

## بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان با میانجی‌گری تسهیم دانش

دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۹

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۱

خلیل مکلف سربند<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل- ایران

سیدرضا نظری هاشمی

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی، تهران- ایران.

مهدی ابراهیمی

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی.

### چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان با میانجی‌گری تسهیم دانش انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی معلمان مقطع متوسطه‌ی استان تهران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی نسبی، ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه‌ی استاندارد آموزش‌های ضمن خدمت ابراهیمی، پرسشنامه‌ی تکیه‌گاه‌های شغلی شاین و پرسشنامه‌ی تسهیم دانش وانگ و همکاران استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان دهنده‌ی برازندگی مدل مفهومی و تأیید آن برای جامعه‌ی معلمان مقطع متوسطه‌ی استان تهران بود. اثر مستقیم متغیر آموزش‌های ضمن خدمت بر تسهیم دانش معنی‌دار و اثر مستقیم متغیر تسهیم دانش بر تکیه‌گاه‌های شغلی معنی‌دار بود؛ اما اثر مستقیم متغیر آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معنی‌دار نبود؛ همچنین اثر معنی‌دار و غیرمستقیم بین آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی براساس نقش میانجی تسهیم دانش (۰/۴۲) به دست آمد؛ بنابراین تسهیم دانش به صورت مستقیم و آموزش‌های ضمن خدمت به صورت غیر مستقیم روی هم رفته ۴۵ درصد از تکیه‌گاه‌های شغلی را تبیین می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود برای بالا بردن تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان، ارتقای آموزش‌های ضمن خدمت و نیازسنجی آن‌ها و به دنبال آن تسهیم دانش را مورد توجه قرار دهند.

واژگان کلیدی: آموزش‌های ضمن خدمت، تکیه‌گاه‌های شغلی، تسهیم دانش، معلمان.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: kmokallaf@gmail.com

## Investigating the Role of Secondary Education on Teachers' Job Roles by Mediating Knowledge Sharing

Receipt: 2021/03/19

Acceptance: 2021/05/01

**Khalil Mokallaf Sarband<sup>1</sup>**

PhD student in Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil - Iran

**Seyed Reza Nazarihashemi**

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

**Mahdi Ebrahimi**

Master of Human Resources Training and Improvement.

### Abstract:

The purpose of this study was to investigate the role of secondary education on the teacher's job support through mediation of knowledge sharing. The research method is descriptive and correlation is a type of structural equation modeling. The population consisted of all high school teachers in Tehran province who were selected by using randomized cluster sampling method (380 people) as a statistical sample. Three questionnaires were used for collecting the research data from Abdullah Abrisham's Instructor's Instructor's Inventory, Shane Job Support Questionnaire and Knowledge Sharing Knowledge Wang et al. Data were analyzed using structural equation modeling. The results indicate the fitness of the conceptual model and its confirmation for the community of high school teachers in Tehran province. The direct effect of in service training variables on knowledge sharing was significant and direct effect of knowledge sharing on job reliance is significant. However, the direct effect of in-service training variables on job support was not significant. There was also a significant and indirect effect between in-service training on occupational support based on the role of mediating knowledge sharing (0.42). Therefore, direct knowledge sharing and in-service training indirectly account for 45% of job support. According to the findings of this research, it is suggested to consider the promotion of in-service training and the need for them to increase their knowledge base, in order to increase their job support.

**Keywords:** In-service training, job support, knowledge sharing, teachers.

<sup>1</sup> Corresponding author: kmokallaf@gmail.com

## مقدمه

بی‌شک دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و کارگزاران این سازمان‌ها انسان‌ها و نیروی انسانی هر سازمان است (Moeinikia et al, 2020)؛ بنابراین شناسایی تکیه‌گاه‌های شغلی و تمایلات کارکنان برای انتخاب مسیرهای شغلی خود، یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی است (Jafari et al, 2019). تکیه‌گاه‌های شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص در خود در رابطه زندگی شغلی خویش است و می‌تواند شامل باورها، ارزش‌ها و نیازهایی باشد که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند (Ahadpoor & Behrangi, 2021). یک شغل به تکامل زنجیره‌ای از تجربیات کاری شخص در طول زمان تعریف می‌شود. بعضی از اتفاقات شغلی در عملکردها و عکس‌العمل‌های کاری قابل پیش‌بینی هستند. تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی و افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد، در حالی‌که نامتناسب بودن باعث نارضایتی شغلی و تغییر شغل می‌شود (Soltanzadeh, 2014). در مقابل، یکی از نکات کلیدی و ضروری‌ترین نیروی انسانی در هر سازمان در این است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، برای افراد تازه وارد، تدابیری اتخاذ گردد تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (Atashpoor et al, 2007); سازمان نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روش‌ها، ارزش‌ها و باورهای خاص خود محقق می‌سازد. برای اینکه افراد تازه وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر فرهنگ آن سازمان را بیاموزند (Etebarian & Khalili, 2008).

