و اصلاح همکاری سازنده با همکاران، والدین، سازمان‌های جامعه، کسب‌وکار و دیگران باشد (فولان^۳، ۱۹۹۳، ۹). علاوه بر این، ظرفیت یادگیری فردی^۴ معلمان و ظرفیت یادگیری سازمانی^۵ در تشکیل ظرفیت یادگیری مدارس نقش دارند (چنگ^۱، ۲۰۱۱، ۵۷۸-۵۷۷). دانش به

-
1. Bailey
 2. Penney, Pope, Lisahunter, Philips & Dewar
 3. Fullan
 4. Individual Learning Capacity
 5. Organisational Learning Capacity

عنوان یک باور شخصی موجه دیده می‌شود که ظرفیت فردی را برای انجام اقدامات مؤثر افزایش می‌دهد (بنبیا، پسیانت و بلبالی^۲، ۲۰۰۴، ۲۰۰۳). فرایند استفاده سازنده از اطلاعات و دانش ذاتی در مدارس به منظور ارتقای عملکرد، مدیریت و کارکرد توسط سالیس و جونز^۳ (۲۰۰۲) به عنوان "مدیریت دانش"^۴ تعریف شده است (چنگ، ۲۰۱۱، ۵۷۷). مک آدام و مک کریدی^۵ (۱۹۹۹) نیز معتقد هستند که مدیریت دانش، فعالیتی است که تاکتیک‌ها و استراتژی‌های آن برای مدیریت سرمایه‌های انسان محور در نظر گرفته می‌شود (عباسی، ۱۳۸۶، ۲). همچنین، عبدالحمید (۲۰۰۸)، گالبرث^۶ (۲۰۰۰) و تاننباوم و آلیگر^۷ (۲۰۰۰) بر این باور هستند که استراتژی‌های دانش، معمولاً به عنوان فرایند بازیابی دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و تولید دانش شناخته می‌شوند. راستوگی^۸ (۲۰۰۰) نیز بازیابی دانش را جمع‌آوری اطلاعات و دانش به منظور برنامه‌ریزی، تصمیم‌سازی و حل مسائل می‌داند. این کار شامل به دست آوردن دانش موجود از مجاری قانونی و جمع‌آوری دانش و اطلاعات مورد نیاز می‌باشد (چنگ، ۲۰۱۱، ۵۸۱-۵۸۰). از سوی دیگر، تسهیم دانش به عنوان یکی از اجزای فرایند مدیریت دانش در بالندگی سازمان‌های دولتی نقش تعیین کننده ای دارد (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸، ۵۱) که نقشی کلیدی را در سازمان ایفا می‌کند (پاپوتساکیس، ۲۰۰۷، ۲۳۳). گفته شده است که سازمان‌های موفق، دانش پرسنل خود را به توانایی سازمانی تبدیل می‌کنند (ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸، ۶۸). علاوه بر این، دانش فردی می‌بایست به افراد و گروه‌های دیگر منتقل شود تا دانش سازمانی بهبود یابد. این فرایند می‌تواند از فرد به فرد، از فرد به گروه و یا درون گروه‌ها اتفاق افتد (عباسی، ۱۳۸۶، ۵). از آن جاکه کاربرد دانش عنصر اصلی و مرکزی در فرایند مدیریت دانش می‌باشد (برومند و رنجبری، ۱۳۸۸، ۵۲)، با به کارگیری دانش می‌توان به چشم‌اندازهای سازمان جامه عمل پوشانید (آدینه و بهزادیان، ۱۳۸۷، ۱۰۰). عطافر (۱۳۸۸) نیز بیان می‌کند که کشور ایران از جمله کشورهای در حال توسعه‌ای است که مطالعات اندک در نظام آموزشی آن، نواقص و نارسایی‌های بسیاری را در زمینه‌های مدیریتی، اداری و تعلیم-وتربیتی نشان می‌دهد؛ بنابراین، لازمه هرگونه حرکت به سوی توسعه و پیشرفت، خلاقیت در کنار هم قراردادن شیوه‌های سنتی و استفاده از شیوه‌های نوین مدیریتی است که از جمله موفق‌ترین آن-

-
1. Cheng
 2. Benbya, Passiante & Belbaly
 3. Sallis & Jones
 4. Knowledge Management
 5. McAdam & McCreedy
 6. Galbreath
 7. Tannenbaum & Alliger
 8. Rastogi

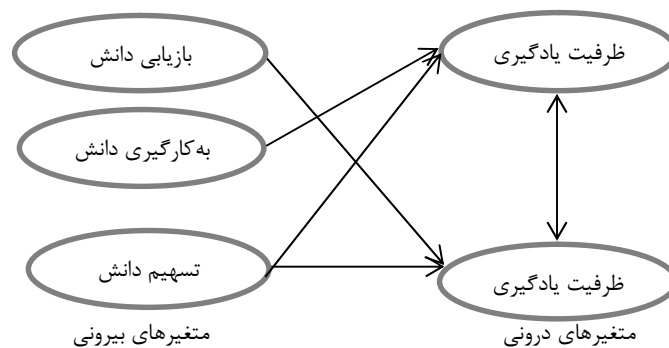
ها در قرن ۲۱، استراتژی‌های دانش و ارتقای ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی می‌باشد (فرهمندپور، ۱۳۸۹، ۷).

