

تحلیل نقش تعدیلگری گشودگی به تغییرات در اثرگذاری انگیزه مدیریت دانش و یادگیری مستمر بر تمایل کارکنان به مدیریت دانش (مورد مطالعه کارکنان دورکاری شرکت‌های صادراتی پوشاک استان تهران)

رضا سپهوند^{۱*}، معصومه مومنی مفرد^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۹

چکیده

بحران ناشی از ویروس کرونا و پیامدهای بی‌شمار آن منجر به افزایش فعالیت‌های دورکاری کارکنان شده است. در چنین فضایی مدیریت دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای بهبود کیفیت فعالیت‌های دورکاری مطرح می‌باشد. بر این اساس بررسی پیشایندهای اثرگذار بر افزایش رغبت کارکنان به مدیریت دانش می‌تواند در این زمینه کارساز باشد. هدف از انجام این مطالعه، بررسی اثر انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری مستمر بر رغبت کارکنان مجازی به مدیریت دانش در بحران کرونا با تأکید بر نقش تعدیلگر گشودگی به تغییرات بوده است. مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت‌های صادراتی پوشاک استان تهران که در ۶ ماه گذشته تجربه دورکاری را داشته‌اند، تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کمک فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه‌ی این مطالعه تعیین گردیدند. داده‌های موردنیاز در این مطالعه با استفاده از پرسشنامه بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار smart-pls انجام گرفت. نتایج حاصله نشان داد که انگیزه مدیریت برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش اثرگذار است اما نقش تعدیلگر گشودگی به تغییرات در تأثیر یادگیری پیوسته و انگیزه برای مدیریت دانش بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش تأیید نشد.

واژه‌های کلیدی: انگیزه برای مدیریت دانش؛ یادگیری پیوسته؛ رغبت کارکنان به مدیریت دانش؛ گشودگی به

تغییرات

طبقه‌بندی JEL: M54, M16, M15

^۱ استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، لرستان، ایران.

^۲ دانشجوی دکترا مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، لرستان، ایران. (نویسنده مسئول: Momeni.ma@fc.lu.ac.ir)

مقدمه

از اواخر دسامبر سال ۲۰۱۹، در شهر ووهان چین، بحران جدیدی ناشی گسترش از ویروس کووید ۱۹ ایجاد شده و تاکنون نیز در سراسر جهان در حال گسترش است (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). به علت توصیه‌های پزشکی در راستای اجرای اثربخش طرح فاصله‌گذاری اجتماعی، طرح‌های ویژه‌ای به منظور دورکاری کارکنان طراحی و اجرا گردید. بر این اساس بسیاری از کارکنان فعالیت‌های روزانه سازمانی خود را از منزل و با کمک ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات انجام می‌دهند که البته محدودیت‌هایی را برایشان به همراه دارد. یکی از مهم‌ترین مفاهیمی که می‌تواند به بهبود اثربخشی فعالیت‌های کارکنان در زمان دورکاری کمک نماید، بهره‌گیری از مدیریت دانش است (شجاهت^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۴۶؛ گونجال^۳ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۳). با شکل‌گیری نگرش همه‌جانبه مباحث مدیریت دانش در سطح جهان، پژوهشگران اقدام به بررسی این مفهوم و نقش تعیین‌کننده عوامل اثرگذار بر آن نمودند (ریگی و بیلیدوآو^۴، ۲۰۰۷: ۱۲). اما متأسفانه، گزارش‌های ارائه‌شده نشان از عدم موفقیت ابتکار عمل مدیریت دانش در سطوح مختلف سازمانی داشته است (آتاپاتو و جایاکودی^۵، ۲۰۱۴: ۳۰۷). به نحوی که سازمان‌های استفاده‌کننده از فرایندهای مدیریت دانش، نتوانسته‌اند درک درستی از فعالیت‌های مدیریت دانش را در کارکنان خود ایجاد نمایند (آجامل، هلو و ککاله^۶، ۲۰۱۰: ۱۵۹). عدم موفقیت در خصوص بکارگیری مدیریت دانش موجب برانگیخته‌شدن پژوهشگران به منظور واکاوی عواملی شده است که در موفقیت مدیریت دانش نقش بسزایی ایفا می‌کنند (آتاپاتو و جایاکودی^۷، ۲۰۱۴: ۳۰۷). پژوهشگران پیشنهاد نمودند که رغبت کارکنان به مدیریت دانش (آنان تاتمولو و کانانگو^۸، ۲۰۰۶: ۲۸)، و صحت سیستم‌های مدیریت دانش (جنکس و آلفام^۹، ۲۰۰۶: ۵۹)، با احتمال بسیار زیادی نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت مدیریت دانش ایفا می‌نمایند. رغبت کارکنان نسبت به مدیریت دانش به انگیزه آن‌ها در درگیرشدن جهت خلق، تسهیم و ابزارهای مدیریت دانش باز می‌گردد که توان بالایی در اثرگذاری بر عملکرد سازمانی برخوردار است (آتاپاتو و جایاکودی^{۱۰}، ۲۰۱۴: ۳۰۸). همچنین صحت سیستم‌های مدیریت دانش به کارایی فنی، تداوم رویه کاری و پایایی سیستم‌های مدیریت دانش در راستای تسهیل جمع‌آوری، طبقه‌بندی و ذخیره و پخش اطلاعات باز می‌گردد که حمایت‌های فراوانی از فرایندهای مدیریت دانش به عمل می‌آورد (جنکس و آلفام^{۱۱}، ۲۰۰۶: ۶۲). در این مطالعه رغبت کارکنان به عنوان یک شاخص کلیدی و اثرگذار در موفقیت مدیریت دانش در نظر گرفته شده است. مسئله اصلی این مطالعه ضعف رغبت کارکنان به مدیریت

1 . Li
2 . Shujahat
3 . Gunjal
4 . Rigby and Bilodeau
5 . Atapattu and Jayakody
6 . Ajmal, Helo and Kekale

7 . Atapattu and Jayakody
8 . Anantatmula and Kanungo
9 . Jennex and Olfman
10 . Atapattu and Jayakody
11 . Jennex and Olfman

دانش است که از طریق شناسایی و بررسی نقش عوامل موثر بر آن می‌توان تا حدی این مسئله را کاهش داد. پژوهشی که در میان ۲۰۰ سازمان دانش‌بنیان انجام گرفته، دو دسته از رویه‌های سازمانی موثر بر موفقیت فرایندهای مدیریت دانش (شامل؛ یادگیری مستمر و انگیزه برای مدیریت دانش) را آشکار نموده است (آنان تاتمولو و کانانگو^۱، ۲۰۰۶: ۳۱)، که در این مطالعه به‌عنوان رویه‌های سازمانی اثرگذار بر رغبت کارکنان به درگیری در فرایندهای مدیریت دانش لحاظ شده است.

برخلاف پژوهش‌های گذشته در خصوص مدیریت دانش، بررسی انجام‌گرفته توسط کینگ^۲ (۲۰۰۸)، نشان داد که رابطه مستقیم میان رویه‌های سازمانی و موفقیت مدیریت دانش به‌روشنی مشخص نگردیده است (دونیت و گوآدامیلاس^۳، ۲۰۱۰: ۸۶). این نتایج نشان می‌دهد که عواملی وجود دارند که توان بالایی در اثرگذاری بر رابطه‌ی میان رویه‌های سازمانی (یادگیری مستمر، انگیزه برای مدیریت دانش) و رغبت کارکنان برای درگیری در فعالیت‌های مدیریت دانش دارد. به نقل از آتاپاتو و جایاکودی^۴ (۲۰۱۴)، فرهنگ (دونیت و گوآدامیلاس^۵، ۲۰۱۰: ۸۷)، به‌مثابه ارزش‌های فردی (بگلی و بوید^۶، ۲۰۰۳: ۲۸)، به‌عنوان یکی از عوامل بسیار اثرگذار در این رابطه شناسایی گردیده است. ارزش‌های فردی تأثیرات شگرفی در فرایند مدیریت دانش دارند که در پژوهش‌های صورت‌گرفته به‌اثبات رسیده است (سوسمان و سیگال^۷، ۲۰۰۳: ۵۳). علیرغم این اهمیت، رابطه ذکرشده در پژوهش‌های قبلی موردتوجه قرار نگرفته است، بخصوص در داخل کشور که مطالعه‌ای در این خصوص انجام نشده است. با این تفاسیر تمرکز مطالعه حاضر به بررسی نقش تعدیل‌کننده گشودگی به تغییرات کارکنان دانشی در رابطه میان رویه‌های سازمانی و رغبت کارکنان به درگیری در فعالیت‌های مدیریت دانش به‌عنوان شاخص اساسی در موفقیت فرایندهای مدیریت دانش معطوف نموده است.

بدین‌منظور تلاش در راستای بررسی و تحلیل عواملی که بتواند منجر به رغبت کارکنان در استفاده از مدیریت دانش شود، می‌تواند بر بهبود کیفیت فرایندهای کاری در بحران ایجادشده بیافزاید (فراریس^۸ و همکاران، ۲۰۱۹: ۵۶). بر این اساس مطالعه حاضر اهدافی را تعیین نموده است. ابتدا بررسی اثرگذاری انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش بررسی می‌شود. در گام بعد نقش تعدیلگر گشودگی به تغییرات در اثرگذاری انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش ارزیابی می‌گردد.

¹ . Anantatmula and Kanungo

² . King

³ . Donate and Guadamillas

⁴ . Atapattu and Jayakody

⁵ . Donate and Guadamillas

⁶ . Begley and Boyd

⁷ . Sussman and Siegal

⁸ . Ferraris

بر این اساس این مطالعه در پی یافتن پاسخی مناسب برای این سوال است که گشودگی به تغییرات چگونه می‌تواند اثرگذاری انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته را بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش تعدیل نماید؟

توسعه فرضیه

انگیزه‌ها برای مدیریت دانش به سیستم‌های پاداش بیرونی در راستای افزایش خلق و تسهیم دانش در میان کارکنان که به روشنی ایجاد و از قبل برنامه‌ریزی شده باز می‌گردد (آولوی و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۲۲۴۰؛ راغب، ۱۳۹۹: ۵۸). پژوهش‌های فراوانی نشان داده‌اند که نیاز به ایجاد سیستم‌های انگیزشی کارا منجر به بهبود مشارکت کارکنان به خلق و تسهیم دانش می‌گردد (بریلید و هارمان^۲، ۲۰۰۰: ۲۷؛ حسنعلی^۳، ۲۰۰۲: ۲۶؛ اسکیرمی^۴، ۲۰۰۱: ۳۸). نقش انگیزه در زمینه مدیریت دانش را می‌توان در دو کلمه خلاصه نمود؛ فشار روبه‌جلو و بیرون کشیدن. ابتدا باید بیان نمود که انگیزه‌های فشار روبه‌جلو در مدیریت دانش می‌تواند در درگیری کارکنان در مدیریت دانش موثر باشد (بهلولی و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۴)، زیرا می‌تواند تکمیل‌کننده بخشی از ارزیابی عملکرد کارکنان و ابزاری مناسب جهت ایجاد یه سیستم مناسب پاداش با توجه به میزان درگیری و رغبت کارکنان در فعالیت‌های مدیریت دانش باشد (بریلید و هارمان^۵، ۲۰۰۰: ۲۹)، عملکرد انگیزه‌های بیرون‌آورنده نیز موجب برانگیخته‌شدن کارکنان در استفاده از دانش به‌منظور ایجاد الگویی جهت بهبود و توسعه ایده‌هایشان گردد (آتاپاتو و جایاکودی^۶، ۲۰۱۴: ۳۱۰). بنابراین باید بیان نمود که انگیزه‌های کارکنان تاثیرات فراوانی بر میزان رغبت کارکنان به مشارکت در مدیریت دانش می‌گردد.

فرضیه ۱: افزایش در انگیزه برای مدیریت دانش، افزایش رغبت کارکنان برای مدیریت دانش را به‌همراه دارد. در معنای ساده، یادگیری به‌معنای تجمیع، انعکاس آن و استفاده از نگرش‌های پیچیده، دانش و مهارت که توسط افراد یا گروه‌ها در راستای بهبود مهارت‌ها و توانایی‌ها و انطباق بهتر با محیط در حال تغییر تعریف می‌گردد (هابر^۷، ۱۹۹۱: ۹۱). به منظور استمرار یادگیری در سازمان‌ها نیاز است تا کارکنان مشارکت فعالانه‌ای در امر کسب و توزیع دانش در جهت توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های خود داشته باشند (بهبودی و سهرابی، ۱۳۹۹: ۶۳). یادگیری مستمر فرایندی دورانی شامل مجموعه‌ای از آموزش، توسعه و یادگیری می‌باشد (صالح و گه^۸، ۲۰۰۲: ۴۶۰). در این راستا پژوهش‌های فراوانی نقش پراهمیت یادگیری مستمر بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش را موردبررسی و تایید قرار داده‌اند (آتاپاتو و جایاکودی^۹، ۲۰۱۴: ۳۱۱). به‌عنوان نمونه صالح و گه

¹ . Aulawi et al

² . Brelade and Harman

³ . Hasanali

⁴ . Skyrme

⁵ . Brelade and Harman

⁶ . Atapattu and Jayakody

⁷ . Huber

⁸ . Salleh and Goh

⁹ . Atapattu and Jayakody

(۲۰۰۲)، نشان دادند؛ شرکتی که می‌خواهد به سازمانی دانش‌محور تبدیل گردد، چاره‌ای جز شروع به ایجاد یک فرهنگ یادگیری در میان کارکنان خود نخواهد داشت، همچنین آولاوی و همکاران (۲۰۰۹)، در بررسی‌ای که در میان سازمان‌های دانش‌بنیان انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که وجود یک فرهنگ یادگیری مستمر در سازمان منجر به بهبود انگیزه و رغبت کارکنان بر درگیری در فعالیت‌های مدیریت دانش داشته و در نهایت منتهی به عملکرد مطلوب سازمان می‌گردد (الی احبابی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۷۵). بنابراین رویه یادگیری مستمر در سازمان‌ها منجر به بهبود رغبت کارکنان نسبت به مدیریت دانش خواهد گردید.

فرضیه ۲: افزایش در یادگیری مستمر، افزایش رغبت کارکنان برای مدیریت دانش را به همراه دارد. گشودگی به تغییرات^۲ شامل خصوصیات نظیر گرایش به خلاقیت و نوآوری که منجر به ایجاد نظرات و ایده‌های نو و ابتکاری گردیده، شده (سرمدی و عفتی، ۱۳۹۹: ۲۳) و در نهایت موجب بهبود عملکرد فردی می‌گردد را شامل می‌شود (مولمن و همکاران^۳، ۲۰۰۴: ۵۲۳). افراد با چنین خصوصیات به راحتی می‌توانند خود را با وضعیت‌های جدید تطبیق دهند و به دنبال راه‌های جدیدی برای حل مسائل سازمانی برآیند (لی پین^۴، ۲۰۰۳: ۳۵). نیومن و رایت (۱۹۹۹)، کشف نمودند که گشودگی نسبت به یادگیری جدید منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، در نتیجه می‌تون پیشنهاد داد که افراد با گشودگی بالا خواهند توانست قدرت فراوانی را در ارتباط میان یادگیری‌های مستمر در سازمان و رغبت به درگیری در مدیریت دانش ایفا نمایند (آتاپاتو و جایاکودی^۵، ۲۰۱۴: ۳۱۳). همچنین افرادی که ارزش گشودگی را در خود به همراه داند، به‌طور طبیعی انگیزه بالایی در مشارکت با دیگران و برقراری ارتباطات باز با همکاران خود در سازمان دارند (وندن‌برق و همکاران^۶، ۲۰۰۸: ۴۴۶). در نهایت گشودگی موجب می‌شود تا کارکنان در خصوص نیازهایی همچون اندیشیدن با یکدیگر، تحقیق بررسی و همچنین احساسات ناشی از روابط با دیگران اطمینان یابند (سوسا و کوئل‌هو^۷، ۲۰۱۱: ۱۰۳۲؛ طباطبایی و موسوی نیک، ۱۳۹۹: ۳۶).

فرضیه ۳: افزایش سطح گشودگی به تغییرات، افزایش تاثیر انگیزه‌ها برای مدیریت دانش بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش را به همراه دارد.

فرضیه ۴: افزایش سطح گشودگی به تغییرات، افزایش تاثیر یادگیری مستمر بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش را به همراه دارد.

بر این اساس مدل مفهومی موردبررسی در این مطالعه به شرح شکل ۱ است.

¹ . Al Ahabbi

² . Openness to changes

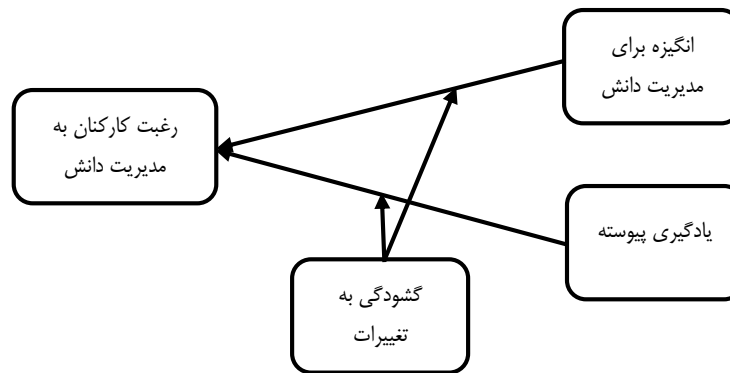
³ . Molleman et al

⁴ . Le Pine

⁵ . Atapattu and Jayakody

⁶ . Vandenberghe et al

⁷ . Sousa and Coelho



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، منبع (آتاپاتو و جایاکودی^۱، ۲۰۱۴)

روش‌شناسی

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی است. از دیدگاه نحوه جمع‌آوری داده‌ها نیز، این بررسی در حوزه تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی و علی قرار دارد.

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت‌های صادراتی پوشاک استان تهران که در ۶ ماه گذشته (دی ماه ۱۳۹۸ تا خرداد ماه ۱۳۹۹) تجربه دورکاری را داشته‌اند، تشکیل دادند. بررسی‌های صورت‌گرفته منجر به شناسایی ۵۸۵ نفر به عنوان جامعه آماری شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کمک فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه‌ی این مطالعه تعیین گردیدند.

متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر از طریق نظرخواهی با استفاده از پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفته‌اند. جهت سنجش رغبت کارکنان به مدیریت دانش از پرسشنامه دونات و گوادامیلاس (۲۰۱۰) و کولکاری و همکاران (۲۰۰۷) با ۷ گویه؛ انگیزه برای مدیریت دانش از پرسشنامه جانز و پراسارپانیش (۲۰۰۳) با ۶ گویه؛ یادگیری پیوسته از پرسشنامه جانز و پراسارپانیش (۲۰۰۳) با ۶ گویه و گشودگی نسبت به تغییرات از پرسشنامه دونات و گوادامیلاس (۲۰۱۰) با ۴ گویه بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. همچنین روایی صوری این پرسشنامه‌ها با نظر اساتید و صاحب‌نظران متخصص در این حوزه و روایی محتوای آن با شاخص روایی محتوای نسبی با تکیه بر نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش و پایایی یا اعتبار آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ تایید شده است. نتیجه حاصل شده به شرح جدول ۱ است.

^۱ . Atapattu and Jayakody

جدول ۱. روایی و پایایی پرسشنامه

متغیر	CVR	Cronbach's alpha
انگیزه برای مدیریت دانش	.۸۱	.۸۲۴
یادگیری پیوسته	.۸۶	.۸۹۹
رغبت کارکنان به مدیریت دانش	.۸۸	.۹۶۸
گشودگی به تغییرات	.۷۹	.۷۸۵

همانطور که در جدول ۱ نمایان است، با توجه به اینکه مقادیر روایی محتوای نسبی بر مبنای نظرات ۱۰ نفر از خبرگان بیشتر از ۰/۶۲ و همچنین میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ حاصل شده است، می‌توان بیان داشت که روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش موردتایید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت-پی‌ال‌اس^۱ بررسی شد.

نتایج

مشارکت‌کنندگان در این مطالعه بر اساس شاخص‌های سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری ارزیابی شدند که نتیجه حاصله به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲. آمار جمعیت شناختی

متغیر	طیف	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۰	۱۷/۳
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۷	۴۵/۵
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۵۰	۲۱/۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۸	۱۶/۱
جنسیت	مرد	۱۶۴	۶۹/۷
	زن	۷۱	۳۰/۳
تحصیلات	لیسانس و کمتر	۴۵	۱۹/۲
	فوق لیسانس	۱۶۷	۷۱
	دکتری	۲۳	۹/۸
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۸۹	۳۷/۸
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۱۲	۴۷/۶
	بیشتر از ۲۱ سال	۳۴	۱۴/۶

^۱ . Smart-Pls

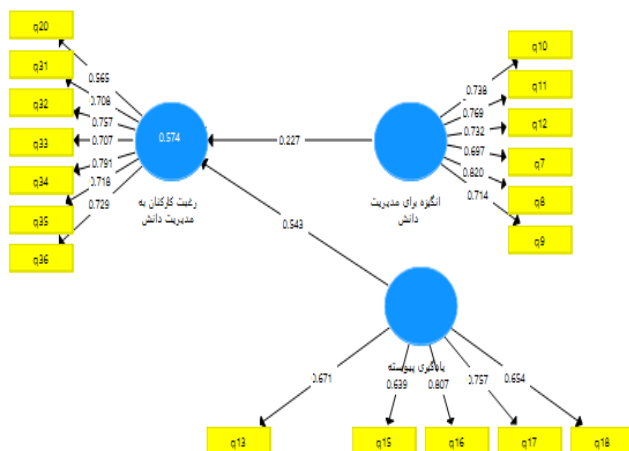
نتایج حاصل از آمارهای توصیفی متغیرهای مطالعه بر اساس شاخص مرکزی و پراکنندگی به شرح جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
انگیزه برای مدیریت دانش	۱	۶/۹	۵/۸۶۵	۰/۸۷۹
یادگیری پیوسته	۱/۳	۷	۳/۵۶۴	۱/۰۲۳
رغبت کارکنان به مدیریت دانش	۱/۵	۷	۵/۲۶۵	۰/۹۸۷
گشودگی به تغییرات	۱	۶/۵	۳/۶۳۰	۱/۲۶۵

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، کارکنان با میانگین ۵/۸۶۵ از انگیزه مطلوبی برای مدیریت دانش برخوردارند. علت استفاده از طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت تنوع بیشتر پایخ‌ها و همچنین رفع نقص گرایش به انتخاب گزینه متوسط در طیف ۵ گزینه‌ای بوده است. همچنین نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد که کارکنان رغبت و تمایل بالایی به استفاده از مدیریت دانش در فعالیتهای سازمانی خود دارند. علاوه بر این نتیجه حاصل شده نشان می‌دهد که یادگیری پیوسته با میانگین ۳/۵۶۴ از شدت مناسبی در میان کارکنان برخوردار نیست.

پیش از بررسی و گزارش شاخص‌های برازش مدل پژوهش، بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه‌ی با استفاده از خروجی ضرایب مسیر مورد ارزیابی قرار گرفت که بررسی اولیه نشان داد، گویه ۱۴ از متغیر یادگیری پیوسته به علت بار عاملی پایین (کمتر از ۰/۴) که اثرات معکوسی بر شاخص روایی همگرا بر جای می‌گذارد از مدل برازش پژوهش حذف و مدل ضرایب مسیر نهایی با حذف گویه مذکور به شرح شکل ۱ حاصل گردید.



شکل ۱. مدل ضرایب مسیر پژوهش

پس از اطمینان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های برازش مدل بررسی و نتیجه حاصله در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

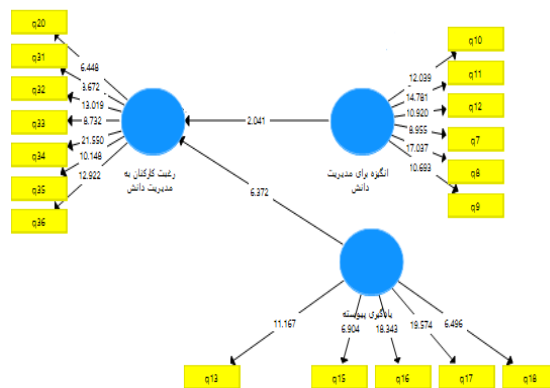
متغیر	AVE	CR	VIF	R ²	F ²	Q ²
انگیزه برای مدیریت دانش	.۵۹۹	.۷۹۹	۲/۳۶۹	-	.۲۱۲	.۲۷۸
یادگیری مستمر	.۶۸۹	.۸۶۹	۱/۷۵۴	-	.۲۳۸	.۳۹۹
رغبت کارکنان به مدیریت دانش	.۷۴۵	.۹۰۲	۳/۶۹۰	.۵۷۴	-	.۴۷۸

همانگونه که در جدول ۴ نمایان است، مقدار روایی همگرا برای هر یک از متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵، حاصل شده که نشان از مقدار مطلوب آن دارد. یعنی همبستگی گویه‌های هر متغیر در سطح مناسبی قرار دارد. همچنین مقدار پایایی مرکب برای متغیرها بیشتر از ۰/۷، به دست آمده که مطلوب بودن آن را تایید می‌کند. این نتیجه نشان داد که همبستگی درونی سازه‌های این مطالعه در وضعیت مناسبی قرار دارد. با توجه به اینکه مقدار شاخص VIF برای هر یک از متغیرها در بازه ۰/۲ تا ۱۰ قرار دارد می‌توان بیان کرد که هم‌خطی در میان متغیرها مشاهده نمی‌شود. مقدار ضریب تعیین مدل نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل این مطالعه به خوبی توانسته‌اند درصد قابل توجهی از تغییرات متغیرهای وابسته را تبیین نمایند. علاوه بر این شاخص Q² نشان می‌دهد که مدل پژوهش از قدرت پیش‌بینی مطلوبی برخوردار است.

در این مطالعه جهت سنجش برازش کلی مدل از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است. شاخص (GOF) نشان دهنده این است که تا چه حد متغیرهای مشاهده‌پذیر ماتریس کوواریانس در مدل خاص به خوبی پیاده شده‌اند (هیر و همکاران، ۲۰۰۶). در این مطالعه مقدار GOF برابر با ۰/۳۵ حاصل گردید که نشان از برازش بالایی مدل معادلات ساختاری دارد.

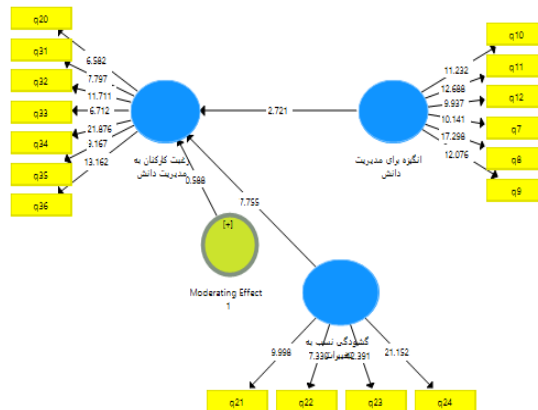
$$GOF = \sqrt{\text{Communality}} \times \overline{R^2} = 0/35$$

بررسی فرضیه‌های پژوهش با استناد به مقادیر ضرایب مسیر و آماره تی انجام گرفته است. ابتدا سه فرضیه مستقیم این مطالعه مورد ارزیابی قرار گرفته و سپس نتیجه حاصل از ارزیابی نقش متغیرهای تعدیلگر پژوهش ارائه شده است.

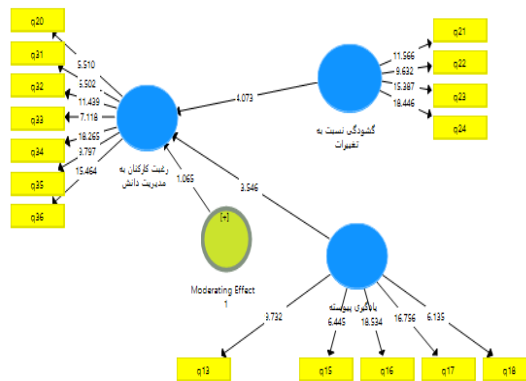


شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه‌های مستقیم

همانطو که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تاثیر معنادار انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش تایید گردید. پس از بررسی مسیرهای مستقیم، در این بخش به ارزیابی نقش متغیر تعدیلگر در مدل پژوهش پرداخته شده که نتایج مدل‌های ساختاری آن به شرح شکل‌های ۳ و ۴ است.



شکل ۳. مدل ساختاری نقش تعدیلگر گشودگی به تغییرات در انگیزه برای مدیریت دانش



شکل ۴. مدل ساختاری نقش تعدیلگر گشودگی به تغییرات در یادگیری مستمر

همانطور که در شکل‌های ۳ و ۴ مشاهده می‌شود، نقش تعدیلگر گشودگی نسبت به تغییرات در ارتباط با اثرگذاری انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری پیوسته بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش تأیید نگردید.

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی اثرگذاری انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری مستمر به دو شکل مستقیم و به همراه متغیر تعدیلگر گشودگی به تغییرات بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش بوده است. نتیجه کلی به دست

آمده از این پژوهش استدلال می‌کند که کمبود رغبت کارکنان به مدیریت دانش می‌تواند مرتبط با انگیزه برای مدیریت دانش و یادگیری مستمر باشد.

بررسی اثرگذاری مستقیم انگیزه برای مدیریت دانش بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش نشان از تایید رابطه موردنظر داشته است. وجود انگیزه‌های درونی و بیرونی نسبت به مدیریت دانش موجب شکل‌گیری تلاش‌های مضاعف نسبت به برنامه‌ریزی در خصوص فراهم‌آوردن امکانات و شرایط لازم جهت بهبود فرایندهای مدیریت دانش می‌شود که در نهایت باعث افزایش انگیزه و رغبت کارکنان به مدیریت دانش خواهد شد. نتیجه حاصل از این مطالعه با نتایج حاصل از مطالعات صورت‌گرفته توسط (بریلید و هارمان، ۲۰۰۰؛ حسنعلی، ۲۰۰۲؛ اسکیرمی، ۲۰۰۱) مطابقت دارد. در این ارتباط، گشودگی کارکنان نسبت به تغییرات نتوانست موجب اثرگذاری بر رابطه موجود گردد. نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد، زمانی که انگیزه مدیر در یک سازمان نسبت به شکل‌گیری اثربخش مدیریت دانش بالا باشد، وجود ساختارهای غیرمنعطف سبب می‌گردد تا شبکه‌های ارتباطی مناسبی میان کارکنان و مدیران در سازمان شکل نگیرد و در نهایت این اثرگذاری معنادار نشود. به همین دلیل این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعات تجربی صورت‌گرفته توسط (آتاپاتو و جایاکودی، ۲۰۱۴؛ وندن‌برق و همکاران، ۲۰۰۸؛ سوسا و کوئل‌هو، ۲۰۱۱) مطابقت ندارد.

در سویی دیگر، اثرگذاری معنادار یادگیری مستمر بر رغبت کارکنان به مدیریت دانش موردتایید واقع گردید. هنگامی که در شبکه‌های ارتباطی به درستی در سازمان ایجاد و تقویت گردد، کارکنان به سهولت می‌توانند نسبت به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش روز در میان همکاران خود اقدام نمایند. با شکل‌گیری و ترویج این کار که اثرات آن در عملکرد روزانه کارکنان منعکس می‌گردد، افراد را ترغیب به توجه و کاربرد فرایندهای مدیریت دانش در سازمان می‌گردد که این خود نیرویی انگیزاننده در جهت بهبود انگیزه و رغبت کارکنان به مدیریت دانش می‌باشد. نتیجه حاصل از انجام این بررسی با نتایج حاصل از مطالعات انجام‌گرفته توسط (آتاپاتو و جایاکودی، ۲۰۱۴؛ وندن‌برق و همکاران، ۲۰۰۸؛ سوسا و کوئل‌هو، ۲۰۱۱) مطابقت ندارد.

علاوه بر بررسی مسیر مستقیم، اثرگذاری یادگیری مستمر بر رغبت کارکنان با نقش تعدیلگر گشودگی کارکنان به تغییرات بررسی گردیده است. نتیجه حاصل شده نشان از عدم‌تایید این فرضیه داشته است. هرچند انتظار می‌رود تا گشودگی کارکنان به تغییرات بتواند موجب تقویت یادگیری در سازمان شود، اما این مسئله اثبات نگردید که علت این امر را می‌توان به شکل‌گیری نامناسب راه‌های ارتباطی میان کارکنان در سازمان موردبررسی دانست، زیرا در این قبیل سازمان‌ها افراد کمتر با یکدیگر ارتباط برقرار می‌نمایند و بیشتر زمان خود را صرف فعالیت‌های کاری خود می‌کنند. بر این اساس نتیجه حاصل از این بررسی با نتیجه حاصل از مطالعات انجام‌گرفته توسط (مولمن و همکاران، ۲۰۰۴؛ لی‌پاین، ۲۰۰۳؛ نیومن و رایت، ۱۹۹۹) مطابقت ندارد.

با استناد به نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها، پیشنهاد می‌گردد تا با تشکیل و گسترش حلقه‌ها و شبکه‌های ارتباطی، مزایای حاصل از استقرار مدیریت دانش آشکار گردد تا بدین طریق کارکنان رغبت و میل بیشتری نسبت به فرایندهای مدیریت دانش از خود نشان دهند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود تا برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مجازی به منظور استمرار یادگیری کارکنان در خصوص فرایندهای مدیریت دانش در دستور کار مدیران و سیاست‌گذاران ادارات قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها با اعمال سیاست‌هایی در سیستم‌های حقوق و دستمزد خود بتوانند انگیزه‌ای مضاعف در کارکنان به منظور استفاده از مدیریت دانش ایجاد نمایند. مهم‌ترین محدودیت‌های این مطالعه عدم دسترسی به کارکنانی بوده که فعالیت‌های دورکاری را تجربه نموده‌اند. علاوه بر این شیوع ویروس کرونا محدودیت‌هایی را در مسیر جمع‌آوری داده‌ها به همراه آورد. علاوه بر این عدم دسترسی به منابع مطالعاتی در ارتباط با برخی از متغیرهای این مطالعه بخصوص گشودگی به تغییرات محدودیت دیگر پژوهش بوده است.

در مجموع به پژوهشگران جهت انجام مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد تا عوامل موثر بر یادگیری پیوسته و انگیزه برای مدیریت دانش را شناسایی نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا مدل مدیریت دانش در فضای شیوع بیماری کرونا طراحی و تدوین گردد. به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد تا نقش تعدیلگری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان را در مدل پژوهش حاضر مورد ارزیابی قرار دهند.

منابع

بهبودی، اصغر و شهلا سهرابی، ۱۳۹۹، همراستایی استراتژی‌های کسب و کار با استراتژی‌های مدیریت دانش، **فصلنامه مدیریت کسب و کار**، ۱۲ (۴۵).

بهلولی، علی؛ منصور اسماعیل پور و علیرضا اسلامبولچی، (۱۳۹۹)، بررسی عوامل استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش با استفاده از تکنیک‌های داده کاوی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان دورود)، **فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی**، ۶ (۲۲).

جوادزاده طباطبایی، رضا و سمانه سادات موسوی نیک، (۱۳۹۹)، ارزیابی تاثیر دولت الکترونیک بر بهبود فرایندهای مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت صنایع روشنایی شب فروز)، **چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری**، شیروان، موسسه پژوهشی رهجویان پایا شهر اترک و مجله علمی تخصصی پایشهر.

راغب، مهدی، (۱۳۹۹)، مدیریت دانش و نظام ارزیابی در عملکرد کارکنان و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان شهرداری‌ها (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)، **سومین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها**، تهران، شرکت همایش آروین البرز.

سرمدی، محمدرضا و فاطمه عفتی، (۱۳۹۹)، ارزیابی بلوغ مدیریت دانش با استفاده از مدل سازمان بهره‌وری آسیایی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۶(۲۲).

- Ajmal, M., Helo, P., & Kekäle, T. (2010). Critical factors for knowledge management in project business. *Journal of knowledge management*, 14(1), 156-168.
- Al Ahbabi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*.
- Anantamula, V., & Kanungo, S. (2006). Structuring the underlying relations among the knowledge management outcomes. *Journal of knowledge management*, 10(4), 25-42.
- Atapattu, A. W. M. M., & Jayakody, J. A. S. K. (2014). The interaction effect of organizational practices and employee values on knowledge management (KM) success. *Journal of Knowledge Management*, 18(2), 307-328.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability. *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2246.
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (2003). The need for a corporate global mind-set. *MIT Sloan management review*, 44(2), 25.
- Binney, D. (2001). The knowledge management spectrum-understanding the KM landscape. *Journal of knowledge management*, 5(1), 33-42.
- Brelade, S. (2000). Using human resources to put knowledge to work. *Knowledge Management Review*, 26-29.
- Brelade, S. and Harman, C. (2000), "Using human resources to put knowledge to work", *Knowledge Management Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 26-29.
- Choi, Y. S. (2000). An empirical study of factors affecting successful implementation of knowledge management.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of management*, 23(3), 239-290.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5.

- Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2010). The effect of organizational culture on knowledge management practices and innovation. *Knowledge and Process Management*, 17(2), 82-94.
- Ferraris, A., Mazzoleni, A., Devalle, A., & Couturier, J. (2019). Big data analytics capabilities and knowledge management: impact on firm performance. *Management Decision*.
- Fong, P. S., & Choi, S. K. (2009). The processes of knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice. *Journal of Knowledge management*, 13(2), 110-126.
- Gunjal, B. (2019). Knowledge management: Why do we need it for corporates. *Malaysian Journal of Library & Information Science (ISSN: 1394-6234)*.
- Hasanali, F. (2002). Critical success factors of knowledge management.
- Hessami, H.Z., Mavi, R.K. and Bayat, A. (2012), "Identification and prioritization of key success factors of knowledge management in learning organizations", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2 No. 9, pp. 9626-9634.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science*, 2(1), 88-115.
- Janz, B.D. and Prasarnphanich, P. (2003), "Understanding the antecedents of effective knowledge management: the importance of a knowledge-based culture", *Decision Science*, Vol. 34 No. 2, pp. 351-384.
- Jennex, M. E. (2005). Knowledge management. *Wiley Encyclopedia of Management*.
- Jennex, M. E., & Olfman, L. (2008). A model of knowledge management success. *Strategies for knowledge management success. Exploring organizational efficacy*, 14-31.
- Jennex, M. E., Smolnik, S., & Croasdell, D. T. (2009). Towards a consensus knowledge management success definition. *Vine*, 39(2), 174-188.
- King, W.R. (2008), "Questioning the conventional wisdom: culture-knowledge management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 12 No. 3, pp. 35-47.
- Kulkarni, R.U., Ravindran, S. and Freeze, R. (2007), "A knowledge management success model: theoretical development and empirical validation", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 23 No. 3, pp. 309-347.
- LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 27.

- Li Q, Guan X, Wu P, et al. Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia [published online January 29, 2020]. *N Engl J Med*. 2020
- Mohammed, S., Mathieu, J. E., & Bartlett, A. L. (2002). Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team-and task-related composition variables. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 795-814.
- Molleman, E., Nauta, A., & Jehn, K. A. (2004). Person-Job Fit Applied to Teamwork A Multilevel Approach. *Small Group Research*, 35(5), 515-539.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), “Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage”, *Academy of Management Review*, Vol. 23 No. 2, pp. 242-266.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (2009). *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University Press.
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness: beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied psychology*, 84(3), 376.
- Rasula, J., Vuksic, V. B., & Stemberger, M. I. (2012). The impact of knowledge management on organisational performance. *Economic and Business Review for Central and South-Eastern Europe*, 14(2), 147.
- Rigby, D., & Bilodeau, B. (2007). Bain's global 2007 management tools and trends survey. *Strategy & Leadership*, 35(5), 9-16.
- Rothe C, Schunk M, Sothmann P, et al. Transmission of 2019-nCoV infection from an asymptomatic contact in Germany *N Engl J Med*. 2020.
- Roesch, S. C., Wee, C., & Vaughn, A. A. (2006). Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: Acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(02), 85-96.
- Roesch, S.C. and Wee, C. (2006), “Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: acculturation as a moderating factor”, *International Journal of Psychology*, Vol. 41 No. 2, pp. 85-96.
- Salleh, Y. and Goh, W.K. (2002), “Managing human resources toward achieving knowledge management”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6 No. 5, pp. 457-468.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based

innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450.

Skyrme, D. (2001). Making the business case for knowledge management: As simple as ABC. *I3 Update/Enovation International News*, 51.

Sousa, C. M., & Coelho, F. (2011). From personal values to creativity: evidence from frontline service employees. *European Journal of Marketing*, 45(7/8), 1029-1050.

Sussman, S. W., & Siegal, W. S. (2003). Informational influence in organizations: An integrated approach to knowledge adoption. *Information systems research*, 14(1), 47-65.

Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315-330.

The National Health Commission of China. Updates on the novel coronavirus outbreak up to March 2, 2020. Accessed March 3, 2020.

Vandenberghe, C., St-Onge, S., & Robineau, É. (2008). An analysis of the relation between personality and the attractiveness of total rewards components. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 425-453.

World Health Organization. Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV).

www.behdasht.gov.ir

Yahya, S., & Goh, W. K. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management. *Journal of knowledge management*, 6(5), 457-468.

ZandHessami, H., Kiani Mavi, R., & Bayat, A. R. (2012). Identification and Prioritization of Key Success Factors of Knowledge Management in Learning Organizations. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9626-9634.