تکیه‌گاه‌های شغلی تلاشی است آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها،

فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ای برای دستیابی به این هدف‌ها (Soltanzadeh, 2014). تکیه‌گاه‌های شغلی مشوقی برای خود مدیریتی افراد در شغلشان است و علاوه بر این افرادی که به شکل فعال در خود مدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی خودشان موفق ترند (Soltanzadeh, 2014). ارتقا و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است، که موفقیت آن را تضمین می‌کند. شاین ادعا می‌کند که هر شخص تنها یک تکیه‌گاه‌های شغلی درست دارد که بعد با مقداری تجربه‌ی کاری پدیدار می‌شود در مقابل هم فلدمن و بولینو بر این اعتقاد هستند که هر شخصی می‌تواند چندین تکیه‌گاه شغلی داشته باشد (Denziger et al, 2008).

ارتقا و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است، که موفقیت آن را تضمین می‌کند. شاین ادعا می‌کند که هر شخص تنها یک تکیه‌گاه‌های شغلی درست دارد که بعد با مقداری تجربه‌ی کاری پدیدار می‌شود در مقابل هم فلدمن و بولینو بر این اعتقاد هستند که هر شخصی می‌تواند چندین تکیه‌گاه شغلی داشته باشد (Denziger et al, 2008).

روابط مثبت با دیگران برای بهزیستی فرد مهم است و موجب می‌شود شادکامی و عملکرد بهتر در فرد افزایش یابد (Moeinikia & Gharibzadeh, 2019); همچنین روابط مثبت با دیگران پیش‌بینی کننده‌ی رضایت از زندگی است (Diner & Bisvas, 2008). راجرز در سال ۱۹۵۹ نشان داد پذیرش خود اشاره به رضایت از زندگی فرد دارد که برای سلامت روان بسیار مهم است. پذیرش خود نوعی بینش است که باعث می‌شود فرد در مورد نقاط ضعف و قوت خویشتن به آگاهی واقعی برسد

اشتراک دانش، بسیاری از سازمان‌ها و مؤسسات تخصصی، تلاش می‌کنند تا با استفاده از فناوری‌های گوناگون بستر مناسبی را برای اجرایی مدیریت دانش فراهم نمایند. امروزه دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل رقابتی سازمان در عرصه‌ی اقتصاد جهانی به شمار می‌رود. دانش دارای کلیدی جهت کسب برتری رقابتی محسوب می‌شود. (Valzak, 2005).

در این میان یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به مدیران کمک کند مدیریت دانش است (Akhavan, 2012). از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مسئله‌ی تسهیم دانش درون سازمان و بین سازمان‌های متفاوت است (Jaberi et al, 2014). تسهیم دانش عبارت است از تعاملات میان فردی گسترده‌ای که باعث می‌شود دانش و تجربه به طور مؤثر و سازنده‌ای توزیع و جذب گردد. در این فرآیند پویا، افراد با سختی‌هایی مواجه می‌شوند؛ اما در مقابل از ارزش‌های پایدار به کارگیری دانش بهرمنند می‌گردند (Shang, 2005). در برخی از سازمان‌ها که مدیریت دانش را به عنوان راهبرد اصلی برای بهبود مزیت سازمان خود به کارگرفته‌اند، درآغاز مسیر پیاده‌سازی مدیریت دانش، از فناوری اطلاعات به عنوان عنصر اصلی در اجرای آن نام می‌برند؛ اما شمار قابل توجهی از پژوهشگران و صاحب‌نظران از فرهنگ به عنوان عامل اثرگذار در اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش یاد می‌کنند. در این زمینه، مور (۱۹۹۸) در بررسی‌های خود نشان داده است که مباحث فرهنگی، تعیین‌کننده‌تر از فناوری اطلاعات می‌باشد (Ganavati & Samadi, 2012)؛ بنابراین از آنجایی که فناوری مسئله‌ای همواره در حال پیشرفت و تغییر است و چنان‌چه در تحقیقات گذشته اشاره شده است که تکیه‌گاه‌های شغلی از نتایج پیشرفت محسوب می‌شود بنابراین مدیریت دانش باید در راستای پیشرفت و کارآفرینی سازمانی به کار گرفته شود.