از آن‌جا که سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان اصلی‌ترین متولی آموزش کشور در ارتباط مستقیم و مؤثر با آیندگان (دانش‌آموزان) بوده و تعلیم‌دهندگان، منابع اصلی شاغل در این سازمان می‌باشند، دانش این منابع ارزشمند در افزایش یادگیری دانش‌آموزان بسیار حائز اهمیت است. با توجه به این که امروزه، دانش یک سرمایه تلقی می‌شود (حسن‌زاده، ۱۳۸۶، ۳)، در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به‌صورت گسترده‌ای مورد بحث قرار گرفته است و از آن در کسب‌وکار و زمینه‌های علمی و آموزشی به‌صورت فراوان استفاده شده است (چانگچی و چینچونگ^۱، ۲۰۱۳، ۳۲). علاوه بر این، دانش و یادگیری مستمر می‌تواند منشأ قدرت فردی و سازمانی باشد (مارکوآرت^۲، ۲۰۰۲، مترجم: زالی، ۱۳۸۵، ص. ۱۸). عنوان شده است که استراتژی‌های مختلفی می‌تواند به‌منظور افزایش یادگیری در ساختار مراکز آموزشی وجود داشته باشد (کوماراسوامی و چیتال، ۲۰۱۲، ۳۱۱). فاسک و رایبولد^۳ (۲۰۰۵) گزارش نمودند که توزیع و تسهیم اطلاعات، از عناصر مؤثر بر یادگیری سازمانی است. یانگ^۴ (۲۰۰۷) نیز تأثیر تسهیم دانش را بر اثربخشی و یادگیری سازمانی مورد مطالعه قرار داد و دریافت که تسهیم دانش، تبدیل دانش فردی کلی به دانش سازمانی را بدون وجود اتلاف و استهلاک دانش، تسهیل می‌کند. یافته‌های پژوهش ماسینگهام و دایمنت^۵ (۲۰۰۹) نیز حاکی از اثبات نقش تسهیم دانش در پیشرفت ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشد. همچنین، چنگ (۲۰۱۱) گزارش نمود که مدارس از تسهیم دانش تعاملی میان فردی به‌عنوان استراتژی اصلی دانش استفاده می‌کنند. شایان‌ذکر است که به‌کارگیری، تسهیم و بازیابی دانش، به‌عنوان عوامل پیش‌بینی ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی شناسایی شده‌اند. سوئیت و اتاناکول^۶ (۲۰۱۳) تأثیر فاکتورهای تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی در گردشگری و جهانگردی را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که میانجی‌گری تسهیم و انتقال دانش، در عملکرد و نتیجه یادگیری تأثیرگذار می‌باشد. کارکولیان، مسارا و مکارتی^۷ (۲۰۱۳) نیز هنر جذاب مدیریت دانش و ارتباط آن با یادگیری در سازمان‌ها را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که دو بعد مدیریت دانش و یادگیری در سازمان از یکدیگر مجزا می‌باشند و تأثیر مدیریت دانش بر افزایش یادگیری سازمانی از تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت

-
1. Chungchi & Chien-Chung
 2. Marquardt
 3. Fauske & Raybould
 4. Yang
 5. Massingham & Diment
 6. Suveat Watanakul
 7. Karkoulian, Messarra & McCarthy

دانش، بیشتر است. همچنین، نادى، بختيار نصرآبادى و فرهمندپور (۱۳۹۰) در پژوهش خود به وجود رابطه معنادار بين ابعاد مدیریت دانش با سطوح یادگیری سازمانی پی بردند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش آن‌ها حاکی از تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش با شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد. علاوه بر این، اکبری، محمدداودی و حسین‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی دریافتند که پیاده‌سازی مدیریت دانش باعث افزایش یادگیری سازمانی در مدارس می‌شود. رجب‌بیگی، زارع و داریوش (۱۳۹۱) نیز در پژوهش‌های خود دریافتند که مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش خالقی‌نژاد، زراءنژاد، امیرنژاد و خالقی‌نژاد (۱۳۹۲) نیز نشان داد که تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش، ارتباط مثبت و معناداری با یادگیری سازمانی دارند. ازسوی دیگر، ولیدی‌پاک و سبحانی (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافتند که به‌طور کلی، با تقویت و گسترش عوامل مرتبط با مدیریت دانش می‌توان زمینه تقویت خلاقیت و یادگیری سازمانی را در مراکز آموزش علمی کاربردی ایجاد کرد.

به علاوه، جهت موفق‌بودن در این جهان پیچیده، فزاینده و در حال تغییر، نیاز است که تشکیلات کل مدرسه بیاموزند که همراه با هم، تغییرات عمده‌ای را جهت یافتن بهترین راه برای افزایش یادگیری افراد جوان پیدا کنند (استول، بولام، مکماهون، والاس و توماس، ۱۹۹۵، ۲۲۲) زیرا دانش به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، نقش و اهمیتی فزاینده در موفقیت سازمان‌ها ایفا خواهد کرد (عرضه و سیدعامری، ۱۳۹۱، ۵۱). طبق نظر زارع و همکاران (۱۳۸۷)، فرایند تولید دانش جدید در مدارس باید به سرعت از شکل دانش پژوهی انفرادی، به تیم‌های دانش‌پژوه در سطح رشته‌های آموزشی، مؤسسات و حتی مرزهای ملی تکامل یابد (فرهمندپور، ۱۳۸۹، ۹). یادگیری فردی و سازمانی از عوامل مؤثر بر کارایی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش می‌باشند؛ بنابراین، لازم است مدیران این سازمان به شکل علمی از چگونگی تأثیر استراتژی‌های دانش بر یادگیری فردی و سازمانی مطلع باشند. در مجموع، در پژوهش حاضر، پژوهشگر به دنبال ایجاد چشم‌اندازی برای مدارس کشور ایران بوده است تا بتواند با استفاده از استراتژی‌های دانش، منجر به بهبود ظرفیت یادگیری در دبیران تربیت‌بدنی مدارس دخترانه شهر اصفهان شود. به لحاظ مفهومی و براساس آنچه که چنگ (۲۰۱۱) گزارش نموده است، رابطه بین استراتژی‌های دانش با یادگیری فردی و سازمانی به صورت شکل شماره یک می‌باشد.



