بررسی تأثیر عوامل شناختی ـ اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعهٔ دانشگاهی

حسن محمودی[1]، رحمت‌الله فتاحی[2]
محسن نوکاریزی[3]، محمدحسین دیّانی[4]

تاریخ ارسال: ۹۶/۵/۲۳ ـ تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: رفتار اشتراک دانش از عوامل زیادی تأثیر می‌پذیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل شناختی ـ اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد انجام شد.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعهٔ آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۵۰ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش چندین پرسش‌نامه معتبر مبنای کار قرار گرفت که شرح آنها در متن آمده است. روایی صوری ـ محتوایی و سازه‌ای پرسش‌نامه‌های طراحی‌شده بررسی و تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز پس از انجام پیش‌آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج نشان داد همهٔ پرسش‌نامه‌ها از پایایی بالا و قابل قبولی برخوردارند. برای بررسی روابط بین متغیرها و برازش مدل

۱. دانشجوی دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. hmahmoudi965@gmail.com
۲. استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول).
fattahirahmat@gmail.com
۳. دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.
یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که میانگین عوامل شناختی ـ اجتماعی و همچنین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن در میان جامعه پژوهش کمتر از حد مطلوب است. در میان عوامل شناختی ـ اجتماعی، «دیدگاه مشترک» بیشترین و «اعتماد» کمترین میانگین را دارند. در میان ابعاد رفتار اشتراک دانش نیز «تمایل به استفاده از دانش» بیشترین و «تمایل به اشتراک دانش» کمترین میانگین را دارد. بررسی میزان برازش مدل پژوهش حاکی از برازش خیلی خوب مدل است. بر اساس مدل برازش‌شده، متغیر «اعتماد» ۰/۸۹، متغیر «دیدگاه مشترک» ۰/۵۷ و متغیر «قوّت رابطه» ۰/۷۳ بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی تأثیرگذار هستند.
نتیجه‌گیری: رفتار اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که بیش از هر چیز تحت تأثیر عوامل شناختی ـ اجتماعی قرار دارد. از این‌رو، برای بررسی رفتار اشتراک دانش و بهبود وضعیت آن در سازمان‌ها باید به این عوامل توجه ویژه نمود. اعتماد، قوّت رابطه و دیدگاه مشترک از مهم‌ترین این عوامل هستند.
کلیدواژه‌ها: رفتار اشتراک دانش، استفاده از دانش، اعتماد، دیدگاه مشترک، قوّت رابطه، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فردوسی مشهد.

مقدمه و بیان مسئله

اشتراک دانش یکی از نیروهای مثبت و پیش‌برندهٔ سازمانی است که سبب زنده‌ماندن سازمان و ماندن در صحنه رقابت می‌شود. اشتراک دانش با گسترش سریع دانش به بخش‌های مختلف سازمان، زمینه‌ساز یادگیری و تولید دانش جدید، افزایش خلاقیت و نوآوری، توسعه بهره‌وری کاری و به‌تبع آن بهبود عملکرد سازمان می‌شود. از این‌رو، موضوع اشتراک دانش همواره مورد توجه سازمان‌هاست و همهٔ سازمان‌ها به‌دنبال راه‌هایی هستند تا امکان اشتراک دانش را در میان کارکنان خود افزایش دهند. در میان سازمان‌های مختلف، دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌های مبتنی بر دانش که عمده فعالیت‌های آنها بر محور دانش است، اشتراک دانش در آنها از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (جین و سیدهو[1]، ۲۰۰۷؛ کیم و جو[2]، ۲۰۰۸؛ لاو، یانگ و شی[3]، ۲۰۰۸؛

