



بررسی رابطه عوامل سازمانی با اشتراک دانش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان

کردستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷

شوبو عبدالملکی، کویستان کشاورزی

دکتر مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فرهنگیان استان کردستان، سنندج، sh_maleki88@yahoo.com

دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان کردستان، سنندج، k.keshavarzi1376@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه عوامل سازمانی با اشتراک دانش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و حجم نمونه شامل ۱۶۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش راجا و چنامانی (۲۰۱۲) استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده، مؤلفه تمایل به اشتراک دانش بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد. سپس، مؤلفه رفتار اشتراک دانش، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی و باورهای رفتاری نسبت به اشتراک دانش در مراتب بعدی قرار گرفتند. نتایج مربوط به تحلیل همبستگی و رگرسیون نیز نشان داد که باورهای هنجاری نقش تعیین کننده ای در ایجاد تمایل معلمان نسبت به اشتراک دانش دارد. همچنین از مجموع عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، مؤلفه های نوآوری و مطلوبیت نقش تعیین کننده ای بر اشتراک دانش کارکنان دارند.

واژه‌های کلیدی: عوامل سازمانی، باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، اشتراک دانش



۱. مقدمه

در سال های اخیر یکی از ابزارهایی که جهت بهره گیری مؤثر از دانش سازمانی و بهینه سازی عملکرد سازمان ها مورد توجه زیادی قرار گرفته، مدیریت دانش می باشد. مدیریت دانش مجموعه ای از روش ها و ابزارهای فنی و مدیریتی جهت ایجاد، به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش در سراسر سازمان است (بونفر^۱، ۲۰۰۳). در این بین به اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از جنبه های اصلی مدیریت دانش توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است (فول وود و همکاران^۲، ۲۰۱۳، ۱۲۴). به اشتراک گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، در دستیابی به مزیت رقابتی به سازمان یاری می رسانند (سهرابی و دیگران، ۱۳۸۸، ۶؛ ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸، ۶۷-۸۴). اشتراک هدفمند دانش در سازمان ها به یادگیری سریعتر فردی در سازمان منجر گشته، خلاقیت را توسعه می دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد در سازمان می انجامد. از سوی دیگر در صورتی که فرآیند اشتراک گذاری دانش در سازمان نهادینه نشود، مدیریت دانش اثر بخش نخواهد بود و سازمان به تدریج قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. بنابراین اشتراک گذاری دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان ها تبدیل گردیده است (ساینز و همکاران^۳، ۲۰۰۹، ۲۳؛ ویدراسپون و همکاران^۴، ۲۰۱۳، ۲۵۱). از این رو، سازمان ها باید به دنبال تقویت فرهنگ به اشتراک گذاری دانش بوده و کارکنان خود را به این امر تشویق کنند.

سازمان ها برای ایجاد فرهنگ به اشتراک گذاری دانش نیازمند آن هستند که جو اعتماد، همکاری و مشارکت را به وجود آورند. در صورتی که یک سازمان از ارزش هایی چون عدالت، اعتماد و... برخوردار باشد اشتراک گذاری دانش در آن به راحتی انجام می پذیرد و بلعکس در سازمانی که فرهنگ خلق و به اشتراک گذاری دانش وجود نداشته باشد فرآیند تغییر با دشواری هایی روبرو خواهد شد (چیت^۵، ۱۹۹۹، ۲۳). طی چند سال اخیر، محققین از تئوری های مختلفی همچون تئوری تبادل اقتصادی، تئوری مبادله اجتماعی، تئوری اقدام اجتماعی، تئوری عمل منطقی و تئوری رفتار برنامه ریزی شده جهت بررسی رفتار به اشتراک گذاری دانش بهره گرفته اند. در این بین یکی از تئوری هایی که توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است تئوری رفتار برنامه ریزی شده^۶ (آجن^۷، ۱۹۹۱) می باشد. از آنجا که به اشتراک گذاری دانش، رفتاری آگاهانه محسوب می شود، تئوری رفتار برنامه ریزی شده چارچوب مناسبی برای این مطالعه می باشد (گاگن^۸، ۲۰۰۹، ۵۷۲).