شکل ۱- روابط بین متغیرهای پژوهش

در این مدل به‌کارگیری، تسهیم و بازیابی دانش به‌عنوان استراتژی‌های دانش مورد استفاده در سازمان مدارس شناخته می‌شوند؛ بنابراین، این پژوهش در پی ارائه الگوی ساختاری رابطه میان استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی مدارس دخترانه شهر اصفهان، به بررسی فرضیه‌های زیر می‌پردازد:

فرضیه یک: بین استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری فردی معلمان مدارس رابطه وجود دارد.
فرضیه دو: بین استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس رابطه وجود دارد.
فرضیه سه: مدل تحلیل مسیر روابط بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری در سطح فردی و سازمانی از برازش مناسبی برخوردار است.

روش‌شناسی پژوهش

پروش پژوهش حاضر از نوع علی - هم‌بستگی (رگرسیون و الگوسازی مدل تحلیل مسیر) می‌باشد. جامعه آماری آن را کلیه معلمان و دبیران تربیت‌بدنی مدارس دخترانه نواحی شش‌گانه شهر اصفهان به تعداد ۲۹۴ نفر تشکیل دادند و حجم نمونه براساس سهم جمعیتی هر ناحیه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوهن^۱ و همکاران (۲۰۰۰) معادل ۱۶۷ نفر برآورد گردید.

در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه ۱۵ سؤالی استراتژی‌های دانش چنگ (۲۰۱۱) براساس نظریه سالیس و جونز (۲۰۰۲) توسط چنگ در سال

1. Cohen

(۲۰۱۱) تدوین و استاندارد شده است و متشکل از دو بخش می‌باشد؛ بخش اول دارای نه گویه برای اندازه‌گیری سه خرده‌مقیاس استراتژی‌های دانش از جمله به‌کارگیری، تسهیم و بازیابی دانش می‌باشد. بخش دوم نیز دربردارنده شش گویه برای اندازه‌گیری ظرفیت یادگیری در هر دو سطح فردی و سازمانی است. مقیاس پاسخ‌گویی تمام گویه‌های این پرسش‌نامه، طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = یک تا کاملاً موافقم = پنج) می‌باشد. روایی سازه این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت؛ بنابراین، با توجه به این که در پژوهش چنگ (۲۰۱۱) مقیاس استراتژی‌های دانش به‌صورت سه عاملی معرفی گردیده و عامل‌های به‌کارگیری دانش، تسهیم دانش و بازیابی دانش در نظر گرفته شده بودند، در پژوهش حاضر نیز داده‌های مقیاس به‌صورت سه عاملی مورد بررسی قرار گرفت. جدول شماره یک نتایج آزمون کرویت بارتلت و مقدار آزمون کیزر مایر - الکین^۱ را نشان می‌دهد.

جدول ۱- تحلیل عاملی مقیاس استاندارد استراتژی‌های دانش

گوپه‌ها	اشتراک گوپه‌ها	بار عاملی			اندازه کی.ام.او	آزمون بارتلت
		۱	۲	۳		
گوپه اول	۰/۷۵	۰/۸۰				
گوپه دوم	۰/۷۲	۰/۸۰				
گوپه سوم	۰/۶۲		۰/۶۸			
گوپه چهارم	۰/۶۳		۰/۷۸			
گوپه پنجم	۰/۳۹		۰/۵۲		۰/۷۵	۲۷۹/۱۴
گوپه ششم	۰/۶۲		۰/۶۹			
گوپه هفتم	۰/۵۸		۰/۶۷			
گوپه هشتم	۰/۵۲		۰/۷۰			
گوپه نهم	۰/۶۱		۰/۷۸			

سپس، داده‌های مقیاس به‌صورت دو عاملی مورد بررسی قرار گرفت (جدول شماره دو) و مشخص شد که در اشتراک گوپه‌ها، بالاترین اشتراک مربوط به گوپه چهارم می‌باشد و پایین‌ترین اشتراک به گوپه ششم اختصاص دارد.

1. Kaiser Meyer-Olkin

جدول ۲- تحلیل عاملی مقیاس استاندارد ظرفیت‌های یادگیری

گویه‌ها	اشتراک گویه‌ها	بار عاملی		اندازه کی.ام.او	آزمون بار تلت
		۱	۲		
گویه اول	۰/۷۵	۰/۸۶			
گویه دوم	۰/۷۴	۰/۸۳			
گویه سوم	۰/۷۱	۰/۸۴		۰/۷۲	۳۰۹/۹۲
گویه چهارم	۰/۷۹	۰/۸۸			
گویه پنجم	۰/۶۹	۰/۸۱			
گویه ششم	۰/۴۷	۰/۶۷			

علاوه بر این، پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ (به کارگیری دانش ۰/۶۱، تسهیم دانش ۰/۶۱، بازیابی دانش ۰/۶۴، ظرفیت یادگیری سازمانی ۰/۸۱ و ظرفیت یادگیری فردی ۰/۷۳) مورد تأیید واقع شد. پس از این مرحله، در هر ناحیه و با توجه به تعداد نمونه طبقه‌بندی شده، چند مدرسه به صورت تصادفی انتخاب گشتند و پرسش‌نامه‌ها به معلمان تربیت‌بدنی آن مدارس ارائه گردید. همچنین، تعدادی از پرسش‌نامه‌ها در همایش‌های علمی برگزار شده برای معلمان تربیت‌بدنی سازمان آموزش و پرورش با توجه به ناحیه اشتغال به کار آن‌ها توزیع گشت و سپس، جمع‌آوری گردید. در نهایت، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی، از فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد و در سطح آمار استنباطی نیز ضریب هم‌بستگی پیرسون^۱، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی^۲ و روش تحلیل مسیر^۳ به کار رفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری در علوم اجتماعی^۴ و مدل تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار ایموس پنج^۵ صورت پذیرفت.