1 . Jain & Sidhu
2 . Kim & JU
3 . Lou, Yang & Shih

نـوردین، داد و عثمـان[1]، ۲۰۱۲؛ فـالوود، روالـی و دیلبـرگ[2]، ۲۰۱۳). اگـر دو وظیفـهٔ اصـلی دانشـگاه‌ها را آمـوزش و پـژوهش قلمـداد کنـیم، اهمیـت دانـش و اشـتراک دانـش آشـکارتر مـی‌شـود زیـرا فعالیت‌هـای آموزشـی و پژوهشـی بـدون دانـش و اشـتراک دانـش امکـان‌پـذیر نیست. از طرفی، امروزه با مطرح‌شدن دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم که بر کارآفرینی، ثروت‌آفرینی، نوآوری و ارزش‌آفرینی تأکید دارند، دامنهٔ فعالیت دانشگاه‌ها بسیار فراتر از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی رفته و پیرو آن، نقش و اهمیت دانش و اشتراک دانش نیز بیشتر شده است. از دیدگاه «شو»[3] (۲۰۰۸) با توجه به اهمیت اطلاعات و دانش در جوامع امروزی، وظیفه دانشگاه‌ها در بهبود کمّی و کیفی اشتراک دانش دوچندان است زیرا دانشگاه‌ها مراکز مهمّ تولید دانش شمرده می‌شوند و به‌عنوان بنگاه‌های خدماتی، مسئولیت حلّ مشکلات منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی را دارند. بر این اساس، اشتراک دانش و ایجاد شرایط و بستر مناسب برای واقعیت‌بخشی به اشتراک دانش در دانشگاه‌ها اهمیت فراوانی دارد.

اما در میان کارکنان مختلف دانشگاه، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مهم‌ترین منابع تولید و کاربرد دانش جدید در دانشگاه‌ها به‌شمار می‌آیند. آموزش، پژوهش، مشاوره، فعالیت‌های حرفه‌ای و اجتماعی از جمله فعالیت‌هایی است که اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند. آنچه اعضای هیئت علمی را برای انجام این فعالیت‌ها توانمند می‌سازد میزان دانشی است که آنها نسبت به دیگر افراد دارند. از این‌رو، همان‌طور که «راولی»[4] (۲۰۰۰) (نقل از «حسین‌قلی‌زاده و میرکمالی» ۱۳۸۹) بیان می‌کند، مؤسسه‌های آموزش عالی محل کسب‌وکار دانش هستند زیرا اعضای آن اعم از اعضای هیئت علمی و دانشجویان در فعالیت‌های روزمرهٔ خود به‌طور مدام در فرایند خلق، نشر و یادگیری دانش درگیر می‌شوند. بر این اساس، می‌توان گفت، کامیابی و موفقیت

1 . Nordin, Daud & Osman

2 . Fullwood, Rowley & Delbridge

3 . Hsu

4 . Rowely

دانشگاه‌ها وابسته به دانش و سرمایهٔ فکری اعضای هیئت علمی آنها و قابلیت‌های آنان برای رشد و توسعهٔ آن است. اگرچه اعضای هیئت‌علمی منبع مهمّ دانش در دانشگاه شناخته می‌شوند، اما این دانش وقتی سودمندی کافی خواهد داشت که بین دیگر اعضای هیئت‌علمی به اشتراک گذاشته شود. به‌طور حتم، ارتباط، همکاری و تعامل بین اعضای هیئت علمی و اشتراک دانش بین آنها، زمینهٔ تولید دانش جدید و خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازد که این مهم به رشد و توسعهٔ دانش علمی در دانشگاه‌ها کمک و زمینه پیشرفت علمی کل جامعه را فراهم می‌کند. از این‌رو، نظر به اهمیت اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن به‌منظور تسهیل اشتراک دانش ضروری به‌نظر می‌رسد.

بررسی پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده در زمینهٔ اشتراک دانش به‌ویژه در بین اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد در بیشتر این پژوهش‌ها به زیرساخت‌ها و مسائل سازمانی، فنی و فناوری توجه شده است، حال آنکه به گفتهٔ صاحب‌نظران مختلف (کرستین، سیاکس و بلسترواپ[1]، ۲۰۱۰؛ وان‌وارن[2]، ۲۰۱۱) اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که در بافت و فضای اجتماعی رخ می‌دهد، بنابراین عوامل مختلف انسانی از جمله عوامل شناختی ـ اجتماعی بیش از سایر عوامل بر آن تأثیر دارد. «اوانز»[3] (۲۰۱۲) نیز معتقد است، رفتار اشتراک دانش یک تعامل اجتماعی پیچیده است که از اعتماد و دیگر عوامل شناختی ـ اجتماعی، عوامل درونی و بیرونی که بر کیفیت و کمیّت روابط میان افراد اثرگذار است، تأثیر می‌پذیرد، به‌ویژه وقتی اشتراک دانش در سطح گروهی (فراتر از یک برنامه وابسته به مدیریت دانش در سطح سازمانی) بررسی می‌شود، نقش این عوامل بسیار پررنگ‌تر می‌شود. از دیدگاه وی، پژوهش‌ها و مطالعات بسیار اندکی در این زمینه انجام شده و نقش و اهمیت این عوامل در رفتار اشتراک دانش

