

نقش مدیریت دانش در رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تحت تأثیر فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط صنعت لاستیک استان تهران)

The role of knowledge management in the self-development behavior of employees under the influence of organizational culture (case study: small and medium-sized companies in the rubber industry of Tehran province)

چکیده

رفتار خود توسعه‌ای کارکنان کلید حفظ مهارت‌ها و انگیزه آنها برای کار است. از طرف دیگر مدیریت دانش، فرایندی دربردارنده انتقال دانش در زمان مناسب و به فرد مناسب و القای مهارت‌هایی است که به افزایش فرهنگ سازمانی و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان منجر می‌شود. هدف این پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش در رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تحت تأثیر فرهنگ سازمانی می‌باشد. پژوهش حاضر، مطالعه‌ای توصیفی - پیمایشی است. این تحقیق در شهر تهران انجام شده است و مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در صنعت لاستیک به تعداد ۳۲۷ جامعه آماری این تحقیق را تشکیل داده‌اند. تعداد ۱۷۶ پرسش‌نامه به روش تصادفی منظم توزیع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، مدیریت دانش خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) و رفتار خود توسعه‌ای ایکس یو (۲۰۰۷)، استفاده شد. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارد. فرهنگ سازمانی بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارد. همچنین فرهنگ سازمانی در ارتباط بین مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای به کارکنان از نقش واسطه‌ای برخوردار است.

کلمات کلیدی: رفتار خود توسعه‌ای، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، شرکت‌های کوچک و متوسط صنعت لاستیک

نوع مقاله: پژوهشی

قاسم زارعی^۱، زهرا کاظمی سراسکانرود^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

zarakazemi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۳

۱ - مقدمه:

و توسعه سازمان‌ها در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است، بر همین اساس می‌توان مشاهده کرد که اغلب سازمان‌های پیشرو بیش‌ازپیش توجه خود را به توسعه حرفه‌ای منابع انسانی معطوف داشته و تبیین جایگاه واقعی توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در مسیر توسعه سازمان‌ها رسالتی بزرگ بر دوش آن‌ها نهاده است، بنابراین برای دستیابی به اهداف توسعه حرفه‌ای باید راهبردهای مناسبی در زمینه طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌ها، با در نظر گرفتن مؤلفه‌های اساسی توسعه حرفه‌ای تدوین شود [۳]. در همین راستا در طی دهه‌های گذشته موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. رفتار خود توسعه‌ای کارکنان را به‌عنوان "فرایندی مادام‌العمر از مشارکت فعال کارکنان در فعالیتهای یادگیری که به توسعه و حفظ شایستگی مستمر آنها، افزایش عملکرد حرفه‌ای آنها و حمایت از دستیابی به اهداف شغلی آنها کمک می‌کند" تعریف کرده‌اند. این اصطلاح اغلب مترادف با آموزش مداوم کارکنان، یادگیری مادام‌العمر، و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای به کار می‌رود [۴]. اگر قرار است تأثیر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان به حداکثر برسد، یادگیری باید به طور کامل در محیط‌های بالینی و سازمانی پشتیبانی شود که خلق و استفاده از دانش را به‌عنوان فعالیتهای مشترک ارزش می‌دهند و کیفیت مراقبت و نتایج را به‌عنوان یک هدف صریح و جمعی بهبود می‌بخشند. مهارت در مدیریت دانش در مدیریت مؤثر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان حیاتی است [۵]. خلق دانش جدید، کسب دانش از منابع بیرونی، استفاده از این دانش در تصمیم‌گیری‌ها، کاربرد آن در فرایندها و ایجاد شرایط لازم برای تسهیم و رشد دانش از فعالیتهای موردنیاز برای ارتقای یادگیری در سازمان هستند [۶]. مدیریت دانش نشان‌دهنده یک‌رویه مناسب است که استفاده هم‌زمان و شایسته از فرایند کار، فناوری و دانش را توسط کارکنان به طور هم‌زمان

امروزه شرکت‌های کوچک و متوسط یک منبع اولیه برای ایجاد شغل و رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه به شمار می‌روند که باعث تنوع اقتصادی و توسعه بخش خصوصی در این کشورها می‌شوند. بر اساس آمار سازمان همکاری اقتصادی و توسعه اروپا، بنگاه‌های کوچک و متوسط بیش از ۹۵ درصد از کسب‌وکار را در کشورهای عضو این سازمان شامل می‌شوند. سهم این بنگاه‌ها در اشتغال کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه اروپا در حدود ۶۰ تا ۷۰ درصد است. در ایران ۹۴ درصد از بنگاه‌های اقتصادی از نوع کوچک و متوسط هستند که سهم آنها در تولید ناخالص داخلی ۳۹ درصد است. از ۳۴۲۵۲ واحد صنعتی به بهره‌برداری رسیده در شهرک‌های صنعتی ایران ۲۷۶۸۳ (۸۲ درصد) فعال هستند که در این میان ۹۷۲۶ واحد با ظرفیت کمتر از ۵۰ درصد، ۹۵۹۷ واحد با ظرفیت بین ۵۰ تا ۷۰ درصد و ۸۳۶۰ واحد نیز با ظرفیت بالای ۷۰ درصد فعالیت دارند؛ به‌عبارت‌دیگر نزدیک به نیمی از آنها تعطیل و یا در حالت نیمه‌تعطیل هستند و فقط کمتر از یک‌چهارم واحدها در شرایط نسبتاً قابل‌قبولی (با تولید بیش از ۷۰ درصد ظرفیت اسمی) فعالیت دارند. به‌رغم نقش چشمگیر بنگاه‌های کوچک و متوسط در اقتصاد ملی، تغییرات سریع و شدید محیط اقتصادی - سیاسی درونی و بیرونی، این شرکت‌ها را در یک موقعیت آسیب‌پذیر قرار داده است، به‌طوری‌که نیمی از شرکت‌های کوچک و متوسط در ایران با شکست مواجه شده‌اند [۱]. از طرف دیگر منابع انسانی، محور بهره‌وری می‌باشد و همهٔ سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به‌گونه‌ای که در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند [۲]. پیشرفت

پژوهش و آزمون فرضیه پژوهش بررسی خواهد شد و نهایتاً، نتیجه‌گیری از یافته‌های تحقیق ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

رفتار خود توسعه‌ای کارکنان

رفتار خود توسعه‌ای، فرایندی است که کارکنان بدون کمک‌گرفتن از دیگران، در تشخیص نیازهای یادگیری، تنظیم اهداف یادگیری، تعیین منابع مادی و سازمانی برای یادگیری، انتخاب و اجرای مناسب راهبردهای یادگیری و ارزیابی ستاده‌های سازمانی پیشقدم می‌شوند [۱۴]. مطالعات نشان می‌دهد افرادی که برای شرکت در آموزش آزادی عمل بیشتری دارند، نسبت به کسانی که آزادی عمل کمتری داشتند، نتایج بهتری کسب می‌کنند، زیرا انگیزه یادگیری تبدیل به محرک شخصی مهم می‌شود و نقش مثبت و مهمی در نتایج حاصل از فعالیت‌های یادگیری دارد [۱۵]. جورج و سینگ معتقدند که رفتار خود توسعه‌ای مستقیماً از طریق بهبود بهره‌وری و افزایش رضایت کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری، کمک به رشد سازمانی و توسعه فرهنگ یادگیری و افزایش انگیزه کسب دانش در رفع نیاز سازمان‌ها کمک می‌کند [۱۶].