نتایج

به منظور تعیین روابط بین متغیرها از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل آماری نشان می‌دهد که بین به کارگیری دانش با ظرفیت یادگیری فردی، بین تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری فردی و بین بازیابی دانش با ظرفیت یادگیری فردی، هم‌بستگی مثبت و معناداری وجود دارد (جدول شماره سه).

1. Pearson Correlation Coefficient
2. Hierarchical Regression Analysis
3. Path Analysis
3. Statistical Package for Social Sciences
4. Amos 5

جدول ۳- ضریب هم‌بستگی بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری فردی معلمان مدارس

ظرفیت یادگیری فردی معلمان مدارس		متغیر ملاک	
سطح معناداری	مجدور ضریب هم‌بستگی	ضریب هم‌بستگی	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۴۶۹**	به‌کارگیری دانش
۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۴۰۵**	تسهیم دانش
۰/۰۰۱	۰/۱۰	۰/۳۱۸**	بازیابی دانش
۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۵۱۲**	مقیاس کل

** (P ۰/۰۱)

همچنین، بین به‌کارگیری دانش با ظرفیت یادگیری سازمانی، بین تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری سازمانی و بین بازیابی دانش با ظرفیت یادگیری سازمانی نیز هم‌بستگی مثبت و معناداری مشاهده شد. به‌عبارت‌دیگر، با افزایش استراتژی‌های دانش (به‌کارگیری دانش، تسهیم دانش و بازیابی دانش)، ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی معلمان مدارس نیز افزایش می‌یابد (جدول شماره چهار).

جدول ۴- ضریب هم‌بستگی بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس

ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس		متغیر ملاک	
سطح معناداری	مجدور ضریب هم‌بستگی	ضریب هم‌بستگی	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۰/۰۴	۰/۲۰**	به‌کارگیری دانش
۰/۰۰۱	۰/۲۵	۰/۵۰**	تسهیم دانش
۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۵۹**	بازیابی دانش
۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۶۱**	مقیاس کل

** (P ۰/۰۱)

علاوه‌براین، جهت بررسی برازش مدل تحلیل مسیر روابط بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری در سطح فردی و سازمانی، ابتدا اوزان رگرسیونی استاندارد بین مسیرهای مفروض در مدل ساختاری مفروض ارائه‌شده در شکل شماره یک موردبررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره پنج ارائه شده است.

جدول ۵- اوزان رگرسیونی استاندارد مسیرهای مفروض بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری در

سطح فردی و سازمانی

معناداری	خطای استاندارد	برآورد	مسیرها	
۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۴۹	یادگیری سازمانی	بازیابی دانش
۰/۰۰۱	۰/۰۶	۰/۳۶	یادگیری فردی	به کارگیری دانش
۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۴۰	یادگیری فردی	تسهیم دانش
۰/۰۰۴	۰/۰۷	۰/۲۵	یادگیری فردی	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۳	۰/۳۱	یادگیری سازمانی	یادگیری فردی

طبق جدول شماره پنج، اوزان رگرسیونی تمامی مسیرهای مستقیم ارائه شده در مدل مفروض پژوهش معنادار می باشد؛ بنابراین، مدل مفروض پژوهش بدون حذف هیچ یک از مسیرها، براساس شاخص‌های مختلف برازش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج در جدول شماره شش ارائه شده است.

جدول ۶- نتایج تحلیل مسیر برای بررسی برازش مدل مفروض پژوهش در شاخص‌های برازش

شاخص‌های برازش	مقدار آماره	سطح قابل قبول	وضعیت مدل پژوهش
نسبت خی دو به درجه آزادی	۰/۲۸*	مقدار خی دو اسکوتر جدول	برازش
شاخص نرم شده برازندگی	۰/۹۹	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
شاخص نرم نشده برازندگی	۱	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
شاخص برازندگی تطبیقی	۱	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	برازش
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۰۱	کوچکتر از ۰/۰۵	برازش