1 . Kerstin, Siakas & Balstrup

2. Van Vuuren

3 . Evans

به‌خوبی درک نشده است. بررسی اندک پژوهش‌های انجام‌شده دربارهٔ رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در داخل کشور نیز نشان می‌دهد، نقش عوامل شناختی ـ اجتماعی مورد غفلت واقع شده است. همچنین، نتایج این پژوهش‌ها گویای این است که وضعیت اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی چندان مطلوب نیست. از طرفی، در این پژوهش‌ها (جعفرزاده کرمانی، ۱۳۹۴؛ نعمتی، انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۲؛ اسماعیل‌پناه و خیاط‌مقدم، ۱۳۹۲) دامنهٔ ارتباطات، تعاملات و اعتماد که از مؤلفه‌های عوامل شناختی ـ اجتماعی هستند، در میان اعضای هیئت‌علمی نامطلوب گزارش شده است که خود می‌تواند دلیل وضعیت نامطلوب رفتار اشتراک دانش میان آنها باشد.

به‌طورکلی، بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینهٔ رفتار اشتراک دانش، از وضعیت نامطلوب آن در میان اعضای هیئت علمی گزارش می‌دهند. به‌نظر می‌رسد یکی از علت‌های اصلی چنین مسئله‌ای وضعیت نامناسب عوامل شناختی ـ اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی باشد (کیم و جو، ۲۰۰۸؛ اوانز، ۲۰۱۲). بر این اساس، لازم است تأثیر عوامل شناختی ـ اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی بررسی شود. توجه به این امر، ضمن مشخص‌ساختن وضعیت عوامل شناختی ـ اجتماعی، میزان تأثیر این عوامل بر رفتار اشتراک دانش را نیز آشکار می‌سازد. با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر با این پرسش عمده روبه‌روست که وضعیت اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی که در پژوهش های پیشین نامطلوب گزارش شده است (ژنگ و فای[1]، ۲۰۱۲؛ ایزی[2] و همکاران، ۲۰۱۳؛ فالوود، روالی و دیلبرگ، ۲۰۱۳؛ عربشاهی، ۱۳۹۲؛ نعمتی، انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۲) تا چه حد متأثر از عوامل شناختی ـ اجتماعی است؟ از این‌رو، این پژوهش با ارائه یک مدل مفهومی به‌دنبال بررسی میزان تأثیر عوامل شناختی ـ اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد است.

1 . Zhang & Fai

2 . Eze

مبانی نظری در قلمرو عوامل شناختی- اجتماعی

علاوه بر متغیر رفتار اشتراک که در ابتدا به‌اندازه کافی به آن پرداخته شد، در این پژوهش از مفاهیم دیگری نیز با عنوان عوامل شناختی ـ اجتماعی استفاده شده است که در ادامه مفهوم و تعریف آنها به‌طور خلاصه آورده شده است. بنا به گفته «اوانز» (۲۰۱۲) عوامل شناختی ـ اجتماعی متشکل از مجموعه‌ای از عوامل درونی (مثل ذهنیّات، ادراکات و احساسات) و عوامل بیرونی (مثل اعتماد متقابل و همکاری) است که بر روابط بین افراد تأثیر می‌گذارد. از دیدگاه وی مهم‌ترین این عوامل در سازمان عبارتند از: اعتماد، دیدگاه مشترک و قوّت رابطه.