تئوری رفتار برنامه ریزی شده از پنج عامل اصلی (۱) رفتار: روشی که فرد عمل می کند، سلوک و شیوه برخورد و واکنش نشان دادن در شرایط مختلف (۲) قصد: تصمیم یک فرد جهت اتخاذ یک رفتار (۳) نگرش نسبت به رفتار^۹: ارزشیابی منفی یا مثبت در مورد

1 - Bounfour

2 - Fullwood & et al

3 - Sa'enz & et al

4 - Witherspoon & et al

5 - Chait

6 - Theory of Planned Behavior

7 - Ajzen

8 - Gagné

9 - Attitude toward the behavior



انجام یک رفتار می‌باشد. عوامل حصول نگرش نسبت به رفتار را باورهای رفتاری^۱ و ارزیابی از نتایج رفتار^۲ شکل می‌دهند. (۴) هنجارهای انتزاعی^۳ نسبت به رفتار: به فشارهای درک شده توسط فرد جهت به انجام رساندن یا عدم انجام رفتار هدف اشاره دارد. فیشن^۴ و آجزن هنجارهای انتزاعی را این طور تعریف می‌کنند: ادراک فرد درباره اینکه اغلب افرادی که به نظر او مهم هستند (دوستان، همکاران و...)، چه انتظاراتی دارند، چه فکر می‌کنند و او باید و نبایدهای مورد نظر را، در رفتار خود مورد توجه قرار می‌دهد (فیشن و آجزن، ۱۹۷۵، ۳۰-۱). بنابراین چنانچه افرادی که برای فرد مهم هستند نسبت به رفتار نظر مثبتی داشته باشند می‌توان یک هنجار انتزاعی مثبت را در فرد انتظار داشت و بالعکس در صورتی که دیدگاه آنان را نسبت به رفتار منفی تصور کند یک هنجار انتزاعی منفی مورد انتظار خواهد بود (نورمن و اسمیت، ۱۹۹۵، ۱۶-۵) کنترل رفتاری درک شده^۵: درجه ای از احساس فرد در ارتباط با اینکه انجام یا عدم انجام یک رفتار تا چه میزان تحت کنترل ارادی فرد می‌باشد. طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، تمامی رفتارها تحت کنترل ارادی فرد نیستند، رفتارها در دو سر طیف یک پیوستار از کنترل کامل تا عدم کنترل قرار گرفته‌اند (صفاری و شجاعی زاده، ۲۰۰۹، ۱۸). در صورتی که هیچ نوع محدودیتی برای پذیرش یک رفتار خاص وجود نداشته باشد فرد کنترل کاملی بر رفتار خود خواهد داشت و بالعکس در صورتی که انجام رفتار وابسته به فاکتورهای داخلی (توانایی‌ها، مهارت‌ها و...) و خارج (منابع، امکانات، زمان و...) بوده و فرد فاقد آن‌ها باشد، ممکن است فرد هیچ کنترلی بر رفتار خود نداشته باشد. طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، رفتار فرد تابعی از میزان قصد او به انجام رفتار و میزان کنترل ارادی برانجام رفتار می‌باشد. قصد به نوبه خود تحت تأثیر سه سازه مستقل نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده قرار دارد. انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانها بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشد بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود، به همین دلیل اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و کار برد دانش مورد تأکید قرار گرفته است. چنانچه سازمانی بتواند هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش، در داخل گروهها و واحد های سازمانی افزایش دهد بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش، و در نتیجه مدیریت اثربخش دانش سازمانی اطمینان حاصل کند. بنابراین ایجاد و گسترش فرهنگ و جوی در سازمان که این نوع ارتباطات و تعاملات را ترغیب کند از ضرورت های مدیریت دانش است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

اکنون این پژوهش درصدد است تا رابطه عوامل سازمانی با اشتراک دانش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان را مورد بررسی قرار دهد. در راستای اهداف تحقیق نیز فرضیه های زیر مطرح شدند:

- ۱- جو سازمانی با اشتراک دانش کارکنان رابطه معناداری دارد.
- ۲- مطلوبیت سازمانی با اشتراک دانش کارکنان رابطه معناداری دارد.
- ۳- نوآوری سازمانی با اشتراک دانش کارکنان رابطه معناداری دارد.
- ۴- وابستگی سازمانی با اشتراک دانش کارکنان رابطه معناداری دارد.
- ۵- جو سازمانی و مولفه های آن می تواند اشتراک دانش کارکنان را تبیین نماید.