نهایتاً آنچه در تسهیم دانش باید به آن توجه کرد این است که چگونه اطلاعات صحیح در زمان مناسب

(Reef & Singer, 2008)؛ همچنین، دیویس و هویت (۲۰۰۳) پذیرش خود را به رسمیت شناختند و گفتند سطوح پایین‌تر پذیرش خود با سطوح بالاتری از مشکلات روانی همراه است (Nel, 2010)؛ بنابراین می‌توان گفت، افراد با احساس بهزیستی بالا هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند؛ در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و وقایع زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (Diner et al, 2006; Deroyze & Kahaki, 2007).

در دنیای موجود، با استانداردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیر قابل پیش‌بینی است. الون تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرا نظریه، هنگامی برای انسان‌ها جاذب خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل را داشته باشد. تحقق این پدیده‌ی ایده‌آل زمانی امکان‌پذیر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آنچنانی در دنیار آیندگان آماده سازد. این نیز مشروط به دانش و پویایی است؛ بنابر این در هزاره‌ی سوم اجرای مدیریت دانش ضروری شده و مؤسسات باید با برنامه‌ریزی برای اجرای آن اقدام کنند (Chandra, 2008)؛ بنابراین مسائلی از قبیل به روز کردن سازمان، توانمندسازی کارکنان، تکیه‌گاه‌های شغلی سازمان و مسائلی از این قبیل ضرورت مدیریت دانش را در سازمان‌ها لازم می‌دارد.

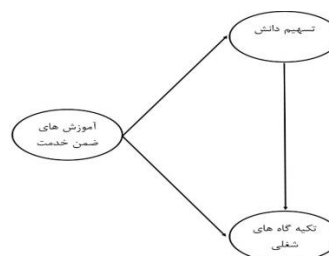
هدف ابزارهای مدیریت دانش، کمک به فرایند جمع‌آوری و تشکیل دانش گروهی به منظور در دسترس قراردادن آن به صورت اشتراکی در سازمان است. این ابزارها می‌توانند از طریق ارتباطات شبکه‌ای، انتقال فن‌آورانه به یک مسیر و تبدیل دانش به شناخت بر جریان دانش تأثیرگذار باشند (Moeinikia et al, 2019). با توجه به اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌ها و نقش آن در تولید، سازمان‌دهی، توزیع و

### روش تحقیق

اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری روش است. زیرا در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بحث قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه استان تهران می‌باشد که طبق آمار ارائه شده توسط آموزش و پرورش کل استان، تعداد این معلمان ۲۴۳۴۶ نفر است. با توجه به جامعه آماری مذکور معلمان، نمونه‌ای به حجم ۳۸۰ نفر با استفاده از جدول مورگان پیشنهاد شد. در ادامه برای اطمینان بیشتر به اعتبار داده‌ها تعداد ۴۰۰ پرسشنامه میان نمونه‌ی آماری توزیع گردید که در این میان ۳۷۵ پرسشنامه به طور کامل بازگردانده شد؛ بنابراین حجم نمونه‌ی نهایی ۳۷۵ نفر در نظر گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از ضریب مسیر و مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای آماری SPSS 22 و Lisrel 8.8 استفاده خواهد شد. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه‌های شامل پرسشنامه آموزش‌های ضمن خدمت Ebrahimi (2014)، پرسشنامه‌ی تکیه-گاه‌های شغلی Shien (2009) و پرسشنامه‌ی تسهیم دانش Wang et al (2008) می‌باشد. پرسشنامه‌ها پس از جمع‌آوری حداقل ۳۰ داده تحلیل و پایایی آن‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۳ و ۰/۸۱ به دست آمدند؛ همچنین روایی پرسشنامه‌ها نیز براساس نظر متخصصان و همچنین تحقیقات گذشته مورد تأیید واقع گردیده است. برای جمع‌آوری تحقیق و پخش پرسشنامه‌ها به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد که اطلاعات مندرج در پرسشنامه کاملاً محرمانه و صرفاً برای کار تحقیقاتی است. ملاک ورود به تحقیق نیز رضایت شخص و داشتن روحیه‌ی پژوهشی در فرد بوده است تا داده‌ها به

در اختیار فرد قرار گیرد (Lavrence, 2002). اگر چه گفته می‌شود که فراگیرساختن دانش دارای مزایای ذاتی است، اما افراد تمایل چندانی برای این کار ندارد. دلایل متعددی برای این مسئله شناسایی شده است و محققان که به بررسی فرهنگ می‌پردازند، آن را دلایل این امر می‌دانند. Shien (2004) ادعا می‌کند که فرهنگ مفهومی انتزاعی است، اما پیامدهای آن عینی و محسوس است و سودمندی فرهنگ تنها هنگامی اتفاق می‌افتد که نتایج قابل مشاهده باشد. آموزش‌های ضمن خدمت، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند. فرهنگ مجموعه از ارزش‌ها کلیدی است که اعضای سازمان به طور گسترده آن را پذیرفته‌اند (Tesoy et al, 2006).