مدیریت دانش

مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به‌گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کاربرد [۱۷]. مدیریت دانش مطالعه استراتژی، فرایند و فناوری به‌منظور کسب، انتخاب، سازمان‌دهی، تصمیم و کاربرد تخصص‌ها و اطلاعات حیاتی برای کسب‌وکار جهت بهبود بهره‌وری سازمان است [۱۸]. همچنین فرایندی است که به سازمان‌ها جهت تسلط بر اطلاعات و دانش مهم که

تضمین می‌کند. همچنین نشان‌دهنده انتقال دانش در زمان مناسب و به فرد مناسب است [۷]. محقق به نام لوسون (۲۰۰۳) مدیریت دانش را این‌گونه تعریف کرده است: «فرایند خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش» [۸]. داوینپورت آل. (۲۰۰۳) بیان کرده بود که مدیریت دانش به استفاده و ارتقای دانش برای تحقق اهداف سازمانی توجه دارد. مدیریت دانش همچنین سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا موانع جریان دانش را شناسایی و حذف کنند و در نتیجه عملکرد بهتر سازمانی را تقویت کنند. عناصر مدیریت دانش شامل چهار پارامتر کلیدی خواهد بود: افراد، فرایندها، ابزارها و سازمان‌ها [۹]. علاوه بر تغییر دانش و عملکرد فردی، تغییر فرهنگ محیط کار برای دستیابی به حداکثر تأثیر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان برای مراقبت ایمن و مؤثر ضروری است [۱۰] و [۱۱]. بر اساس تعریف خان و همکاران (۲۰۲۰) فرهنگ سازمانی فرایند ارزش‌ها، باورها، عادات و رفتاری است که رفتارهای فرد را در سازمان هدایت می‌کند و بر آن تأثیر می‌گذارد [۱۲]. فرهنگ سازمانی فرهنگ محل کار است که رفتار کارکنان را در درون سازمان و خارج از سازمان کنترل می‌کند. هر سازمانی یک سبک‌کاری انحصاری دارد که به طور قابل توجهی به فرهنگ سازمانی کمک می‌کند [۱۳].

برای دستیابی به نیروی انسانی باکیفیت، توجه به ابعاد مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای بااهمیت است. همچنین تا زمانی که بستر مناسب فرهنگی در سازمان فراهم نشده باشد، مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند رفتار خود توسعه‌ای کارکنان را پرورش دهند. در این راستا محقق به دنبال پاسخگویی به این سؤال بود که آیا فرهنگ سازمانی در ارتباط بین مدیریت دانش بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد؟

در این پژوهش، نخست با مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه پژوهش شکل گرفته است. در ادامه، روش

توسعه حرفه‌ای یک سازمان پرداخته است و بیان کرده است که در دنیای تجارت رقابتی، مدیریت دانش برای توسعه پایدار سازمان‌ها ضروری‌تر شده است. با استفاده از مدیریت دانش، سازمان‌ها می‌توانند اثربخشی خود را بهبود بخشیده و مزیت رقابتی کسب کنند. مدیریت دانش در فرایند تصمیم‌گیری به سازمان کمک می‌کند. این امر منجر به راندمان بالاتر از نظر خلق و تسهیم دانش، و به دنبال آن عملکرد بهتر، افزایش قابلیت‌های کارکنان جدید و تصمیم‌گیری باکیفیت بهتر و حرفه‌ای‌تر عمل کردن کارکنان می‌شود. سامور و همکاران (۲۰۰۸) [۲۲] در مطالعه‌ای در زمینه تأثیر مدیریت دانش و یادگیری الکترونیکی بر توسعه حرفه‌ای نشان داده‌اند که استفاده سریع از تکنولوژی در آموزش، شیوه تولید، ذخیره و توزیع دانش را تغییر می‌دهد. از مدیریت دانش می‌توان برای ضبط، سازماندهی و تحویل دانش در بین کارکنان استفاده کرد و از سیستم‌های مدیریت دانش می‌توان برای شناسایی سریع‌ترین و مناسب‌ترین اطلاعات و توزیع آن برای رفع نیازهای کارکنان استفاده کرد؛ بنابراین استفاده از مدیریت دانش منجر به افزایش توانایی و مهارت‌های کارکنان و در نتیجه افزایش توسعه حرفه‌ای می‌شود. نتایج مطالعه زو^۱ (۲۰۱۰) [۲۳] تحت عنوان «چارچوب و استراتژی‌های مدیریت دانش: چشم‌انداز جدید در مورد توسعه حرفه‌ای معلمان» نشانگر تأثیر مدیریت دانش بر افزایش توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد. همچنین نتایج تحقیقات یه و هوانگ^۲ (۲۰۱۱) [۲۴]، ابوبکر و همکاران^۳ (۲۰۱۲) [۲۵] نشان داده که مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای رابطه معنی‌داری دارد. بنابراین باتوجه به توضیحات فرضیه اول به صورت زیر قابل بیان است:

فرضیه اول: مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

بخشی از حافظه سازمان است و معمولاً در یک قالب بدون ساختار بوده در یک قالب و شکلی که بتواند بین افراد مبادله شود، وجود داشته باشد و دانش که شکلی از سرمایه است در کل سازمان برای موفقیت سازمان توسعه یابد [۱۹]. ۴ رویکرد مختلف در زمینه مدیریت دانش وجود دارد:

۱. رویکرد به‌کارگیری: اهتمام مدیریت دانش در این راهبرد بر توزیع و تسهیم دانش سازمانی متمرکز می‌یابد. نگاه مدیریت در این راهبرد، نگاهی داخل سازمانی است. این راهبرد، موقعی برای مدیریت دانش مناسب است که دانش کافی و موردنیاز در درون ایجاد شده باشد و نیازی به ارائه دانش جدید نبوده باشد.