اعتماد: اعتماد سازه و مفهومی است که در حوزه‌های مختلفی از علوم اجتماعی از جمله، تاریخ، انسان‌شناسی، روان‌شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم اطلاعات و مدیریت دانش به‌کار رفته است و هریک از رشته‌ها با رویکردی خاص به آن نگریسته‌اند. «ورچل»[1] (۱۹۷۹) رویکردهای مختلف نسبت به مفهوم اعتماد را به سه رویکرد کلی دسته‌بندی می‌کند. اولین رویکرد مرتبط با نظریه‌های شخصیت است. این رویکرد برخاسته از حوزه روان‌شناسی است و به اعتماد به‌عنوان یک مفهوم فردی و روانی که نشان‌دهنده بخشی از ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌نگرد. دومین رویکرد برخاسته از علوم اجتماعی و مدیریت است و به اعتماد به‌عنوان یک پدیدهٔ سازمانی و نهادی می‌نگرد. رویکرد سوم، مرتبط با روان‌شناسی اجتماعی است و بر روابط و تعاملات بین‌فردی تأکید دارد. در این رویکرد به اعتماد در فضای تعاملات بین افراد پرداخته می‌شود. در پژوهش حاضر نیز این رویکرد از اعتماد مورد استفاده از قرار گرفته است. بنا به گفته «لویکی و بانکر»[2] (۱۹۶۶) در بررسی اعتماد باید بین دو نوع رابطه تمایز قایل شد؛ روابط فردی و روابط حرفه‌ای. اولی به مفهوم اعتماد در بافت روابط نزدیک بین‌فردی (دوستانه، روابط عاشقانه و موارد مشابه) و دومی به مفهوم اعتماد در روابط کاری و

1 . Worchel

2 . Lewicki & Bunker

حرفه‌ای می‌پردازد. آنها تأکید دارند که این تمایز باید حتما صورت بگیرد زیرا نوع این رابطه‌ها و نحوهٔ شکل‌گیری آنها باهم متفاوت است. از دیدگاه آنها، اعتماد یعنی باور اعتمادی، که عبارت است از یک مجموعه ذهنی و موافق از باورها دربارهٔ دیگران و روابط آنها که فرد فرض می‌گیرد، حرکات و اعمال دیگران برای وی نتایج مثبت به‌همراه خواهد داشت. مطابق این مدل، فرد اعتمادکننده میزان مورد اعتمادبودن طرف مقابل خود را با توجه به سه مؤلفه «شایستگی» (توانمندی)[1]، «خیرخواهی»[2] و «روراستی» یا درستی[3] قضاوت می‌کند. در حقیقت این سه ویژگی در هر فرد باعث می‌شود که فرد مقابل تا چه میزان به وی اعتماد داشته باشد.

دیدگاه مشترک سازمانی[4]: بنا به تعریف «لوین، ویتنر و کراس»[5] (۲۰۰۶) دیدگاه مشترک سازمانی ترکیبی از زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک بین کارکنان سازمان است. زبان مشترک به‌میزان درک مشترک افراد از اطلاعات و دانش دریافتی اشاره دارد. «آرگیرس»[6] (۱۹۹۹) نیز زبان مشترک را دستور زبان فنی برای ارتباط برقرارکردن می‌داند. چشم‌انداز مشترک نیز به این معناست که تا چه حد منبع و گیرنده (البته از زاویه دید گیرنده) نگرانی‌ها و اهداف مشترک دارند (لوین، ویتنر و کراس، ۲۰۰۶). «تسای و گوشال»[7] (۱۹۹۸) هدف‌ها و آرمان‌های جمعی اعضای یک سازمان را چشم انداز مشترک تعریف می‌کنند.

قوت رابطه[8]: ترکیبی از زمان، شدت عاطفی، صمیمیت و خدمات متقابل که نشان‌دهندهٔ ویژگی‌های گروه است (گرانووتر[9] (۱۹۷۳). همچنین «مک فادین و کنلا»[10]

1 . Competency
2 . Benevolence
3 . Integrity
4 . Organizational shared perspective
5 . Levin, Whitener & Cross
6 . Argyres
7 . Tsai & Ghoshal
8 . Tie strength
9 . Granovetter
10 . Mcfadyen & Cannella

(۲۰۰۴) نیز قوّت رابطه را ترکیبی از فروانی رابطه و میزان صمیمیت تعریف کرده است. فراوانی رابطه به‌میزان و تعداد رابطه‌ها در بافت سازمانی اشاره دارد که شامل تعاملات رودر رو، تلفنی یا از طریق پست الکترونیک می‌شود. صمیمیت نیز شدت عاطفی احساس‌شده توسط افراد را در یک رابطه نشان می‌دهد.