تحقیق حاضر بدین جهت حائز اهمیت است و ضرورت پیدا می‌کند که اولاً آموزش‌های ضمن خدمت به پیشرفت کاری فرد منتهی می‌شوند و از طرفی دانش به روز و اطلاعات تکمیلی در حوزه‌ی تخصص کاری در اختیار فرد قرار می‌گیرد و آن را برای فرد ملموس‌تر و عملی‌تر می‌سازد و در نهایت می‌توان گفت که به مستحکم‌تر شدن پایه‌های شغلی و یا تکیه‌گاه‌های شغلی می‌انجامد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر در یک دید اجمالی و کلی بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان با میانجی‌گری تسهیم دانش است که مدل نظری فوق بر اساس ذهنیت محقق طراحی و درصدد تبیین هدف اصلی تحقیق می‌باشد.



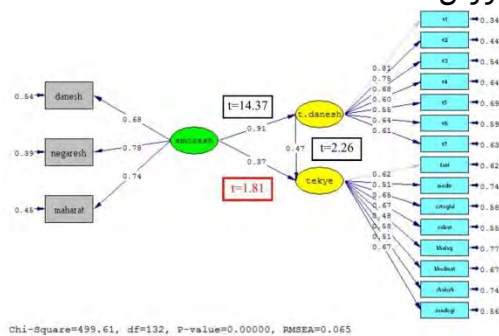
شکل ۱: مدل نظری تحقیق (محقق ساخته)

مقدار (114/37) (=) در سطح 0/1 معنی‌دار است. اثر مستقیم متغیر آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه-گاه‌های شغلی (0/37) و با توجه به مقدار (1/81) (=) معنی دار نیست. اثر مستقیم متغیر تسهیم دانش بر تکیه‌گاه‌های شغلی (0/47) و با توجه به مقدار (22/26) (=) در سطح 0/1 معنی دار است.

جدول (۳): برآورد ضرایب‌های اثر غیرمستقیم آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه-گاه‌های شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	واریانس تبیین شده
اثر غیرمستقیم آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه گاه‌های شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش	0/43**	0/45

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه-گاه‌های شغلی برابر با 0/43 در سطح 0/1 معنی‌دار است. با توجه به این‌که این اثر غیرمستقیم از راه تسهیم دانش انجام می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان آموزش‌های ضمن خدمت و تکیه‌گاه‌های شغلی ایفا می‌کنند. از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر مقایسه اثرهای کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه‌ی اثرهای مستقیم با اثرهای غیرمستقیم و همچنین، اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا به وسیله‌ی مدل است. بر این اساس مقدار واریانس تبیین شده متغیرها بر تکیه‌گاه‌های شغلی 45 درصد گزارش شده است.



نمودار (۲): الگوی آزمون شده پژوهش

صورت واقعی و به دور از اغماض شخصی جمع‌آوری گردند.

### یافته‌های تحقیق

در تحقیق حاضر آمار توصیفی جامعه‌ی مورد مطالعه به قرار زیر است:

در این تحقیق بعد از جمع‌آوری داده‌ها و برآوردهای بدست آمده، نتایج حاکی از این است که در بخش توصیفی از میزان 375 نفر نمونه‌ی آماری 157 نفر (معادل 42 درصد) مرد و 218 نفر (معادل 58 درصد) زن بوده‌اند؛ همچنین در این میزان متأهلان با 314 نفر (معادل 83 درصد) بیشتر از مجردین بوده است. در بحث تحصیلات نیز بیش‌ترین مدرک تحصیلی در بخش کارشناسی با 217 نفر (معادل 57 درصد) و کمترین در بخش دکترا با 15 نفر (معادل 4 درصد) بود. اکثر معلمان با سابقه کار بالاتر از 10 سال (44 درصد) بودند.

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای آموزش‌های ضمن‌خدمت، تکیه‌گاه‌های شغلی و تسهیم دانش معلمان بر یکدیگر و هم چنین، آزمون سؤال اصلی پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن، در این پژوهش بررسی هم زمان فرضیه‌ها در چارچوب مدل اولیه انجام می‌گیرد و در نهایت، مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده می‌شود.