*P=۰/۵۹

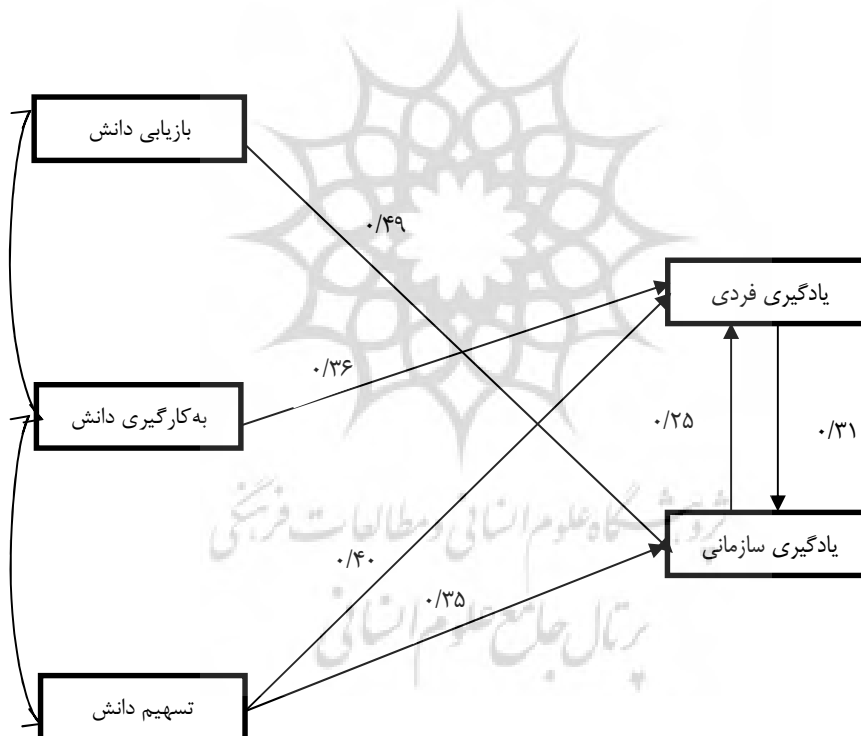
براساس جدول شماره شش مشاهده می شود که عدم معناداری خی دو و مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ شاخص‌های نرم شده برازندگی^۱، تاکر - لویز^۲ و شاخص برازندگی تطبیقی^۳، نشانگر برازش مطلوب مدل می باشد. همچنین، مقدار کمتر از ۰/۰۵ برای شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۴ نیز نشان می دهد که مدل پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین، اثرات غیرمستقیم بین

1. Normed Fit Index
2. Tucker-Lewis Index
3. Comparative Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

متغیرهای به کاررفته در مدل نیز تأیید می گردد (جدول شماره هفت). در شکل شماره دو مدل مفروض پژوهش به همراه ضرایب مسیر ارائه شده است.

جدول ۷- اثرات غیرمستقیم استاندارد مربوط به مدل برازش یافته

مسیرها	برآورد
یادگیری فردی (از طریق یادگیری سازمانی)	۰/۱۲
یادگیری سازمانی (از طریق یادگیری فردی)	۰/۰۴
یادگیری سازمانی (از طریق یادگیری فردی)	۰/۰۳
یادگیری فردی (از طریق یادگیری سازمانی)	۰/۰۸



شکل ۲- مدل ساختاری رابطه بین استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری در سطح فردی و سازمانی^۱

۱. شایان ذکر است که رابطه بین متغیرهای بازایی دانش، به کارگیری دانش و تسهیم دانش، موردفرض این پژوهش نمی باشد و درج پیکان دوسویه بین این متغیرها، صرفاً به منظور رعایت استاندارد مدل سازی معادلات ساختاری براساس نرم افزار ایموس درمورد متغیرهای برونزا بوده و نشانگر اثر علی بین این متغیرها نمی باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش، وجود رابطه معنادار و مثبت بین استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی را نشان داد. فرضیه اول پژوهش بیانگر وجود رابطه معنادار آماری بین استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری فردی معلمان مدارس بود که تأیید گردید. به نظر می‌رسد استفاده از استراتژی‌های دانش، ظرفیت یادگیری فردی معلمان را افزایش می‌دهد. شایان ذکر است که ارتباط کشف‌شده بین استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری فردی با پژوهش چنگ (۲۰۱۱) هم‌سو می‌باشد. به نظر می‌رسد که استراتژی‌های دانش، ظرفیت یادگیری فردی را افزایش می‌دهند. قطعاً، هر معلمی قبلاً سطحی از دانش را در زمینه تدریس خود دارد. اگر هر معلم، دانش خود را به شکل واقعی در تدریس به کار برد و سعی در کسب دانش جدید و نیز بازنگری دانش قبلی خود داشته باشد، قطعاً به افزایش یادگیری خود کمک خواهد کرد؛ همان‌طور که تبادل اطلاعات و به اشتراک گذاری دانش با دیگر معلمان نیز تأثیر زیادی در به‌خاطرماندن آن دانش تسهیم‌شده در ذهن هریک از معلمان و یادگیری فردی آن‌ها دارد.

علاوه‌براین، فرضیه دوم پژوهش که بیانگر وجود رابطه معنادار آماری بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس بود نیز تأیید گردید. پژوهش‌های متعددی در مورد ارتباط مؤلفه‌های استراتژی‌های دانش و ظرفیت یادگیری سازمانی انجام گردیده و تا حدودی نتایج مشابهی گزارش شده است. چنگ (۲۰۱۱) پژوهشی مشابه با پژوهش حاضر انجام داد که نتایج آن با پژوهش حاضر هم‌سویی قابل توجهی را نشان می‌دهد. وی به این نتیجه رسید که به‌کارگیری، تسهیم و بازبایی دانش به‌عنوان عوامل پیش‌بینی ظرفیت یادگیری سازمانی می‌باشند. وی استراتژی‌های مدیریت برای ترویج یادگیری جمعی معلمان را نیز مورد مطالعه قرار داد که نتایج آن بیانگر این است که استراتژی‌های مدیریت، پیش‌بینی‌کننده‌های سطوح فردی و جمعی یادگیری معلمان هستند. در برخی از پژوهش‌ها که با پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد، تأکید بر نقش مؤلفه‌ای خاص به چشم می‌خورد. ماسینگهام و دایمنت (۲۰۰۹) نیز بیان کردند که از بین فاکتورهای مدیریت دانش، تسهیم دانش نقش مهم‌تری در پیشرفت ظرفیت یادگیری سازمانی دارد. همچنین، فاسک و رایبولد (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که توزیع و تسهیم اطلاعات از عناصر مؤثر بر یادگیری سازمانی است. یانگ (۲۰۰۷) نیز بیان کرد که تسهیم دانش، تبدیل دانش فردی کلی به دانش سازمانی را بدون وجود ائتلاف و استهلاک دانش تسهیل می‌کند و این امر منجر به پیشرفت یادگیری سازمانی می‌شود. علاوه‌براین، نادى و همکاران (۱۳۹۰) که به تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه اصفهان پرداختند، معناداری این ارتباط را کشف کردند و این نشان از همخوانی با یافته‌های پژوهش حاضر دارد. اکبری و همکاران