مروری بر پیشینه پژوهش

اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش از موضوعاتی هستند که همواره مورد توجه پژوهشگران بوده‌اند به‌طوری‌که با رویکردهای متفاوت و در مکان‌های مختلفی به آن پرداخته شده است. در پژوهش‌های اولیه‌ای که در این زمینه انجام شد، بیشتر به اشتراک دانش به‌عنوان فرایندی از فرایندهای مدیریت دانش نگریسته شده است. در این پژوهش‌ها مسائل فنی و سازمانی بیشتر مورد توجه بودند. اما در سال‌های اخیر اشتراک دانش به‌عنوان یک رفتار اجتماعی تبادل دانش و تجربه مطرح شده که فراتر از یکی از برنامه‌های مدیریت دانش است و در هر سازمان و گروهی قابل اجرا و بهره‌برداری است. در این رویکرد اگرچه به مسائل فنی و سازمانی نیز توجه می‌شود اما تأکید اصلی بر مسائل انسانی است. پژوهش حاضر نیز رویکرد دوم را دنبال می‌کند. در ادامه به تعدادی از مهم‌ترین پژوهش‌هایی که از این منظر به اشتراک دانش نگریسته‌اند، با تأکید بر پژوهش‌هایی که در بین اعضای هیئت علمی انجام شده، اشاره می‌شود.

«چوی، کنگ و لی»[1] (۲۰۰۸) در پژوهشی نقش عوامل اجتماعی چون اعتماد، پاداش‌های درونی و پاداش‌های بیرونی و عوامل فنی را بر رفتار اشتراک دانش کارکنان بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش گویای آن است که عوامل اجتماعی و فنی هر دو بر اشتراک دانش تأثیر دارند، که در این میان تأثیر «اعتماد» بیش از سایر عوامل است. «کارکولیان، الحراکه و مثارا»[2] (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک

1 . Choi, Kang & Lee

2 . Karkoulian, Al Harake & Messarra

دانش کارکنان را بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، تعهد سازمانی با تمایل افراد به اشتراک دانش رابطه دارد؛ بدین معنا که افرادی که تعهد سازمانی بالایی دارند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند که در میان ابعاد تعهد، تعهد عاطفی بیش‌ترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش دارد. در پژوهشی دیگر «ژانگ و فای» (۲۰۱۲) عوامل فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش را با استفاده از نظریهٔ رفتار برنامه‌ریزی‌شده در بین کارکنان چندین شرکت عمرانی در هنگ‌کنگ بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، قصد به‌اشتراک‌گذاری دانش بیش از کنترل رفتاری درک‌شده بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار است که این نشان می‌دهد، رفتار اشتراک دانش در سازمان‌های مورد بررسی بیشتر تحت تأثیر ارادهٔ خود کارکنان است تا شرایط محیطی. با رویکردی مشابه، «نوردین، داد و عثمان» (۲۰۱۰) نیز رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های مالزی را بر مبنای نظریهٔ رفتار برنامه‌ریزی‌شده بررسی کردند. نتایج نشان داد، رفتار اشتراک دانش در میان استادان از سطح مطلوبی برخوردار نیست. از میان متغیرهای مورد بررسی، کنترل رفتاری درک‌شده تأثیر بیشتری بر رفتار اشتراک دانش استادان دارد. «فولوود، راولی و دلبریج» (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی، نقش مجموعه‌ای از عوامل شامل سیستم پاداش، مشارکت، مزایای درک‌شده، هنجارهای ذهنی، رهبری، ساختار سازمانی، میزان استقلال افراد، وابستگی سازمانی، پایبندی به اصول سازمانی و زیرساخت‌های فناوری را بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی تعدادی از دانشگاه‌های بریتانیا بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، از دیدگاه اعضای هیئت علمی، سیستم پاداش، مشارکت و مزایای درک‌شده نقش بالایی بر اشتراک دانش آنها دارد. در مقابل مؤلفه‌های رهبری، ساختار سازمانی و فناوری نقش چندانی بر اشتراک دانش بین آنها ندارند.