جدول (۱): برآورد ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	t	وضعیت
اثر آموزش‌های ضمن خدمت بر تسهیم دانش	0/91**	114/37	تائید
اثر آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه گاه‌های شغلی	0/37	1/81	رد
اثر تسهیم دانش بر تکیه گاه‌های شغلی	0/47**	22/26	تائید

\*\*P<0/01

با توجه به جدول (۱) اثر مستقیم متغیر آموزش‌های ضمن خدمت بر تسهیم دانش (0/91) و با توجه به

جدول (۳): شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/d.f.
۰/۶۵	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۹۳	۰/۹۲	۳/۷۸

با مدیریت و تسهیم دانش پرداخته و اگرچه به طور مستقیم به بررسی مؤلفه‌های به کار رفته ضمن خدمت این تحقیق نیست؛ اما نتیجه می‌گیرد که در سازمان مورد مطالعه مدیریت آموزش در سطح نامطلوبی قرار دارد؛ همچنین بین مدیریت آموزش و مؤلفه‌های آن با مدیریت و تسهیم دانش رابطه‌ی معنی‌دار و مستقیم وجود دارد و تأثیر مدیریت آموزش بر تسهیم دانش صرفاً از طریق مؤلفه تحلیل نیازهای آموزشی و آموزش توجیهی اعمال شده است. Kardwso et al (2012) در بررسی عوامل کلیدی مدیریت و تسهیم دانش در سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی به طور مستقیم اذعان دارد که آموزش به عنوان یکی از متغیرهای اصلی برای موفقیت در کاربرد رسمی و غیررسمی تسهیم دانش در نظر گرفته شده است. در تحقیق دیگری Emili, Naderi & asarzadeh (2016) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی همبستگی مستقیم و مثبتی وجود دارد؛ همچنین آموزش ضمن خدمت مؤلفه‌های تسهیم دانش اثرگذار است.

مطابقت دیگر این تحقیق با کاربرد یکسان از مدل مدیریت تسهیم دانش نیومن در این تحقیق با تحقیق Akhavan & Izadi Moghadam (2012) است که آن‌ها با در نظر گرفتن ویژگی‌های سرمایه‌ی انسانی از قبیل دانش، مهارت، ابتکار و توانایی انجام کار با فرایند مدیریت دانش اذعان داشتند که رابطه‌ی مثبت و قوی در این مؤلفه‌ها با مدیریت و تسهیم دانش برقرار است؛ همچنین سرمایه انسانی با خلق سازمان‌دهی، انتشار و به کارگیری دانش به عنوان ابعاد فرآیند مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار دارد. با وجود آن‌که Hasani Moghadam (2012) مستقیم به بررسی رابطه‌ی آموزش ضمن خدمت نپرداخته هم مؤلفه‌های افزایش مهارت، دانش و نگرش که مدنظر اهداف آموزش ضمن خدمت بوده با ضریب همبستگی چندگانه رگرسیون، نشانگر این

با توجه به مشخصات تکوینی برازش که در جدول (۳) گزارش شده، برازش مدل پیش‌بینی تکیه‌گاه‌های شغلی در سطح خوبی است و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه‌ی نظری پژوهش است.

### بحث و نتیجه گیری

در دنیای در حال تغییر کنونی، ضرورت آموزش و ارتقای مستمر آن در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان پرداخته شده است (Rabiei et al, 2012). آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه‌ی هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارایی و اثربخشی می‌رساند و این مورد امروزه در سازمان‌ها به‌عینه مشاهده شده و بیش‌ترین اهمیت را دارا است؛ اما سؤال اصلی اینجاست که آیا این آموزش‌ها در حین خدمت به نفع سازمان و معلمان است یا نه؟ به عبارت دیگر آیا آموزش‌های ضمن خدمت در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها نقش دارند و می‌توانند عملکرد سازمان و افراد را بالا ببرند؟ لذا پژوهش حاضر درصدد بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان با میانجی‌گری تسهیم دانش در بین معلمان است. نتایج نشان می‌دهد که آموزش‌های ضمن خدمت نقش مؤثرتری در تسهیم دانش در بین معلمان داشته است. روی هم رفته آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش فرهنگ سازمانی، تعهد معلمان و همکاری بین معلمان به عنوان مؤلفه‌های اساسی تسهیم دانش می‌شود. مقایسه‌ی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین بیانگر تأیید این نتیجه با یافته‌های ذکر شده است؛ از جمله تحقیقات مرتبط Khameda (2010) که در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی بین مدیریت آموزش

عقایدشان مشترک می‌شود و یا از توانایی‌های همدیگر آشنایی به دست می‌آورند؛ در نتیجه، قصدشان برای تسهیم دانش افزایش می‌یابد.