(۱۳۹۱) نیز رابطه ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی را از منظر معلمان دبیرستان‌های شهرستان ساوه مورد بررسی قرار دادند که نتایج آن با پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد، اما از آن‌جا که پژوهش آن‌ها بر روی معلمان زن و مرد انجام شد، مقایسه‌ای نیز در نتایج آن‌ها صورت گرفت که مبین وجود بالاترین ضریب هم‌بستگی در بعد ایجاد دانش در گروه زنان و بالاترین ضریب هم‌بستگی در ابعاد ایجاد دانش و به‌کارگیری دانش در گروه مردان می‌باشد. نتایج پژوهش رجب‌بیگی و همکاران (۱۳۹۱) نیز که روابط بین مدیریت دانش، نوآوری و یادگیری سازمانی را بر روی پرسنل شاغل در پست‌های مدیریتی مختلف شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری انجام دادند، با پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین، خالقی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداختند که وجود رابطه معنادار بین متغیرها در پژوهش آن‌ها، نشانگر همخوانی با پژوهش حاضر می‌باشد. کارکولیان و همکاران (۲۰۱۳) نیز که تأثیر دو بعد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر یکدیگر را مورد بررسی قرار دادند نتیجه‌گیری کردند که این دو بعد بر یکدیگر تأثیرگذار هستند، اما تأثیر مدیریت دانش بر افزایش یادگیری سازمانی از تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش، بیشتر است؛ در صورتی‌که در پژوهش حاضر، رابطه معناداری بین استراتژی‌های دانش با ظرفیت یادگیری نشان داده شد. علاوه‌براین، سوئیت و اتاناکول (۲۰۱۳) که تأثیر فاکتورهای تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی را بررسی کرده بودند نتیجه گرفتند که میانجی‌گری تسهیم و انتقال دانش، در عملکرد و نتیجه یادگیری تأثیرگذار می‌باشد. ولیدی‌پاک و سبحانی (۱۳۹۲) نیز دریافتند که تقویت و گسترش عوامل مرتبط با مدیریت دانش، زمینه تقویت یادگیری سازمانی را ایجاد می‌کند و این امر به‌صورت نسبی با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، به‌کارگیری، تسهیم و بازیابی دانش بر ظرفیت یادگیری فردی معلمان اثر مثبت دارد. هنگامی‌که یادگیری در معلمان به‌دلیل استفاده از استراتژی‌های دانش افزایش یابد، آن‌ها می‌توانند دانش کسب‌شده را به دانش‌آموزان انتقال دهند. همچنین، در فرایند تسهیم دانش، دانش خود را تا حدودی به دیگر معلمان انتقال دهند و از این طریق، معلمان دیگر نیز به افزودن یادگیری خود تحریک شوند. بدین ترتیب، افزایش ظرفیت یادگیری در معلمان و دانش‌آموزان رخ می‌دهد که همان افزایش ظرفیت یادگیری در سازمان است.

فراتر از دو فرضیه پژوهش، مدل مفروض پژوهش بدون حذف هیچ‌یک از مسیرها براساس شاخص‌های مختلف برازش مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که مدل پژوهش از برازش قابل‌قبولی برخوردار می‌باشد. براساس این مدل، مسیر غیرمستقیم بازیابی دانش به یادگیری فردی از طریق یادگیری سازمانی، مسیر غیرمستقیم به‌کارگیری دانش به یادگیری سازمانی از طریق یادگیری فردی، مسیر غیرمستقیم تسهیم دانش به یادگیری سازمانی از طریق یادگیری فردی و

مسیر غیرمستقیم تسهیم دانش به یادگیری فردی از طریق یادگیری سازمانی نیز تأیید گردید. درحقیقت، موفقیت معلمان تربیت‌بدنی در افزایش یادگیری در سازمان آموزش‌وپرورش در گروی استفاده از استراتژی‌های دانش، دراختیارگرفتن یادگیری فردی و انتقال دانش در سطح سازمانی می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که معلمان برای ارائهٔ تدریس مفید، تنها نیازمند داشتن دانش نیستند، بلکه لازم است آن‌ها قادر به به‌کارگیری دانش خود باشند، به تسهیم دانش بپردازند و همواره دانش خود را بازبایی کنند تا بتوانند در افزایش ظرفیت یادگیری تأثیرگذار باشند. از جمله محدودیت‌هایی که در پژوهش حاضر باید به آن توجه شود این است که روش مدل‌های علی هم‌بستگی، روابط علی متغیرها را بررسی می‌کند، اما از آن‌جا که پژوهش از نوع هم‌بستگی می‌باشد؛ بنابراین، امکان استنباط علت و معلولی از مدل وجود ندارد.

