

The Effect of Quantum Leadership on Organizational Learning through the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case study: Teachers and Principals at High schools in the Educational Office, District 1, of Zahedan)

Hassan Ghaffari¹

Morteza Shayani²

Farahnaz Ahang³

Aboobakr Raeesi⁴

Mohim Sheihaki tash⁵

Abstract

It is essentially important for all organizations to consider organizational learning and the factors influencing it. This applied research follows a descriptive-correlation method. It assesses the effects of quantum leadership on organizational learning through the mediating role of knowledge sharing among all teachers and principals of high schools of Zahedan. 202 persons were selected from the statistical population according to Morgan table. A standardized questionnaire was employed to assess three variables of the study. The reliability of the questionnaire was affirmed by Cronbach's alpha and its validity was confirmed by convergent and divergent validity. The research data were analyzed through Smart PLS software. The results demonstrated that quantum leadership directly and indirectly influenced organizational learning by 0.443 and 0.552 respectively. Knowledge sharing had a positive and significant effect on organizational learning as much as 0.170, and the effect of quantum leadership on knowledge sharing was 0.504. According to the findings, consideration of quantum leadership and knowledge sharing as effective variables on organizational learning are essentially important.

Keywords: quantum leadership, organizational learning, knowledge sharing, futurological education.

1. PhD candidate of public administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baloochestan, Iran. hassanghaffari86@gmail.com

2. Student of master of public administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baloochestan, Iran. morteza.1994@pgs.usb.ac.ir

3. PhD candidate of public administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baloochestan, Iran. ahang1989@yahoo.com

4. Master of entrepreneurship management, Faculty of Management and Economics, Sistan and Baloochestan University, Iran. Aboobakrma@gmail.com

5. Corresponding author: assistant professor of development economics, the Department of Entrepreneurship, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baloochestan, Iran. Mohimtash@yahoo.com

شاپا چاپی: ۴۲۶۲ - ۲۶۴۵
شاپا الکترونیکی: ۵۲۴۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت راهبردی دانش سازمانی»

تابستان ۱۳۹۸، سال دوم، شماره ۵: ۱۱۹ - ۱۴۶



تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش

(نمونه پژوهش: معلمان و مدیران مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان)

حسن غفاری^{*}، مرتضی شایانی^{**}، فرحناز آهنگ^{***}، ابوبکر رئیسی^{****} و مهیم شیپکی تاش^{*****}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۶

چکیده

توجه به یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در تمام سازمانها امری ضروری است. این پژوهش، که از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است به بررسی تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در میان تمام معلمان و مدیران مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان پرداخته است. از میان جامعه آماری ۲۰۲ نفر مطابق جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش سه متغیر پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و روایی آنها نیز با کمک روایی همگرا و واگرا تعیین شد. داده‌های پژوهش با کمک نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد و نتایج نشان داد، رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم به ترتیب ۰/۴۴۳ و ۰/۵۲۹ تأثیرگذار است. تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری به میزان ۰/۱۷۰ دارد و تأثیر رهبری کوانتومی بر تسهیم دانش به میزان ۰/۵۰۴ است. با توجه به یافته‌های پژوهش توجه به رهبری کوانتومی و تسهیم دانش به عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: رهبری کوانتومی، یادگیری سازمانی، تسهیم دانش، آموزش و پرورش آینده‌نگر.

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران.

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران.

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران.

**** کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، گروه کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، ایران.

***** نویسنده مسئول، استادیار، گروه کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. mohimtach@entp.usb.ac.ir

مقدمه

امروزه تغییرات پیوسته و مختلف محیط کسب و کار، سازمانها را مستلزم حرکت و تلاش در جهت پاسخ سریع به این تغییرات کرده است (آزادگان و همکاران، ۲۰۱۹). برخی سازمانها بسختی به فعالیت خود ادامه می‌دهند یا گاهی شکست می‌خورند؛ زیرا توان سازمانی آنها پاسخگوی تغییرات محیطی نیست (مردانی و همکاران، ۱۳۹۷). در این میان، عصر توسعه اقتصاد دانش‌محور، که به طور گسترده‌ای در سازمانها پذیرفته شده است، نقش اساسی فرایند یادگیری را روشن می‌کند (بوتز و همکاران، ۲۰۱۹). یادگیری به عنوان توانایی شناختی (لارا و سالاس والینا، ۲۰۱۷) به فعالیتهای وسیع سازمان در زمینه ایجاد و استفاده از دانش به منظور ارتقای مزیت رقابتی اشاره دارد. این فعالیتهای، دریافت و به اشتراک گذاری اطلاعات درباره نیازهای مشتریان، تغییرات بازار و رفتارهای رقیبان است. یادگیری سازمانی، فرایندی است که از طریق آن، سازمان، دانش و نگرشهای جدیدی را از تجربه مشترک اعضای سازمان توسعه می‌دهد (حاجی‌زاده و سرداری، ۱۳۹۷) و نشان‌دهنده مجموعه‌ای از ارزشهای سازمانی شامل آمادگی سازمان برای تعهد به یادگیری و چشم‌انداز مشترک و روشنفکری است. تعهد به یادگیری به فرهنگ سازمان برای ترویج یادگیری اشاره دارد. چشم‌انداز مشترک در مورد آن چیزی است که سازمان در تلاش برای رسیدن به آن است؛ در نتیجه بر بخشهای مختلف تمرکز می‌کند. روشنفکری تمایل به پاسخ دادن به سؤالاتی در مورد چگونگی وقایع سازمان است (مردانی و همکاران، ۱۳۹۷). این نظریه سازمانی در انزوا اتفاق نمی‌افتد و بشدت تحت تأثیر زمینه‌های سازمانی قرار می‌گیرد (آزادگان و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به همین دلیل، بررسی نظریه یادگیری سازمانی و کاربرد این نظریه در سازمانها از علایق بسیار مهم پژوهشگران است (اسکندری و قنبری، ۱۳۹۷). تحقیقات گذشته نشان می‌دهد یادگیری سازمانی با عوامل مختلفی از قبیل چابکی سازمانی (مردانی و همکاران، ۱۳۹۷)، عملکرد سازمانی، اعتماد رهبران و عدالت سازمانی (سیک یانگ اه، ۲۰۱۹)، هوش عاطفی (گیلوری و همکاران، ۲۰۱۹)، تعهد سازمانی (تورانی و همکاران، ۱۳۹۷)، یادگیری خودراهبر (مقدم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷)، سبک رهبری (فلاح‌رحمت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷) و انواع آن مانند رهبری

کریمانه (رجب پور و شاکری، ۱۳۹۵)، رهبری تحول آفرین (مورالس و همکاران، ۲۰۱۲؛ طهرانی و همکاران، ۱۳۹۷؛ مهران فرد و همکاران، ۱۳۹۷)، رهبری تحولگرا (حسینی و جورکویه، ۱۳۹۷) و رهبری فضیلت گرا (اسکندری و قنبری، ۱۳۹۷) رابطه دارد. همه تعاریف رهبری در عناصری مشترک است و یا به گونه‌ای بر متغیرهای مشترک تأکید می‌کند.

یکی از وجوه اشتراک همه این تعاریف، عبارت «نفوذ اجتماعی» است. بر این اساس، می‌توان رهبری را فرایند نفوذ اجتماعی دانست که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی یا غیرسازمانی است؛ به عبارت دیگر، معیار واقعی رهبری نفوذ است نه بیشتر و نه کمتر به طوری که اگر کسی نفوذ نداشته باشد، هرگز نمی‌تواند دیگران را رهبری کند (افجه‌ای و حمزه پور، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، موفقیت سازمانهای امروزی در گرو رهبری صحیح و کارآمد است که بر نفوذ، راهنمایی، هدایت و به جریان انداختن فعالیت‌های سازمان، باور و اعتقاد کارکنان اتکا دارد. موقعیت رقابتی امروزی، رهبران سازمانها را مجاب می‌کند که از شیوه‌های جدید هدایت، رهبری و تفکر خلاق نوآورانه آگاهی داشته باشند. در دهه ۱۹۲۰، فیزیکدانها شاخه‌ای از فیزیک به نام «مکانیک کوانتومی» را ارائه کردند؛ اما امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۶) و باعث به وجود آمدن مبحث میان رشته‌ای جدیدی به نام رهبری کوانتومی در عرصه سازمانها و مدیریت شده است. دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان سامانه‌ای پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، پویا، خودسازنده و غیرقابل پیش‌بینی توصیف می‌کند به طوری که در این دیدگاه، سازمانها باید آرایشی یادگیرنده داشته باشند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵).