نتایج نشان داد که آموزش‌های ضمن خدمت توانسته است در افزایش تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان نقش داشته باشد. به عبارت دیگر، تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان و همچنین شناخت پیدا کردن آنان از خودشان به ساعات آموزش ضمن خدمت ربطی ندارد که این نتیجه با تحقیق Zareei Matin (2006) همخوان است. این نتیجه مهم ممکن است به دلایل مختلفی در بسیاری از سازمان‌های دولتی کشور ما رخ دهد. ممکن است چون در کشور ما دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای کلیه سازمانها به یک صورت تعریف شده است دلیل این نتیجه باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نیازسنجی ای در زمینه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان صورت گیرد و براساس آن آموزش‌ها اجرا گردند.

در بررسی رابطه غیرمستقیم بین آموزش‌های ضمن خدمت با تکیه‌گاه‌های شغلی براساس نقش میانجی تسهیم دانش این مورد تأیید گردیده است؛ بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت موجب بالارفتن تکیه‌گاه‌های شغلی از طریق تأثیرگذاری بر تسهیم دانش صورت گرفته است.

تجربه نشان داده است که افراد مطلع و کاردان غالباً دوست دارند تا تجربیات و تخصص خود را به دیگران انتقال دهند؛ برای درک این نکته تنها کافی است به صحبت‌های آن‌ها پس از ساعت کاری گوش دهند و همچنین با استفاده از آموزش‌های مورد نیاز آنان را با پیشرفت روش‌های نوین همسو سازند؛ اما غالباً موانعی در محیط کاری وجود دارد که این سرشت طبیعی آن‌ها را دلسرد می‌کند درک این موانع و شناخت انگیزش‌ها و محرک‌های فردی، اولین قدم به سوی اجرای تغییرات در صحنه کاری است در این مقاله به برخی از پیشنهادات جهت اجرای این امر اشاره شد. باید به این نکته توجه

بود که حدود ۳۲ درصد از تغییرات عمل کرده سازمان‌های مزبور را می‌توان به تغییرات دانشی و مهارتی کارکنان نسبت داده و در میان اجزای سرمایه انسانی یادگیری و آموزش بیش‌ترین تأثیر مثبت و معنی‌دار را دارد؛ همچنین نتایج تحقیقات Kamsiria Har et al (2010)، Jazani (2011) و Ghazipoor (2012) با تحقیق حاضر همسو بوده است.

Mathnoo et al (2011) نیز آموزش ضمن خدمت را به عنوان فعالیتی اساسی جهت تسهیل دانش در نظر گرفته است. با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات ذکر شده، می‌توان چنین استنباط کرد که پیاده سازی تسهیل دانش در سازمان بدون ارائه آموزش کافی به معلمان محقق نخواهد شد. سیستم‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت اعم از دانشگاهی و الکترونیکی می‌توانند در امر آموزش مثرتر واقع گردند و معلمان را با دانش، مهارت، تجربه و خبرگی بیشتری برخوردار سازند که در این صورت توانایی بیشتری در خلق و کاربرد دانش دارند و از تجربیات کاری ارزشمندتری نیز برخوردارند که می‌تواند تسهیل کننده اقدامات دانشی در سازمان باشد.

از نتایج دیگر تحقیق حاکی از این است که تسهیم دانش نیز بر تکیه‌گاه‌های شغلی مؤثر واقع شده است؛ به عبارت دیگر با به‌کارگیری تسهیم دانش در مدارس می‌توان بر تکیه‌گاه‌های شغلی معلمان افزود؛ لذا هرچه دانش و اطلاعات معلمان بالا رود، خودآگاهی آنان و اعتماد به نفسشان نیز افزایش پیدا می‌کند. در تأیید این نتیجه می‌توان به تحقیقات Wang et al (2015)، Akhavan et al (2015)، Mahdavi et al (2011) و Kasim et al (2013) همخوانی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید تلاش بیشتری در جهت ایجاد تمایل و توانمندساختن کارکنان خود برای به اشتراک‌گذاری دانش انجام دهند؛ هرچه کارکنان از تمایل قوی‌تری نسبت به رفتار تسهیم دانش برخوردار باشند، نسبت به هم احساس همدلی بیشتری می‌کنند و ارزش‌ها، باورها و



تعهد ایجاد نمایند، رهبرانی را برای هدایت تسهیم دانش تربیت نمایند.

با وجود تمامی این نکات، غیر منصفانه است که فرض کنیم نتیجه این تغییرات در مدت زمان کوتاهی در سازمان قابل مشاهده خواهد بود؛ علاوه بر فرهنگ گروهی، زمان مورد نیاز است تا هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهایی که محرک فرهنگ تسهیم دانش در سازمان هستند اصلاح شوند برای اجرای تغییرات لازم، مدیران باید از یک برنامه‌ی زمانی پیروی کنند تا اطمینان حاصل نمایند که تغییرات منجر به ایجاد مشکلات بیشتر برای واحد نخواهد شد.