آموزش‌وپرورش به‌عنوان اصلی‌ترین سازمان آموزشی، گرایش زیادی به دانش داشته و همانند سایر سازمان‌ها به‌منظور بقای خود نیازمند یادگیری و استفاده از راهبردهای دانش می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش برای افزایش ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در معلمان تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌گردد که مسئولان و مدیران سازمان آموزش‌وپرورش شرایطی را فراهم آورند تا معلمان دانش خود را به‌کار گیرند و به بازبایی دانش خود بپردازند. علاوه‌براین، لازم است تشویق به تسهیم دانش در مدارس تقویت شود تا معلمان بتوانند از دانش و تجربیات یکدیگر بهره‌مند گردند. به‌لحاظ کاربردی، یافته‌های این پژوهش نشان از آن دارد که برای افزایش یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی، باید آن‌ها را از مزایای استفاده از استراتژی‌های دانش و چگونگی به‌کارگرفتن آن آگاه کرد.

با توجه به اینکه به درس تربیت‌بدنی و ورزش در کشور ایران به اندازه کافی به صورت علمی پرداخته نشده است، خلاء دانش و یادگیری در بطن این درس قابل مشاهده است. آموزش و پرورش به‌عنوان اصلی‌ترین سازمان آموزشی، گرایش زیادی به دانش داشته و برای بقای خود همانند سایر سازمان‌ها نیازمند یادگیری و استفاده از راهبردهای دانش می‌باشد. اولین گام جهت افزایش ظرفیت یادگیری در این زمینه، ارتقاء یادگیری دانش آموزان می‌باشد و انجام این امر از طریق افزایش یادگیری معلمان تربیت‌بدنی میسر می‌شود.

پژوهش حاضر علاوه‌بر معرفی یک مدل ساختاری به قلمروی پژوهش‌های مدیریت و تأیید آن، متغیر استراتژی‌های دانش را به مطالعات این حوزه در نمونه‌های ایرانی معرفی نمود و خلا دانش موجود را مرتفع کرد. توجه به هر دو بعد ظرفیت یادگیری و سه خرده‌مقیاس به‌کارگیری دانش، تسهیم دانش و بازبایی دانش در این مطالعه نیز از نوآوری‌های پژوهش حاضر است. تعیین سهم استراتژی‌های دانش باعث می‌شود این سازمان در برنامه‌های آتی، عواملی را که باعث تقویت

یادگیری می شوند در نظر گرفته و مدیران برای آن برنامه ریزی کنند. این پژوهش به چشم اندازی برای مدارس کشور ایران ایجاد کرده است تا با استفاده از استراتژی های دانش، منجر به بهبود ظرفیت یادگیری در بین معلمان تربیت بدنی مدارس شود.

منابع

1. Abbasi, Z. (2008). A review of implementation of knowledge management's models in organizations. First Iranian Knowledge Management Conference, Razi conference center. Iran; Tehran. 1-15. (Persian)
2. Abdollahi, D. (2013). Factors of reluctance of girls to participate in sports activities at school (case study of girls Highschool Ardabil province). *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 9(17): 31-60. (Persian)
3. Adineh, M., & Behzadian, A. (2008). Knowledge Management in the Learning Organization. *Monthly Magazine of Information Technology Era*, 4(36): 100-108. (Persian)
4. Ahmadi, A., Alidoost ghahferokhi, A., & Rahmanpoor, M. (2014). Study the student's viewpoints on the role of multimedias in teaching and learning of physical education. *Sport Management Studies*, 5(21):67-80. (Persian)
5. Akbari, A., Mohammaddavoodi, A. H., & Hoseinzadeh, D. (2013). study the relationship between knowledge management and organizational learning from the perspective of high school teacherS in the city of Saveh. The first National Conference of Checking the Strategies to Improve Management, Accounting and Industrial Engineering Issues in Organizations. Iran; Islamic Azad University of Gachsaran, February 6-7. (Persian)
6. Arzeh, K., & Seyedameri, M. H. (2012). Knowledge management and communication skills of Iran physical education organization managers. *Sport Management Studies*, 4(13): 49-64. (Persian)
7. Aslankhani, M. A., Fathivajargah, K., & Ghaleenoei, A. R. (2002). Compare the views of managers, physical education teachers and students about status of quantitative and qualitative implementation of physical education lesson in middle and high schools. *Journal of Movement*, 12(12): 5-17. (Persian)
8. Bailey, R. (2006). Physical education and sport in schools: a review of benefits and outcomes. *Journal of School Health*, 76(8):397-401.
9. Benbya, H., Passiante, G., & Belbaly, N. A. (2004). Corporate portal: A tool for knowledge management synchronization. *Intl J Inform Manage*, 24(3):201-20.
10. Boroomand, M., & Ranjbari, M. (2009). Human resources management strategic proceedings and innovation performance: with the emphasis on the role of knowledge management. *Police Human Development Bimonthly*, 6(24): 41-54. (Persian)
11. Cheng, E. (2011). Knowledge strategies for enhancing school learning capacity. *Int J Educ Manage*, 26 (6): 577-92.
12. Chungchi, H., & Chien Chung, L. (2013). Knowledge management development in an elementary school - fongsiang as a case in Taiwan. *J Educ Rev*, 1(5): 32-43.