رهبری کوانتومی عملی است که با ایجاد توان انسانی، بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان و بالعکس تأکید، و سازمان را به سمت آینده مطلوب هدایت می‌کند (پاپاتیا و دولوپسو، ۲۰۰۸؛ درگاهی و همکاران، ۱۳۹۶). رهبران کوانتومی با اعتقاد به اینکه روابط، فرصت ارزشمندی برای یادگیری است، زمان و فضای مناسبی را برای گفتگو در نظر می‌گیرند؛ به این ترتیب آنها تلاش می‌کنند با کاهش یا حذف

روابط ارتباطی، استفاده از ارتباطات چند جهته و بهبود روابط به بهبود یادگیری سازمانی کمک کنند (محمد هادی، ۱۳۹۰). به همین منظور، تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد سریع به مدیران و کارکنان در جهت پیشگیری از اشتباهات هزینه‌زا و نیز افزایش میزان یادگیری در سازمان از جمله راهبردهای رهبری کوانتومی است (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱؛ میرصفیان، ۱۳۹۵). به عقیده تسانگ، ادمونسون و موانژتون به یادگیری سازمانی باید از دید توصیفی و تجویزی نگریسته شود. در بعد توصیفی، مدیریت دانش به دخالت عمدی در ساختار معرفتی سازمان برای ایجاد تغییرات، ارتباط پیدا می‌کند (امیری، ۱۳۸۴).

دانش به عنوان رکنی کلیدی و حیاتی در سازمانها (ازمی و همکاران، ۲۰۱۷، کاردوسو و همکاران، ۲۰۱۲) مهمترین منبع تصمیم‌گیریهای مدیریتی و دستیابی به حداکثر اثربخشی، به‌شمار می‌آید. پدیده مدیریت دانش دارای اهمیت راهبردی در توسعه ظرفیتهای منحصر به فرد سازمان است (القطونه و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به همین دلیل، طی سالیان اخیر، مدیریت دانش به‌عنوان موضوعی مهم، نقطه کانونی مباحث مدیریتی شده است که با فرایندهای کاری پایه سازمان مرتبط است (سانتورو و همکاران، ۲۰۱۷). هدف مدیریت دانش، دستیابی به اهداف سازمانی و نتایج مثبت در سازمان به‌منظور افزودن ارزش، افزایش سطح عملکرد سازمانی با طراحی و اجرای ابزارها، فرایندها، سامانه‌ها، ساختارها و فرهنگهای مختلف به‌منظور بهبود، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری انواع مختلفی از دانش است که برای تصمیم‌گیریهای سازمانی حیاتی است (القطونه و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بودیچرلا و پامولاپاتی، ۲۰۱۹؛ هولسپل و جوشی، ۲۰۰۴؛ مناب و عزیز، ۲۰۱۹). یکی از مهمترین و مشترک‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، تسهیم دانش است که باعث انگیزش مدیران به منظور کارآمدتر بودن در سازمان شده است. در واقع یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمانها بهبود تسهیم‌دانش بین افراد در سازمان و هم‌چنین بین افراد و سازمان به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی است (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۴) که نه تنها باعث گسترش دانش در سازمانها می‌شود، بلکه پایه‌ای برای خلق دانش جدید است (بخت و همکاران، ۱۳۹۲).

چالشها و تغییرات بی‌سابقه محیطی در اواخر قرن گذشته و اوایل قرن حاضر، موجب شده است مدارس نیز یکی از بی‌سابقه‌ترین و پیوسته‌ترین تغییرات را تجربه کنند. در چنین حالتی، مدارس نیازمند این هستند، که پیوسته یادگیریهای جدیدی را به منظور کسب وضعیت مطلوب جهانی برای خود به وجود آورند؛ بنابراین تبدیل مدارس به محیط‌هایی که پیوسته یادگیری را در سطوح مختلف تأمین می‌کند، ضروری است. هرچند آمار دقیقی از وضعیت موجود یادگیری سازمانی در نظام آموزش و پرورش وجود ندارد، آنچه به عنوان وضعیت مطلوب و چشم‌انداز مدرسه در سند جامع تحول و نوسازی نظام آموزشی به عنوان یکی از اسناد مهم بالا دستی آموزشی کشور در افق ۱۴۰۴ نگاشته شده به این شرح است: مدرسه در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ یادگیرنده، کمال‌جو، خواستار تعالی مستمر فرصت‌های تربیتی، آسان‌کننده هدایت، یادگیری و تدارک بیننده خودجوش ظرفیتهای جدید در خدمت تعلیم و تربیت است. با توجه به این سند، یادگیرندگی و یادگیری به عنوان وضعیتی مطلوب در افق ۱۴۰۴ در نظر گرفته شده که خود گویای وضعیت فعلی کمتر از حد مطلوب این موارد در مدارس کنونی است؛ از این رو توجه به عواملی که یادگیری را در همه سطوح بویژه سطح سازمانی در مدارس تحت تأثیر قرار می‌دهد از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: «رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش در میان معلمان و مدیران مدارس مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان چه تأثیری دارد؟»

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یادگیری سازمانی

امروزه سازمانهای دولتی مانند سازمانهای بخش خصوصی دستخوش تغییرات ساختاری چشمگیر در هر جنبه از کار هستند (محمود الشنتی، ۲۰۱۷). سازمانهایی که اساس آنها یادگیری است، سعی می‌کنند فعالیتها را بهتر انجام دهند. از دید آنها، یادگیری بهترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است (نظری و همکاران، ۱۳۹۷). میلر اعتقاد دارد که تعریف یادگیری سازمانی مبهم

است؛ زیرا فرایند یادگیری به گونه‌ای متفاوت در ادبیات شناخته شده است. برخی اندیشمندان بیان می‌کنند که نبود تعریف مشترک برای یادگیری سازمانی اجازه می‌دهد تا رشته‌های دانشگاهی مختلف در توسعه این مفهوم دخالت، و منبع خوبی از یادگیری جمعی ارائه کنند (محمود الشنتی، ۲۰۱۷). یادگیری سازمانی فرایندی پویا و بر دانش مبتنی است و دلالت بر حرکت میان سطوح مختلف عمل، رفتن از سطح فرد به سطح گروه، و سپس سطح سازمان و بازگشت دوباره آن به سطح فردی است. این فرایند در کسب دانش افراد و پیشرفت از طریق انتقال و یکپارچه کردن این دانش تا خلق مجموعه‌ای از دانش جمعی و انعکاس در فرایندها و فرهنگ سازمانی ریشه دارد (نظری و همکاران، ۱۳۹۷).

یادگیری سازمانی، تمامی روشها، سازوکارها و فرایندهایی است که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می‌شود. دیدگاه‌های مختلفی در زمینه یادگیری سازمانی وجود دارد؛ از جمله آنها دیدگاه نیفه است. از دیدگاه او یادگیری سازمانی شامل هفت بعد مهارتهای فردی یا توان شخصی، الگوهای ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری گروهی، تفکر سیستمی، به اشتراک گذاشتن دانش و رهبری مشارکتی است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲). در پرسشنامه نیفه پنج بعد اصلی مورد سنجش قرار می‌گیرد که این پنج بعد مشابه پنج بعد سنجش است (نیفه، ۲۰۰۱؛ خلخالی، ۱۳۹۵) و در پژوهشهای مختلف توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (شریفی و اسلامی، ۱۳۸۷؛ کیانی و همکاران، ۱۳۹۴ و خلالی، ۱۳۹۵). ابعاد این پرسشنامه شامل مهارتهای فردی یا توان شخصی (بیانگر سطح بالایی از حرفه‌ای بودن در هر موضوع یا حوزه از مهارتهای ویژه است)، الگوهای ذهنی (بیانگر تصورات و نگرش عمیق افراد درباره جهان، کار، خانواده و رویدادهاست که بر درک افراد از جهان و چگونگی رفتار آنها تأثیر می‌گذارد)، چشم‌انداز مشترک (بیانگر توانایی ایجاد تصویر و آرمانی مشترک از آینده‌ای که در پی آن هستیم). یادگیری گروهی و تفکر سیستمی (بیانگر روشی برای کل‌نگری و اصل بنیادین سازمان یادگیرنده و ابزاری بسیار قوی برای آسان‌سازی یادگیری سازمانی است). است (نیفه، ۲۰۰۱؛ خلخالی، ۱۳۹۵).

