

بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی

دکتر غلامعلی طبرسا*

میترا نعمتی**

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی با استفاده از تحلیل مسیر است. بدین منظور، ۱۷۴ نفر از مربیان مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح شهر کرج و تهران در پژوهش حاضر شرکت کردند. آنان به پرسشنامه‌های مهارت‌آموزی، دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی پاسخ دادند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی دارد. اثر مستقیم دانش آشکار و دانش ضمنی بر تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. اثر مستقیم تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. مهارت‌آموزی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری، دانش آشکار و ضمنی دارد. تأثیر غیرمستقیم دانش آشکار و ضمنی بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری معنادار است. در مجموع یافته‌ها نقش مهارت‌آموزی، دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی را مورد تأکید قرار می‌دهند.

واژگان کلیدی: مهارت‌آموزی، دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری، عملکرد شغلی.

* دانشیار دانشگاه شهید بهشتی.

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه شهید بهشتی، Email:mitra.nemati@yahoo.com

تصویب نهایی: ۹۳/۰۲/۲۵

دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۲۰

مقدمه

مهم‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر در باره آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). عملکرد شغلی در سازمان‌ها فراوان مورد بررسی قرار می‌گیرد اما این مسئله زمانی معنا پیدا می‌کند که درک کنیم، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (ریجو، ۱۳۸۶). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو



سمت سازمانی مؤثر است. در واقع، مهارت‌آموزی کارکنان را با مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و توانایی‌ها برای نیازهای شغلی و تغییر و تحولات آماده می‌سازد و از این طریق بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، در پژوهش حاضر فرض می‌شود که مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش و تمایل به نوآوری تأثیرگذار است.

دانش، اطلاعات قابل عمل و فعال است که توانایی انجام دادن کار یا قضاوت در بارهٔ حال یا آینده را برای افراد فراهم می‌کند. شخص برخوردار از دانش می‌تواند به دستکاری، انتزاع، کشف، توزیع و کاربرد امور و واقعیات بپردازد و مهم‌تر آنکه می‌تواند در بارهٔ موضوعات مختلف اظهار نظر کند و توانایی نگاه تازه به امور و واقعیات را کسب بیانیه‌های جدید صادر کند. بدون تردید دانش مهم‌ترین منبع سازمان است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود و از ادارهٔ آن با شانس جلوگیری شود. تغییر بنیانی در اقتصاد، از عصر رقابت بر مبنای منابع ملموس به منابع ناملموس ضرورت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. در حال حاضر، بیش از ۸۸ درصد سازمان‌ها مدیریت دانش را به عنوان قابلیت اصلی خود قرار داده‌اند یا در حال انجام این کار هستند (درویش، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش را به‌عنوان یک راهبرد تعریف می‌کنند که باید در یک شرکت توسعه داده شود. تا بدان وسیله مطمئن باشیم که دانش به افراد درست در زمان مورد نیاز می‌رسد و آنها دانش را به اشتراک می‌گذارند و از اطلاعات برای بهبود وظایف سازمان استفاده می‌کنند (اودل و گریسون



پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی نقش مهارت‌آموزی بر...
و پدیده‌های عینی گذشته است که به آسانی و به صورت زنجیره‌وار از فعالیت‌های
گسسته قبلی ایجاد می‌شود (نیومن)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

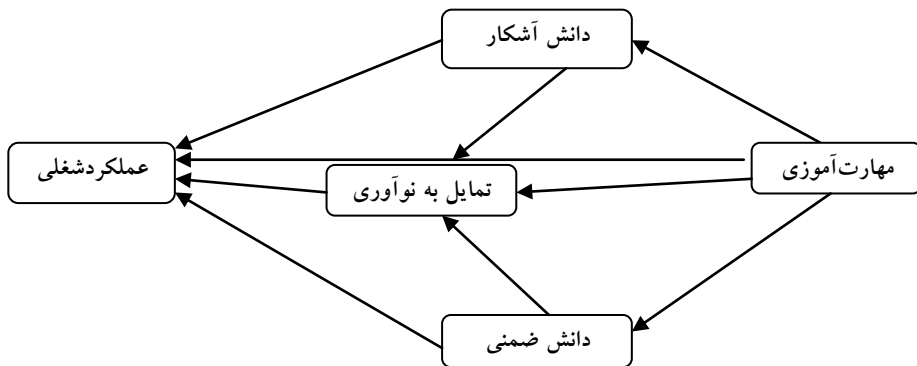
ایجاد نوآوری قادر خواهند بود سریع تر و بهتر از سازمان های غیر نوآور به چالش های محیطی پاسخ دهند (جیمنز - جیمنز)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی نقش مهارت‌آموزی بر...
همکاران، ۲۰۱۰؛ صفرزاده، تدین و حر محمدی، ۱۳۹۱؛ امانی، ۱۳۸۷). در زمینه تأثیر
تسهیم دانش بر نوآوری پژوهش‌هایی صورت گرفته است که همگی نشان از آن دارند
که تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد (کاوسگیل





شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهشی همبستگی از نوع تحلیل مسیر است؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش مریبان مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح شهر تهران و کرج هستند که به صورت تصادفی ۱۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش در بین آنها توزیع شد. از این ۱۸۶ پرسشنامه، به ۱۷۸ پرسشنامه پاسخ داده شد که از این تعداد ۴ پرسشنامه به دلیل اینکه به تعداد زیادی از سؤالات پاسخ نداده بودند از تحلیل حذف شدند. در نهایت، ۱۷۴ پرسشنامه وارد تحلیل شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

مهارت‌آموزی: برای اندازه‌گیری مهارت‌آموزی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۰ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی برای بررسی روایی $GFI=94$ ، $AGFI=0/90$ ، $RMSEA=0/052$ نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

دانش آشکار: برای اندازه‌گیری دانش آشکار از پرسشنامهٔ تدوین‌شده از سوی وانگ و وانگ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه از ۶ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شدند. ضریب همسانی درونی این مقیاس با آلفای کرونباخ $0/86$ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های به دست آمده از تحلیل عامل تأییدی $GFI=0/94$ ، $RMSEA=0/039$ ، $AGFI=0/91$ نشان از برازندگی مناسب الگو با داده‌ها دارد.

دانش ضمنی: برای اندازه‌گیری دانش ضمنی از پرسشنامهٔ تدوین‌شده از سوی وانگ و وانگ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه از ۵ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شدند. ضریب همسانی درونی این مقیاس با آلفای کرونباخ $0/82$ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های به دست آمده از تحلیل عامل تأییدی $GFI=0/95$ ، $RMSEA=0/046$ ، $AGFI=0/92$ نشان از برازندگی مناسب الگو با داده‌ها دارد.

تمایل به نوآوری: برای اندازه‌گیری تمایل به نوآوری از پرسشنامه‌ای که بر اساس پرسشنامه‌های جیمنز - جیمنز و همکاران (۲۰۰۸)؛ پینادز (۲۰۰۶) و پراجگو و سوهل (۲۰۰۶) تدوین شده است استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۷ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/86$ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی $GFI=97$ ، $AGFI=0/94$ ، $RMSEA=0/034$ نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

عملکرد شغلی: برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامهٔ عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۶۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۵ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (به ندرت=۱ تا همیشه=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/79$ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی $GFI=92$ ، $AGFI=0/89$ ، $RMSEA=0/054$ نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از محاسبهٔ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش، به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر که برای نخستین بار توسط

سوول رایت (۱۹۳۴) توسعه یافت کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل‌های علی است. هدف آن به‌دست دادن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرهاست (هومن، ۱۳۸۷). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به اینکه مبنای تجزیه و تحلیل الگوهای علی، ماتریس همبستگی است. ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی، در جدول ۱ ارائه شده است:



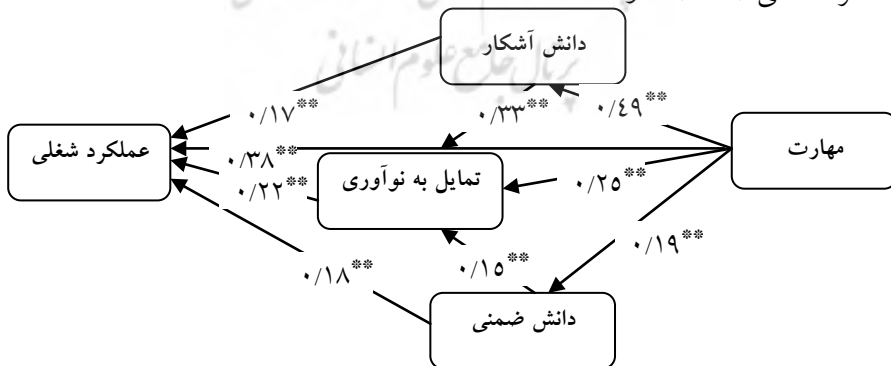
جدول (۱) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مهارت‌آموزی	دانش آشکار	دانش ضمنی	تمایل به نوآوری	عملکرد شغلی
مهارت‌آموزی	۱				
دانش آشکار	۰/۴۹**	۱			
دانش ضمنی	۰/۱۹**	۰/۱۵**	۱		
تمایل به نوآوری	۰/۴۴**	۰/۴۷**	۰/۲۵**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۶۰**	۰/۴۹**	۰/۳۴**	۰/۵۲**	۱
میانگین	۳/۲۹	۳/۹۲	۳/۳۴	۳/۶۷	۲/۹۴
انحراف معیار	۰/۹۴	۱/۰۲	۱/۱۲	۱/۰۵	۱/۱۸

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب مهارت‌آموزی ($r=0.60$)، تمایل به نوآوری ($r=0.52$)، دانش آشکار ($r=0.49$) و دانش ضمنی ($r=0.34$) دارای بالاترین ضریب همبستگی با عملکرد شغلی هستند. همبستگی مهارت‌آموزی با دانش آشکار ($r=0.49$)، دانش ضمنی ($r=0.19$) و تمایل به نوآوری ($r=0.44$) در سطح ($P < 0.01$) مثبت و معنادار است. همبستگی تمایل به نوآوری با دانش آشکار ($r=0.47$) و دانش ضمنی ($r=0.25$) در سطح ($P < 0.01$) مثبت و معنادار است.

شکل (۲) الگوی برازش‌شده پژوهش را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها، پارامترهای استاندارد شده‌اند. مطابق با شکل (۲)، تمام مسیرها در سطح ($P < 0.01$) معنا دارند. در میان متغیرهای موجود در الگو مهارت‌آموزی بیشترین اثر مستقیم را بر عملکرد شغلی (۰/۳۸) دارد.



شکل (۲) الگوی برازش‌شده پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و تمایل به نوآوری در میان متغیرهای مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی به روش تحلیل مسیر است، در جدول ۲ ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم، کل، واریانس تبیین‌شده و سطح معناداری بین متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول (۲) برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین‌شده الگو

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین‌شده
به روی عملکرد شغلی از تمایل به نوآوری تسهیم دانش آشکار تسهیم دانش ضمنی مهارت‌آموزی	۰/۲۲** ۰/۱۷** ۰/۱۸** ۰/۳۸**	- ۰/۰۷* ۰/۰۳* ۰/۲۱**	۰/۲۲** ۰/۲۴** ۰/۲۱** ۰/۵۹**	%۴۹
به روی تمایل به نوآوری از تسهیم دانش آشکار تسهیم دانش ضمنی مهارت‌آموزی	۰/۳۳** ۰/۱۵** ۰/۲۵**	- - ۰/۱۹**	۰/۳۳** ۰/۱۵** ۰/۴۴**	%۳۰
به روی تسهیم دانش آشکار از مهارت‌آموزی	۰/۴۹**	-	۰/۴۹**	%۲۴
به روی تسهیم دانش ضمنی از مهارت‌آموزی	۰/۱۹**	-	۰/۱۹**	%۴

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، اثر مستقیم مهارت‌آموزی (۰/۳۸ =

بر عملکرد شغلی در سطح ($P < 0/05$) مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم مهارت‌آموزی از طریق تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر تمایل به نوآوری در سطح ($P < 0/01$) مثبت و معنادار است. در مجموع ۴۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی، ۳۰ درصد از واریانس تمایل به نوآوری، ۲۴ درصد تسهیم دانش آشکار و ۴ درصد از واریانس تسهیم دانش ضمنی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود. مشخصه‌های برازندگی الگوی تحلیل مسیر در جدول (۳) آورده شده است:

جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی الگوی تحلیل مسیر

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df
۰/۹۸	۱	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۲۷	۱/۲۴

بر اساس جدول (۳) نسبت خوبی دو به درجه آزادی ($\chi^2/df = 1/24$) شاخص نکویی برازش ($GFI = 0/99$)، شاخص تعدیل شده نکویی برازش ($AGFI = 0/98$) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ($RMSEA = 0/027$) در سطح مناسبی هستند؛ بنابراین، برازش الگوی برازش شده پژوهش در سطح مناسبی است.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مهارت‌آموزی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری با استفاده از تحلیل مسیر بود. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که الگوی پیشنهادی با داده‌های این پژوهش برازش نسبتاً خوبی دارد و می‌تواند ۴۹ درصد از عملکرد شغلی را تبیین کند.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش آشکار و ضمنی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. بنابراین، مهارت‌آموزی از طریق فراهم کردن بستر و شرایط لازم باعث تسهیم دانش در بین مربیان می‌شود. مهارت‌آموزی یکی از استراتژی‌های حیاتی برای سازمان است که به کارکنان کمک می‌کند تا دانش و مهارت لازم را برای مقابله با تغییرات و چالش‌ها به دست آورند و به تبادل و انتقال بپردازند. نونوکا و تاکه اوچی (۱۹۹۵) معتقدند که یادگیری فردی، شالوده و بنای اصلی یادگیری سازمانی تلقی می‌شود؛ «دانش تنها به وسیله افراد خلق می‌شود، یک سازمان، خود به تنهایی و بدون افراد قادر به خلق دانش نیست. دانش آفرینی سازمانی، فرایندی است که در طی آن سازمان، دانش خلق شده به وسیله افراد را بسط و توسعه می‌دهد و آن را در سطح گروهی از طریق دیالوگ، مباحثه و تشریح تجربه متبلور می‌سازد». محققان

اصولاً روی این نکته اتفاق نظر دارند که یادگیری فردی پیش‌درآمدی بر یادگیری سطوح بالاتر است. علاوه بر این، دانش ضمنی جنبه شخصی و بافتی دارد و به همین دلیل، انتقال و نهادینه‌سازی آن بسیار مشکل است (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). دانش ضمنی با زبان رسمی قابل بیان نیست، جنبه فردی دارد و ریشه‌های آن در تجارب فرد نهفته است و شامل عوامل ناملموس از قبیل عقیده شخصی، خصیصه‌های فردی و سیستم مبتنی بر ارزش است (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). در دوره‌های مهارت‌آموزی این نوع دانش در قالب ایده‌ها، واقعیت‌ها، مفروضات، فهم‌ها، پرسش‌ها، بایست‌ها و شایست‌ها، تصمیم‌ها، حدس و گمان‌ها، داستان‌ها و دیدگاه‌ها عینیت می‌یابد. با توجه به اینکه مربیان در دوره‌های مهارت‌آموزی هرکدام دارای دانش ضمنی هستند و این دانش جنبه فردی دارد که ریشه‌های آن در تجارب و اطلاعات شخصی آنها نهفته است و دارای مهارت‌ها و دیدگاه‌های متنوعی هستند. برای استفاده از این توانمندی بالقوه در سازمان می‌توان برنامه‌ریزی کرد و در دوره‌های مهارت‌آموزی می‌توان به دانش ضمنی آنها پی برد و آن را به‌کار گرفت.

یافته دیگر تحلیل مسیر این است که مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تغییر و تحول در سازمان‌های امروزی به قدری سریع، چندجانبه، پیچیده و فراگیر است که سازمان‌ها بدون پیش‌بینی، همگامی و تطابق با آن قادر به ادامه حیات، رشد، بالندگی و توسعه نیستند و اینجاست که نوآوری برای بهبود عملکرد شغلی و سازمانی ضروری می‌شود. در واقع، اگر کارکنان از تمایل به نوآوری در راستای تغییر و تحولات برخوردار نباشد، ممکن است تأثیر چندانی بر بهبود عملکرد سازمانی و شغلی خود نداشته باشد. شرکت‌ها و سازمان‌هایی که خواهان ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی هستند، مجبور به انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات هستند. در چنین دوره‌ای نوآوری تکیه‌گاه اصلی سازمان‌ها شده است. ماهیت رشد اقتصاد جهانی با تسریع نوآوری، تغییر کرده است که آن را به‌وسیله گسترش سریع تکنولوژی، چرخه عمر کوتاه‌تر محصول و افزایش توسعه محصولات جدید امکان‌پذیر کرده است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پرقابله ادامه حیات بدهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجادشده را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۷). بنابراین، همان‌طور که نتایج نشان داد برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری مربیان و در نتیجه، عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد که مهارت‌آموزی بر بهبود عملکرد شغلی مربیان تأثیرگذار است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مهارت‌آموزی باعث بهبود سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند. مهارت‌آموزی علاوه بر ایجاد رشد و بالندگی، گذرگاهی برای انتقال تجارب و معلومات فنی - تخصصی و تعلیم مهارت‌های لازم برای اجرای صحیح وظایف و مسئولیت‌هاست و در نتیجه بر آمادگی برای وظایف شغلی و عملکرد شغلی مربیان تأثیرگذار است.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر تمایل به نوآوری تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هایندل



کردن دانش مورد نیاز برای هماهنگی با تغییرات و تحولات بر نوآوری در جهت مطابقت خدمات و تولیدات با تغییر و تحولات تأثیر می‌گذارد.

از دیگر نتایج تحلیل مسیر این است که تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش وانگ و وانگ (۲۰۱۲) و ژنگ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود عملکرد شغلی به دانش نیاز دارند. هدف مدیریت دانش، پیشینه کردن سودآوری و افزایش اثر بخشی سازمانی است و دانش به‌عنوان منبعی برای بقا و بهبود عملکرد سازمان‌ها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمان، دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است. همچنین، این یافته نشان می‌دهد که شرکت‌ها برای بهبود عملکرد شغلی ناگزیر به استفاده از دانش ضمنی پرسنل در کنار دانش صریح آنها هستند. بدین منظور، باید فضای مناسب برای انتقال این دانش و ایجاد ارتباط کارکنان با هم فراهم شود؛ چرا که دانش ضمنی اغلب از طریق، زبان و بدون نمایش فیزیکی مهارت‌ها انتقال می‌یابد.

یافته دیگر تحلیل مسیر این است که تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپنگریچ و همکاران (۲۰۰۹) و صفرزاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نوآوری منشاء تحول سیستم در جهت رشد و کمال است، سیستمی به کمال می‌رسد که در آن نوآوری، اصلاح و تجدید حیات به‌طور مستمر رخ دهد. سیستم و جامعه نوآور به‌طور دائم خود را با استعدادهای جوان و افکار جدید تازه می‌کند. سازمان در این جهت خود را به فنون، روش‌ها و افکار، ابزار جدید و پیشرفته مجهز می‌سازد، در جریان آخرین پیشرفت‌ها و دانش‌ها قرار می‌گیرد و با به‌کار بستن آنها به‌طور دائم در جهت بهینه‌سازی حرکت می‌کند. در این صورت، حرکت سازمان به‌سوی کمال تضمین می‌شود (زارعی متین، ۱۳۸۴). توانایی یک سازمان برای خلق نوآوری پیش‌شرط لازم برای استفاده موفقیت‌آمیز از تکنولوژی‌های جدید است و متقابلاً پذیرش یک تکنولوژی جدید چالش‌ها و فرصت‌های پیچیده‌ای را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و این در جای خود باعث تغییر در رویه‌های مدیریتی و منجر به بروز اشکال سازمانی جدیدی می‌شود (لام، ۲۰۰۴). در واقع، نوآوری عامل رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره‌وری، افزایش کیفیت تولیدات و خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها، کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات و خدمات، کاهش بورکراسی اداری و مشوق عمل‌گرایی است. بنابراین،

سازمان‌ها باید تمام تلاش خود را در جهت انجام تحقیقات و پژوهش‌های گسترده برای ایجاد، تشویق و نهادینه‌سازی خلاقیت و نوآوری به‌کارگیرند (طالبی بیدختی و انوری، ۱۳۸۳). بنابراین، می‌توان گفت که هنگامی که کارکنان تمایل به نوآوری داشته باشند و آن را در راستای اهداف سازمانی به‌کارگیرند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت.

یافته دیگر پژوهش حاضر این است که تمایل به نوآوری و تسهیم دانش ضمنی و آشکار، نقش واسطه‌ای در ارتباط بین مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که مهارت‌آموزی باعث بهبود تسهیم دانش در بین مربیان شده و دانش و زمینه لازم را برای افزایش نوآوری فراهم می‌کند و از این طریق بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تمایل به نوآوری در ارتباط بین تسهیم دانش آشکار و ضمنی و عملکرد شغلی نقش واسطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نوآوری در خلاء ظاهر نمی‌شود و برای نوآوری نیاز به دانش و مهارت‌های لازم است. بنابراین، تسهیم دانش شرایط و دانش لازم برای نوآوری را فراهم می‌کند و از این طریق بر عملکرد شغلی مربیان تأثیر می‌گذارد.

در این مطالعه، تنها نمونه‌ای از مربیان فنی و حرفه‌ای در شهر تهران و کرج بررسی شد. بنابراین، تعمیم یافتن به دیگر سازمان‌ها با محدودیت مواجه است. همچنین، یافته‌ها بر اساس داده‌های خود گزارش‌دهی هستند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته استفاده شود.

منابع

- ایبلی، خ و موفقی، ح (۱۳۸۲). *دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی*. تهران: نشر شیوه.
- امانی، م (۱۳۸۷). *بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با اخلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- درانی، ک؛ لواسانی، م، و خلجی، ن (۱۳۸۶). *بررسی عوامل مؤثر بر شرکت معلمان دوره ابتدایی منطقه برخوردار (اصفهان) در دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت ضمن خدمت، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال ۳۷، شماره ۴.*
- درویش، ف (۱۳۸۸). *استراتژی مدیریت دانش در بانک پارسیان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا (س).
- ریجو، ر (۱۳۸۶). *زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه حسین‌زاده، لبادی و صالحی. تهران: انتشارات مازیار.
- زارعی متین، ح (۱۳۸۴). *مبانی سازمان و مدیریت (رویکرد اقتضایی)*، چاپ سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سعادت، الف (۱۳۷۲). *فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سلاجقه، سنجر و ناظری، مژگان. (۱۳۸۷). *نقش مدیریت دانش ضمنی در اخلاقیت و نوآوری*. اولین همایش ملی اخلاقیت‌شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی هتل المپیک، ۱۴-۱۵ آبان ماه ۱۳۷۸.
- شکرکن، ح؛ نیسی، ع؛ نعیمی، ع و مهرابی‌زاده هنرمند، م (۱۳۸۰). *بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز*. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۸ (۴-۳): ۱-۲۲.
- صفرزاده، ح؛ تدین، الف و حرمحمدی، م (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)*. *فصل‌نامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، ۱۱ (۱): ۷۶-۸۶.
- طالب بیدختی، ع و انوری، ع (۱۳۸۳). *اخلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها*. تدبیر، شماره ۱۵۲. صص ۲۵-۲۱

۱۴۱ _____ بررسی نقش مهارت‌آموزی بر...
قلی زاده، ر و میرکمالی، س م (۱۳۸۹). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، فصل‌نامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱.
قهرمانی، م (۱۳۸۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد پروژه و مدیریت عملیات و بهره‌برداری، فصل‌نامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۱.
کشاورزی، ع (۱۳۸۶)، موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، ایران.
هومن، ح (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.
الوانی، سید م (۱۳۸۷). مدیریت عمومی، چاپ سی و دوم، تهران: نشر نی.

Alavi, M., & Leidner, D. E. (۲۰۰۱). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. , ۱۰۷-۱۳۶.

Bartol, K. and Srivastava, A. (۲۰۰۲). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. , ۱۹ (۱): ۶۴-۷۶.

Cavusgil, S. T., Calantone, R. J., & Zhao, Y. (۲۰۰۳). Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. , ۱۸(۱): ۶-۲۱.

Cromie, S. (۲۰۰۰). Assessing entrepreneurial inclinations: Some approaches and empirical evidence. , ۹(۱): ۷-۳۰.

Cummings, J. (۲۰۰۳). Knowledge sharing.

Du, R., Ai, S., & Ren, Y. (۲۰۰۷). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xian, China. , ۳۲(۱): ۳۸-۴۶.

- Dyer, J., & Nobeoka, K. (۲۰۰۲). Creating and managing a high performance knowledge-sharing network: the Toyota case.
- Haindl, G. (۲۰۰۲). Tacit knowledge in the process of innovation. *Ekonomicky Casopis*, ۵۰, ۱۰۷۱-۱۲۰.
- Jimenez-Jimenez, Daniel, Sanz Valle, Raquel and Espallardo Miguel Hernandez (۲۰۰۸). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *Journal of Business Ethics*, ۷۷(۳): ۳۸۹-۴۱۲.
- King, W. R. (۲۰۰۶). Maybe A " Knowledge Culture" Isn't Always so Important after All!. *Journal of Business Ethics*, ۶۳(۱): ۸۸-۸۹.
- Lam, A. (۲۰۰۴). Organizational innovation. *Journal of Business Ethics*, ۴۷(۳): ۳۰۳-۳۱۸.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (۲۰۰۷). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Business Ethics*, ۷۳(۳): ۳۴۰-۳۵۹.
- Lin, C. P. (۲۰۰۷). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, ۷۰(۴): ۴۱۱-۴۲۸.
- Liu, P. L., Chen, W. C., & Tsai, C. H. (۲۰۰۵). An empirical study on the correlation between the knowledge management method and new product development strategy on product performance in Taiwanese industries. *Journal of Business Ethics*, ۶۳(۱): ۶۳-۷۴.
- McDermott, R. (۲۰۰۰). Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management. *Journal of Business Ethics*, ۱۹(۱): ۲۱-۳۵.
- McDermott, R. and O'Dell, C. (۲۰۰۱), "Overcoming culture barriers to sharing knowledge", *Journal of Business Ethics*, ۲۰(۱): ۷۶-۸۵.

Meso, P., & Smith, R. (۲۰۰۰). A resource-based view of organizational knowledge management systems.

۳(۳): ۲۲۴-۲۳۴.

Motowidlo, S. J. (۲۰۰۳). Job performance.

Newman, A. (۱۹۹۹). American Society for Training and Development.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (۱۹۹۵).

Oxford university press.

O'Dell, C. and Grayson, C.J. (۱۹۹۸), "If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices",

۳(۳): ۱۵۴-۱۷۴.

Ortt, R.Ronald & Duin, Patrich A. vander(۲۰۰۸). The evolution of innovation management towards contextual innovation.

, vol, ۱۱.No, ۴, pp.۵۲۲-۵۳۸.

Siguaw, Judy A ; Simpson, Penny M.& Enz, Cathy A.(۲۰۰۶).

Coceptualizing innovation orientation: A framework for study and integration of innovation research

۶: ۵۵۶-۵۷۴

Skyrme, D. J. (۲۰۰۲) The ۳Cs of knowledge sharing: Culture, co-opetition and commitment [online].

Suliman, A. M. T. (۲۰۰۷). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: a survey in the UAE and Arabic context.

, ۲۶(۴), ۲۹۴-۳۱۱.

Taminiau, Y., Smit, W., & de Lange, A. (۲۰۰۹). Innovation in management consulting firms through informal knowledge sharing.

, ۱۳, ۴۲۱-۵۵.

- Wanga, Z., Wang, N.(۲۰۱۲). Knowledge sharing, innovation and firm performance, , ۳۹ , ۸۸۹۹-۸۹۰۸.
- Wong,s.,Chin,K.(۲۰۰۷). Organizational Innovation Management:An organizational i wide perspective , ۱۰۷(۹):۱۲۹۰-۱۳۱۵.
- Wong,s.,Chin,K.(۲۰۰۷). Organizational Innovation Management:An organizational i wide perspective , ۱۰۷ (۹):۱۲۹۰-۱۳۱۵.
- Xu, J., Houssin, R., Caillaud, E., & Gardoni, M. (۲۰۱۰). Macro process of knowledge management for continuous innovation. , ۱۴, ۵۷۳-۵۹۱.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (۲۰۱۰). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. , ۶۳(۷), ۷۶۳-۷۷۱.