www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Sharing Knowledge in The Workplace and Its Relationship with The Agility, Professional Development and Maturity of Teachers

Sahar Mohseni [1], Ahmad Mirgol [2*]

[1] *Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Zahedan, Iran*
[2] *Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Zahedan, Iran*

**Corresponding author: ahmad mirgol , Affiliation. E-mail: lahmad. Mirgol @pnu.ac.ir*

Article Info

Keywords: *knowledge sharing, organizational agility, professional development, organizational maturity, professors.*

Abstract

Introduction: Knowledge sharing is a process through which people help the organization to achieve competitive advantage by using and transferring knowledge effectively. Therefore, the purpose of this study was to share knowledge in the workplace and its relationship with agility, professional development and maturity of teachers.

Methods A correlational research project was used to conduct this research. The research community of professors of Payame Noor University of Zahedan Branch was in the academic year of 1998-99, among which 74 people were selected by simple random sampling method. Data were collected with the help of Behlool Knowledge Sharing Behavior Questionnaires (2014), Torang Lynn et al.'s (2005) Agility, Sarmad et al. (2011) Professional Development and Spidz Organizational Development (2007) and then by SPSS Software - Version 23 and It was analyzed using Pearson correlation coefficient method.

Results: The results of Pearson correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between knowledge sharing with organizational agility ($r = 0.21$) and organizational maturity ($r = 0.27$) at 95% confidence level. There is also a significant relationship between knowledge sharing and professional development ($p \leq 0/01$). Also, learning motivation was able to explain 0.19 changes in teachers' knowledge sharing.

Conclusion: The results indicate the importance of professional development variable in predicting teacher knowledge sharing. With the increasing role of knowledge in human life, it seems that the dependence of different dimensions and aspects of life on knowledge will increase in the future. This is important because the process of knowledge development has led to complexity and a wealth of information that is rapidly exploited. And effectively challenges it.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۹، شماره ۳، ۱۴۰۵
صفحات: ۵۸-۶۵

اشتراک گذاری دانش در محیط کار و ارتباط آن با چابکی، توسعه حرفه ای و بالندگی اساتید

سحر محسنی[۱]، احمد میرگل[۲]*

[۱] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، زاهدان، ایران
[۲] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، زاهدان، ایران

* نویسنده مسوول : احمد میرگل ، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، زاهدان، ایران
ایمیل: ahmad. Mirgol @pnu.ac.ir

چکیده

مقدمه: اشتراک گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، در دستیابی به مزیت رقابتی به سازمان یاری می رسانند. لذا هدف از پژوهش حاضر، اشتراک گذاری دانش در محیط کار و ارتباط آن با چابکی، توسعه حرفه ای و بالندگی اساتید بوده است

روش‌ها: جهت انجام این پژوهش از یک طرح پژوهشی همبستگی استفاده شد. جامعه پژوهش اساتید دانشگاه پیام نور واحد زاهدان در سال تحصیلی ۹۹- ۹۸ بودند که از میان آنها ۷۴ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها با کمک پرسشنامه های رفتار اشتراک دانش بهلول (۱۳۹۳)، چابکی سازمان تورنگ لین و همکاران (۲۰۰۵)، توسعه حرفه ای سرمد و همکاران (۱۳۹۰) و بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷) جمع آوری و سپس توسط نرمافزار SPSS- نسخه ۲۳و با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمان (r= ۰/۲۱) و بالندگی سازمانی (r= ۰/۲۷) در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. همچنین بین اشتراک گذاری دانش با توسعه حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد (۰/۰۱ ≥p). همچنین انگیزه یادگیری توانسته ۰/۱۹ تغییرات اشتراک گذاری دانش اساتید را تبیین کند.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از اهمیت متغیر توسعه حرفه ای در پیش بینی اشتراک گذاری دانش اساتید می باشد. با افزایش نقش دانش در زندگی بشر، به نظر می رسد وابستگی ابعاد و شئون مختلف زندگی به دانش در آینده افزایش خواهد یافت. این مهم به دلیل آن است که روند توسعه دانش، موجب بروز پیچیدگی و انبوهی از اطلاعات شده است که بهره برداری سریع و اثربخش آن را دچار چالش می سازد.

واژگان کلیدی: اشتراک گذاری دانش، چابکی سازمانی، توسعه حرفه ای، بالندگی سازمانی، اساتید.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

مقدمه

امروزه سازمان ها با تغییرات سریعی در محیط مواجهه می شوند که آنها را مجبور به انطباق و انتخاب های گزینشی می کند [۱]. در جهان کنونی که تولید و ارائه خدمات به شدت دانش مدار شده است، دانش به عنوان یک منبع مهم جهت کسب مزیت رقابتی مطرح است [۲]. مطالعه دانش و مفهوم آن از دیرباز مورد توجه دانشمندان و فلاسفه غرب و شرق قرار گرفته است [۳]. دانش ترکیبی از داده ها و اطلاعات که تجربیات، عقاید و مهارتهای متخصصان به آن افزوده شده که نتیجه آن ایجاد دارایی با ارزشی است که در تصمیم گیری ها کاربرد دارد [۴]. زمانی که سازمان‌ها اقدام به تدوین اجرای یک پروژه می‌کنند، نخستین مسئله‌ای که معمولاً با آن روبه‌رو می‌شوند کافی نبودن دانش سازمانی برای پشتیبانی از آن است. بدین معنا که، میان دانش موجود و دانش مورد نیاز فاصله‌ای زیاد وجود دارد [۵]. مدیریت دانش مجموعه ای از روش ها و ابزارهای فنی و مدیریتی جهت ایجاد، به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش در سراسر سازمان است [۶]. اشتراک گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، در دستیابی به مزیت رقابتی به سازمان یاری می رسانند [۷]. مهارت و تنوع دانش از ویژگی های اصلی افراد چابک محسوب می شود. به طوری که داو (۱۹۹۹)، مدیریت دانش را یکی از دو مؤلفه اصلی چابکی می داند [۸]. چابکی به توانایی خلاقیت و پاسخ‌گویی به تغییرات به منظور رسیدن به منافع مورد نظر دریک محیط متلاطم کسب و کار گفته می شود [۹]. شریفی و ژانگ (۲۰۰۱)، چهار خصوصیت عمومی را برای قابلیت های چابکی یک سازمان در نظر گرفته اند که عبارتند از پاسخ گویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت مندی [۱۰]. از طرفی، توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. دانشگاه ها برای اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند، باید به تقویت توانمندی های اساتید خود توجه کنند. تقویت این توانمندی ها از طریق توسعه حرفه ای اعضای آنان محقق می شود [۷]. توسعه حرفه ای جنبه ای از زندگی بشر است[۱۱] . در واقع توسعه حرفه ای یک عامل مهم برای یکپارچه سازی و توسعه پایدار است [۱۲]. یکی از عمده ترین چالش هـایی کـه آمـوزش عـالی در حال حاضر در سطح جهـانی بـا آن مواجـه اسـت توسعه و رشد کیفی دانشگاه هاسـت، بـه همـین دلیـل تـدوین و اجـرای برنامـه هـایی جهـت بالنـدگی ایـن متخصصان ضرورتی اجتناب ناپذیر است، بالندگی در واقع جهت پیشگیری از منسوخ شدن دانش و اطلاعـات طراحی شـده اسـت. بالندگی بـه معنـای ارتقـای برنامـه ریـزی یک فرد یا مجموعه ای از افراد جهـت تحقـق هـر چـه بیشتر ماموریت و اهداف سازمان می باشد [۱۳]. بالندگی شامل فعالیت هـایی اسـت کـه آنها را در رشد و ارتقای توانمندی های حرفه ایی یاری می رساند. فعالیت هـای بالنـدگی دارای اهـداف مختلفی می باشـد اما در کل بـه منظـور ارتقـا و بالندگی فردی، حرفه ای و سـازمانی طراحی شده اند. بالندگی سازمانی بر ایجاد یک جو آموزشی اثربخش که در آن افراد قادرند فعالیت ها و اقدامات جدیدی را در راستای فرآیند یـاددهی ـ یادگیری به اجرا در آورنـد، متمرکـز مـی باشـد [۱۴]. امروزه به کارگیری فرآیند به اشتراک گذاری دانش علاوه بر سازمان ها، در دانشگاه ها نیز به امری حیاتی مبدل گشته است و از آنجا که به اشتراک گذاری دانش به طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است، ضروریست دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی نیز جهت بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت رقابتی، فرهنگ اشتراک گذاری دانش را در محیط خود نهادینه کنند. در این بین اساتید دانشگاهی، به عنوان مهمترین عنصر سازنده دانشگاهی در حوزه تولید دانش شناخته می شوند و مطمئناً موفقیت دانشگاه ها به توان علمی آن ها و میزان همکاریشان با یکدیگر وابسته می باشد [۱۵]. سازمان‌های توسعه دهنده کارکنان با هر کدام از کارکنان، به مثابه یک استعداد و سرمایه رفتار می‌کند و به هر کدام از آنان فرصت توسعه داده می‌شود. تا مهارت لازم را کسب و در حد کمال توسعه و بالندگی پیدا کند. فرصت انتخاب دانش و مهارت-های جدید از طریق ساز و کارهایی نظیر؛ آموزش، چرخش شغلی، غنی سازی شغلی و.. امکان پذیر است [۱۶]. تحقیقات متعددی حول این متغیرها انجام گرفته است. محمد زاده و موسویان (۱۳۹۸) دریافتند که بین ابعاد مدیریت دانش با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷]. احد مطلقی و معصومی نیا (۱۳۹۸) دریافتند که مدیریت دانش مشتری هم بر اثربخشی سازمانی هم بر چابکی تاثیر مثبت دارد [۱۸]. زینال پور (۱۳۹۶) دریافت که بکارگیری مدیریت دانش سازمانی بر میزان بالندگی سازمانی موثر می باشد [۱۹]. مالکی (۱۳۹۳) دریافت که همه ی ابعاد مدیریت دانش (فرهنگ، امکانات و مستند سازی) بر بالندگی سازمانی تاثیر معنادار دارند. ویک (۲۰۱۷) در تحقیق خود دریافت که درک اجباری به تغییر باعث می شود که به تغییر به عنوان تغییر اتفاقی نگریسته شود یا تغییر مستمر باشد [۲۰].کنرلی و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که که مدیریت دانش بر مولفه‌های توسعه حرفه‌ای (عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی و ارائه خدمات) تأثیر مثبت دارد [۲۱]. رولی و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که بین رهبری معنوی با میزان بالندگی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد [۲۲]. همچنین چانگ (۲۰۱۵) نشان داد که میزان پریشان حالی و توسعه حرفه ای که شامل بار اضافی کار و اثر متقابل است، ارتباط منفی با اشتراک گذاری دانش دارند [۲۳].

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

محقق در پی این است که بررسی کند هنگامی که متغیرهای مذکور با هم در نظر گرفته شوند، چه مقدار از تغییرات اشتراک گذاری دانش را پیش بینی می کنند و در این پیش بینی کدام یک از متغیرها نقش بیشتری دارد. بنابراین این پژوهش به بررسی تعیین نقش اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمانی، توسعه حرفه ای و بالندگی در بین اساتید دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان پرداخته است.

روش کار

این پژوهش با هدف کاربردی می باشد و داده های مورد نظر از طریق پرسشنامه توزیع شده در جامعه آماری بدست آمده است، یک تحقیق توصیفی می باشد. مکان پژوهش دانشگاه پیام نور شهر زاهدان و جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه ۹۹-۹۸ به تعداد ۱۵۰ نفر و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۷۴ نفر را شامل می شود. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده می باشد. نحوه اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از اطلاع رسانی به اساتید دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان جهت شرکت در پژوهش، افرادی که تمایل به حضور در تحقیق داشتند و با معیارهای تحقیق همخوانی داشتند مشخص و پس از بیان اصل رازداری و محرمانه بودن اطلاعات و هویت شخصی آنان و رعایت نکات اخلاقی در پژوهش، مورد بررسی قرار گرفتند. معیار ورود به مطالعه شامل تمایل به حضور در تحقیق، مدرس بودن، برخورداری جسمی، عدم وقوع رخداد تنش زا مانند مرگ عزیزان در شش ماه گذشته بر اساس نظر شخصی آنها بود. همچنین معیارهای خروج از مطالعه شامل عدم همکاری و تکمیل پرسشنامه به صورت ناقص بود. نحوه اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از هماهنگی با مرکز پژوهش دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان و بیان هدف و اهمیت پژوهش از معاونت پژوهشی اجازه پژوهش و معرفی نامه همکاری با پژوهشگر گرفته شد و سپس به اساتید مراجعه و با همکاری اتاق اساتید، پرسشنامه ها توسط اساتید نمونه گیری شده تکمیل شدند. مدت زمان مناسب برای اجرای پرسشنامه ها در نظر گرفته شد. داده ها در مدت سه هفته جمع آوری شدند و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون از طریق نرم افزار ۲۳- spss تحلیل شدند. ضمنا این پژوهش با شماره شناسه ۱۳۸۹/ م/ ۱۷/ ۱/ د از معاونت پژوهشی دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان انجام گرفت.

ابزار پژوهش

الف- پرسشنامه رفتار اشتراک دانش بهلول (۱۳۹۲) : این پرسشنامه دارای ۳۲ سوال بوده که از میان آنها 5 ماده نشان دهنده نگرش به اشتراک دانش ، ۴ ماده نشان دهنده باورهای هنجاری به اشتراک دانش، ۸ ماده نشان دهنده باورهای کنترلی ،۱۱ ماده نشان دهنده تمایل به اشتراک دانش و ۴ ماده رفتار اشتراک دانش می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه به شکل طیف لیکرت ۵ گزینه ای بصورت (کاملا مخالفم= ۱، موافقم=۵) می باشد. در پژوهش بهلول (۱۳۹۲) روایی پرسشنامه با استفاده از نظر سه تن از اساتید تایید شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۹۰٪ بدست آمد [۲۴].

ب- پرسشنامه چابکی سازمان تورنگ لین و همکاران (۲۰۰۵): این پرسشنامه دارای ۲۹ سوال بوده که از میان آنها ۶ ماده نشان دهنده سرعت ، ۷ ماده نشان دهنده پاسخگویی ، ۷ ماده نشان دهنده شایستگی و ۹ ماده انعطاف پذیری می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه به شکل طیف لیکرت ۵ درجه ای بصورت (بسیار کم= ۱، خیلی زیاد =۵) می باشد. پایایی پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۶ گزارش شد. همچنین برای بررسی پایایی پرسش نامه از روش دو نیمه کردن گاتمن عدد ۰/۹۱ حاصل شد [۲۵].

پ- پرسشنامه توسعه حرفه ای سرمد و همکاران (۱۳۹۰): این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال بوده که از میان آنها ۵ ماده نشان دهنده فرهنگ سازمانی ، ۳ ماده نشان دهنده انگیزه یادگیری و ۴ ماده فرصت آموزش می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه به شکل طیف لیکرت ۵ درجه ای بصورت (خیلی کم = ۱، خیلی زیاد =۵) می باشد. پایایی پرسش نامه در پژوهش بهدانی (۱۳۹۵) به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۲ گزارش شد [۲۶].

ت- پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷): این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال و ۶ ماده می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه به شکل طیف لیکرت ۵ درجه ای بصورت (کاملا مخالفم= ۱، کاملا موافقم=۵) می باشد. ضامنی و همکاران (۲۰۱۴) جهت تعیین روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه ، نخست آن را به تایید اساتید خبره رساندند، سپس با روش آلفای کرونباخ کرانباخ ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ بدست آوردند [۲۷].

یافته‌ها

کلیه شرکت کنندگان در پژوهش اساتید دانشگاه پیام نور بودند ؛ به طوری که یافته های توصیفی نشان داد که ۴۶ نفر خانم (۲/ ۰/۶۲) و ۲۸ نفر آقا (۸/ ۰/۳۷) بودند. همچنین بیشترین شرکت کنندگان دارای مقطع کارشناسی ارشد بودند (جدول ۱).

جدول ۱: توصیف داده ها برحسب ویژگی های شخصی پاسخ دهندگان

طبقه ها	تعداد	درصد فراوانی
جنس		

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

مرد	۲۸	۰/۶۲ /۲
زن	۴۶	۰/۳۷ /۸
تحصیلات		
کارشناسی ارشد	۵۷	۷۷٪
دکترا	۱۷	۲۳٪

در جدول ۲ شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شد. پیش از تحلیل داده ها پیش فرض های آن بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبود، لذا نرمال بودن تایید شد.

جدول ۲: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش اساتید

متغیرهای پژوهش	**میانگین**	**انحراف معیار**
اشتراک گذاری دانش	۱۰۱/۴۵	۲۲/۳۵
چابکی سازمانی	۹۳/۹۲	۲۰/۴۵
توسعه حرفه ای	۴۱/۴۳	۱۰/۱۰
بالندگی سازمانی	۹۶ /۹۳	۱۷/۳۷
نمونه ۷۴		

جدول ۳: ماتریس همبستگی اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمانی، توسعه حرفه ای و بالندگی سازمانی اساتید مورد مطالعه

متغیرهای پژوهش	**نگرش به اشتراک دانش**	**باورهای هنجاری به اشتراک دانش**	**باورهای کنترلی**	**تمایل به اشتراک دانش**	**رفتار اشتراک دانش**	**اشتراک گذاری دانش**
چابکی سازمانی	-۰/۱۲۷	۰/۲۱۷	۰/۱۹۱	۰/۲۶۷* ۰۵/۰p≤	۰/۲۷۵* ۰۵/۰p≤	۰/۲۱۱* ۰۵/۰p≤
توسعه حرفه ای	۰/۱۸۵	۰/۳۶۴** ۰۱/۰p≤	۰/۳۸۹** ۰۱/۰p≤	۰/۴۲۲** ۰۱/۰p≤	۰/۳۴۳** ۰۱/۰p≤	۰/۴۱۶** ۰۱/۰p≤
بالندگی سازمانی	۰/۱۴۹	۰/۱۵۴	۰/۲۷۷* ۰۵/۰p≤	۰/۲۹۴* ۰۵/۰p≤	۰/۱۹۱ ۰۵/۰p≤	۰/۲۷۲* ۰۵/۰p≤

(N= ۷۴)

یافته های جدول ۳ نشان می دهد که تنها بین مولفه های تمایل به اشتراک دانش (r = ۰/۲۶۷) و رفتار اشتراک دانش (r = ۰/۲۷۵) با چابکی سازمانی در سطح p ≤۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین یافته ها نشان می دهد که توسعه حرفه ای با برخی از متغیرهای پیش بین دارای رابطه معنادار است گرچه بیشترین ارتباط توسعه حرفه ای به ترتیب با تمایل به اشتراک دانش، باورهای کنترلی، باورهای هنجاری به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش است و این روابط در سطح (p ≤ ۰/۰۱) معنادار است. بطوریکه ملاحظه می شود توسعه حرفه ای دارای بیشترین ارتباط با تمایل به اشتراک دانش (r =۰/۴۲) و کمترین ارتباط با رفتار اشتراک دانش است (r =۰/۳۴). این در حالی است که باورهای هنجاری به اشتراک دانش با توسعه حرفه ای (r =۰/۳۶) می باشد.

همچنین نتایج حاکی از ارتباط بین بالندگی سازمانی با اشتراک گذاری دانش (r = ۰/۲۷۲) در سطح p ≤۰/۰۵ می باشد.

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود متغیر انگیزه یادگیری بیشترین پیش بینی را از اشتراک گذاری دانش اساتید داشته است. این متغیر توانسته است ۰/۱۹ از اشتراک گذاری دانش را پیش بینی کند. مقدار F نشان دهنده ی معنادار بودن این پیش بینی در سطح p≤ ۰/۰۱ می باشد. میزان t در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول ۴: رگرسیون اشتراک گذاری دانش اساتید مورد مطالعه

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R^2	F	Sig	β	T	Sig
انگیزه یادگیری	اشتراک گذاری دانش	۰/۴۴	۰/۱۹	۱۷/۴۲	۰/۰۰	۰/۴۴	۴/۱۷	۰/۰۰

بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل روابط بین نقش اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمانی، توسعه حرفه ای و بالندگی سازمانی اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان بوده است. یافته ها به ترتیب نشان دادند که بین اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد . با افزایش نقش دانش در زندگی بشر، به نظر می رسد وابستگی ابعاد و شئون مختلف زندگی به دانش در آینده افزایش خواهد یافت. این مهم به دلیل آن است که روند توسعه دانش، موجب بروز پیچیدگی و انبوهی از اطلاعات شده است که بهره برداری سریع و اثربخش آن را دچار چالش میسازد [28]. این یافته با نتایج پژوهش های محمد زاده و موسویان [17]، امیر خانی [۲۹]، احد مطلقی و معصومی نیا [18] و نسیب [۳۰] مبنی بر ارتباط معنادار بین اشتراک گذاری دانش با چابکی سازمانی همخوان می باشد. همچنین نتایج حاکی از ارتباط بین اشتراک دانش با توسعه حرفه ای می باشد. بنابراین می توان استنباط کرد مدیریت دانش در قلب فعالیت هایی قرار دارد که باید با محیط پویای امروزی سازگار باشند و تقسیم و انتشار دانش نیز کلید موفقیت مدیریت دانش محسوب میشود. که نتایج این یافته ها با پژوهش های سلیمانی و همکاران (۱۳۹۷)، پورجعفری و کیاکجوری (۱۳۹۴) ، کنرلی و همکاران (۲۰۱۷) و چانگ (۲۰۱۵) همسو می باشد. در عصر حاضر مدیریت دانش به عنوان مزیت رقابتی به منظور ایجاد ارزش و گسترش قابلیت‌های جدید در نظام‌های آموزشی از جمله آموزش عالی مطرح گشته و از طرف دیگر تغییرات و تحولاتی که در دهه‌های اخیر اتفاق افتاده آموزش عالی را ناگزیر ساخته تا اعضای آن نسبت به رشد و توسعه حرفه‌ای خود گام‌هایی بردارند. بنابراین می توان جهت افزایش توسعه حرفه ای از حمایت عاطفی مثبت بویژه از طریق یک نمایش، به عنوان روشی جهت ایجاد قدرت در کارکنان استفاده کرد، برقراری سیستم پاداش و تشویق برای کارکنان موفق، تحسین نمودن گروه ها و بیان اعتماد پژوهش ها نشان می‌دهد که رهبران توانمند قسمت قابل توجهی از وقت خود را به بیان نمودن اعتماد شان به توانایی‌های کارکنان اختصاص می دهند و ترویج نوآوری و مسؤولیت‌پذیری با ترویج وسیع نوآوری و مسؤولیت‌پذیری در میان کارکنان، می تواند به توانمندسازی اعضا سازمان کمک کند [۳۱] .

همچنین نتایج حاکی از ارتباط بین اشتراک گذاری دانش با بالندگی سازمانی می باشد. که این نتایج با یافته های زینال پور (۱۳۹۶) و مالکی (۱۳۹۳) همسو می باشد. بنابراین می توان استنباط کرد که بالندگی سازمانی برای گشودن دشواری هایی که کار آمدی علمی سازمانی را در همه رده ها کاهش می دهد، طراحی می شود [۳۲] . مدیریت دانش در بیش از یک دهه توسط بسیاری از نظریه پردازان این حوزه به عنوان ابزاری پایا و مترقی جهت بهینه سازی عملکرد سازمان ها در مواجهه با پیچیدگیها و ابهام های روز افزون دنیای مدرن مطرح شده است. این رویکرد جدید، به واقع بر نیاز سازمان به سازماندهی سرمایه فکری، انسانی و علمی مبتنی است و به عنوان نگرشی نو در تغییر و جابجایی از مدیریت نیروی عضلانی به مدیریت مغزها تجلی یافت و به رشد سریع دانش و فناوری منجر شد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش ؛ برای بهبود اشتراک گذاری دانش می توان اقدام به طراحی برنامه های آموزشی ارتقاء به خصوص از طریق توسعه حرفه ای کرد. همچنین برای اجرای برنامه های آموزشی می توانند از کارگاههای آموزشی استفاده کرد و از این طریق اشتراک گذاری دانش را افزایش داد. همچنین با توجه به اهمیت مسئله بالندگی پیشنهاد می شود برای پیگیری و اجرای نظام بالندگی در دانشگاه ها یک واحد مستقل ایجاد شود. همچنین با توجه به اهمیت مدیریت دانش در آموزش پیشنهاد می گردد اولاً؛ دانشگاه زیرساخت های لازم برای تبادل و اشتراک را فراهم کنند، در ثانی؛ فرهنگ سازی در این زمینه صورت گیرد و اعضاء به این امر تشویق گردند. از محدودیت های این پژوهش می توان به عدم همکاری اساتید در تکمیل پرسشنامه به علت طولانی بودن اشاره نمود که ممکن است بر نحوه پاسخ دهی آنان اثرگذار بوده باشد همچنین عدم امکان تعمیم یا تعمیم محتاطانه یافته ها به اساتید دیگر دانشگاه ها است. بنابراین می توان پیشنهاد داد که آموزشهایی جهت آشنا نمودن به اهمیت و نقش اشتراک گذاری دانش، تهیه و تنظیم راهبردهای مرتبط با مدیریت دانش جهت وجود یک نقشه راه برای اجراء و نهادینه کردن آن و توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات از منظر ایجاد زیرساختها و آموزش کاربران موثر باشد.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

ملاحظات اخلاقی

این مقاله با کد پژوهش با شماره شناسه ۱۳۸۹/ م/ ۱۷/ ۱/ د در دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان انجام شد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می دارند هیچ تعارضی منافعی وجود ندارد.

ضمنا این مقاله با کد پژوهش با شماره شناسه ۱۳۸۹/ م/ ۱۷/ ۱/ د در دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان انجام شد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند که از سازمان محترم آموزش عالی و کلیه اساتید که در این طرح پژوهشی صبورانه همکاری داشته اند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند

منابع

1
. Ghorbanizadeh, V; Hormanesh, F and Gholam Hosseini, H. The Role of Learning Culture and Knowledge Management in Organizational Agility, Improvement and Development Management Studies, 2011, 21, 65: 72-47.
2. Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. ehavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. MIS Quarterly, 2005, 29(1), 87-111.
3. Kumar, V. Babu, G Muthusamy, S. (2016) "Assessing the awareness of the agile manufacturing for organizational change in Indian small manufacturing firms: An empirical investigation", Journal of Organizational Change Management, 2016, 29, 5, 713- 731.
4. Chi Pie, H. The knowledge creating company. Oxford university pres Oxford, UK, 2006.
5. Kohan, M. A Study of Infrastructure Factors of Knowledge Management in the Government of the Islamic Republic of Iran. Daneshvar, 2005, 35, 11-26.
6. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, J. Knowledge sharing amongst academics in UK universities, Journal of Knowledge Management, 2013, 17 (1), 123 – 136.
7. Aghdasi, M and Bazrafshan, M. Determining the Factors Affecting Organizational Knowledge Sharing in Participatory Processes (Case Study of the Tax Affairs Organization), Journal of Operations Research and its Applications, 2015, 12 (1), 32- 45.
8. Dove, R. Knowledge management, response ability, and the agile enterprise, Journal of Knowledge Management, 1999, 3 (1), 18- 35.
9. Gallagher, P. Kevin & James, L. Worrell. Organizing IT to Promote Agility , Info Techno Manage, 2008, 9, 71–88.
10. Sharifi, H., Zhang, Z. Agile manufacturing in practice-application of a methodology. International Journal of Operations and Production Management, 2001, 21 (5–6), 772–794.
11. Pour Ghaz, A., Baluch, M. Study of the effect of in-service training of employees on the development of job skills of human resources, Journal of Humanities and Social Sciences North, 2008, 2 (2): 108-87.
12. Cotton, D., Bailey, I., Warren, M., Bissell, S. Revolutions and second-best solutions: education for sustainable development , 2009.
13. Ismail Panah, F and Khayat Moghadam, S. A Study of the Current Situation of Knowledge Sharing between Faculty Members, Productivity Management Journal, 2013, 7 (26).
14. Goh, S. K. & Sandhu, M, S. Knowledge Sharing Among Malaysian Academics: Influence of Affective Commitment and Trust. The Electronic Journal of Knowledge Management, 2013, 11 (1), 38-48, available online at www.ejkm.com.
15. Niaz Azari, K, Yazdi Taqvaee, M and Mohammadi Alborzi, A. A Study of the Impact of Organizational Identity and Organizational Culture on the Occurrence of Organizational Citizenship Behavior by Presenting a Suitable Model, Journal of Productivity Management, 2015, 9 (36), 28- 39.
16. Babaei Rahimabadi, AS . Career and Strategic Development: Glass Ceilings, Employee Lifestyle, Management Development Management 0, 2011, 90: 54-50.
17. Mohammadzadeh, Z and Mousaviyan, Ali .A. A Study of the Relationship between Knowledge Management Process and Dimensions of Intellectual Capital and Agility of the Organization in Mamasani Higher Education Centers, 5th International Conference on Management, Psychology and Humanities with a Sustainable Development Approach, Tehran, Center Strategies for Achieving Sustainable Development, Civilica Research Website, 2019.
18. Ahmad Motlaghi, E and Masoumi Nia, Z . A Study of the Impact of Customer Knowledge Management and Innovation on Organizational Agility and Effectiveness (Case Study: Ansar Bank), 4th International Conference on Industrial

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

Management, Yazd, Yazd University - Iran Industrial Management Scientific Association , Civilica Research Site, 2019.
19. Zeinalpour, Ja . A Study of the Impact of Employing Organizational Knowledge Management on Organizational Growth Components (Case Study: Social Security Department of West Azerbaijan Province), 2nd International Congress of Humanities, Cultural Studies, 2017.
20. Wick, k . Organizational Change and Development, examines the types of organizational change and development in the UK, 2017.
21. Control A M., Ramayah, T., Beng Y.C. The Role of Knowledge Management on the Professional Development of Chemistry Professors to Investigate the Impact of Knowledge Management on the Professional Development of Chemistry Professors of Georgian Universities , 2017, 1056.
22. Rolley et al. (2016) Spiritual leadership and organizational development in the public sector in the Netherlands , 2016, 17 (1), 20- 35.
23. Chang, T. Relationship between distress, knowledge sharing, social support and professional development of Beijing employees, 2015, available at: http://ifla.inist.fr/IV/ifla66/papers/057-110e.htm.
24. Behlool, M. A Study of Teacher Knowledge Sharing Behavior in Rashtkhar Middle School and Factors Affecting it, M.Sc. Thesis, Ferdowsi University of Mashha, 2013.
25. Yarmohammadian, M. H; Samouei, R; Khodayari Zarnagh, R; Ayubian, A and Mohammadabadi, H. The Agility of Isfahan Hospitals, Health Information Management, 2011, 8 (8): 1122-1128.
26. Behdani, S. M. A Study of the Effect of Professional Development and Self-Efficacy on Improving the Auditing Quality of Auditors of Golestan Court of Accounts, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, 2016.
27. Zamani . F, Khosroabadi , S, Joker , A and Askari , J. Investigate the relationship between organizational cultures and organizational development. International Journal of Management and Humanity Sciences. 2014,3 (11) , 3628 - 3633 , Available online at: http://www. ijmhsjournal.com.
28. pahlavani, M. et al, review and prioritization of cultural factors influencing knowledge sharing R & D centers, petrochemical, Journal of Technology Management of information, 2008, (2).
29. Amirkhani, Y. A Study of the Impact of Structured Knowledge Processes on the Performance of Assaluyeh Gas Refinery with the Mediating Role of Organizational Agility, 2nd National Conference on New Thoughts in Business Management, Tehran - Sharif Industrial University Civilica Research, 2019.
30. Nasib, S. The Impact of Strategic Entrepreneurship on Organizational Agility with Mediation of Knowledge Sharing (Case Study: Kaleh Group), Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting, 2018, 4 (12), 65-72.
31. Atashpour, H., Naderi, M. AS . Organization Management Book with Organizational Sociology Approach, First Edition, 2009.
32. Tusi, M. A. Organizational Development. Tehran: Public Management Training Center, 2014.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]