رهبری کوانتومی

شروع قرن ۲۱ نقطه عطف فناوری و به دورانی ناظر است که از نظر فناوری می توان آن را عصر کوانتوم نامید. اصطلاح کوانتوم به هر ذره کوچکتر از اتم در دنیای فیزیکی اطلاق می شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴). دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان سامانه ای پویا، خود سازمانده و غیرقابل پیش بینی توصیف می کند. در این دیدگاه سازمانها باید خود کنترل باشند. در چنین سازمانهایی ویژگیها، مهارتها و وظایف مدیران باید متفاوت از نوع سنتی آن باشد تا بتوانند محیط سازمانهایشان را توسعه دهند و آن را در جهت موفقیت و سرآمد بودن هدایت و رهبری کنند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷). در مورد رهبری کوانتومی تعریف مشخصی وجود ندارد. زهارا (۱۹۹۸) بیان می کند که رهبری کوانتومی رهبری است غیررسمی که از تفکر و اصول فیزیک کوانتوم بهره می گیرد (هریس و همکاران، ۲۰۱۶). در مقایسه رهبری نیوتنی و رهبری کوانتومی می توان گفت در پارادایم نیوتنی تمرکز مدیران بر اهداف است و خودشان را مشغول استفاده از ابزارها و شیوه های مختلف مدیریتی می کنند تا بتوانند به اهداف تعیین شده برسند. در مقابل، مدیران با نگرش کوانتومی، ارزش بیشتری برای تک تک افراد در نظر می گیرند تا جمع آنها. رهبران، نااطمینانی و ابهام را قبول می کنند و در سایه آن بر شهود و دریافت درونیشان از موقعیت ها تکیه می کنند و به خودشان، خلاقیت و تواناییهایی اعتماد می کنند که خودشان و یا کارکنان سازمان دارند. آنها بر همکاری و تعاون و یکپارچگی تأکید می کنند که نگرش بسیار متفاوتی نسبت به نگرش نیوتنی است. رهبری کوانتومی تواناییهایی را تقویت می کند که برای پاسخ به پیچیدگیهای عصر کوانتوم مناسبتر است و مدیران و کارکنان را در وظایف خویش توانمندتر می سازد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۶).

مهارت های کوانتومی رهبران متشکل از هفت مهارت شامل نگاه کوانتومی^۱ (مهارت مشاهده به شیوه هوشمند، آگاهانه و هدفمند در سازمان)، تفکر کوانتومی^۲ (مهارت تحلیل مسائل به شیوه

۱. Quantum Seeing

۲. Quantum Thinking

متفاوت در سازمان)، احساس کوانتومی^۱ (مهارت احساس پویایی، زنده و حیاتبخش در سازمان)، شناخت کوانتومی^۲ (توانایی شناخت و اندیشه مستقیم و شهودی در سازمان)، عمل کوانتومی^۳ (مهارت عمل به شیوه پاسخگویانه و شیوه تعلق به کل در سازمان)، اعتماد کوانتومی^۴ (مهارت اعتماد به جریان زندگی در سازمان) و زیست کوانتومی^۵ (مهارت زندگی کردن در روابط و ارتباطات چندوجهی در سازمان) است. مدیران کوانتومی نگاه خود را به پدیده‌ها از پایین به بالا و از برون به درون تغییر می‌دهند و معکوس می‌سازند (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۱). آنها با استفاده از راهبردهایی مانند تشکیل گروه‌های خودگردان، ارائه بازخورد وسیع به مدیران و کارکنان، باعث پیشگیری از اشتباهات هزینه‌بر برای سازمان می‌شوند و افزایش میزان یادگیری در سازمان و تبدیل سازمان به سازمانی پویا و سالم و حرکت بر اساس تغییرات فناوری جدید را دنبال می‌کنند (شلتون و دارلینگ، ۲۰۰۳).

تسهیم دانش

یکی از اهداف اصلی مدیریت دانش در سازمان، نفوذ در دانش افراد و گروه‌ها است تا این دانش به عنوان منبعی برای سازمان و حمایت از سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی بیشتر، موجود و در دسترس باشد (سینایی و همکاران، ۱۳۹۷). که و کیم (۲۰۰۴) معتقدند که هر سازمان برای موفقیت در عرصه مدیریت دانش، نیازمند محیط سازمانی حامی دانش است که سازمانها دانش را ایجاد کنند و به اشتراک بگذارند تا در محیط رقابتی امروزی باقی بمانند (اویمومی و همکاران، ۲۰۱۹). از دیگر اهداف اصلی مدیریت دانش، ایجاد، شناسه‌گذاری و تسهیم دانش از سطح فردی به کل سازمان است. مفهوم تسهیم، نوعی آگاهی در انتقال اطلاعات و دانش تحت تصرف یک فرد به دیگران است به طوری که دیگران را قادر می‌سازد تا اطلاعات و دانش یکسانی را کسب

۱. Quantum Feeling
۲. Quantum Knowing
۳. Quantum Acting
۴. Quantum Trust
۵. Quantum Being

کنند. تسهیم دانش، توانایی کارکنان به‌عنوان افراد سازمانی در اشتراک‌گذاری تجربه کاری، تخصص و اطلاعات زمینه‌ای با دیگر کارکنان در تعاملات رسمی و غیررسمی درون گروه‌ها یا واحدهای کاری است (سینایی و همکاران، ۱۳۹۷). تسهیم دانش، نشان‌دهنده ایجاد دانش مرتبط و در دسترس به کارکنان در سازمان به‌منظور دستیابی به نوآوری و خلاقیت است (سینگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ کرمر و همکاران، ۲۰۱۹) و با اندیشه‌هایی همچون چگونگی کاهش هزینه‌های تولید، بهبود گروه و نیز عملکرد سازمان ارتباط مثبتی دارد (کرمر و همکاران، ۲۰۱۹). تسهیم دانش می‌تواند از طریق افراد و فناوری، ایجاد و شناسایی شود و در مرحله بعدی در سرتاسر سازمان به گردش درآید. ژو و لی (۲۰۱۲) بر این نکته تأکید می‌کنند که تسهیم دانش شامل تمامی فرصتها و چالشهای مربوط به مدیریت داراییهای نامشهود و نامرئی است (اویمومی و همکاران، ۲۰۱۹). محققان انواع دانش در سازمان را به دو دسته ضمنی (پنهان) و صریح (آشکار) تقسیم کرده‌اند (بودیچرلا و پامولاپاتی، ۲۰۱۹؛ مناب و عزیز، ۲۰۱۹؛ نکودری و یعقوبی، ۱۳۹۰).

علاوه بر این دو دانش، دانش ترتیبی و دانش راهبردی، مؤلفه‌های تسهیم دانش است (دهقان سفیدکوه و همکاران، ۱۳۹۶). دانش ضمنی، دانشی نامشهود است که به شکل حافظه، مهارتها، تجربه، آموزش، تخیل و خلاقیت در ذهن افراد ذخیره شده (بودیچرلا و پامولاپاتی، ۲۰۱۹؛ مناب و عزیز، ۲۰۱۹) و بیشتر برداشتهای ناگفته از پدیده‌ها است (مناب و عزیز، ۲۰۱۹؛ صفایی‌نیا و کیامنش، ۱۳۹۶؛ نکودری و یعقوبی، ۱۳۹۰). دانش ضمنی عواملی مانند اندیشه‌ها، بصیرت، شهود، تخصص‌های علمی، فوت‌وفن کار و بینش خاص فرد است. دانش ضمنی را بسختی می‌توان روی کاغذ آورد و بیشتر به تجربه شخصی افراد بستگی دارد (آشنا و همکاران، ۱۳۹۲). این دانش از ارزش بسیاری برخوردار، و انتقال آن به دیگران مشکل است؛ زیرا برای دیگران ناشناخته، و دسترسی به آن دشوار است (صفایی و همکاران، ۲۰۱۹). بزرگترین چالش مدیریت دانش، انتقال دانش ضمنی به دانش صریح است؛ زیرا شناخت و مدیریت دانش ضمنی بسیار دشوار است (بودیچرلا و پامولاتی، ۲۰۱۹). پژوهشگران بر این عقیده‌اند که دانش ضمنی تا حدی شخصی و انتزاعی، و بسختی قابل بیان و توصیف است و به همین دلیل انتشار آن مشکل