13. Farahmandpoor, M. (2010). Review the relationship between the dimensions of organizational justice, trust, continuous and emotional commitment with the teachers' perceptions of efficacy of educational managers in Isfahan in 1387-88. M.sc thesis. Islamic Azad University of Isfahan(Khorasgan), Isfahan. (Persian).
14. Fauske, J. R., & Raybould, R. (2005). Organizational learning theory in schools. *J Educ Admin*, 43(1): 22-40.
15. Fullan, M. G. (1993). Why teachers must become change agents. *Educ Leadership*, 50(6): 1-13.
16. Hasanzadeh, M. (2007). Knowledge Management: Concepts and infrastructures. Tehran: the first edition, Ketabdar Publication. (Persian)
17. Karkoulian, S., Messarra, L. C., & McCarthy, R. (2013). The intriguing art of knowledge management and its relation to learning organizations. *J Knowl Manage*, 17(4): 511-26.
18. Kashef, M. (2011). Physical education lesson in schools according to scholarly literature. *Journal of Teaching in Physical Education*, 12(1):14-21. (Persian)
19. Khaleghinejhad, S. A., Zараenejhad, M., Amirnejhad, Gh., & Khaleghinejhad, S. A. (2013). Determine the relationship between knowledge management and organizational learning in Gachsaran oil and gas exploitation company employees. Proceedings of the First National Conference on Accounting and Management. Iran; Shiraz, September 5. (Persian)
20. Kumaraswamy, K. S. N., & Chitale, C. M. (2012). Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning. *J Manage Dev*, 31(3): 308-22.
21. Mahmoodi, G., Nalchiger, S., Ebrahimi, S. B., & Sadeghimoghadam, M. R. (2008). Examine the challenges of the development of smart schools in the country. *Journal of Educational Innovations*, 7(27): 61-78.
22. Marquardt, M. (2002). Creating a learning organization: the development of the five elements for organizational learning. Translation by Mohammadreza Zali. 2007. Tehran: Tehran university.
23. Massingham, P., & Diment, K. (2009). Organizational commitment, knowledge management interventions and learning organization capacity. *Learn Organ*, 16(2): 122-42.
24. Nadi, M. A., Bakhtiarzadehnasrabadi, H., & Farahmandpoor, M. (2011). Analysis the relationship between knowledge management dimension and organizational learning levels among faculty members of Isfahan University academic year of 88-89. *Journal of Education*. 4(13): 123-146. (Persian)
25. Nadi, M. A., & Sajadian, I. (2009). Activities, environmental inhibitors and individual characteristics affecting the informal learning of teachers in Isfahan. *Journal of Educational Innovations*, 8(30): 157-185. (Persian)
26. Papoutsakis, H. (2007). Sharing knowledge in the organisation: A retrospective analysis and an empirical study. *Electron J Knowl Manage*, 5(2): 231-44.
27. Parsamehr, M., & Niknejhad, M. R. (2012). The role of social networks in attracting female students to participate in sports (Case Study: Yazd). *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 7(14): 73-85. (Persian)
28. Penney, D., Pope, C. C., hunter, L., Phillips, Sh., & Dewar, P. (2013). Physical - education and sport in primary schools: Final report. *J Teach Phys Educ*, 32(2): 1-50.

29. Rahnavard, F., & Sadr, F. (2009). The relationship of understanding the Knowledge sharing culture in employees with Organizational factors in the government. *The Journal of Beyond Management*, 2(8): 74-51. (Persian)
30. Rajabbeigi, M., Zare, R., & Daryoosh, A. (2012). Examination of relationship among knowledge management, organizational learning and innovation. *Proceedings of the National Conference of Industrial and Systems Engineering*. Iran; Najafabad, December 19-20. (Persian)
31. Razavi, M. H., Shabanibahar, Gh., & Sajadi, S. A. (2012). Analysis of factors affecting the quality of physical education lesson in middle schools from the perspective of sport teachers. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 7(14): 73-85. (Persian)
32. Saedi, M., & Yazdani, H. R. (2009). Providing the Process model to implement knowledge management based on organizational learning in Iran Khodro: the theory from the data. *Journal of Information Technology Management*, 1(2): 67-84. (Persian)
33. Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *J Educ Change*, 7(4): 221-58.
34. Suveatwatanakul, Ch. (2013). Effect of knowledge sharing factors on the learning organization in tourism and hospitality. *Proceeding of International Conference on Information and Social Science (ISS) & (MLB)*, Japan; Nagoya. September 24-26.
35. Validipak, B., & Sobhani, Y. (2013). Providing the model of the critical success factors of knowledge management to enhance creativity and organizational learning in applied science education centers in the city of Sanandaj. *Proceedings of the First National Conference on Accounting and Management*. Iran; Shiraz, September 5.
36. Yang, J. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Knowl Manage*, 11(2): 83-90.

استناد به مقاله

شیرانی، مهکامه، و نادی، محمد علی. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری روابط استراتژی های دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۶)، ۳۰-۱۱۳.

Shirani, M., & Nadi, M. A. (2016). Structural Model of the Relationship between Knowledge Strategies with Individual and Organizational Learning Capacity of Physical Education Teachers. *Sport Management Studies*. 8 (36): 113-30. (Persian)

Structural Model of the Relationship between Knowledge Strategies with Individual and Organizational Learning Capacity of Physical Education Teachers

M. Shirani¹, M. A. Nadi²

1. M. Sc. Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)
2. Associate Professor, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)*

Received Date: 2015/02/09

Accepted Date: 2015/03/07

Abstract

The main purpose of this study is the relationship between knowledge strategies with organizational and individual learning capacity of physical education teachers in isfahan. The research methods were causal – solidarity. The statistical basis of that concerning all physical education teachers of girly schools of 6 districts in isfahan including 514 participants and 167 teachers were selected as sample size. Statistical analysis showed that there is a significant positive relationship between knowledge strategies individual learning capacity and organizational learning capacity. According to this model, the direct effects of knowledge retrieval on organization learning, knowledge utilization on individual learning, knowledge sharing on individual learning and knowledge sharing on organizational learning were confirmed and the indirect effects of the model were confirmed too. The results show that all aspects of the knowledge strategies have a significant and positive impact on learning capacity.

Keywords: Knowledge Strategies, Individual Learning Capacity, Organizational Learning Capacity, Physical Education Teacher.

* Corresponding Author

Email: mnadi@khuisf.ac.ir