۲. رویکرد گسترش یا توسعه: مدیریت دانش با بهره‌گیری از این راهبرد بر افزایش علم در حوزه‌های دانش موجود سازمان اقدام می‌نماید. دیدگاه مدیریت دانش در این راهبرد نیز، درون‌سازمانی است.

۳. رویکرد جذب: در این استراتژی بر جذب دانش‌های نوین از منبع‌های بیرونی تأکید می‌شود، لذا مدیریت دانش، دیدگاهی برون‌سازمانی پیدا می‌کند.

۴. رویکرد کاوش: بر درونی کردن دانش‌های جدید در حوزه‌های نو در راهبرد کاوش تأکید می‌شود، فلذا مدیریت دانش می‌تواند نگاهی درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی پیدا کند [۲۰].

بنابراین بر طبق رویکرد به‌کارگیری و توسعه، مدیریت دانش به پرورش استعدادها، تجارب و دانش کارکنان کمک می‌کند. بر طبق رویکرد کاوش با درونی کردن دانش‌های جدید در حوزه‌های نو منجر به بهبود قدرت تصمیم‌گیری و ارتقای خلاقیت کارکنان و در نتیجه منجر به بهبود توسعه حرفه‌ای می‌شود. مطالعات تجربی نیز حاکی از تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای می‌باشد. موهاجان (۲۰۱۷) [۲۱] در مطالعه‌ای در زمینه تأثیر مدیریت و به‌اشتراک‌گذاری دانش بر

1. Zhao

2. Yeh & Huang

3. Abubakar et al

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی نظامی از مفاهیم مشترک یا مجموعه‌ای از اجزای کلیدی متشکل از ارزش‌های سازمانی است [۲۶]. فرهنگ سازمانی منعکس‌کننده خصوصیتی از سازمان است که فعالیت‌های روزانه کارکنان و روابط بین آنها را تحت تأثیر قرار داده و آنها را در چگونگی برقراری ارتباط و شکل‌گیری رفتارهایشان هدایت می‌کند [۲۷]. فرهنگ سازمانی به طور نامحسوسی باعث تمایز یک گروه سازمان یا جامعه از دیگر گروه‌ها می‌شود و به‌عنوان روح سازمان و انرژی اجتماعی عمل می‌کند که می‌تواند سازمان را به جلو رانده و از حرکت باز دارد و همانند کوه یخی است که فقط قله آن آشکار است و بخش عمده آن ناپیدا و پنهان است؛ ولی در واقع نمایانگر شیوه و زندگی واقعی اعضای سازمان است. دیویس فرهنگ سازمانی را الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترکی می‌داند که به اعضای یک نهاد معنا و مفهوم می‌بخشد و به الگوی رفتاری خاصی منجر می‌شود [۲۸].

در این حوزه، مطالعاتی انجام شده است که نشان می‌دهند که فرایند مدیریت دانش، عملکرد خود توسعه‌ای را بهبود می‌بخشد [۳۲ و ۳۱ و ۳۰ و ۲۹]. ایلینگ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌شان در زمینه مدیریت دانش کارکنان از یک رویکرد واقع‌گرایانه برای کشف چگونگی انتقال دانش و آموزش کارکنان در عمل استفاده کردند. آنها راهنمای تسهیل آموزش کارکنان را بر اساس چهار مرحله تهیه کردند؛ طراحی آموزش برای نشان دادن مزایای بیماری، اطمینان از انگیزه و آمادگی یادگیرنده برای یادگیری، اطمینان از موفقیت‌آمیز بودن یادگیری و انتقال آن به عمل [۳۳]. فاریبرادر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که بهبود سازمانی را می‌توان با ایجاد یک محل کار حمایتی برای یادگیری و افزایش دانش کارکنان شاغل در بخش نوزادان به دست آورد [۳۴]. بر اساس نتایج برخی مطالعات یکی از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مؤثر،

سازگاری با روش‌های جدید یادگیری و کسب دانش در محیط کار، به‌عنوان مثال از طریق فناوری جدید [۳۵]، تمرین ابتکارات توسعه حرفه‌ای [۳۷ و ۳۶] و تبادل دانش بین حرفه‌ای می‌باشد [۳۸]. نتایج برخی مطالعات نشان داده است که محیط کاری که روابط محترمانه را تقویت می‌کند و در آن ایجاد دانش فردی و جمعی و تحول در عمل ترویج می‌شود، کلید رفتار خود توسعه‌ای مؤثر است [۴۶ و ۴۵ و ۴۴ و ۴۳ و ۴۲ و ۴۱ و ۴۰ و ۳۹]؛ بنابراین با توجه به توضیحات فرضیه دوم تا چهارم به‌صورت زیر قابل بیان است:

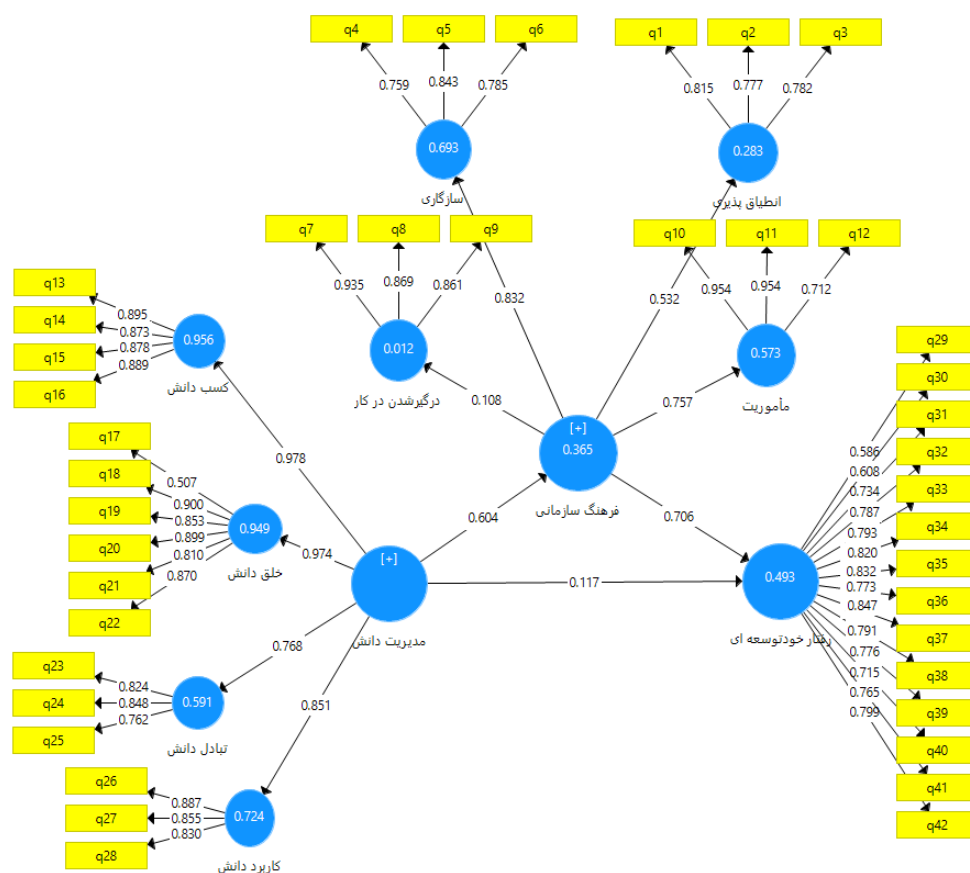
فرضیه دوم: مدیریت دانش بر توسعه فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی در ارتباط بین مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد. بر اساس توضیحات ارائه شده مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است و از نظر روش تحلیل فرضیه‌ها همبستگی از نوع الگویابی علی است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. این تحقیق در شهر تهران انجام شده است و مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در صنعت لاستیک به جامعه آماری این تحقیق را تشکیل داده‌اند. بر اساس اطلاعات، ۳۲۷ نفر مدیران و کارشناسان در شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در صنعت لاستیک استان تهران فعالیت دارند. با استفاده از فرمول کوکران، با سطح اطمینان



شکل (۱): ضرایب مسیر و مقادیر ضریب تعیین

در کار (۳ سؤال)، مأموریت (۳ سؤال) از پرسشنامه فرهنگ سازمانی [۴۴]، استخراج شد. سنجش مدیریت دانش با استفاده از پرسشنامه مدیریت دانش [۴۵] با ۴ بعد کسب دانش (۴ سؤال)، خلق دانش (۶ سؤال)، تبادل دانش (۳ سؤال)، کاربرد دانش (۳ سؤال) و سنجش رفتار خود توسعه-ای با استفاده از پرسشنامه ایکس یو [۴۶]، با ۱۴ گویه انجام گرفت. از پاسخ دهندگان درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند.

به منظور ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در روش حداقل مربعات جزئی به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از چندین معیار شامل روایی سازه، تشخیصی، همگرا، واگرا و پایایی

۹۵ درصد، احتمال خطای ۰/۰۵ درصد و با این فرض که ۵۰ درصد از جمعیت پاسخ یکسانی بدهند، حجم نمونه ۱۷۶ نفر برآورد می‌شود. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی منظم استفاده شده است.

گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد انجام گرفت. پرسشنامه در دو بخش تنظیم گردید. بخش اول در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخگویان از قبیل تحصیلات، سابقه خدمت، سن و جنسیت می‌باشد بخش دوم نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای تحقیق است. به منظور اندازه‌گیری مولفه‌های فرهنگ سازمانی شامل ۴ بعد انطباق‌پذیری (۳ سؤال)، سازگاری (۳ سؤال)، درگیر شدن

علاوه بر اثرات مستقیم، به بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر نیز پرداخته شود. بدین منظور روابط متغیرها در مدل پژوهش با اضافه شدن فرهنگ‌سازمانی بین متغیرهای مدیریت دانش و رفتار خود توسعه حرفه‌ای کارکنان مجدداً مورد آزمون قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ای که بر اساس متغیر واسطه‌ای و مسیر غیرمستقیم تدوین شده است، از آزمون سوئل استفاده شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۱) نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول (۱) نشان داده شده است بیشترین درصد سطح تحصیلات ۶۳/۶ درصد فوق‌لیسانس می‌باشد. بیشترین درصد سابقه کار، ۵۲/۳ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشد. بیشترین درصد سن پاسخگویان، ۵۳/۴ درصد پاسخگویان ۳۵ سال و بالاتر، ۷۷/۸ درصد پاسخگویان زن و ۲۲/۲ درصد مرد هستند.

جدول (۲) نتایج ارزیابی روایی و پایایی پرسش‌نامه شامل بارهای عاملی، روایی تشخیصی و همگرا و پایایی با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی را نشان می‌دهد.

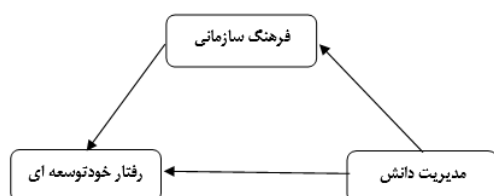
در این پژوهش ملاک برای مناسب بودن ضرایب بار عاملی، ۰/۵ در نظر گرفته شد، با توجه به نتایج جدول (۲)، شاخص‌های مشخص شده در جدول فوق از مدل حذف شده است و ارزیابی بار عاملی مجدداً انجام شده است تا تغییرات به وجود آمده بررسی شود. با توجه به ضرایب بار عاملی در مدل جدید (شکل ۲)، تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۵ بوده و براین اساس می‌توان دریافت از نظر تحلیل بار عاملی تمام گویه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. علاوه بر روایی سازه به بررسی روایی تشخیصی،

استفاده می‌شود. در پژوهش حاضر روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفته شده است. دو مقدار ۰/۴ هولاند (۱۹۹۹) و ۰/۵ ریوارد و هاف (۱۹۸۸) برای پذیرش بار عاملی در نظر گرفته شده است. در این پژوهش مقدار استاندارد برای بار عاملی برابر با ۰/۵ مدنظر قرار گرفته است. روایی تشخیصی در صورتی برقرار خواهد بود که مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از مقدار بحرانی از ۰/۵ باشد. برای بررسی پایایی مرکب هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون-گلدشتاین استفاده می‌شود. در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب آن دارد [۴۷]. علاوه بر پایایی ترکیبی از ضریب آلفای کرونباخ نیز جهت سنجش پایایی استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌شود. سازگاری درونی، نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص، حداقل مقدار ۰/۷ است [۴۸]. به منظور سنجش روایی واگرا، از ماتریس فورنل و لارکر (مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها) استفاده شده است. نتایج حاصل از سنجش روایی و پایایی برای تمام سؤالات پرسش‌نامه در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در اولین گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها با به کارگیری آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود. گام بعد به ارزیابی روایی و پایایی پرسش‌نامه اختصاص دارد؛ سپس به منظور آزمون مدل و بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS 3.0 پرداخته می‌شود. به منظور آزمون نقش واسطه‌ای متغیرها لازم است تا

و سطح معناداری در جدول (۴) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده در جدول (۴) نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۱۱۷ بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان دارد؛ بنابراین فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۶۰۴ بر فرهنگ سازمانی دارد؛ بنابراین فرضیه دوم نیز مورد تأیید قرار گرفت. همچنین فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۰/۷۰۶ بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان دارند؛ بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت. نتایج ضرایب مسیر و آزمون سوبل برای تبیین نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان همراه با مقدار سطح معناداری مربوط به اثر غیرمستقیم در جدول ۵ نشان داده شده است.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۵)، مقدار به دست آمده از آزمون سوبل برای تبیین نقش فرهنگ سازمانی در ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان بیشتر از ۱/۹۶ (برابر با ۹/۹۶۷) است، تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان از طریق متغیر واسطه‌ای فرهنگ سازمانی معنادار می‌باشد و با ورود متغیر واسطه‌ای فرهنگ سازمانی، ضریب استاندارد ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان از ۰/۱۱۷ به ۰/۴۲۶ افزایش یافته است؛ بنابراین فرضیه چهارم مورد تأیید قرار گرفت.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش [۲۱ و ۲۶]

روایی همگرا و پایایی نیز در جدول (۲) پرداخته شده است. با توجه به اینکه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از مقدار بحرانی از ۰/۵ است، بنابراین روایی تشخیصی برقرار می‌باشد. مقادیر ضریب دیلون-گلدشتاین که بیشتر از ۰/۷ است، نشانگر برخورداری سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی می‌باشد. همچنین در این بررسی برای شناخت انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در کل بالاتر از ۰/۷ بود که این نشانگر بالابودن میزان انسجام درونی گویه‌ها است. نتایج مربوط به روایی واگرا با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر در جدول (۳) گزارش شده است.

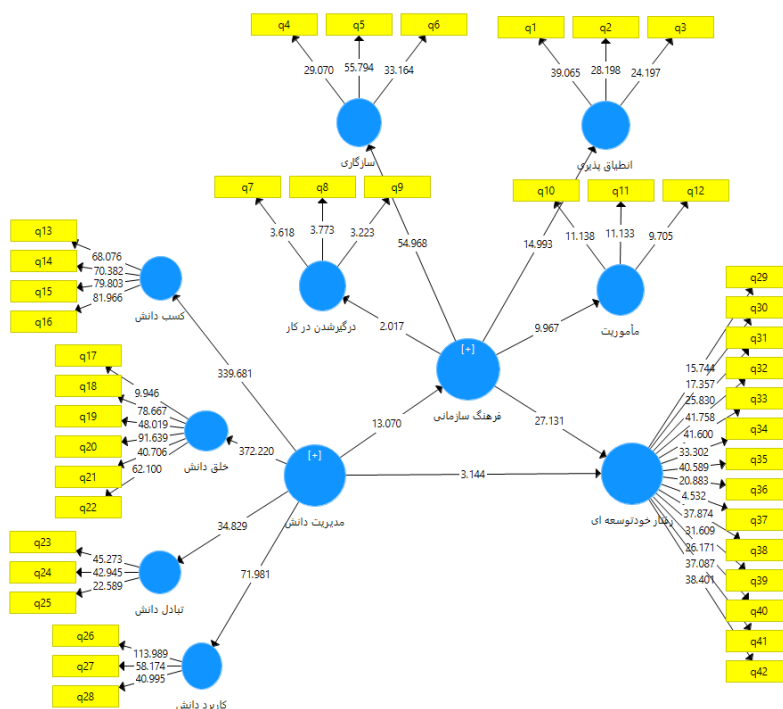
همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر روی قطر اصلی (جذر AVE) از مقادیر زیرین خود در هر ستون بیشترند که این نشان‌دهنده همبستگی بیشتر هر سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با همبستگی آن سازه با سایر سازه‌هاست.

شکل (۲) و (۳) مدل پژوهش را همراه با متغیرهای مکنون و مشاهده شده موجود در آن در قالب مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی همراه با ضرایب مسیر بین متغیرها و همچنین مقادیر ضریب تعیین و آماره تی استیودنت نشان می‌دهد.

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت از معیار ضریب تعیین (R^2) است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (۴۸). مطابق با شکل ۲ برای اولین متغیر درون‌زای مدل یعنی فرهنگ سازمانی، R^2 برابر ۰/۳۶۵ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین (R^2) برای متغیر درون‌زای دوم مدل یعنی رفتار خود توسعه‌ای، برابر ۰/۴۹۳ به دست آمده است؛ بنابراین با توجه به مقادیر مورد ملاک، مدل در مجموع از برازش ساختاری مناسبی برخوردار است. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت

جدول (۱): یافته‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه

نام متغیر	گروه‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سطح تحصیلات	زیر لیسانس	۱۹	۱۰/۸	۱۰/۸
	لیسانس	۱۱۲	۶۳/۶	۷۴/۴
	فوق لیسانس	۴۵	۲۵/۶	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۱	۱۱/۹	۱۱/۹
	۵ تا ۱۰ سال	۹۲	۵۲/۳	۶۴/۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۸	۲۱/۶	۸۵/۸
	۱۵ سال و بالاتر	۲۵	۱۴/۲	۱۰۰
سن	زیر ۲۵ سال	۱۲	۶/۸	۶/۸
	۲۵ تا ۳۵ سال	۷۰	۳۹/۸	۴۶/۶
	۳۵ سال و بالاتر	۹۴	۵۳/۴	۱۰۰
جنسیت	مرد	۳۹	۲۲/۲	۲۲/۲
	زن	۱۳۷	۷۷/۸	۱۰۰



شکل (۲): مقادیر آماره تی استیوننت

جدول (۲): نتایج روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی)، روایی تشخیصی، روایی همگرا و پایایی

متغیر	ابعاد	سؤالات	بارعاملی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	انطباق پذیری	q1	۰/۸۱۵	۰/۷۷۳	۰/۷۷۳	۰/۷۷۳
		q2	۰/۷۷۷			
		q3	۰/۷۸۲			
	سازگاری	q4	۰/۷۵۹	۰/۶۳۴	۰/۸۳۹	۰/۷۱۱
		q5	۰/۸۴۳			
		q6	۰/۷۸۵			
	درگیر شدن در کار	q7	۰/۹۳۵	۰/۷۹	۰/۹۱۹	۰/۸۶۸
		q8	۰/۸۶۹			
		q9	۰/۸۶۱			
	مأموریت	q10	۰/۹۵۴	۰/۷۷۶	۰/۹۱۱	۰/۸۴۶
		q11	۰/۹۵۴			
		q12	۰/۷۱۲			
مدیریت دانش	کسب دانش	q13	۰/۸۹۵	۰/۷۸۱	۰/۹۳۴	۰/۹۰۷
		q14	۰/۸۷۳			
		q15	۰/۸۷۸			
		q16	۰/۸۸۹			
	خلق دانش	q17	۰/۵۰۷	۰/۶۶۹	۰/۹۲۲	۰/۸۹۴
		q18	۰/۹			
		q19	۰/۸۵۳			
		q20	۰/۸۹۹			
		q21	۰/۸۱			
		q22	۰/۸۷			
	تبادل دانش	q23	۰/۸۲۴	۰/۶۵۹	۰/۸۵۳	۰/۷۴۴
		q24	۰/۸۴۸			
q25		۰/۷۶۲				
کاربرد دانش	q26	۰/۸۸۷	۰/۷۳۶	۰/۸۹۳	۰/۸۲۲	
	q27	۰/۸۵۵				
	q28	۰/۸۳				
رفتار خود توسعه ای	رفتار خود توسعه ای	q29	۰/۵۸۶	۰/۵۱۳	۰/۹۳۴	۰/۹۲۳
		q30	۰/۶۰۸			
		q31	۰/۷۳۴			
		q32	۰/۷۸۷			
		q33	۰/۷۹۳			
		q34	۰/۸۲			
		q35	۰/۸۳۲			
		q36	۰/۷۷۳			
		q37	۰/۸۴۷			
		q38	۰/۷۹۱			
		q39	۰/۷۷۶			
		q40	۰/۷۱۵			
		q41	۰/۷۶۵			
		q42	۰/۷۹۹			

جدول (۳): روایی واگرا

مدیریت دانش	فرهنگ سازمانی	رفتار خودتوسعه‌ای	متغیرها
		۰/۷۱۶**	رفتار خود توسعه‌ای
	۰/۶۵۳**	۰/۶۹۲**	فرهنگ سازمانی
۰/۸۷**	۰/۵۱۵**	۰/۱۱۶**	مدیریت دانش

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۳/۱۴۴	۰/۱۱۷**	H ₁ : مدیریت دانش ← رفتار خود توسعه‌ای
تأیید	۱۳/۰۷	۰/۶۰۴**	H ₂ : مدیریت دانش ← فرهنگ سازمانی
تأیید	۲۷/۱۳	۰/۷۰۶**	H ₃ : فرهنگ سازمانی ← رفتار خود توسعه‌ای

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیه چهارم

نتیجه	آزمون سوبل	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۹/۹۶۷	(۰/۶۰۴** - ۰/۷۰۶** - ۰/۴۲۶)**	H ₄ : مدیریت دانش * فرهنگ سازمانی ← رفتار خود توسعه‌ای

* و ** به ترتیب در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

دانش به پرورش استعدادها، تجارب و دانش کارکنان کمک می‌کند. بر طبق رویکرد کاوش با درونی کردن دانش‌های جدید در حوزه‌های نو منجر به بهبود قدرت تصمیم‌گیری و ارتقای خلاقیت کارکنان و در نتیجه منجر به بهبود توسعه حرفه‌ای می‌شود. مطالعات تجربی نیز حاکی از تأثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه‌ای است. موهاجان (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای در زمینه تأثیر مدیریت و به‌اشتراک‌گذاری دانش بر توسعه حرفه‌ای یک سازمان پرداخته است و بیان کرده است که در دنیای تجارت رقابتی، مدیریت دانش برای توسعه پایدار سازمان‌ها ضروری‌تر شده است. با استفاده از مدیریت دانش، سازمان‌ها می‌توانند اثربخشی خود را بهبود بخشیده و مزیت

باتوجه به نتایج آزمون فرضیه اول، مدیریت دانش بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت از عوامل مهم اثربخشی فعالیت‌های رفتار خود توسعه‌ای کارکنان، داشتن کارکنان دانش‌محور و مدیریت دانش است. مدیریت دانش پیش‌نیاز قطعی برای بهره‌وری از سازمان‌هاست، از این‌رو توجه به آن منجر به رفتار خود توسعه‌ای کارکنان می‌شود، به عبارت دیگر یک راه جدید نوآورانه برای دسترسی به اطلاعات و دانش سازمان برای رفتار خود توسعه‌ای، مدیریت دانش است. بر طبق رویکرد به‌کارگیری و توسعه، مدیریت

ارتباط بین متغیرهای مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد؛ بنابراین ابعاد فرهنگ‌سازمانی از جمله انطباق‌پذیری کارکنان و درگیر شدن در کار برای توسعه مدیریت دانش در جهت رفتارهای خود توسعه‌ای است؛ زیرا حجم کار زیاد و کمبود وقت باعث کاهش انگیزه یادگیری در بین کارکنان می‌شود، درحالی‌که مدیریت دانش به نحو خوب، نقش مهمی در کمک به اجرای یادگیری ایفا می‌کند. این یافته با یافته‌های نتایج [۴۶ و ۴۵]، همسو می‌باشد.

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش بیانگر این است که مدیریت دانش و فرهنگ‌سازمانی می‌توانند به بهبود رفتار خود توسعه‌ای کارکنان منجر شوند. مدیریت دانش منجر به افزایش فرهنگ‌سازمانی می‌شود. همچنین فرهنگ‌سازمانی می‌تواند در ارتباط بین مدیریت دانش و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای ایفا نماید.

باتوجه به تأثیر مثبت مدیریت دانش بر فرهنگ‌سازمانی و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان، برای توسعه مدیریت دانش، می‌توان از راهکارهایی چون توسعه یک چارچوب و فرایند برای شناسایی، کسب و انتشار دانش و همچنین ارائه راهبردهای دانشی لازم و استخراج مولفه‌های مهم و اساسی موفقیت مدیریت دانش بر اساس مطالعات و تحقیقات گسترده در سازمان‌ها و مراکز علمی در زمینه مدیریت دانش نام برد که می‌تواند بهبود کیفیت کار، داشتن اطلاعات به‌روز، تصمیم‌گیری بهتر، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی به صریح و توجه دانش افراد و بهبود عملکرد آنها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی موردنظر را به همراه داشته باشد؛ بنابراین می‌توان گفت استفاده از مدیریت دانش در سازمان نیازمند داشتن راهبرد مشخص است که بدون آن سازمان نمی‌تواند در بهره‌گیری از این کارکردها موفق عمل کند.

همچنین باتوجه به تأثیر مثبت فرهنگ‌سازمانی بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان، برای توسعه ابعاد فرهنگ‌سازمانی

رقابتهای کسب کنند. مدیریت دانش در فرایند تصمیم‌گیری به سازمان کمک می‌کند. این امر منجر به راندمان بالاتر از نظر خلق و تسهیم دانش، و به دنبال آن عملکرد بهتر، افزایش قابلیت‌های کارکنان جدید و تصمیم‌گیری باکیفیت بهتر و حرفه‌ای‌تر عمل کردن کارکنان می‌شود [۲۱]. این یافته با یافته‌های نتایج مطالعات [۲۹]، [۳۰]، [۳۱]، [۳۲] و [۳۳] همسو می‌باشد.

باتوجه به نتایج آزمون فرضیه دوم، مدیریت دانش بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری کارآ در راستای بهبود فرهنگ‌سازمانی عمل خواهد کرد، زیرا مدیریت دانش به‌عنوان یک فرایند با خلق و کسب، حفظ و تسهیم و به‌کارگیری سرمایه‌های فکری (سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) سازمان‌ها را در تغییر و سازگاری با فرهنگ سازمانی یاری می‌دهد. چنانچه مدیریت دانش با هوشمندی و برنامه‌ریزی، طراحی و پیاده‌گردد، می‌تواند توانایی سازمان‌ها را برای تحقق مأموریت، افزایش درگیر کردن کارکنان، سازگاری و انطباق‌پذیری کارکنان بهبود بخشد. این یافته با یافته‌های نتایج مطالعات [۳۷ و ۳۶ و ۳۴] همسو است.

باتوجه به نتایج آزمون فرضیه سوم، فرهنگ‌سازمانی بر رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در ایجاد رفتار خود توسعه‌ای کارکنان دارد، به‌نحوی که اگر فرد تمایل لازم جهت خود توسعه‌ای را داشته باشد، اما فرهنگ‌سازمانی از لحاظ سازگاری و انطباق‌پذیری، از کارکنان حمایت نکند، کارکنان قادر نخواهند بود به‌خوبی به‌سوی خود توسعه‌ای گام بردارند و در نهایت ممکن است از انجام و یا حتی ادامه آن منصرف شوند. این یافته با یافته‌های نتایج مطالعات [۴۴ و ۴۳ و ۴۲ و ۴۱ و ۴۰] همسو است.

باتوجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم، فرهنگ‌سازمانی در

سیاسگزاری IRM

بدینوسیله از کلیه مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک و متوسط صنعت لاستیک استان تهران تشکر و قدردانی می‌نماییم.

راهکارهایی چون آموزش‌های مدیریت فرهنگ‌سازمانی جهت شناخت افراد از فرهنگ سازمان به‌منظور انطباق‌پذیری آنها و همچنین الگوسازی و ایجاد نمادهای مطلوب و بررسی و تحلیل تحولات فرهنگ سازمان و ایجاد خرده‌فرهنگ‌های جدید سازمانی نظیر تشریک‌مساعی بیشتر افراد تأثیرگذار در سازمان به‌منظور رشد و تعالی سازمان، افزایش هدفمند تعاملات و روابط افراد با طراحی فضای کاری به‌گونه‌ای که موجب افزایش ارتباط افراد سازمان با یکدیگر شود، را پیشنهاد داد. چرا که فرهنگ‌سازمانی بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها و باورهای کارکنان را تشکیل می‌دهد و این ارزش‌ها بر نگرش و در نهایت رفتار آنها در محیط کار تأثیر می‌گذارد. در این صورت، با فرهنگ قوی سازمانی، کارکنان سازمان به دنبال نوآوری و خلق ایده‌های جدید رفته و دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند.

منابع

1. عبدالله، محمود؛ مهارتی، یعقوب؛ ملک زاده، غلامرضا؛ خوراکیان، علی رضا (1401). بررسی اثر فرهنگ شرکتی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط ایران و عراق با توجه به نقش واسط‌گرایی به کارآفرینی و نقش تعدیل‌گر فرهنگ ملی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، 14(1)، 85-122.
2. ابیلی، خدایار (1382). سیستم‌های توسعه منابع انسانی، مجموعه مقالات کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
3. قاسم زاده، ابوالفضل؛ مهدیون، روح‌اله؛ هدایتی خوشمهر، عزیز؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی (1397). نقش توسعه حرفه‌ای و اخلاق کار بر تعهد سازمانی و میل به ماندن کارکنان کتابداری شهر تبریز، تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، 52(3)، 81-98.
4. Bano, Y. The critical link between knowledge management and succession management at higher education institutions, 2020. doi: 10.2139/ssrn.3588158..
5. Salleh, K. and Manan, D.I.A. KM and organizational learning strategies in higher learning institution", International Journal of Education and Pedagogy, 2020. Vol. 2 No. 2, pp. 136-146.
6. Illing, J., Corbett, S., Kehoe, A., Carter, M., Hesselgreaves, H., Crampton, P., Ika, D. How Does the Education and Training of Health and Social Care Staff Transfer to Practice and Benefit Patients? A Realist Approach. Newcastle University: Durham University: University of York. 2018.
7. Fairbrother, G., Cashin, A., Rafferty, R., Symes, A., Graham, I. Evidence based clinical nursing practice in a regional Australian healthcare setting: predictors of skills and behaviours. Collegian 2016.23 (2), 191-199.
8. Farrell, M., Use of iPhones by nurses in an acute care setting to improve communication and decision-making processes: qualitative analysis of nurses' perspectives on iPhone use. JMIR mHealth and uHealth 2016. 4 (2), e43.
9. Mulcahy, M., Lowry, C., Hoban, K., Perry, L., Perspectives and experiences of nurses as facilitators within a practice development program. Collegian 2018.25 (1), 3-10.
10. Rivas, K., Murray, S., EXEMPLAR: our shared experience of implementing action learning sets

in an acute clinical nursing setting: approach taken and lessons learned. *Contemp. Nurse* 2010. 35 (2), 182–187.

11. Eddy, K., Jordan, Z., Stephenson, M. Health professionals' experience of teamwork education in acute hospital settings: a systematic review of qualitative literature. *JBIDatabase System Rev. Implement. Rep.* 2016.14 (4), 96–137.

12. Beal, J.A., Riley, J.M. Best organizational practices that foster scholarly nursing practice in Magnet® hospitals. *J. Prof. Nurs.* 2019. 35 (3), 187–194.

13. Davis, K., White, S., Stephenson, M. The influence of workplace culture on nurses' learning experiences: a systematic review of qualitative evidence. *JBIDatabase System Rev. Implement. Rep.* 2016. 14 (6), 274–346.

14. Pilvar, Negar, Badizadeh, Ali, Hosseini, Seyed Rasoul, Zaboli, Rouh . Identifying the components of organizational entrepreneurship development based on knowledge management (Case study: Qazvin University of Medical Sciences). *Health Management*, 2019; 10 (No. 3): 31-42. [Persian]

15. Koff, S., *Nursing in the European Union: Anatomy of a Profession*, vol. 1. Transaction Publishers, New Brunswick, NJ. 2016.

16. Hughes, E. Nurses' perceptions of continuing professional development. *Nurs. Stand.* 2005, 19 (43), 41–49. <https://doi.org/10.7748/ns2005.07.19.43.41.c3904>.

17. Hafman, J And Et Al. 2005. Social Capital, Knowledge Management And Sustained Performance. *Journal Of Knowledge Management*, 9.(3), 170-182.

18. Tanin, k. and Peng, ch. 2007. Impact Of Cultural Barriers On Knowledge Management Implementation: Evidence From Thailand. *Journal Of American Academy Of Business*, Cambridge. 11.(1); ABI / Inform Global

19. Lai, M.F. And Lee, G.G. 2007. Relationships Of Organizational Culture Toward Knowledge Activities, *Business Process Management Journal*, 13.(2), 306 – 322

20. نامی، بهرام (1398). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توسعه حرفه ای کارکنان با نقش واسطه ای قابلیت های کارآفرینی (مطالعه موردی: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل)، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی گرایش کارآفرینی، موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی

21. Mohajan, H. K. (2017). The Roles of Knowledge Management for the Development of Organizations, *Journal of Scientific Achievements*, 2(2), 1-27

22. Sammour, G. N.; Schreurs, J.; Vanhoof, K. (2008). Knowledge Management and eLearning in Professional Development, *The Open Knowledge Society. A Computer Science and Information Systems Manifesto* , 178-183

23. Zhao, J. (2011). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development, 26(2), 168-175

24. Yeh, Y. Y. and Huang, L. (2011). Knowledge management in blended learning: Effects on professional development in creativity instruction, *Computers & Education*, 56(1), 146-156

25. Abubakar, A. M.; Maher, H. F.; Alatailat, A.; Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance, *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114

26. Lees, A., Meyer, E., Theoretically speaking: use of a communities of practice framework to describe and evaluate interprofessional education. *J. Interprofessional Care* 2011. 25 (2), 84–90.

27. Ribiere, V.M. and Sitar, A.S. (2003). Critical Role of Leadership in Nurturing a Knowledge- supporting Culture, *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 1 No.1.

28. قوچانی، فرخ؛ بدری زاده، مریم (1390). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار سیستم های اطلاعاتی، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی 27، 81-95

29. Bano, Y. "The critical link between knowledge management and succession management at higher education institutions", 2020. doi: 10.2139/ssrn.3588158..

30. Adhikari, D.R. "KM in academic institutions", *International Journal of Educational Management*, 2010. Vol. 24 No. 2, pp. 94-104, doi: 10.1108/09513541011020918.
31. Salleh, K. and Manan, D.I.A. "KM and organizational learning strategies in higher learning institution", *International Journal of Education and Pedagogy*, 2020. Vol. 2 No. 2, pp. 136-146.
32. Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U.F. and Hussain, S. "From KM to organizational performance", *Journal of Enterprise Information Management*, 2019. Vol. 32 No. 1, pp. 36-59, doi: 10.1108/JEIM-04-2018-0083.
33. Illing, J., Corbett, S., Kehoe, A., Carter, M., Hesselgreaves, H., Crampton, P., Ikah, D. *How Does the Education and Training of Health and Social Care Staff Transfer to Practice and Benefit Patients? A Realist Approach*. Newcastle University: Durham University: University of York. 2018.
34. Fairbrother, G., Cashin, A., Rafferty, R., Symes, A., Graham, I. Evidence based clinical nursing practice in a regional Australian healthcare setting: predictors of skills and behaviours. *Collegian* 2016.23 (2), 191-199.
35. Farrell, M., Use of iPhones by nurses in an acute care setting to improve communication and decision-making processes: qualitative analysis of nurses' perspectives on iPhone use. *JMIR mHealth and uHealth* 2016. 4 (2), e43.
36. Mulcahy, M., Lowry, C., Hoban, K., Perry, L., Perspectives and experiences of nurses as facilitators within a practice development program. *Collegian* 2018.25 (1), 3-10.
37. Rivas, K., Murray, S., EXEMPLAR: our shared experience of implementing action learning sets in an acute clinical nursing setting: approach taken and lessons learned. *Contemp. Nurse* 2010. 35 (2), 182-187.
38. Lees, A., Meyer, E., Theoretically speaking: use of a communities of practice framework to describe and evaluate interprofessional education. *J. Interprofessional Care* 2011. 25 (2), 84-90.
39. Beal, J.A., Riley, J.M. Best organizational practices that foster scholarly nursing practice in Magnet® hospitals. *J. Prof. Nurs.* 2019. 35 (3), 187-194.
40. Davis, K., White, S., Stephenson, M. The influence of workplace culture on nurses' learning experiences: a systematic review of qualitative evidence. *JBI Database System Rev. Implement. Rep.* 2016. 14 (6), 274-346.
41. Eddy, K., Jordan, Z., Stephenson, M. Health professionals' experience of teamwork education in acute hospital settings: a systematic review of qualitative literature. *JBI Database System Rev. Implement. Rep.* 2016.14 (4), 96-137.
42. Govranos, M., Newton, J.M., Exploring ward nurses' perceptions of continuing education in clinical settings. *Nurse Educ.* 2014. Today 34 (4), 655-660.
43. Haywood, H., Pain, H., Ryan, S., Adams, J. Engagement with continuing professional development: development of a service model. *J. Allied Health* 2012. 41 (2), 83-89.
44. Sandahl, C., Gustafsson, H., Wallin, C.J., Meurling, L., Øvretveit, J., Brommels, M., Hansson, J., Simulation team training for improved teamwork in an intensive care unit. *Int. J. Health Care Qual. Assur.* 2013. 26 (2), 174-188.
45. Williams, C. Understanding the essential elements of work-based learning and its relevance to everyday clinical practice. *J. Nurs. Manag.* 2010. 18 (6), 624-632.
46. Williams, B., Perillo, S., Brown, T. What are the factors of organisational culture in health care settings that act as barriers to the implementation of evidence-based practice? A scoping review. *Nurse Educ. Today* 2015. 35 (2), e34-e41.

IRM