در داخل کشور نیز پژوهش‌های متعددی در زمینهٔ اشتراک دانش انجام شده است که در ادامه به تعدادی از جدیدترین و مرتبط‌ترین پژوهش‌ها با پژوهش حاضر اشاره می‌شود. از جملهٔ این پژوهش‌ها «توکلی، ملکیان و نوربخش» (۱۳۹۱) در پژوهشی نقش متغیرهای روابط متقابل مورد انتظار، درک از خودکارآمدی، پاداش‌های بیرونی مورد انتظار، جوّ

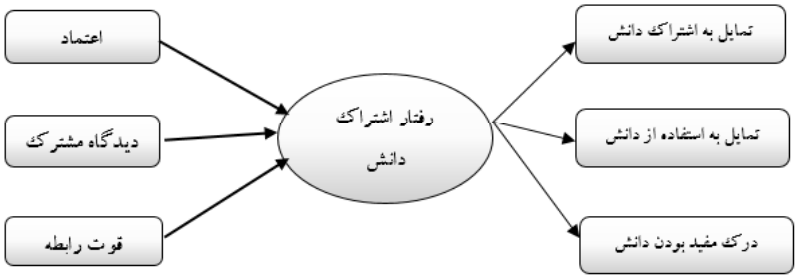
سازمان و نگرش نسبت به اشتراک دانش و سطح به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات را بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش سنجیدند. نتایج نشان داد بین همهٔ متغیرهای مورد بررسی با تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش رابطهٔ معنادار وجود دارد. در میان متغیرهای مورد بررسی، متغیرهای «نگرش نسبت به اشتراک دانش» و «روابط متقابل مورد انتظار» بیشترین تأثیر را بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش دارند. در پژوهشی دیگر «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد» (۱۳۹۲) عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت‌علمی رشتهٔ پزشکی در دانشگاه‌ها و مراکز علوم پزشکی را در سه دستهٔ عوامل سازمانی، فردی و فنی بررسی کردند. نتایج نشان داد، عوامل سازمانی، فردی و فنّی و مؤلفه‌های آنها با اشتراک دانش درون‌سازمانی رابطهٔ معنادار دارند. در این میان عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر میزان اشتراک دانش داشتند. در پژوهشی متفاوت «اخوان، امیران و رحیمی» (۱۳۹۲) با تأکید بر مهم‌بودن نقش انگیزه‌ها در رفتار اشتراک دانش، تأثیر عوامل انگیزشی بر رفتار اشتراک دانش کارکنان صنعت دفاع کشور را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد، عوامل انگیزشی درونی از قبیل احساس مسئولیت، اعتماد بین‌فردی، صداقت، بیشتر از عوامل انگیزشی بیرونی مانند پاداش مالی، ترفیع شغلی، استقلال کاری بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. «عربشاهی» (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تأثیر هوش هیجانی و هوش سازمانی را بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته مدیریت در دانشگاه‌های دولتی ایران بررسی کرد. نتایج وی نشان داد هوش سازمانی و هوش هیجانی تأثیر معناداری بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دارد. در پژوهشی دیگر «بهلول، حسینقلی‌زاده و کرمی» (۱۳۹۴) نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی را در پیش‌بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، مؤلفه «تمایل به اشتراک دانش» بیشترین میانگین را دارد. همچنین «باورهای هنجاری و کنترلی» به‌طور مستقیم و غیرمستقیم نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند. «جعفرزاده کرمانی» (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی پیمایشی، وضعیت رفتار

اشتراک دانش و عوامل فردی مؤثر بر آن را در میان اعضای هیئت علمی رشتهٔ علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران بررسی کرد. نتایج وی نشان داد، وضعیت به‌اشتراک‌گذاری دانش در جامعهٔ مورد بررسی در حدّ متوسط است و اعضای هیئت علمی بیشتر در حوزهٔ مسائل مربوط به تدریس به اشتراک دانش می‌پردازند. همچنین یافته‌های وی نشان داد، عوامل فردی همچون اعتماد و همکاری‌ها، بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معنادار دارند.