^۱ -Behavioral beliefs

^۲ -Evaluation of behavior outcomes

^۳ -Subjective norms

^۴ -Fishbein

^۵ -Perceived Behavioral Control



۲. متن مقاله

چاتزوقلو و ورایماکی^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق خود، رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان یک بانک یونانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده با قصد به اشتراک گذاری دانش ارتباط معنی داری وجود دارد. در این بین نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش مؤثرترین عامل در قصد به اشتراک گذاری دانش شناخته شد (چاتزوقلو و ورایماکی، ۲۰۰۹، ۲۴۵).

توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰) در بررسی عوامل مؤثر بر کسب و اهدای دانش به این نتیجه رسیدند که بین تمامی سازه های مدل رفتار برنامه ریزی شده رابطه معنی داری وجود دارد. خودکارآمدی و درک روابط متقابل به عنوان عوامل مؤثر بر نگرش، ارتباط معنی داری را با نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش نشان دادند. از طرفی جو سازمانی ارتباط معنی داری با هنجارهای انتزاعی نسبت به اشتراک گذاری دانش داشت. به همین ترتیب بین سطح به کارگیری فناوری اطلاعات و کسب و اهدای دانش رابطه معنی داری به دست آمد. (توحیدی نیا و موسی خانی، ۲۰۱۰، ۶۱۱).

شی و جرلو^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی رفتار به اشتراک گذاری دانش بین دبیران درس زبان انگلیسی در مدارس تایوان پرداختند. بر اساس نتایج تحقیق، نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده به صورت معنی داری تمایل رفتاری دبیران را جهت اشتراک گذاری دانش تحت تأثیر قرار می دهند. در این مطالعه از این جهت که میانگین تمام متغیرهای مورد بررسی بین ۳/۲۱ تا ۴/۲۸ قرار داشتند وضعیت به اشتراک گذاری دانش در هیچ یک از سازه های مدل رفتار برنامه ریزی شده نامطلوب نبوده است این موضع بیانگر نگرش مثبت دبیران درس زبان انگلیسی به فرآیند اشتراک گذاری دانش می باشد (چوشی و جرلو، ۲۰۱۱، ۱۲۰۶۶).

نوردین و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در بررسی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش و همچنین بررسی سطح نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده نسبت به اشتراک گذاری دانش نشان دادند که کنترل رفتاری درک شده مؤثرترین عامل در تعیین رفتار به اشتراک گذاری دانش می باشد. و همچنین نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش با میانگین ۴/۱۵ و کنترل رفتاری درک شده با میانگین ۴/۳۶ در سطح ایده آل قرار دارند و قصد با میانگین ۳/۷۵، رفتار با میانگین ۳/۷۸ و هنجارهای انتزاعی با میانگین ۳/۷۷ دارای سطح نسبتاً مطلوبی در اشتراک گذاری دانش می باشند. (نوردین و همکاران، ۲۰۱۲، ۲۳۴).

گو و ساندهو^۴ (۲۰۱۳) در تحقیق خود رفتار اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی را در دانشگاه های دولتی و خصوصی مالزی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده،

¹-Chatzoglou & Vraimaki

²-Shih and Jer Lou

³-Nordin & et al

⁴-Goh and Sandhu



تعهد عاطفی و اعتماد، قصد اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. کنترل رفتاری درک شده بیشترین تأثیر و اعتماد و تعهد عاطفی کمترین تأثیر را بر قصد به اشتراک گذاری دانش داشتند. طبق نتایج تحقیق، دانشگاه‌های دولتی مالزی در مقایسه با دانشگاه‌های خصوصی مالزی در تمامی سازه‌های مدل رفتار برنامه‌ریزی شده از میانگین بالاتری برخوردار بودند، بدین معنی که اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌های دولتی نسبت به دانشگاه‌های خصوصی در وضعیت مطلوب تری قرار داشت (گو و ساندهو، ۲۰۱۳، ۳۸).

۲. روش انجام پژوهش

در این پژوهش، به منظور بررسی رابطه عوامل سازمانی با اشتراک دانش از روش توصیفی - همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ تشکیل دادند که از این مجموع، ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش راجا و چنامانی (۲۰۱۲) استفاده شد. بر اساس این مطالعه، پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۵ گزارش شد. همچنین، یونگ وو و ویدنگ ژو (۲۰۱۲) و چن و چانگ (۲۰۱۰) به ترتیب ضریب پایایی پرسشنامه را برابر ۰/۹۸ و ۰/۹۶ گزارش کردند. در این پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه در مقوله عوامل موثر بر اشتراک دانش برابر ۰/۹۰ و رفتار اشتراک دانش برابر ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین به منظور تعیین روایی ابزار از روایی محتوایی با تکیه بر نظر متخصصان این حوزه بهره گرفته شد.



۳. یافته های پژوهش

جدول ۱: شاخص های توصیفی

انحراف معیار	واریانس	میانگین	مؤلفه ها
۰/۶۸۸	۰/۸۲۹	۳/۵۷	مطلوبیت
۰/۸۲۶	۰/۹۱۴	۳/۴۱	نوآوری
۰/۷۷۴	۰/۸۷۹	۴/۰۳	وابستگی
۰/۴	۰/۱۶	۳/۳۱	باورهای رفتاری
۰/۷۵۳	۰/۵۶۷	۳/۷۱	باورهای هنجاری
۰/۵۴	۰/۲۹	۳/۴۳	باورهای کنترلی
۰/۵۶۲	۰/۳۱۶	۴/۲۸	تمایل به اشتراک
۰/۵۳	۰/۲۷۸	۴/۲	رفتار اشتراک دانش

در این پژوهش بر مبنای مدل نظری رفتار برنامه ریزی شده، اشتراک دانش متناظر با پنج مؤلفه باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش در نظر گرفته شد. نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه تمایل به اشتراک دانش با میانگین ۴/۲۸ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد. سپس، مؤلفه رفتار اشتراک دانش با میانگین ۴/۲، باورهای هنجاری با میانگین ۳/۷۱، باورهای کنترلی با میانگین ۳/۴۳ و باورهای رفتاری با میانگین ۳/۳۱ در مراتب بعدی قرار گرفتند. همچنین جو سازمانی با سه مؤلفه مطلوبیت، نوآوری و وابستگی می باشد. نتایج به دست آمده نشان می دهد که مؤلفه وابستگی با میانگین ۴/۰۳ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد. سپس، مؤلفه مطلوبیت با میانگین ۳/۵۷ و مؤلفه نوآوری با میانگین ۳/۴۱ در مراتب بعدی قرار گرفتند.

آیا بین جو سازمانی و ابعاد آن با اشتراک دانش کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: ضریب همبستگی جو سازمانی و ابعاد آن با اشتراک دانش کارکنان

تعداد	R	سطح معناداری
جو سازمانی ۱۶۰	۰/۸۰۷	۰/۰۰۰
مطلوبیت ۱۶۰	۰/۸۱۷	۰/۰۰۰
نوآوری ۱۶۰	۰/۹۰۸	۰/۰۰۰
وابستگی ۱۶۰	۰/۷۴۱	۰/۰۰۰



به منظور سنجش این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس داده های جدول (۲) بین جو سازمانی و ابعاد آن با اشتراک دانش کارکنان همبستگی مثبت و معنادار ($r=0/807$ و $p=0/000$) وجود دارد. بدین معنی که با مطلوبیت جو سازمانی و ابعاد آن، اشتراک دانش کارکنان نیز افزایش پیدا می کند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مؤلفه های جو سازمانی؛ مؤلفه مطلوبیت ($r=0/817$ و $p=0/000$)، مؤلفه نوآوری ($r=0/908$ و $p=0/000$)، مؤلفه وابستگی ($r=0/741$ و $p=0/000$) با اشتراک دانش کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

سوال (۳) آیا جو سازمانی و ابعاد آن می تواند اشتراک دانش کارکنان را پیش بینی کند؟

جدول ۳: خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش بینی اشتراک دانش کارکنان بر اساس جو سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی مجذور	خطای معیار برآورده
جو سازمانی	۰/۷۹۲	۰/۶۲۸	۰/۵۷۶۵
مطلوبیت	۰/۸۱۷	۰/۶۶۷	۰/۵۹۴۷
نوآوری	۰/۹۰۸	۰/۸۲۴	۰/۴۳۶۴
وابستگی	۰/۶۸۳	۰/۴۶۷	۰/۶۴۷۶

جهت بررسی رابطه ی متغیر پیش بین جو سازمانی و ابعاد آن با متغیر اشتراک دانش کارکنان از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد.

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که جو سازمانی ۰/۶۲۷ و مؤلفه مطلوبیت ۰/۶۶۵، مؤلفه نوآوری ۰/۸۲۳، مؤلفه وابستگی ۰/۴۶۶، اشتراک دانش کارکنان را تبیین می کنند.



جدول ۴: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس جو سازمانی و مولفه های آن برای پیش بینی اشتراک دانش کارکنان
 ضرایب رگرسیون استاندارد شده خرده مقیاس های عوامل فردی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی

متغیرهای پیش بین		باورهای رفتاری		باورهای هنجاری		باورهای کنترلی	
ضرایب	معنی دا ری	ضرایب	معنی دا ری	ضرایب	معنی دا ری	ضرایب	معنی دا ری
مقدار ثابت	۰/۰۰۰		۰/۰۶۵		۰/۰۶۵		۰/۰۰۰
مطلوبیت	-۰/۰۸۳	۰/۴۸۲	۰/۲۴۶	۰/۰۳۰	۰/۲۱۹	۰/۴۷	۰/۰۰۰
نوآوری	۰/۲۹۵	۰/۰۰۸	۰/۳۱۹	۰/۰۰۳	۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
وابستگی	۰/۱۸۷	۰/۰۷۶	۰/۱۲۶	۰/۲۱۴	۰/۱۶۳	۰/۰۹۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۴) نشان می دهد که جو سازمانی به طور معناداری توانایی پیش بینی اشتراک دانش کارکنان ($p < 0/01$) و نوآوری ($F = 22/12$) را دارد. همچنین مولفه های جو سازمانی یعنی مطلوبیت ($p < 0/01$ و $F = 32/16$)، نوآوری ($p < 0/01$) و وابستگی ($F = 76/29$ و $p < 0/01$) و به طور معناداری توانایی اشتراک دانش کارکنان را دارند.

۳. نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه جو سازمانی با اشتراک دانش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان بود. در بررسی رابطه جو سازمانی با اشتراک دانش کارکنان یافته ها نشان داد که باورهای رفتاری کارکنان نسبت به اشتراک دانش متاثر از نوآوری می باشد. درحالیکه، باورهای هنجاری آنان نسبت به اشتراک دانش از عواملی چون مطلوبیت، نوآوری تاثیر می پذیرد. همچنین، باورهای کنترلی آنان نسبت به اشتراک دانش تحت الشعاع عواملی چون کسب نوآوری قرار می گیرد. چنانکه ملاحظه می شود، رفتار، تمایل و باورهای کارکنان نسبت به اشتراک دانش اغلب متاثر از این احساس آنان که اشتراک دانش با سایرین زمینه خلق ایده های نو را ایجاد می کند. نتایج این پژوهش مبنی بر میزان تمایل بالای کارکنان به اشتراک دانش به رغم تفاوت در ماهیت سازمانی با نتایج تحقیقات ابزری (۱۳۹۰)، بوک (۲۰۰۵) و العجمی (۲۰۰۹) همخوانی دارد. این نتیجه بیانگر آن است که اکثر کارکنان سازمان ها تمایل و میل به انجام رفتار اشتراک دانش دارند اما برخی از موانع یا نبود برخی عوامل، که در این پژوهش به عنوان عوامل موثر شناخته شده است، مانع از اقدام به اشتراک دانش و آشکارسازی آن در قالب رفتار شود. این نتیجه با توجه به نقش باورهای هنجاری در ایجاد تمایل و سپس تاثیر آن بر رفتار طبق نظریه رفتار برنامه ریزی شده در این پژوهش موجه نظر می رسد. لذا، این نتایج علاوه بر نتایج تحقیقات ابزری و همکاران (۱۳۹۰) و چنامانی و راجا (۲۰۱۲) بوک (۲۰۰۵)، جبر (۲۰۰۷)، العجمی (۲۰۰۹) و یانگ وو و ویدونگ ژو (۲۰۱۱) نشان از اعتبار و موفقیت نظریه رفتار برنامه ریزی شده دارد. نتایج این پژوهش در تایید نظریه رفتار برنامه ریزی شده حاکی از همبستگی معنی دار بین باورهای



هنجاری با تمایل و رفتار اشتراک دانش می‌باشد. این نتایج با یافته‌های یانگ وو و ویدونگ ژو (۲۰۱۱) و چنامانی و راجا (۲۰۱۲) در تایید همبستگی بین سازه‌های نظریه همسویی دارد. بر اساس نتایج این پژوهش از درخصوص جو سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که به رغم تاثیر مطلوبیت سازمانی بر باورهای هنجاری، مولفه نوآوری محوری‌ترین متغیر جو سازمانی شناسایی شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صدر (۱۳۸۷) هماهنگ و همسو می‌باشد. برای مثال صدر (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ادراک فرهنگ اشتراک دانش کارکنان با عوامل سازمانی ارتباط معناداری دارد. با این توضیح که تصور حمایت مدرسه از ایده‌های نو و ریسک‌پذیری و روش‌های جدید انجام وظایف بر ادراک و نگرش معلمان نسبت به اشتراک دانش موثر است. با توجه به این که بسیاری از کارکنان یا دست‌اندر کاران آموزش و پرورش، از اهمیت باورها و تمایلاتشان بر رفتارشان آگاه نیستند و ممکن است ناخواسته به سمت بی‌تفاوتی نسبت به رفتار اشتراک دانش سوق داده شوند، لذا آموزش و بهسازی با هدف تغییر نگرش و باورهای آن‌ها در جهت افزایش رفتار اشتراک دانش ضروری است. علاوه بر آموزش، اجرای اقدام پژوهی‌ها و مطالعات موردی مربوط در دست‌یابی بهتر به اهداف مورد نظر مفید است.

منابع

- [1] ابطیحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: انتشارات پیوند نو.
- [2] ابزری، مهدی؛ شائمی، علی؛ عباسی، رسدول (۱۳۹۰). بررسی رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر شیراز با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده.
- [3] ابیلی، خدایار (۱۳۸۹). نقش عوامل موثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. سال ۴، شماره ۱۴.
- [4] امانیان، ابوالفضل؛ اسدی، پرینسا (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در انتشار دانش و تولید سرمایه فکری. نشریه راهبرد یاس. شماره ۲۸.
- [5] برخوردار، رمضان؛ باقری، خسرو (۱۳۹۱). مؤلفه‌های روش‌شناختی پژوهش پدیدار شناختی در تعلیم و تربیت. پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۲ (۲)، ۵۸-۳۹.
- [6] پریخ، مهری (۱۳۸۵). اشتراک دانش، راهبردی برای توسعه خدمات کتابخانه. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه فردوسی مشهد. همایش مدیریت دانش.
- [7] پهلوانی، معصومه؛ پیرایش، رضا؛ علیپور، وحیده (۱۳۸۹). بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی. مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۲، شماره ۵.
- [8] حسینی‌زاده، رضوان؛ میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹). عوامل کلیدی موثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. شماره ۱.
- [9] خاتمیان‌فر، پرینسا (۱۳۹۰). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمان. نخستین سمینار بررسی تحلیلی موانع و عوامل موثر در پیشرفت‌های فرهنگی-آموزشی سیستان و بلوچستان.