داشت که برای موقعیت‌های متفاوت، رویکردهای مختلفی نیز مناسب خواهند بود اما یک چیز واضح است؛ مدیران می‌توانند فرهنگ‌سازی و رفتارهای فردی را تغییر دهند، به‌گونه‌ای که تسهیم دانش پیش از احتکار آن به یک هنجار در سازمان تبدیل گردد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد:

افرادی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند به کار گیرید، اعتماد را در سازمان توسعه دهند، عوامل انگیزشی را متنوع سازند، از افرادی که دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند، قدردانی کنند، برای تسهیم دانش، سازماندهی مجدد نمایند، در سازمان

## References

- Abili, K. Naderi, A. Afarzadeh, R. (2015). Investigating the Relationship between In-Service Training and Knowledge Management and Providing Strategies for Improving It (Male Study: Offshore Oil Company of Iran), Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry, Year 6, No. 22, pp. 210-179. [in persian]
- Atashpour, S. Aghaei, A. Karimi, A. (2006). Behavioral components of organization, management and employees, Isfahan, Rana Publications. [in persian]
- Brotherhood, p. Darvishzadeh, M. (2012). Providing a Crisis Management Framework Based on Earl Schools of Knowledge Management in Earthquake Crisis, Journal of Information Processing and Management, Volume 27, Number 1.
- Brotherhood, p. Hosseini Sarkhosh, M. (2016). Investigating the Motivational and Organizational Factors Affecting the Formation of Knowledge Sharing Behavior among Employees: A Case Study in an Industrial Research and Development Center, Journal of Information Processing and Management, 30 (4): 1084-1051.
- Brotherhood, p. Yazdi Moghadam, J. (2013). Investigating the Role of Human Capital on Knowledge Management Process Using Structural Equation Modeling Approach Case Study: An Industrial-Defense Organization, The First National Conference on Empiricism, Mining Experience and Knowledge Management in the Organization, Imam Hossein University, pp. 1-8 .
- Cardoso, L. Meireles, A. & Peralta, C. F. (2012). "Knowledge management and its critical factors in social economy organizations", Journal of Knowledge Management, Vol. 16 Iss: 2 pp. 267 – 284.
- Chandra S. A. (2008). Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences. College of Business and Technology .