به‌طورکلی، از بررسی پژوهش‌ها و مبانی نظری این حوزه چندین نکته استنباط می‌شود. نخست، تنوع جامعه پژوهش در این مطالعات نشان می‌دهد بیشتر سازمان‌ها به اهمیت این موضوع پی‌برده‌اند و خواهان بررسی و پیگیری وضعیت آن هستند. دوم، در میان عوامل گوناگون اعتماد، تعهدسازمانی، پاداش‌ها و... از جمله متغیرهایی هستند که بیش از سایر متغیرها مورد توجه بودند. سوم، عمدهٔ این پژوهش‌ها با استفاده از روش‌های کمّی پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام شدند. لازم به ذکر است، با توجه به اعتبار بالای برخی از این ابزارها در پژوهش حاضر نیز از برخی گویه‌های آنها استفاده شد. چهارم، نتایج کلی این پژوهش‌ها نشان می‌دهد رفتار اشتراک دانش یک رفتار تک‌بُعدی یا تک‌عاملی نیست بلکه رفتاری پیچیده است که تابعی از متغیرهای مختلف است که در بررسی آن باید به آنها توجه شود. اما در بین عوامل مختلف، آنچه کمتر به آنها توجه شده عوامل شناختی ـ اجتماعی است. این مهم لازمهٔ انجام پژوهش در این زمینه را نیز آشکارتر می‌سازد. بر این اساس، توجه به نقش عوامل شناختی ـ اجتماعی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه هدف‌های پژوهش حاضر و بر اساس ارتباط منطقی و نظری که بین متغیرهای این پژوهش وجود دارد، مدل زیر به‌عنوان مدل این پژوهش ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (تأثیر عوامل شناختی- اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش)

پرسش‌های پژوهش

۱. وضعیت رفتار اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

۲. وضعیت عوامل شناختی ـ اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

۳. اعتماد بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.

۴. دیدگاه مشترک بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.

۵. قوّت رابطه بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه

آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد (۸۰۰ نفر[1]) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و مطابق با فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۵۰ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. پس از پیگیری‌های فراوان ۱۷۶ نفر (۷۰/۴٪) اعضای نمونه به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چندین پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد.

الف) پرسش‌نامه رفتار اشتراک دانش: برای سنجش رفتار اشتراک دانش در این پژوهش پرسش‌نامه «هولست»[2] (۲۰۰۳) مبنای کار قرار گرفت. این پرسش‌نامه رفتار اشتراک دانش را در سه بُعد تمایل به اشتراک دانش[3]، تمایل به استفاده از دانش[4] و درک مفیدبودن دانش[5] می‌سنجند.

ب) پرسش‌نامه عوامل شناختی ـ اجتماعی: چنان‌که پیشتر گفته شد، در این پژوهش با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، متغیرهای اعتماد، دیدگاه مشترک (زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک) و قوّت رابطه (قدرت وحدت) به‌عنوان عوامل مهمّ شناختی ـ اجتماعی، شناسایی شدند. برای بررسی هریک از این متغیرها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه اعتماد: در این پژوهش برای سنجش اعتماد نیز از مدل «مایر، دیوس و اسکورمن»[6] (۱۹۹۵) استفاده شد. این مدل اعتماد را در سطح روابط بین‌فردی و در بافت کاری و حرفه‌ای می‌سنجد. در این مدل میزان مورد اعتمادبودن افراد گروه یا سازمان در سه بُعد توانایی (شایستگی)، خیرخواهی و روراستی یا درستی ارزیابی می‌شود. در عین حال، برای افزایش اعتبار پرسش‌نامه و تناسب بیشتر آن با جامعه، از گویه‌های

---

۱. این آمار براساس اطلاعات رسمی و روزآمد موجود در سایت دانشگاه فردوسی مشهد است.