است (نکودری و یعقوبی، ۱۳۹۰). دانش صریح مجموعه‌ای از دانش مدون است که به شکل دستورالعمل‌های سازمانی، اسناد و پایگاه‌های داده سازمانی است که می‌توان آن را در کتابهای درسی، محصولات نرم‌افزاری و دیگر اسناد ذخیره (بودیچرلا و پامولاپاتی، ۲۰۱۹) و با گونه‌هایی مانند نوشتار، نمودار و مانند اینها مستندسازی و دسترس‌پذیر کرد (مناب و عزیز، ۲۰۱۹، آشنا و همکاران، ۱۳۹۲). این دارایی نامشهود و ناملموس سازمانی (ازمی و همکاران، ۲۰۱۷؛ کاردوسو و همکاران؛ ۲۰۱۲)، ترکیبی از اطلاعات وابسته، تجربه، ارزشها و پیش‌زمینه‌های ذهنی و محیطی است (دادخواه و همکاران، ۱۳۹۷). ساختارهای تسهیم دانش با استفاده از الگوی عملیاتی دیکسون (۲۰۰۰) بر پایه صریح یا ضمنی بودن دانش، ماهیت کار، درونی یا بیرونی بودن منبع دانش به پنج دسته تقسیم می‌شود:

۱. انتقال ترتیبی^۱: در انتقال ترتیبی، گروه، کاری را انجام می‌دهد و سپس همان گروه در موقعیت‌های جدید همان کار را انجام می‌دهد. در اینجا انتقال‌دهنده و گیرنده دانش یکی است. انتقال ترتیبی راهی برای جلوگیری از تکرار خطاهای پرهزینه و افزایش سرعت و کیفیت است.
۲. انتقال نزدیک^۲: انتقال نزدیک به انتقال دانش از گروه ارائه‌کننده دانش به گروه دریافت‌کننده دانش اطلاق می‌شود که در حال کاری مشابه در موقعیت‌های مشابه؛ اما در مکانی متفاوت است. کارها در انتقال نزدیک اغلب شامل کارهای معمولی و تکراری است که گروه بارها آن را انجام می‌دهد. انتقال نزدیک، دانش صریح را از مکانی به مکان دیگر انتقال می‌دهد.
۳. انتقال دور^۳: در انتقال دور، دانش ضمنی از گروهی که دانش را در اختیار دارد به گروه دریافت‌کننده آن دانش منتقل می‌شود. دانش انتقال یافته دانشی است که در مورد کارهای غیرمعمول است به طوری که در انتقال دور، افرادی که چنین دانش بسیار خاص، حیاتی و غیرمعمول را در اختیار دارند، صاحب قدرت و نفوذ هستند.

1. Serial Transfer

۲. Near Transfer

۳. Far Transfer

۴. انتقال کارشناسی^۱: انتقال کارشناسی در بردارنده انتقال دانش صریح درباره کاری است که معمولاً کمتر انجام می‌شود. در انتقال دانش کارشناسی مهارت لازم به صورت فرمول یا روش کار است. مسئله مدنظر نباید تفسیر یا تعبیر شود؛ بلکه باید کاملاً شفاف بیان گردد.

۵. انتقال راهبردی^۲: انتقال راهبردی انتقال دانش خیلی پیچیده است؛ مانند چگونگی تولید یک محصول، کسب چیزی یا فرایند کاری از یک گروه به گروه دیگر در موقعیت زمانی و مکانی متفاوت. تفاوت انتقال راهبردی با انتقال دور در کاربرد دانش است. در انتقال راهبردی، دانش منتقل شده بخشهای بزرگی از سامانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد در حالی که انتقال دور از نظر دامنه شمول محدود است و تأثیر آن اغلب بر یک گروه یا یک واحد است (دهقان سفیدکوه و همکاران، ۱۳۹۶).

پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهشهای مختلفی در زمینه متغیرهای پژوهش انجام شده است. پژوهشهای مختلف، تأثیر رهبری و انواع آن را بر دو متغیر یادگیری و تسهیم دانش مورد توجه قرار داده‌اند؛ ولی تاکنون پژوهشی درباره تأثیر رهبری کوانتومی بر متغیرهای تسهیم دانش و یادگیری سازمانی صورت نپذیرفته است.

الرهیل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین و معتبر بر نوآوری در آموزش عالی: نقش احتمالی تسهیم دانش» با هدف بررسی دو سبک رهبری تحول‌آفرین و معتبر بر فرایند و نوآوری محصول در مؤسسات آموزش عالی در اردن و هم‌چنین چگونگی تأثیر این سبکها بر تسهیم دانش انجام دادند. آنها در این پژوهش الگوی پیشنهادی خود را در مؤسسات آموزش عالی در شمال اردن بررسی کردند و از روشهای الگوسازی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده کردند. آنها در این پژوهش دریافتند که رهبری تحول‌آفرین

۱. Expert Transfer

۲. Strategic Transfer

و تسهیم دانش بر نوآوری مؤسسات آموزش عالی در اردن تأثیر مثبت دارد. از سوی دیگر رهبری معتبر هیچ شرایطی را برای نوآوری در بخش آموزش عالی در یک کشور غیرغربی مانند اردن نشان می‌دهد. به علاوه هنجارهای اشتراک دانش به طور قابل توجهی اثر رهبری تحول‌آفرین را تعدیل کرد؛ اما هیچ تأثیر تعدیل‌کننده بر تأثیر رهبری معتبر نشان نداد.

لین و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «رابط بین رهبری تحول‌آفرین، تسهیم دانش، اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی» در بین ۷۱۰ پرستار انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول‌آمیز به طور قابل توجهی با تسهیم دانش ارتباط وجود دارد.

نوروزی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «روابط بین رهبری تحول‌آمیز، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی: بررسی تجربی شرکتهای تولیدکننده» به منظور تعیین روابط متغیرهای یاد شده در شرکتهای تولیدی ایران از طریق الگوسازی معادلات ساختاری به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از مدیران ارشد، اجرایی، اداری و دیگر سطوح مدیریتی از بین ۱۰۶ شرکتی انتخاب شدند که بیش از ۵۰ نفر کارمند دارند. آنها در این پژوهش دریافتند که رهبری تحول‌گرا به طور مستقیم بر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، یادگیری سازمانی به طور مستقیم و مثبت بر مدیریت دانش، رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش مستقیماً بر نوآوری سازمان تأثیر دارد در حالی که یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مستقیماً بر عملکرد سازمانی در شرکتهای تولیدی تأثیر می‌گذارد. در همین حال رهبری تحول‌گرا به طور مثبت و غیرمستقیم از طریق یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری سازمان تأثیر گذاشت.

زاگورسک و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیرات رهبری تبادلی و تحول‌آفرین بر یادگیری سازمانی» که به صورت تجربی انجام شد به طور کلی دو بخش مهم تحقیق مدیریت را دربر می‌گیرد: ۱. نظریه کامل رهبری ۲. فرایند یادگیری سازمانی. آنها در این پژوهش به طور خاص به سه موضوع تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرایند یادگیری سازمانی، تأثیر رهبری تبادلی بر

فرایند یادگیری سازمانی و تأثیر کدام یک از سبکهای رهبری تأثیر قویتری دارد، می‌پردازند. آنها در این پژوهش دریافته‌اند که رهبری تحول آفرین بر هر چهار مؤلفه یادگیری سازمانی تأثیر شدیدی دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که تأثیر مستقیم فقط در مورد کسب اطلاعات و تغییرات رفتاری و شناختی مشهود است.

مونتر و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری حمایتی و انسجام کار گروهی در یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد: یک آزمایش تجربی» به منظور بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و انسجام گروهی بر ظرفیت سازمانها برای استفاده از نوآوری فنی و اداری برای رفع نیازهای متغیر محیط پرداختند. با استفاده از داده‌های تجربی جمع‌آوری شده از مدیران ارشد اجرایی در شرکتهای اسپانیایی، یافته‌های پژوهش از این فرضیه‌ها حمایت می‌کند که همبستگی کار گروهی، انسجام گروهی، یادگیری سازمانی و نوآوری اداری و مدیریتی را ترویج می‌کند و در عوض، عملکرد سازمانی از طریق انسجام گروهی، یادگیری سازمانی و نوآوری فنی و مدیریتی بهبود می‌یابد. آنها در این پژوهش نشان دادند که چگونه ویژگیهای خاص شرکت (رهبری حمایتی و انسجام کاری) به طور قابل توجهی هم یادگیری و هم نوآوری سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مردانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداریهای استان خوزستان)» دریافته‌اند که رهبری سازمانی با یادگیری سازمانی ارتباط دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که مدیران و رهبران در سازمان باید شرایط لازم برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را فراهم آورند؛ زیرا در سازمانهای یادگیرنده با کارکنان ارتباط همه‌جانبه برقرار می‌شود و اطلاعات لازم، بموقع در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد (مردانی و همکاران، ۱۳۹۷).