- Stripes ; Hall 435 Western Illinois University, 61455.UAS.
- Creditors, A. Khalili, M. (2009). The Relationship between Quality of Work Life and Its Dimensions with Organizational Socialization: A Case Study of Isfahan Social Security Organization Employees, Knowledge and Research in Psychology, No. 36-35, pp. 81-106.
- Danziger, N.; Moore, D. & Valancy, R. (2008). "The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory", Career Development International, 3(1), 7-19.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth. Blackwell-Wiley.
- Diener, E. (2006). Understanding scores on the satisfaction with life scale. Journal of Cross-Cultural Psychology, 33: 391-340.
- Driyze, Z. Khaki, F. (2008). Investigating the relationship between marital adjustment and psychological well-being, Women's Studies, 6 (1), 96-112. [in persian].
- Gharibzadeh R, Kazemi S, Jaaferi S. (2017). The impact of organizational Ambience and quality of work life of nurse's compatibility in 2016. J Educ Ethics Nurs. 6 (3 and 4) :40-48. [in persian].
- Gharibzadeh R, Moeinikia M, Mokallaf Sarband K. (2020). Investigating the Effectiveness of Teacher's Ethical Decision Making on Professional Ethics of Managers Based on the Mediating Role of Infor-mation Literacy: A Case Study. Human Information Interaction. 6 (4): 78-87. [in persian].
- Ghazipour, S. (2013). Investigating the critical factors of knowledge management success in the logistics department of Iran Khodro Company (SAPCO), Master Thesis in Information Technology Management, Knowledge Management, Faculty of Management, University of Tehran. [in persian]
- Jaberi, A. Salimi, M. Khazaeipour, J. (2014). Investigating the effect of internal and external motivations on the knowledge sharing of employees in sports organizations (Case study of employees of physical education departments of Isfahan province), Journal of Sports Management, Volume 5, Number 16, Consecutive: 75-55. [in persian]
- Jafari, A. Khaleghkhah, A. Gharibzadeh, R. (2019). The Mediating Role of Professional Ethics and Job Supports in Causal Relationships between Psychological Well-Being and Nurses' Quality of Work Life: Structural Equation Modeling, Clinical Journal of Nursing and Midwifery, Volume 6, Number 4, pp. 78-66. [in persian]
- Jazni, n. Taheri, N. Abili, st. (2011). Developing human resource development strategies with the approach of staff knowledge development, Strategic Management Studies, No. 2, pp. 29-15. [in persian]
- KamsuriahAhmad, Mahoushi Z., Yusof M(2011). Mohd.Dominant Success factors for knowledge management in academic institution.Journal of Theoretical and Applied Information Technology. 31st October. Vol. 32No.2. [in persian]
- Kasim, H., R. A. R. Yaacob, and R. Malim. (2013). Factors Promoting knowledge sharing using virtual mode for the researchers: a literature review. International Conference on Social Science Research. 5 June 2013, Penang, MALAYSIA.
- Khameda, Z. (2010). Investigating the Relationship between Human Resource Development Education Management and Knowledge Management, M.Sc. Thesis, University of Tehran. [in persian]
- Lawrence Stevens, J. (2002). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences(4th Edition). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Mat Nor, N. and Mohd Daud,N(2011) The Relationship between Human Resource Management and Knowledge-Based Economy in Malaysian Multimedia Super Corridor (MSC) Status Companies,Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(8): 240- 257, ISSN 1991-8178.
- Moayeni Kiya, M., Gharibzadeh, R., Aghaei, A., Porghasem, A. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Entrepreneurship Considering the Mediating Role of Knowledge Sharing Among Elementary Teachers. The Journal of Modern Thoughts in Education, 14(2), 49-60. [in persian]
- Moeini Kia, M. Gharibzadeh, R. (2019). Meta-analysis of factors related to teachers' organizational commitment, Speakers Publications: Tehran. [in persian]
- Moeini Kia, M. Jafari, S. Gharibzadeh, R. Rahimi I, Q. Ebrahimi, M. (2019). The mediating role of information technology in determining the status of knowledge management based on social responsibility of health center health workers, Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences, 9 (1): 123-127. [in persian]
- NEL, L. (2011). The Psychofertological Experiences of Master s Degree Stuent's in Professional Psychology Programms: An Interpretative Phenomenological Analysis. Thesis in fulfilment of the requirements for the degree. Department Of Psychology Faculty of the Humanities: University of the Free State Bloemfontein. 48- 84.
- Qanawati, M. Samadi, M. (2013). The Impact of Market Orientation and Organizational Culture on the Performance of Small and Medium Companies Acting in Tehran Province, Iranian Journal of Management Sciences, Seventh Year, No. 25, pp. 92-73. [in persian]
- Rabiei, F. Moayedi. S. Naderi, Z. (2013). The effect of in-service training courses on the efficiency of human resources from the perspective of university staff experts, Quarterly Journal of Training Strategies, Volume 4, Number 2, pp. 89-85. [in persian]
- Riff. C. D. Keyes. C. I. m Shomtkin .D. (2008). Optimal well being: Empirical Encounter of two traditional. Journal of Personality and social psychology. 62 (6). 1007 1022.
- Sheng T. F. (2005), "Composite Diversity, Social Capital, and Group Knowledge Sharing: A Case Narration", Operational Research Society Ltd .
- Shine, E. (2009). Organizational Culture. Translated by Mohammad Ibrahim Mahjoub. Tehran: Fara. [in persian]
- Sultanzadeh, and. (2014). Investigating the relationship between job support components and organizational socialization with organizational commitment among Urmia University staff, M.Sc. Thesis, Urmia University, Faculty of Literature and Humanities. [in persian]
- Tsui, A. S., Zhang, Z., Wang, H., Xin, K. R. and Wu J. B (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture, The Leadership Quarterly, 17, 113-117 .
- Walczak, S. (2005), Organizational Knowledge Management Structure. The Learning Organization, 12(4), 330-339
- Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research,

- Human Resource Management Review, Vol. 20: 115-131 .
- Wang, W. T., and Z. H. Wei. 2011. Knowledge sharing in wiki communities: an empirical study. Online Information Review 35 (5): 799-820.
- Zahed Babelan, A. Gharibzadeh, R. NasrAbadi, H. Gharibzadeh, S. (2019). The Role of Professional Ethics of Principals in Career Engagement of Teachers: Mediating Role of Organizational Identity. Ethics in science and Technology. 13 (4) :110-116. [in persian]
- Zarei Matin, H. Mohammadi Eliassy, Q. Industrial, z. (2009). Investigating the relationship between in-service training and staff empowerment (in Qom Agricultural Jihad Organization, Management Culture, Volume 5, Number 16, pp. 116-87. [in persian].
- Gharibzadeh, R. Zahed Babelan, A. Moeinikia, M. Khaleghah, A. (2021). Meta-Analysis of Factors Correlated with the Organizational Commitment of Teachers as an Ethical Variable in Educational Organizations. Ethics in science and Technology. 15 (4) :31-38





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی