

رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش به منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران

آزاده رضایپور مسگریان فرد^۱

ترانه عنایتی^{۲*}

کیومرث نیازآذری^۳

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش به منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری آن را اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۱۹۱۶ نفر تشکیل دادند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با ۸۷ سوال، پرسش‌نامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) با ۳۳ سوال و پرسش‌نامه تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰) با ۱۵ سوال استفاده شد. روایی و پایایی ابزارها نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد؛ بین جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی (ضریب استاندارد ۰/۷۱۰) و تسهیم دانش (ضریب استاندارد ۰/۵۸۶) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین تسهیم دانش با نوآوری سازمانی (ضریب استاندارد ۰/۷۰۱) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار است و مدل ارائه شده نیز دارای برازش مناسب می‌باشد.

واژگان کلیدی: جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، نوآوری سازمانی، تسهیم دانش

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. azadehrezapoor1358@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول) tenayati@yahoo.com

۳. استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. k.niazazari@gmail.com

مقدمه

نوآوری، عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار است؛ چرا که امروزه آموزش عالی دستخوش تغییرات بسیاری شده است و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای سازگاری و انطباق با محیط متغیر و در حال تغییر بیرونی باید نوآور باشند. نوآوری عبارت است از معرفی ایده‌ها، محصولات، خدمات و فعالیت‌های جدید و سودمند برای جامعه (آذرنیوشان، مشایخ و محمدی شیرمحله، ۱۳۹۷). نوآوری سازمانی نیز تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آن‌ها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵).

در دنیای امروز، نوآوری منبع فرصت‌های عظیمی شناخته شده است که باعث ایجاد جهش‌های خاصی در جهان شده است. نوآوری باعث می‌شود تا در سیستم‌هایی که دچار عدم پویایی شده‌اند، نیروی تازه‌ای دمیده شود و از تهدیدهای ثابت ماندن در بازار برای آن‌ها بکاهد (لوکس و استفان^۱، ۲۰۱۷). ضرورت وجود نوآوری در سازمان‌ها از جمله مراکز آموزش عالی به گونه‌ای است که برخی منابع، نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و طی زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت کرده و موانع آن را برطرف کنند (ورونتسوا و ورونسوا^۲، ۲۰۱۵).

تحقیقات نشان داده‌اند که وضعیت موجود دانشگاه‌ها در خلق ظرفیت‌های نوآوری از حد متوسط و مورد انتظار پایین‌تر است (برزگر و همکاران، ۱۳۹۸). لذا دانشگاه‌ها برای افزایش قابلیت سازمانی‌شان باید یاد بگیرند که در محیط پر از ادغام‌های دائمی، پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده، به طور موفق عمل کنند. برای سازگاری با تغییرات جدید، باید دانشگاهی متناسب با شرایط جدید پدید آید که توانایی ماندگاری داشته باشد. در طی دهه ۱۹۹۰، ایده جامعه یادگیرنده حرفه‌ای مطرح شده است (پهلوان صادق و همکاران، ۱۳۹۴). جامعه یادگیرنده، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزش‌ها و سایر خرده سیستم‌ها و با تکیه بر تجربه‌هایی که به دست می‌آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر و آن را بهبود می‌بخشد (هارگریوز^۳، ۲۰۱۱). هورد^۴ (۱۹۹۷)، جامعه یادگیرنده حرفه‌ای را به عنوان هدایت کننده فعالیت‌های حرفه‌ای کارکنان با هدف ایجاد یادگیری دانش‌پذیران تعریف می‌کند که در حقیقت، هدف اصلی این جامعه کمک به بهبود یادگیری مدرسان و متعاقباً دانش‌پذیران برای رسیدن به بهترین شرایط ممکن می‌باشد (آنتینلوما، ایلوماکی، لاهتی-نوتیلا و توم^۵، ۲۰۱۸).

سیستم‌های آموزشی ایران بیشتر توجه خود را بر اهداف خاص، تمرکزی مشخص، بررسی داده‌ها و استقرار گروه‌ها اختصاص داده و به ندرت به تفاسیر حاکم نقادانه از آنچه که تمرکز واقعاً باید بر آن باشد و به ارزش شهود در تفسیر

- 1 . Lukes & Stephan
- 2 . Vorontsova & Vorontsova
- 3 - Hargreaves
- 4 - Hord
- 5 - Antinluoma, Ilomaki, Lahti-Nuutila & Toom

داده‌ها و تمرکز بر نیاز به توسعه فرهنگ‌های قوی از اعتماد، مشغولیت‌های دوجانبه و انتقادهای دوطرفه توجه نشان می‌دهند (پهلوان صادق و همکاران، ۱۳۹۴). هرچند، بحث جامعه یادگیرنده حرفه‌ای به طور عملی در دانشگاه‌های ایران شکل نگرفته است اما ایجاد فضای مشارکت و همکاری در دانشگاه‌ها، تشکیل تیم‌های یادگیری و کاری، توسعه حرفه‌ای اساتید و رشد و پیشرفت مستمر دانشجویان از جهات مختلف، همواره از دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی کشور ما بوده است و حتی اگر خود مسئولین و مدیران نیز از چنین مفهومی اطلاع نداشته باشند، اما در عمل به دنبال شکل‌گیری آن هستند. چرا که سازمان یادگیرنده حرفه‌ای نقش مهمی در یادگیری دانش‌پذیران و به دنبال آن عملکرد سازمان دارد.

از سویی دیگر تسهیم دانش، یکی از حوزه‌های کلیدی در مدیریت دانش است که برای سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد، زیرا آن‌ها را قادر به بهبود مهارت‌ها و شایستگی‌ها، و حفظ مزیت رقابتی می‌کند (طباطبایی منزائی، مدیری و عسکری فهلیانی، ۱۳۹۳). تسهیم دانش عمل در دسترس دیگران قرار دادن دانش است (ایزپورورا، سالدانا و سالدانا، ۲۰۱۱). تسهیم دانش زمانی که افراد به طور داوطلبانه برای به اشتراک‌گذاری تخصص و دانش خود با دیگری با قصد ایجاد فرایند یادگیری، علاقه نشان می‌دهند، اتفاق می‌افتد (اویمومی، لین، نگا، چن و ناکپودیا، ۲۰۱۹). دستیابی به یک سیستم تسهیم دانش کارآمد می‌تواند بقاء و پیشرفت سازمان را تضمین نماید. یک سیستم تسهیم دانش متناسب با نیازهای سازمان، موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد و ارائه خدمات به مشتریان و کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (تقی‌زاده و ضیائی حاجی پیرلو، ۱۳۹۲).

خدام عباسی، شهریاری پور و امین بیدختی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل نوآوری در دانشگاه براساس فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش» که بر روی ۲۱۰ نفر از کارکنان غیر هیات علمی شاغل در دانشگاه سمنان انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ فرهنگ یادگیری به میزان ۰/۸۰ بر نوآوری سازمانی و به میزان ۰/۵۰ بر مدیریت دانش اثر مثبت و مستقیم دارد. همچنین مدیریت دانش نیز به میزان ۰/۲۶ بر نوآوری اثر مثبت و مستقیم دارد. همچنین فرهنگ یادگیری به میزان ۰/۱۳ بر نوآوری سازمانی اثر مثبت و غیرمستقیم دارد.

موسوی خطیر، نادری و ایلی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «نقش مکانیزم‌های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» که بر روی ۳۶۴ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ جایگاه زیرساخت‌های مدیریت دانش و نوآوری (فنی و اجرایی) در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد. همچنین بین زیرساخت‌های مدیریت دانش؛ فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه مثبت و معنادار، و بین فناوری اطلاعات با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معناداری وجود ندارد.

پهلوان صادق و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در نظام آموزشی عالی» که بر روی ۲۲۶ عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ رهبری تحولی با مضامین تاثیر ایده‌آل رفتاری و اسنادی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی و فرهنگ سازمانی

1 - Aizpurua, Saldana & Saldana

2- Oyemomi, Liu, Neaga, Chen & Nakpodia

یعنی انسجام و تعلق خاطر و الگوی ارتباطی و بر ساختار سازمانی با وضعیت ارگانیک و صراحت سلسله مراتب سازمانی و نظارت حداکثر و بر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با مضمون مسئولیت‌پذیری جمعی برای یادگیری، مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای تاثیر مستقیم دارد. همچنین فرهنگ سازمانی بر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای تاثیر مستقیم دارد. ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نیز در شکل‌گیری دانشگاه به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای تاثیر دارد.

زارعی و مومنی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «رابطه تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس» که بر روی ۴۴ نفر از کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ میزان تسهیم دانش در بین کتابداران در سطح نامطلوبی است. از نظر نوآوری، نوآوری محیطی، فرایند و بازخورد-فرد در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس در سطح متوسط قرار دارند ولی نوآوری رهبری در این کتابخانه‌ها در سطح پایین و نوآوری بازخورد- محیط در کتابخانه‌های مورد نظر در سطح بالا قرار دارند.

براری و جمشیدی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه مازندران» که بر روی ۱۸۹ نفر از کارکنان دانشگاه مازندران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تمامی مولفه‌های مدیریت دانش (برونی‌سازی، ترکیب، درونی‌سازی و اجتماعی‌سازی) بر نوآوری سازمانی تاثیر دارند.

ین، تو، کونگ و یی‌تام^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «جوامع یادگیرنده حرفه‌ای: بررسی رابطه بین اعتماد به سازمان و یادگیری حرفه‌ای معلمان در مهدکودک‌های هنگ کنگ» نشان دادند که؛ اعتماد به همکاران تأثیر مثبتی در یادگیری حرفه‌ای معلمان داشته است، اما اعتماد به مدیر و اعتماد به والدین بر یادگیری حرفه‌ای معلمان تاثیر معناداری نداشته است. جوامع یادگیرنده حرفه‌ای نقش واسطه‌ای در ارتباط بین اعتماد به سازمان و یادگیری حرفه‌ای معلمان دارد؛ لویتن و بازو^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌گرا، جوامع یادگیرنده حرفه‌ای، یادگیری معلمان و شیوه‌های تدریس مبتنی بر یادگیرنده؛ شواهدی درباره ارتباط آن‌ها در آموزش ابتدایی» نشان دادند که؛ تأثیر جوامع یادگیرنده حرفه‌ای بر روی شیوه‌های تدریس بسیار مهم است. همچنین رهبری تحول‌گرا بر جوامع یادگیرنده حرفه‌ای تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ آنتیلوما و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «مدارس به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای» نشان دادند که؛ فرهنگ مدرسه، رهبری، تدریس و توسعه حرفه‌ای بر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای موثرند. و فرهنگ همدلی، اعتماد و تعهد به عنوان نقاط قوت مشترک در کلیه مدارس بود. همچنین مدارس از همکاری و توسعه حرفه‌ای پشتیبانی می‌کردند و معلمان باید برای داشتن مشارکت و توسعه حرفه‌ای از دانش، مهارت و امکانات برخوردار باشند؛

شاپ و دی‌بروجن (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر توسعه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس» نشان دادند که؛ اعتقادات مربوط به همسویی، مالکیت و جامعه‌پذیری تأثیر کافی در توسعه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس داشتند، گومز و ووژان^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «قابلیت یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد در شرکت-

1- Yin, To, Keung, & Yi Tam
2- Luyten & Bazo
3- Gomes & Wojahn

های اندازه متوسط و کوچک» نشان دادند که؛ قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد و ریتالالا، اولاندر، میشایلووا و هاستد^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «تسهیم دانش، نشت دانش و عملکرد نوآوری» نشان دادند که؛ تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری تاثیر معناداری دارد ولی نشت دانش تاثیر منفی بر عملکرد نوآورانه دارد.

با توجه به اینکه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، نوآوری سازمانی و تسهیم دانش نقش مهمی در موفقیت سازمان‌های آموزشی دارد، لذا سوال اصلی پژوهش حاضر عبارتند از: مدل رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش به در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۱۹۱۶ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس مرتبه علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری براساس مرتبه علمی

سمت	استادیار	دانشیار	استاد	جمع
جامعه	۱۴۰۸	۲۷۷	۲۳۱	۱۹۱۶
نمونه	۲۳۵	۴۶	۳۹	۳۲۰
نسبت	۰/۷۴	۰/۱۴	۰/۱۲	۱

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش عبارتند از:

پرسش‌نامه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای: این پرسش‌نامه دارای ۸۷ سوال و ۱۱ بعد «تفکر سیستمی، رهبری و مدیریت، یادگیری جمعی، فرهنگ سازمان، ارزش‌های مشترک، مدیریت دانش، منابع انسانی، سیستم‌های حمایتی، توانمندسازی، ساختار سازمان و آینده نگری» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسش‌نامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲): این پرسش‌نامه دارای ۳۳ سوال و ۷ بعد «نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری شخصی، بازخورد محیط، بازخورد فردی، بازخورد بین فردی و یادگیری مبتنی بر شواهد» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. سوال‌های ۱ تا ۵ نوآوری محیطی، سوال‌های ۶ تا ۸ نوآوری رهبری، سوال‌های ۹ تا ۱۴ نوآوری شخصی، سوال‌های ۱۵ تا ۱۸ بازخورد محیط، سوال‌های ۱۹ تا ۲۲ بازخورد فردی، سوال‌های ۲۳ تا ۲۹ بازخورد بین فردی و سوال‌های ۳۰ تا ۳۳ یادگیری مبتنی بر شواهد را می‌سنجد.

1- Ritala, Olander, Michailova & Husted

پرسش نامه تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰): این پرسش نامه دارای ۱۵ سوال و ۴ بعد «دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک» می باشد که در طیف ۵ گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود. سوال های ۱ تا ۳ دانش ترتیبی، سوال های ۴ تا ۸ دانش آشکار، سوال های ۹ تا ۱۱ دانش پنهان و سوال های ۱۲ تا ۱۵ دانش استراتژیک را می سنجد.

روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای جامعه یادگیرنده حرفه ای ۰/۹۳، نوآوری سازمانی ۰/۸۴ و تسهیم دانش ۰/۸۸ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شد.

رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش

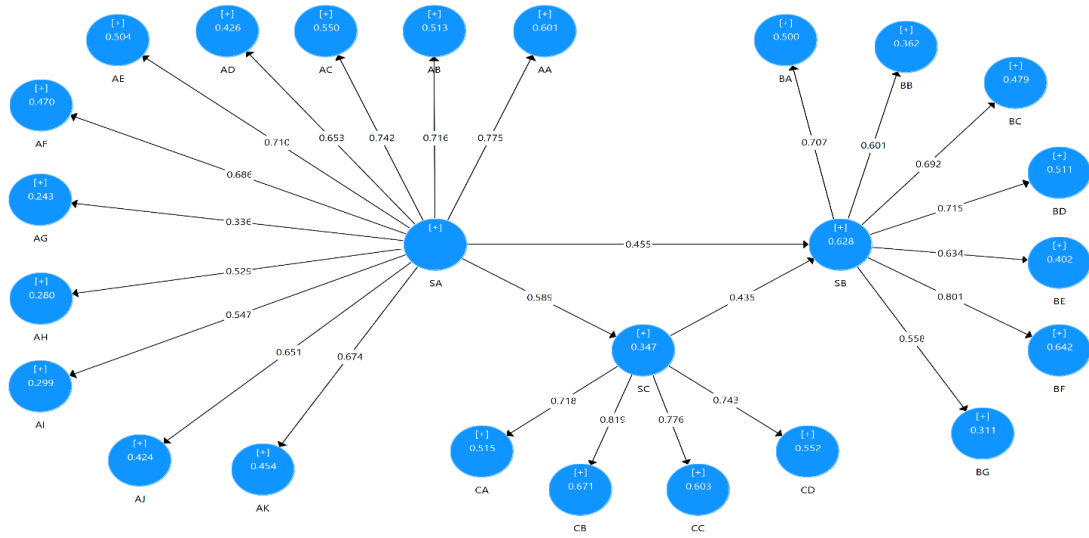
یافته‌ها

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

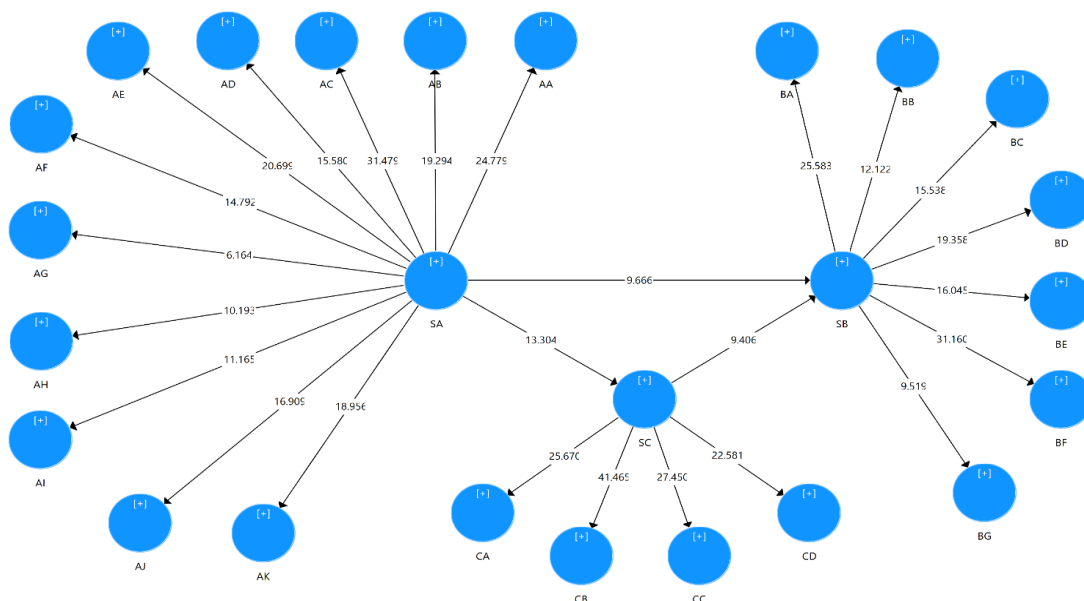
جدول ۲. بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کد متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
جامعه یادگیرنده حرفه‌ای	SA	۳۲۰	۳/۶۷۱	۰/۵۰۶
تفکر سیستمی	AA	۳۲۰	۳/۶۸۳	۰/۶۹۵
رهبری و مدیریت	AB	۳۲۰	۳/۵۴۰	۰/۷۸۸
یادگیری جمعی	AC	۳۲۰	۳/۴۴۰	۰/۸۸۶
فرهنگ سازمان	AD	۳۲۰	۳/۵۶۷	۰/۸۲۳
ارزش‌های مشترک	AE	۳۲۰	۳/۴۷۲	۰/۸۷۸
مدیریت دانش	AF	۳۲۰	۳/۸۷۳	۰/۶۱۳
منابع انسانی	AG	۳۲۰	۳/۴۶۳	۰/۸۳۴
سیستم‌های حمایتی	AH	۳۲۰	۳/۸۱۴	۰/۷۵۹
توانمندسازی	AI	۳۲۰	۳/۹۴۹	۰/۷۸۰
ساختار سازمان	AJ	۳۲۰	۳/۷۶۷	۰/۷۲۳
آینده نگری	AK	۳۲۰	۳/۷۵۲	۰/۷۵۷
نوآوری سازمانی	SB	۳۲۰	۳/۵۶۰	۰/۵۵۸
نوآوری محیطی	BA	۳۲۰	۳/۵۰۰	۰/۹۳۵
نوآوری رهبری	BB	۳۲۰	۳/۶۶۸	۰/۷۸۶
نوآوری شخصی	BC	۳۲۰	۳/۵۲۵	۰/۷۱۹
بازخورد محیط	BD	۳۲۰	۳/۵۳۴	۰/۸۰۲
بازخورد فردی	BE	۳۲۰	۳/۵۴۱	۰/۸۰۴
بازخورد بین فردی	BF	۳۲۰	۳/۵۷۶	۰/۷۹۶
یادگیری مبتنی بر شواهد	BG	۳۲۰	۳/۶۲۸	۰/۸۵۸
تسهیم دانش	SC	۳۲۰	۳/۶۷۶	۰/۶۹۴
دانش ترتیبی	CA	۳۲۰	۳/۸۵۴	۰/۹۲۲
دانش آشکار	CB	۳۲۰	۳/۵۶۰	۰/۸۳۶
دانش پنهان	CC	۳۲۰	۳/۷۲۵	۰/۹۹۸
دانش استراتژیک	CD	۳۲۰	۳/۶۵۰	۰/۹۰۷

برای بررسی میزان رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها از نرم‌افزار PLS استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ ارائه شده است.



نمودار ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



نمودار ۲- مدل ساختاری در حالت داری ضرایب مسیر

نمودارهای ۱ و ۲ نشان می‌دهند که، بین متغیرهای مکنون برون‌زا (جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و تسهیم دانش) با متغیر مکنون درون‌زا (نوآوری سازمانی)، براساس ضرایب مسیر به ترتیب بار عاملی ۰/۴۵۵ و ۰/۴۳۵ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value برای دو رابطه (به ترتیب ۹/۶۶۶ و ۹/۴۰۶) که در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارند در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و تسهیم دانش با نوآوری سازمانی معنی‌دار شده است، لذا بین متغیرهای جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و تسهیم دانش با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین متغیر مکنون برون‌زا (جامعه یادگیرنده حرفه‌ای) با متغیر مکنون درون‌زا (تسهیم دانش)، براساس ضرایب مسیر به ترتیب بارعاملی ۰/۵۸۹ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value (۱۳/۳۰۴) که در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارند در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با تسهیم دانش معنی‌دار شده است، لذا بین متغیر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش به منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می‌باشد. برای تعیین درجه تناسب مدل از شاخص GOF استفاده شد. این شاخص را با سه مقدار ۰/۰۱ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) مقایسه می‌نمایند.

$$GOF = \sqrt{\bar{C} \times \bar{R}^2} = ۰/۵۸۹$$

مقدار شاخص GOF، ۰/۵۸۹، محاسبه شد. با توجه به اینکه این مقدار بالای ۰/۱۵ محاسبه شد، لذا مدل دارای برازش مناسب می باشد.

بحث و نتیجه گیری

دانشگاه ها برای افزایش قابلیت سازمانی شان باید یاد بگیرند که در محیط پر از ادغام های دائمی، پیشرفت های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده، به طور موفق عمل کنند. ایجاد فضای مشارکت و همکاری در دانشگاه ها، تشکیل تیم های یادگیری و کاری، توسعه حرفه ای اساتید و رشد و پیشرفت مستمر دانشجویان از جهات مختلف، همواره از دغدغه های اصلی نظام آموزش عالی است چرا که سازمان یادگیرنده حرفه ای نقش مهمی در یادگیری دانش پذیران و به دنبال آن عملکرد سازمان دارد. بنابراین در این پژوهش رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی با میانجی گری تسهیم دانش به منظور ارائه مدل در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می باشد. این یافته با نتایج پژوهش های قربانی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت؛ تنوع و خلاقیت در انجام وظایف شغلی، افزایش تعهد درونی به سازمان و اهداف آن و تلاش مضاعف برای رسیدن به این هدف ها، کاهش انزوای کارکنان نسبت به یکدیگر و محیط کار، پیوند و همسویی بین اهداف فردی و اهداف سازمانی، خلق دانش و عقیده جدید درباره تدریس و یادگیری، قرار گرفتن دانش پذیران در مسیر رشد و پیشرفت درسی از ویژگی های جامعه یادگیرنده حرفه ای است که می تواند در نوآوری سازمانی نقش داشته باشند.

از دیگر یافته های پژوهش حاضر این است که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با تسهیم دانش در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که؛ جامعه یادگیرنده حرفه ای در دانشگاه هدایت کننده فعالیت های حرفه ای اساتید با هدف ایجاد یادگیری دانش پذیران است در این جامعه، وجود ارتباطات علمی میان اساتید، ایجاد فضای مبتنی بر کار گروهی و مشارکتی و یادگیری جمعی، فراهم بودن فرصت های متنوع جهت یادگیری به صورت گروهی از طریق بحث های آزاد، شرکت اساتید در مباحث و مذاکراتی که منجر به نظرات متنوع و تحقیقات مستمر می شوند، بهره گیری اساتید از دانش یکدیگر برای حل مسائل و مشکلات دانشجویان، آموزش از طریق تیم های کاری، تقویت و حمایت فعالیت های گروهی و اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات، نشان دهنده یادگیری گروهی و مشارکتی هست. لذا ارتباط جامعه یادگیرنده حرفه ای با تسهیم دانش منطقی است.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه تسهیم دانش با نوآوری سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می باشد. این یافته با نتایج پژوهش های رفیعی رشت آبادی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد؛ زندحسامی و تاربان درونکلا (۱۳۹۵)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵) و ریتالا و همکاران (۲۰۱۵)، که نشان دادند تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد، همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که؛ تسهیم دانش از طریق انتقال دانش و تجربه و ترکیب آن با دانش دیگران موجب ایجاد دانش جدید می شود و دانش جدید برای نوآوری ضروری است، لذا رابطه تسهیم دانش با نوآوری سازمانی منطقی است. از طرفی تسهیم دانش

پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که می‌تواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالا برده و بدین ترتیب منجر به ایجاد مزیت رقابتی شود.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قربانی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معناداری وجود دارد و لشکری‌زو (۱۳۹۴)، که نشان داد بین مدرسه به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ همانطور که آرگریس (۱۹۷۸) معتقد است یادگیری یک سازمان می‌تواند نوآوری سازمان را افزایش دهد. از طرفی تنوع و خلاقیت در انجام وظایف شغلی، افزایش تعهد درونی به سازمان و اهداف آن و تلاش مضاعف برای رسیدن به این هدف‌ها، کاهش انزوای کارکنان نسبت به یکدیگر و محیط کار، پیوند و هم‌سویی بین اهداف فردی و اهداف سازمانی، خلق دانش و عقیده جدید درباره تدریس و یادگیری، قرار گرفتن دانش‌پذیران در مسیر رشد و پیشرفت درسی از ویژگی‌های جامعه یادگیرنده حرفه‌ای است که می‌تواند در نوآوری سازمانی نقش داشته باشند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رفیعی رشت آبادی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد؛ زندحسامی و تاربان درونکلا (۱۳۹۵)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵)، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) و ریتالا و همکاران (۲۰۱۵)، که نشان دادند تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ تسهیم دانش از طریق انتقال دانش و تجربه و ترکیب آن با دانش دیگران موجب ایجاد دانش جدید می‌شود و دانش جدید برای نوآوری ضروری است، لذا رابطه تسهیم دانش با نوآوری سازمانی منطقی است. از طرفی تسهیم دانش پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که می‌تواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالا برده و بدین ترتیب منجر به ایجاد مزیت رقابتی شود.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار است و مدل ارائه شده نیز دارای برازش مناسب می‌باشد. بنابراین به مدیران و مسئولان دانشگاه آزاد پیشنهاد می‌شود که؛ از طریق ایجاد شبکه‌های ارتباطی مبتنی بر تعامل و همکاری بین اساتید از طریق بازدید از کلاس‌های درس یکدیگر، بحث و گفتگو در مورد روش‌ها و شیوه‌های یاددهی و یادگیری، یادگیری مشارکتی را تقویت نمایند. همچنین مکانیسم‌های تشویقی و انگیزشی مناسبی برای خلق افکار نو در اساتید ایجاد نمایند

منابع فارسی

- آذرنیوشان، مریم؛ مشایخ، مریم و محمدی شیرمحل، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۳)، ۹۴-۷۵.
- برزگر، نادر؛ قورچیان، نادرقلی و تقی پورظهیر، علی. (۱۳۹۸). آسیب شناسی خلق ظرفیت های نوآوری در مدیریت دانشگاهی ایران (مورد: دانشگاه آزاد اسلامی). *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۳۷)، ۲۹۱-۳۱۰.
- بکتاش، اسلام. (۱۳۹۸). ارزیابی رابطه میان مولفه های مدیریت دانش با نوآوری و عملکرد شرکت توزیع نیروی برق استان فارس. *مجله رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت*، ۱۲، ۲۱۸-۲۰۳.
- پهلوان صادق، اعظم؛ عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین الگوی جامعه یادگیرنده حرفه ای در نظام آموزش عالی. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۳ (۱۰)، ۱۷-۳۶.
- تقی زاده، هوشنگ و ضیائی حاجی پیرلو، مصطفی. (۱۳۹۲). ارائه مدل روابط مؤلفه های تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی با رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (مطالعه موردی). *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۵ (۱۰)، ۵۹-۸۴.
- حاتمیان، جمال؛ زین آبادی، حسن رضا؛ عبداللهی، بیژن و عباسیان، حسین. (۱۳۹۷). شناسایی پیشایندها و پساایندهای جامعه یادگیرنده حرفه ای در مدارس ابتدایی؛ یک پژوهش کیفی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۶ (۱)، ۱۲۰-۱۰۲.
- حاجی زاده، پیمان و سرداری، احمد. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قائد بصیر). *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۱ (۲)، ۹۳-۶۳.
- رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی گری تسهیم دانش. *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵ (۸)، ۱۸۲-۱۵۷.
- رفیعی رشت آبادی، فاطمه؛ نوروزی رودپشتی، زهره و مرادی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر و ارائه الگوی برای نقش تسهیم دانش خارجی و نشئت دانش بر عملکرد نوآورانه شرکت. *فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، ۱۶ (۳۱)، ۳۳-۴۴.
- زندحسامی، حسام و تاربان درونکلا، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی میزان تاثیر فرآیند مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در شرکت های ساختمانی و انبوه سازی. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۸ (۲۷)، ۱۵۱-۱۳۹.
- شعبانی، احمد؛ نصحی، مرضیه؛ سعادت، رسول و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۷). پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین تسهیم دانش و میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده در کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان». *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، ۸ (۱)، ۱۳۷-۱۲۱.

- طباطبایی منزائی، سیدولی؛ مدیری، محمود و عسکری فهلیانی، سمیه. (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل تاثیرگذار تعهد سازمانی بر تسهیم دانش (مطالعه موردی: سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا.). فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، ۵ (۲)، ۱۵-۳۲.
- قربانی، محمود؛ نیشابوری، وحیدرضا؛ عرفانیان خانزاده، حمید و یعقوبی، محسن. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹ (۳۴)، ۱۶۸-۱۳۵.
- کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی‌راد، جواد. (۱۳۹۴). در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی». فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲۲، ۱۲۸-۱۰۳.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات و ادیب‌زاده، مرضیه. (۱۳۹۴). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۲ (۵)، ۴۳-۲۵.

منابع انگلیسی

- Aizpurua, L. I., Saldana, P.E.Z., & Saldana, A.Z. (2011). Learning for sharing: an empirical analysis of organizational learning and knowledge sharing. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(4), 509-518.
- Antinluoma, M., Ilomäki, L., Lahti-Nuutila, P., & Toom, A. (2018). Schools as Professional Learning Communities. *Journal of Education and Learning*, 7 (5), 76-91.
- Gomes, G., & Wojahn, R.M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium – sized enterprises (SMES). *Revista de Administracao*, 52, 163-175.
- Hargreaves, A. (2011). *Leading professional learning communities: Moral choices amid realities*. In A. M. Blankstein, P. D. Houston & R. W. Cole (eds.), *sustaining professional learning communities*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: a review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Luyten, H., & Bazo, M. (2019). Transformational leadership, professional teach communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education. *Studies in Educational Evaluation*, 60, 14-31.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How Cultural Impact on Knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319.

- Ritala, P., Olander, H., Michailova, K., & Husted, K. (2015). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study. *Technovation*, 35, 22–31.
- Schaap, H., & De Bruijn, E. (2018). Elements affecting the development of professional learning communities in schools. *Learning Environ Res*, 21, 109-134.
- Vorontsova, A., & Vorontsova, E. (2015). Innovative Education in Russia: The Basic Tendencies Analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 214, 1147-1155.
- Yin, H., Tob, K.H., Keung, C.P.C., Winnie Wing & Yi Tam, W.W. (2019). Professional learning communities count: Examining the relationship between faculty trust and teacher professional learning in Hong Kong kindergartens. *Teaching and Teacher Education*, 82, 153-163.