فلاح رحمت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سبک رهبری و یادگیری سازمانی بر رقابت‌پذیری با میانجی‌گریهای نوآوری کارکنان و فرایند نوآوری بین کارکنان مخابرات منطقه یزد» به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های سبک رهبری بر یادگیری

سازمانی اثر مثبت و معناداری (مستقیم) دارد (فلاح‌رحمت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). میر و بازگیر (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نقش یادگیری سازمانی و تسهیم‌دانش در توسعه سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی خرم‌آباد» به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی و به‌اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه آزاد اسلامی خرم‌آباد دارای سطح میانی و نقش یادگیری سازمانی در توسعه سرمایه فکری بیشتر از نقش تسهیم‌دانش در توسعه سرمایه فکری سازمانی است (میر و بازگیر، ۲۰۱۸).

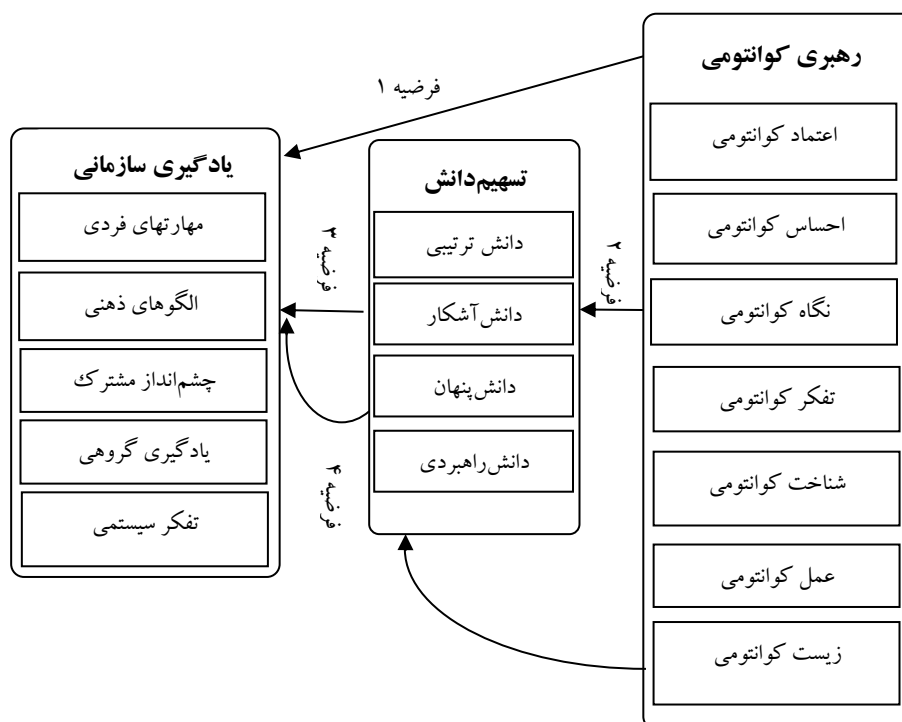
خالد و احمد (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تسهیم‌دانش بر یادگیری سازمانی: نقش تعدیلگر رهبری سازمانی» در بخش بانکداری انجام دادند. آنها در این پژوهش دریافتند که بین تسهیم‌دانش و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد. آنها هم‌چنین به این نتیجه رسیدند که رهبری نقش قوی و مثبت را به عنوان میانجی ایفا و رابطه تسهیم‌دانش و یادگیری سازمانی را آسان می‌کند و بهبود یادگیری در بخش بانکداری از طریق اشتراک‌گذاری دانش با درک و افزایش نقش رهبران کمک خواهد کرد (خالد و احمد، ۲۰۱۵).

محمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم‌دانش بر فرایند یادگیری سازمانی با تأکید بر فناوری و تعامل اجتماعی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی صنعت نفت)» دریافتند که اشتراک‌گذاری (تسهیم) دانش و ابعاد آن بر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد و هم‌چنین فناوری و تعامل اجتماعی به عنوان دو متغیر میانجی در امر یادگیری سازمانی مؤثر است (محمدی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۵).

کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم‌دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که تسهیم‌دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد؛ هم‌چنین تسهیم‌دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم‌دانش نهان تأثیر قویتری بر عملکرد عملیاتی دارد (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۴).

الگو و فرضیات پژوهش

با توجه به این مطالب در این پژوهش، متغیر رهبری کوانتومی به عنوان متغیر مستقل، تسهیم دانش به عنوان متغیر میانجی و یادگیری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته، و الگوی مفهومی ذیل ارائه شد:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به الگوی پژوهش، فرضیات پژوهش به این شرح طراحی شد:

۱. رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی معلمان و مدیران مدارس مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان تأثیر معنی داری دارد.
۲. رهبری کوانتومی بر تسهیم دانش معلمان و مدیران مدارس مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان تأثیر معنی داری دارد.
۳. تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی معلمان و مدیران مدارس مقطع متوسط اول ناحیه یک

شهر زاهدان تأثیر معنی‌داری دارد.

۴. رهبری کوانتومی از طریق تسهیم‌دانش بر یادگیری سازمانی معلمان و مدیران مدارس مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان تأثیر معنی‌داری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌هایی استاندارد است. به منظور سنجش رهبری کوانتومی از پرسشنامه عظیمی (۱۳۹۰) استفاده شد. به منظور سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیفه (۲۰۰۱) استفاده شد. تسهیم‌دانش نیز با استفاده از پرسشنامه ۱۵ سؤالی دیکسون مورد سنجش قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این مقدار برای پرسشنامه رهبری کوانتومی ۹۶ درصد، پرسشنامه یادگیری سازمانی ۹۲ درصد و پرسشنامه تسهیم‌دانش ۹۴ درصد به دست آمد و به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها نیز از روایی‌سازه (شامل روایی همگرا و واگرا) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را تمام معلمان و مدیران مقطع متوسط اول ناحیه یک شهر زاهدان تشکیل دادند. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول جرسی مورگان استفاده شد و ۲۰۲ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است که از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌کند. حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم اندک داده‌ها، وجود داده‌های گم شده، عادی نبودن داده‌ها و هم‌خطی بین متغیرها طراحی شده است؛ لذا از آنجا که در پژوهش با توجه به وجود متغیر میانجی، احتمال خطای هم‌خطی بین متغیر مستقل و میانجی زیاد بود، این روش مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش دو مرحله‌ای هالند (۱۹۹۹) برای الگوسازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود (هالند، ۱۹۹۹). در مرحله اول به ارزیابی الگوی اندازه‌گیری از

طریق برآورد شاخصهای روایی همگرا، واگرا و پایایی با استفاده از مقادیر CR و AVE و آلفای کرونباخ و آزمون فورنل - لارکر پرداخته می‌شود. در مرحله دوم به بررسی الگوی ساختاری از طریق تحلیل مقادیر آماره t و شاخص GoF پرداخته می‌شود.

ارزیابی الگوی اندازه‌گیری

برای سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از شاخصهای آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌شود. براساس دیدگاه جرج و مالری (۲۰۰۳)، هرگاه مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب از ۰/۷ بیشتر باشد، اعتبار سازه مورد تأیید است (جرج و مالری، ۲۰۰۳). همچنین برای بررسی روایی همگرا از شاخص AVE و برای بررسی روایی واگرا از آزمون فورنل - لارکر استفاده می‌شود. براساس دیدگاه فورنل و لارکر (۱۹۸۱) هرگاه مقدار AVE از ۰/۴ بیشتر باشد، روایی همگرا مورد تأیید است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در ضمن براساس دیدگاه آنها، اگر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای الگو بیشتر باشد، روایی واگرا مورد تأیید است. در نهایت، مقادیر حشو یا افزونگی^۱ و مقادیر اشتراک یا تقاطع^۲، باید مقدار مثبتی داشته باشد تا روایی سازه تأیید گردد. جدول ۱، مقادیر پایایی و روایی همگرا را نشان می‌دهد.

جدول ۱. معیارهای ارزیابی پایایی و روایی همگرا

ابعاد	AVE	CR	الفای کرونباخ	CV-Red	CV-Com	R ²
رهبری کوانتومی	۰/۴۳۴	۰/۹۶۳	۰/۹۶۰	۰/۴۱۱	۰/۴۱۱	-
یادگیری سازمانی	۰/۴۶۲	۰/۹۳۱	۰/۹۲۱	۰/۱۳۲	۰/۴۳۲	۰/۳۰۰
تسهیم دانش	۰/۵۷۶	۰/۹۵۳	۰/۹۴۶	۰/۱۳۸	۰/۴۵۵	۰/۲۵۴

براساس جدول ۲، اندازه‌های مربوط به پایایی و روایی همگرا در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین، این شاخصها مورد تأیید است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از آزمون

۱. CV-Redundancy

۲. CV-Communality

فورنل - لارکر استفاده می‌شود که در جدول ۲، بیان شده است.

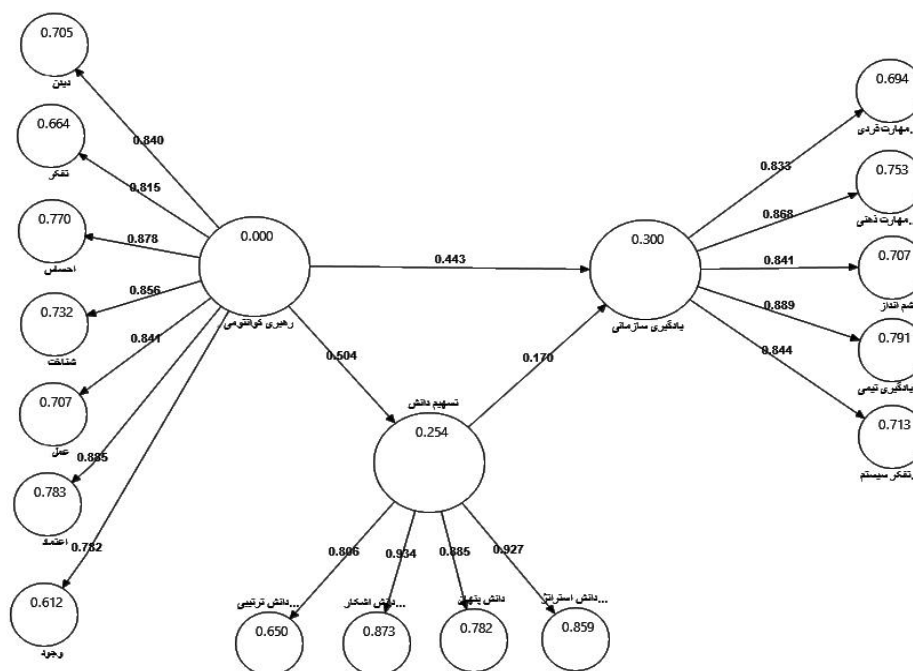
جدول ۲. آزمون فورنل - لارکر برای سنجش روایی واگرا

تسهیم دانش	یادگیری سازمانی	رهبری کوانتومی	
		۰/۶۵۹	رهبری کوانتومی
	۰/۶۸۰	۰/۵۲۸	یادگیری سازمانی
۰/۷۵۹	۰/۳۹۳	۰/۵۰۴	تسهیم دانش

براساس جدول ۲، اندازه‌های مربوط به آزمون فورنل - لارکر، نشان می‌دهد که جذر AVE، از روابط همبستگی در هر ستون بیشتر، و بنابراین، روایی واگرا مورد تأیید است.

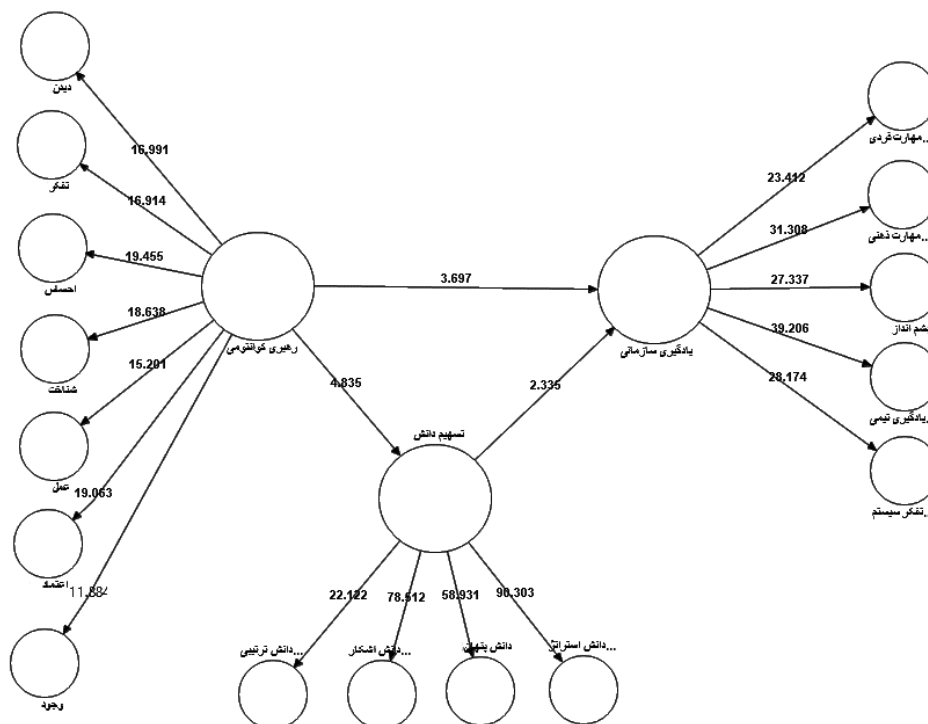
ارزیابی الگوی ساختاری

پس از بررسی الگوی اندازه‌گیری به بررسی و برازش الگوی ساختاری پرداخته می‌شود. شکل ۲، الگوی معادلات ساختاری برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوسازی معادلات ساختاری برای فرضیه‌های پژوهش

برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها از شاخص آماره t استفاده می‌شود. براساس سطح معناداری کمتر از $0/05$ ، مقدار آماره t باید از $1/96$ بیشتر باشد و اگر کمتر باشد، رابطه مورد نظر، مهم در نظر گرفته نمی‌شود. شکل ۳، اندازه آماره t را نشان می‌دهد.



شکل ۳. اندازه آماره t

براساس شکل ۳، اندازه آماره t برای همه روابط از $1/96$ بیشتر، و بنابراین همه روابط مورد تأیید است. برای سنجش برازش کلی الگو از شاخص GoF استفاده می‌شود. براساس دیدگاه وتزل و دیگران سه مقدار $0/01$ و $0/25$. $0/36$ ، به عنوان اندازه‌های ضعیف، متوسط و قوی برای GoF در نظر گرفته می‌شود. براساس جدول ۱، مقدار شاخص GoF برابر با $0/346$ است که نشان می‌دهد، الگوی مورد نظر از برازش بسیار قوی برخوردار است.

در نهایت به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. جدول ۳، آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. برای به دست آوردن اثر کل، باید اندازه اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم را با هم جمع کرد که در جدول ۳، ذکر شده است.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	آماره t	وضعیت
۱	تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی	۰/۴۴۳	-	۰/۴۴۳	۴/۶۹۷	تأیید
۲	تأثیر رهبری کوانتومی بر تسهیم دانش	۰/۵۰۴	-	۰/۵۰۴	۴/۸۳۵	تأیید
۳	تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی	۰/۱۷۰	-	۰/۱۷۰	۲/۳۳۵	تأیید
۴	تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش	۰/۴۴۳	۰/۱۷۰ × ۰/۵۰۴	۰/۵۲۹	۴/۱۱۱	تأیید

بر اساس جدول ۳، همه فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید است و رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در آینده‌ای نه چندان دور، هیچ سازمانی نخواهیم یافت که بدون آموختن و یادگیری پیوسته بتواند لحظه‌ای دوام داشته باشد. آینده به سازمانهایی تعلق دارد که بتوانند بیاموزند و از تمام شیوه‌های یادگیری به بهترین وجه بهره گیرند. دنیا در حال تغییر و تحول شتابان است و هیچ نیرویی نمی‌تواند مانع این تغییر و تحول شود. آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنا نیست و برای اینکه بتواند در مقابل تغییرات مداوم و در فرایند رقابت جهانی، حرفی برای گفتن داشته باشد، نه تنها باید آماده تغییر باشد، بلکه باید خود عامل تغییر شود. مسائل و چالشهای آموزش و پرورش معاصر، نسبت به دو دهه قبل شتاب مضاعفی یافته است. جهانی شدن هدفهای تعلیم و تربیت، استفاده از تجربه‌های جهانی تعلیم و تربیت، دغدغه‌های رقابت جهانی، نداشتن آگاهی کافی نسبت به تغییرات، توسعه شکافها و غیره از جمله این چالشها است که یادگیری

سازمانی را در آموزش و پرورش الزامی می‌سازد.

از آنجا که نقش آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت جامعه بسیار اهمیت دارد، باید به طور جدی‌تری به افزایش آگاهی مدیران و دیگر عناصر مربوط نسبت به تغییرات و تحولات در عرصه‌های گوناگون توجه کرد. برای اینکه مدارس بتوانند یادگیری سازمانی داشته باشند باید از ساختاری برخوردار باشند که از تدریس و یادگیری حمایت، و انطباق و سازگاری سازمانی را تقویت کند؛ فرهنگ و جو سازمانی باز، همکاریزا و خود تنظیم‌کننده داشته باشند؛ افرادی را استخدام کنند که ذهنیتی باز دارند و با تغییر انس و الفت دارند و کارآمد و اثربخش عمل می‌کنند. در چنین مدرسی همه افراد از یکدیگر می‌آموزند. معلمان از پرسش‌های دانش‌آموزان استقبال می‌کنند. دانش‌آموزان بیشتر به دنبال فهم مسئله‌اند تا پاسخ صحیح. برنامه‌ریزان آموزشی و درسی، تنوع روشها و منابع را برای رسیدن به حقایق علمی به رسمیت می‌شناسند و بیش از دانش بر مهارت‌های زندگی تأکید می‌کنند. مدیران آموزشی بیش از نتیجه به بهبود فرایندهای عمل می‌اندیشند. مرییان امکان خطای آد میان را می‌پذیرند و تلاش برای جبران آن را محترم می‌شمرند، و ترویج می‌کنند و به یاری انسانها می‌شتابند. براساس پارادایم کوانتومی اعتقادات و مفروضات مدیریت سنتی محل تردید و سؤال است؛ چراکه مدیریت سنتی مفروض بر عقلایی بودن است؛ در حالی که پارادایم کوانتومی اذعان می‌کند که در جهان نه تنها هیچ چیز قابل پیش‌بینی نیست، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی وجود ندارد؛ از این رو درباره ارتباط پارادایم کوانتومی با رهبری در مدیریت باید گفت که نظریه کوانتوم به نوعی استعاره برای رفتار مدیریت و نیز به طور خاص به عنوان پارادایمی به کار می‌رود که به کمک آن می‌توان اثربخشی رهبری را به طور قابل توجهی بهبود بخشید.

بر این اساس پژوهش به بررسی تأثیر رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش پرداخت که نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری کوانتومی بر یادگیری سازمانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری به میزان $0/443$ و به طور غیرمستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش برابر با $0/529$ دارد. تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و

معنی داری به میزان ۰/۱۷۰ دارد. رهبری کوانتومی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی داری به میزان ۰/۵۰۴ دارد که این نتایج با نتایج پژوهشهای محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵) و کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) همراستا است.

با توجه به یافته‌ها و هم‌چنین ضرورت و اهمیت رهبری کوانتومی به مدیران و معلمان نظام آموزشی پیشنهاد می‌شود که به مفهوم رهبری کوانتومی توجه ویژه‌ای مبذول دارند و با استفاده از مهارت‌های اساسی این سبک رهبری، نظام آموزشی را رهبری و هدایت کنند؛ از این رو باید برگزاری کارگاه‌های توجیهی و آموزشی با هدف توسعه دانش و گسترش فرهنگ به کارگیری و اجرای مفاهیم رهبری کوانتومی برنامه‌ریزی شود. برای تقویت شناخت کوانتومی رهبران باید بدانند، جهان میدان انرژی است و بستر تمام اشیا؛ این بستر همه‌جا حاضر و بی پایان است. جهان سراسر آگاهی است و میدان اطلاعات. کسب آگاهی فرایندی خطی نیست؛ حالتی شهودی دارد و ظرفیت آن بی‌نهایت است. با جمع‌آوری صرف اطلاعات نمی‌توان از ابهام کاست. قطعیت به غفلت می‌انجامد. کسی که قطعی است از توجه کردن باز می‌ماند. رهبران در نگاه کوانتومی باید بدانند که جهان ما تابعی از باورها و پیش‌داشته‌های درونی خود ماست. اگر رهبران مقصودها و منظورهای خود را تغییر دهند با دنیاهای دیگری سروکار خواهند داشت و می‌توانند به شیوه دیگری عمل کنند. فرصتها در تصویرهایی نهفته است که مدیران از کارکنان، تحولات و کارها دارند. رهبران با این مهارت باید درون خود و نیت‌هایشان را با روشهای خاصی بیالایند تا محیط خود را بهتر درک، و روندهای به ظاهر پنهان آنها را کشف کنند و از پیل‌های فکری خود خلاص شوند.

رهبران در رابطه با تفکر کوانتومی باید بدانند تفکر کوانتومی توانایی تفکر به شیوه متناقض. حرکت جهان و اشیا به شیوه‌ای متناقض و متعارض، و با جهش‌های ناگهانی و کاملاً پیش‌بینی‌ناپذیر همراه است، به طوری که که کارهای واقع در سطح کلان غیرمنطقی و نامحتمل به نظر می‌رسد. مغز انسان در طول قرن‌ها به تفکر سیاه یا سفید و خطی عادت کرده است؛ حال اینکه یک تغییر کوچک ممکن است تحولات عظیم به دنبال داشته باشد. چیزهای به ظاهر نامرتبط با

تصویری شهودی از نیمکره مغز می‌تواند منشأ ابتکارات بزرگ باشد. خلاقیتها گاه از متناقض و متعارض دیدن‌ها ناشی می‌شود. در احساس کوانتومی باید توجه شود که انرژی انسان و جهان هر دو از یک جنس است و قلب انسان کانون این انرژی است که قدرت می‌آفریند و بسیار به افکار و عواطف ما بستگی دارد. عواطف منفی (از جمله: ناامیدی، ترس، خشم، لجباجت و تنش) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را کاهش، و عواطف مثبت (از جمله: عشق، اشتیاق، غمخواری و قدرشناسی) همبستگی امواج الکترومغناطیس قلب و انرژی آن را افزایش می‌دهد. این مهارت رهبران را قادر می‌سازد از درون احساس خوب داشته باشند؛ به آنها امکان می‌دهد در ضعف‌ها، قوت ببینند و در تهدیدها فرصت و شور و شوق و شادابی برای سازمانشان به ارمغان آورند.

رهبران در عمل کوانتومی باید بدانند اصل بر جداناپذیری استوار است که مطابق آن تغییر در هر جزء سریعاً به تغییر در اجزای دیگر منجر می‌شود. در واقع تمام اجزای هستی زمانی پیش از انفجار بزرگ در کنار هم بوده‌اند؛ لذا بر یکدیگر تأثیر گذارند. مدیر با این مهارت، رفتار مسئولانه‌ای انجام می‌دهد که بر همه افراد و آینده نیز تأثیر می‌نهد. محبت و همدردی به صورت غیرمحملی و غیرزمانی احساس ما بودن را پدید می‌آورد. اعتماد کوانتومی، توانایی اعتماد به جریان زندگی است. رهبران باید بدانند این مهارت در بی‌نظمی ریشه دارد و اینکه عدم تعادل لازمه تکامل سامانه است. بدون بی‌نظمی و برابری در مبارزه برای تغییر، زندگی دچار رکود می‌شود و میرندگی در پی آن است. اعتماد کوانتومی در واقع اعتماد به فرایندهای طبیعی زندگی است. در زیست کوانتومی افراد با دیگران می‌آمیزند و نقص آنها را نقص خود می‌دانند. زیست کوانتومی به رهبران حکم می‌کند زمان و فضایی را برای گفتگو در نظر بگیرند و اطمینان داشته باشند که بهبود روابط به نتایج بهتر منجر می‌شود و اینکه پیشرفت نتیجه همراهی است. به‌رغم توان تحلیلی فوق‌العاده و توان منحصربه‌فرد پارادایم کوانتومی در تبیین و توضیح پدیده‌های مبهم، متلاطم و پیچیده، این پارادایم، همچون دیگر پارادایمهای علمی با مجهولات و ناشناخته‌هایی روبه‌روست. این امر، مطالعات نظری بیشتر را در این زمینه ضروری می‌سازد.

منابع

- اسکندری، اصغر؛ قنبری، سیروس (۱۳۹۷). ارتباط رهبری فضیلت‌گرا با یادگیری سازمانی: تبیین نقش واسطه‌ای استقلال شغلی معلمان. *دو فصلنامه علمی - ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*. ش ۶ (۱۱): ۵۱ - ۳۰.
- آشنا، مصطفی؛ عسگری، ناصر؛ مرادی‌صالح، علیرضا؛ غفوری، داوود (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت‌دانش. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات*. ش ۵ (۴): ۱ - ۲۲.
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر؛ حمزه‌پور، مهدی (۱۳۹۴). رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان. *اندیشه مدیریت راهبردی*. ش ۸ (۲): ۲۰۴ - ۱۶۱.
- امیری، غلام‌علی (۱۳۸۴). یادگیری سازمانی و مدیریت‌دانش. *فصلنامه علوم و فنون*. ش ۲ (۴): ۶ - ۲۳.
- بخت، محمد؛ بذرافشان‌مقدم، مجتبی؛ حسین‌قلی‌زاده، رضوان (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انتقال دانش و عملکرد گروه‌های آموزشی دوره دوم متوسطه نظری. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آزمایشگاهی*. ش ۲ (۶).
- تورانی، حیدر؛ صادقی، زینب؛ نامداری‌حاجی‌آقا، سیدمهدی (۱۳۹۷). تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانشجویان پروری با نقش میانجی تعهد سازمانی. *مدیریت منابع در نیروی انسانی*. ش ۲۳ (۳): ۸۰ - ۵۷.
- توکلی، عبدالله؛ محمدی، علی‌رضا؛ خدایی، ارشیا (۱۳۹۶). رهبری کوانتومی: چرایی، چیستی و چگونگی. ش ۶ (۱): ۳۲ - ۵۶.
- حسینی، سیدسعید؛ علیزاده‌جورکویه، ابراهیم (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و فرایند توسعه محصول جدید با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی و فرهنگ نوآوری. *مجله علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ش ۲ (۷).
- حیدری، مرضیه؛ سیادت، سیدعلی؛ هویدا، رضا؛ شاهین، آرش (۱۳۹۲). بررسی روابط چندگانه میان یادگیری سازمانی. *توانمندسازهای تعالی سازمانی و قابلیت‌های چابکی سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان*. پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.
- خلخال، علی (۱۳۹۵). تبیین وضعیت یادگیری سازمانی مدارس بر مبنای ابعاد سبک رهبری تحولی مدیران. *دو فصلنامه مدیریت مدرسه*. ش ۴ (۱): ۴۵ - ۲۷.
- درگاهی، حسین؛ مهرانی، فریبرز؛ پرتوی‌شایان، زینب (۱۳۹۶). ارزیابی رهبری مدیران آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستانهای آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران در سال ۱۳۹۴: رویکرد رهبری کوانتومی. *مجله علمی دانشگاه علوم - پزشکی قزوین*. ش ۲۱ (۴): ۵۵ - ۴۶.
- دهقان‌سفیدکوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم‌دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک‌اشتر. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*. ش ۷ (۲): ۲۹۱ - ۲۷۳.
- رجب‌پور، ابراهیم؛ شاکری، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک رهبری کریمانه و یادگیری سازمانی با تأکید بر فراموشی سازمانی هدفمند. *دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت*. ش ۵ (۹ - ۸): ۷۳ - ۵۱.
- رحیمی، حمید؛ اطهری، زینب؛ افلاکیان، ندا (۱۳۹۴). سرمایه فکری و فرایندهای مدیریت‌دانش در سازمان کوانتومی بررسی موردی دانشگاه کاشان. *فصلنامه علمی-پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. ش ۱۱ (۴): ۱۱۹ - ۱۹۹.

- سلیمی، محمدحسین؛ رجایی‌پور، سعید؛ سیادت، سیدعلی؛ بیدرام، حمید (۱۳۹۵). رابطه بین مهارتهای مدیریت کوانتومی و توان چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاههای دولتی منتخب اصفهان. *پژوهشهای مدیریت عمومی*. ش ۹ (۳۳): ۱۳۸ - ۱۱۳.
- سینایی، حسنعلی؛ فریسات، حمیده؛ نداف، مهدی (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم‌دانش و تأثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری. *پژوهشنامه علمی-پژوهشی مدیریت اجرایی*. ش ۹ (۱۸).
- شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و به کارگیری فناوریهای ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. *رهیافتی نو در مدیری آموزشی*. س اول. ش ۲: ۱ - ۲۲.
- کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید؛ حمیدی‌راد، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم‌دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*. ش ۲۲: ۱۰۳ - ۱۲۸.
- کریمی، هادی؛ بابکی‌راد، اعظم؛ مسعودی‌فر، الهه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد مهارتهای کوانتومی مدیران بر یادگیری سازمانی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری هوش عاطفی ایشان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان خراسان رضوی) اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد.
- کیانی، محمدمهدی؛ بهرامی، محمدامین؛ فلاح‌زاده، حسین؛ منتظرالفرج، راضیه؛ محمدزاده، مرتضی (۱۳۹۴). بررسی سطح هوش سازمانی، یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی یزد. *دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*. ش ۱۵ (۵): ۹۵ - ۱۰۸.
- محمدی‌مقدم، یوسف؛ ولی‌عصر، جواد؛ عابدی، معصومه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تسهیم‌دانش بر یادگیری سازمانی با تأکید بر فناوری و تعامل اجتماعی. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*. ش ۷ (۲۸): ۱۴۷ - ۱۷۱.

References

- Akbari, N., Ghaffari, A. (2017). Verifying relationship of knowledge management initiatives and the empowerment of human resources. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1120-1141 .
- Al-Qatawneh, N. A. W., Al-Tarawneh, S. J., Al-Qatawneh, N. A. W., & Al-Adaileh, R. M. (2019). The Impact of Knowledge Management Processes on Operational Performance as Mediated by IT Agility. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 36-43 .
- Azadegan, A., Srinivasan, R., Blome, C., Tajeddini, K. (2019). Learning from near-miss events: An organizational learning perspective on supply chain disruption response. *International Journal of Production Economics* .
- Azme, N. N., Kassim, N. A., Abdullah, C. Z. H., & Campus, P. P. (2017). Dimensions of Knowledge Management Maturity: Top Management Support and Leadership, People, and Information Technology. *Dimensions*, 7(2), 1-7 .
- Bodicherla, S., Pamulapati, D. (2019). Knowledge Management Maturity Model for Agile Software Development.
- Bootz, J.-P., Monti, R., Durance, P., Pacini, V., Chapuy, P. (2019). The links between French school of foresight and organizational learning: An assessment of developments in the

- last ten years. *Technological Forecasting and Social Change*, 140, 92-104 .
- Cardoso, L., Meireles, A., Ferreira Peralta, C. (2012). Knowledge management and its critical factors in social economy organizations. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 267-284 .
- Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., Alzghoul, A. (2018). The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: the contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. In: SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050 .
- Guillory, M. D., Bettis-Outland, H., Borders, A. L., Bilal, M. (2019). The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Learning .
- Haris, I., Afdaliah., Budiman, A., Haris, K. (2016). Exploring Quantum Perspective in School Leadership: A Review of Effective Principal Leadership in the Changing Nature of School Management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 38 .
- Holsapple, C. W., Joshi, K. D. (2004). A formal knowledge management ontology: Conduct, activities, resources, and influences. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 55(7), 593-612 .
- Hulland, J. J. S. m. j. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. 20(2), 195-204 .
- Khalid, A., Ahmed, M. (2015). Impact of knowledge sharing on organizational learning: Moderating effect of organizational leadership. *Asian Journal of Management Research*, 5.(۳)
- Kremer, H., Villamor, I., Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74. doi:10.1016/j.bushor.2018.08.010
- Lara, F. J., Salas-Vallina, A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160 .
- Lin, R. S.-J ., Hsiao, J.-K. (2014). The relationships between transformational leadership, knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 5(3), 171.
- Mallery, P., George, D. J. A., Bacon, Boston,. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference* .
- Manab, N., Aziz, N. (2019). Integrating knowledge management in sustainability risk management practices for company survival. *Management Science Letters*, 9(4), 585-594 .
- Mir, A., Bazgir, M. (2018). The role of organizational learning and knowledge sharing on intellectual capital development in islamic Azad university of Khorramabad. *Revista Gestão & Tecnologia*, 18(3), 7-22 .
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. (2005). Influence of support leadership

- and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25(10), 1159-1172.
- Neefe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes .
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64(5-8), 1073-1085.
- Oh, S.-Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 313-331 .
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319. doi:10.1016/j.jbusres.2018.02.027
- Papatya, G., Dulupçu, M. (2008). Thinking quantum leadership for true transformation: the talisman of “not to know” at the threshold of new leadership. In: I. International JointSymposium on Business Administration.(1-3 Haziran).
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., Dezi, L. (2017). The internet of things: building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change* .
- Shelton, C. K .,Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273 .
- Shelton, C. K .,Darling, J. R. (2003). From Theory to practice: using new Scince to concept to create Learning Organization. *Journal of learning organization*, 22(3) : 22-41.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., Kamboj, S. (2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*.
- Zagoršek, H., Dimovski, V., Škerlavaj, M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Journal for East European Management Studies*, 144-165.