- [10] داوونپورت، تامس؛ پروساک، لارس (۱۳۷۹). مدیریت دانش، مترجم حسین رحمان سرشت، تهران: نشر سایکو.
- [11] رهنورد، فرج اله؛ خاروند کار، جلیل (۱۳۸۷). تاثیر اشتراک دانش بر توفیق در برون سپاری خدمت فناوری اطلاعات. نشریه مدیریت فناوری ایران. شماره یک.
- [12] سنجقی، ابراهیم؛ غضنفری، سید جواد (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش عوامل کلیدی موفقیت در فرآیند به اشتراک گذاری دانش. فصلنامه راهبردی دفاعی.
- [13] سرلک، محمد علی؛ اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. نشریه مدیریت دولتی. دوره ۳، شماره ۸.
- [14] شامی زنجانی، مهدی؛ مهرگان، محمد رضا؛ مانیان، امیر (۱۳۸۹). رویکرد کیفی در بررسی وضعیت زیر ساخت های تسهیم دانش در طرح جامع مالیاتی کشور. فصلنامه علمی پژوهشی. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دوره ۲۷، شماره یک.
- [15] علیزاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا؛ صدیقی، حسن (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. سال سوم، شماره ۲.
- [16] علیپور درویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل موثر بر تسهیم دانش گروه های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی. مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۴، شماره دهم.
- [17] فتحیان، محمد؛ بیگ، لیلا؛ قوامی فر، عاطفه (۲۰۰۶). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. ماهنامه تدبیر، سال ۱۶.
- [18] کاظمی مهرگان، محمد رضا؛ مانیان، امیر؛ رحیمیان، حمید؛ شامی زنجانی، مهدی (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای تسهیم دانش در طرح ها بر مبنای ویژگی های آنها. فصلنامه علمی پژوهشی. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دوره ۲۶، شماره ۲.
- [19] نعمتی، محمد علی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی.
- [20] یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی؛ تیشه ورز، محمد کاظم (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۳۰.
- [21] Anitha C., James T.C., Teng, M.K. Raja (2012). Department of Computer Information Systems, Texas A&M University Central Texas Killeen, TX, 76549, USA.
- [22] Alwis, R. S. and Hartmann, E. (2000). The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management(in innovative enterprises. Journal of Knowledge Management. (12)133-147.
- [23] Ardichvili, Page, Vaughn & Wenling, Tim.(2003). Motivation & Barriers to Participation in Virtual knowledge Sharing Communities of practice. Journal of Knowledge Management.7(1), 64-77.



- [24] Bock, G.W. & Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of reward: an exploratory study of attitude about Knowledge sharing. Information resource management journal. Vol 25, No2, pp 14-21.
- [25] Bartol, K. & Sirvastave, A (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward system. Journal of leadership& organization studies, vil.9.N.9, PP. 64-76.
- [26] Chase R. (1994). The Knowledge – based Organization: an international Survey. Journal of Knowledge Management, vol 1 (1). 54- 62.
- [27] Chun-an Lin (2009). Factors Affecting Teachers' Knowledge Sharing and Motivation: System Functions that Work. National Changhua University of Education, Taiwan. E-mail: ann6688@cht.com.tw.
- [28] Carroll, J.M., (2001). Knowledge management support for teacher. <http://java.cs.vt.edu/public/classes/communities/reading/KM4Teacher ETRDO3.pdf>.
- [29] Connelly, Catherine A, (2000). Predictors of knowledge sharing in organizations. Queen's university, Kingston, Ontario, Canada , K7L3N6.
- [30] Connelly , Catherine & E. Kevin Kelloway, (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. Journal: Leadership & Organization Development Journal. p.p.294 –301.
- [31] Du, R., Ai, S., and Ren, Y., (2004), Relationship between Knowledge Sharing and Performance: A Survey in Xi An, China, Expert Systems with Applications 32, www.Elsevier.Com/Locate/Eswa.
- [32] Dutta. D. chakraborty . S. Sarkar. P. (2003). Knowledge management in technology education. Aunwsha knowledge technology. <http://aunwsha.com>.
- [33] Gao, Sheng. (2004). Understanding Knowledge Sharing Behaviour. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology. Retrieved August 01. 2006, from http://1bxml.ust.hk/th_imgo/b834876.pdf.
- [34] Grover, V. and Davenport, T.H., (2001). General perspectives on knowledge management: Fostering a research agenda., Journal of management Information Systems, 18(1).
- [35] Huysman, M. & de Wit, D. (2000). Knowledge management in practice. In Edwards, J. & Kidd, J. (Eds.) Knowledge Management Conference (KMAC 2000), Birmingham, UK..
- [36] Jacobson, C. M. (2008). Knowledge sharing between individuals. In Jennex, M. E. (Ed), Knowledge management: Concepts, methodologies, tools and applications (pp). 1623–1642 Hershey: Information Science Reference
- [37] Juang . Y. liu. T. (2002). Knowledge Management MODEL and Design for school: GAMO. <http://www.ncu.edu>.
- [38] Loermans, Jozef. (2002). "Synergizing the learning organization and knowledge management". JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMNT.
- [39] A Stage Model of Organizational Knowledge Management: A Latent c.
- [40] Lee Matthew K.O., Christy M.K. Cheung, Kai H. Lim, Choon Ling Sia, (2006). Journal: Internet Research, customer knowledge sharing in web-based discussion boards: An exploratory study, p.p. 289 – 303.
- [41] Lin, H. F. & Lee.GG (2006). Effect of socio-technical factors on organization intention to encourage knowledge [] sharing. Management decision. Vol, 44, No, 1, pp 74-88.
- [42] S-H. Chuang, and P-L. To. (2011). How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure, Journal of Business Research 64 (7): 728-73.



- [43] Lin , Chieh-Peng, (2007). To share or not to share: modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator, p.p. 457 – 475.
- [44] Liao, S., Chang, J., Cheng, S. and Kuo, C(2004). Employee relationship and knowledge sharing: a case study of a Taiwanese finance and securities firm. Knowledge Management Research and Practice.
- [45] McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming culture barriers to sharing37.
- [46] Neo, J. (2002). Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior. Master's Thesis. Nanyang Technological University. Singapore.
- [47] Nonaka, I. and Takeuchi, H. A.,(1994), "A Dynamic Theory of Organisational Knowledge Creation", Organisation Science, Vol. 5, No. 1.
- [48] Petrides , A . (2002). Knowledge management for school leader: An Ecological Framework for Thinking School. Teacher college record volume 104. columdia / university.
- [49] Porter, M.E.(1985). Competitive strategy, New York, The free press, Stabell, C.B., X.
- [50] King, W. R. (2006). Maybe a knowledge culture isn't always so important after all. Information Systems Management, 23, 88-89.
- [51] Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. Omega: The International Journal of Knowledge Management Science.
- [52] Reynolds. E(2005). The Contribution of knowledge Management to learning: An Exploration of its Practice and Potential in Australian and Newzealand schools. Univesity of Pretoria. Dissrtation center.
- [53] N, Surmac P.(2001).The ABCS of Knowledge management. Availabale at: [Http://www.cio.Com/search/knowledge](http://www.cio.Com/search/knowledge).
- [54] Skyrme, D. J. (2002) The 3Cs of knowledge sharing: Culture, co-opetition and commitment (online).
- [55] Simon, p.F(2005). The New Productiviyy Chllenge. Harvard Business Review, Now. Dec: 69-70
- [56] Sharifuddin, Ayed Omar & Rowland, Fytton.(2004). Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship Between Organization Elements and the Performance of Knowledge Transfor. Journal of Knowledge Management, 8(2), 95-111.
- [57] Serenko, Alexander & Nick Bontis, Timothy Hardie, (2007). Organizational size and knowledge flow: a proposed theoretical link Journal: Journal of Intellectual Capital. P.p. 610 – 627.
- [58] Theriou, G.N., Chatzoglou, P.D. (2008). Enhancing performance through best HRM practices, organizational learning and knowledge management A conceptual framework, European Business Review, Vol. 20, No.3, pp. 185-207.
- [59] Van den Hoof, Bart & Do Reader, Jan A. (2004). Knowledge sharing in Context: the Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management, 8(6), 117-130.
- [60] Yu, Yecheng, Wilkins , Linda C, & Ma , Will W. K.(2004). Developing an Instrument for Measuring Knowledge Sharing Attitudes. Retrieved September 10, 2006, from [Http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_ma_2004.pdf](http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_ma_2004.pdf).
- [61] Wilson,T.D.(2002) The nonsense of knowledge management in information research. [http:// Information R.net/ir/b-1/ paper 144 .html](http://Information R.net/ir/b-1/paper 144.html).



- [62] Wong, K.Y. and Aspinwall, E. (2005). An empirical study of the important factors for knowledge-management adoption in the SME sector , JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, VOL. 9 NO. 3 pp. 64-82.
- [63] Wang Sh., Noe R.(2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource
- [64] Zawawi, A. and et al. (2011). The study of barriers factors in knowledge sharing: A case study in public university. Management Science and Engineering, 5 (1): 59-70.