2. Holste

3. willingness to share knowledge

4. willingness to use knowledge

5. perceived receipt of useful knowledge

6. Mayer, Davis & Schoorman

پرسش‌نامه‌های دیگر (لوین و کراس[1]، ۲۰۰۴؛ لوین، وینترو کراس، ۲۰۰۶) نیز استفاده شد.

پرسش‌نامه دیدگاه مشترک (زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک): در پژوهش حاضر دیدگاه مشترک شامل دو متغیر زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک است. بر این اساس، برای سنجش آن، دو پرسش‌نامه طراحی‌شده توسط «لوین، وینترو کراس» (۲۰۰۶) و «تسای و گوشال» (۱۹۹۸) مبنای کار قرار گرفت.

پرسش‌نامه قوّت رابطه: برای سنجش قوّت رابطه نیز از پرسش‌نامه «لوین و کراس» (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه قوّت رابطه را در دو بُعد فراوانی ارتباطات و صمیمیت می‌سنجد. این پرسش‌نامه تاکنون در پژوهش‌های مختلف (اوانز، ۲۰۱۰؛ لوین، والتر، مورناهان[2]، ۲۰۱۱) به‌کار رفته و روایی آن مورد تأیید پژوهشگران قرار گرفته است.

شایان ذکر است، قبل از توزیع پرسش‌نامه‌ها، روایی (صوری، محتوایی و سازه‌ای) و پایایی آنها بررسی و تأیید شد. روایی صوری ـ محتوایی، از طریق قضاوت تعدادی از متخصصان و کارشناسان (استادان رشتهٔ علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت) و روایی سازه پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز در مرحلهٔ پیش‌آزمون از هر پرسش‌نامه ۳۰ عدد بین اعضای هیئت علمی توزیع و آلفای کرونباخ آن محاسبه شد. آلفای کرونباخ همهٔ پرسش‌نامه‌ها و ابعاد آنها بیشتر از ۰/۸ به‌دست آمد که نشان‌دهندهٔ پایایی بالا و قابل قبول پرسش‌نامه‌ها بود.

در این پژوهش برای توصیف آماری داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش و سنجش پایایی و نرمال‌بودن متغیرها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. لازم به ذکر است، با توجه به اینکه در پژوهش حاضر نمونه‌گیری صورت گرفته است، برای استفادهٔ درست از آزمون‌های آماری و تعمیم نتایج، در ابتدا نرمال‌بودن داده‌ها نیز بررسی شد.

---

1 . Levin & Cross

2 . Levin, Walter & Murnighan

بدین‌ترتیب نتایج آزمون گلموگروف اسمیرنف برای سنجش نرمال‌بودن داده‌ها نشان داد که همه متغیرها و ابعاد مورد بررسی دارای توزیع نرمال هستند. از این‌رو، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

تجزیه‌وتحلیل یافته‌های پژوهش

پرسش۱: وضعیت رفتار اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

هدف از این پرسش بررسی وضعیت رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی و مقایسهٔ آن با وضعیت مطلوب است. پرسش‌نامه‌های این پژوهش براساس طیف لیکرت ۵ تایی (خیلی کم تا خیلی زیاد) سنجیده شدند که به آن اعداد یک تا پنج (۱ تا ۵) اختصاص داده شد. از این‌رو، وضعیت متوسط برابر عدد (۳) و وضعیت مطلوب برابر با عدد (۴) در نظر گرفته شد. بر این اساس نقطهٔ برش در آزمون مقایسه میانگین عدد (۴) در نظر گرفته شد. جدول زیر نتایج آزمون تی‌استیودنت را برای مقایسه میانگین به‌دست‌آمده با وضعیت مطلوب نشان می‌دهد.

جدول۱. نتایج آزمون تی‌استیودنت برای مقایسهٔ وضعیت متغیر رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون	نتیجه آزمون
۱	رفتار اشتراک دانش	۳/۶۰	۰/۵۰۳	-۱۰/۶۱۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۲	تمایل به اشتراک دانش	۳/۵۰	۰/۶۰۴	-۱۰/۷۵۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	تمایل به استفاده از دانش	۳/۸۰	۰/۴۹۰	-۵/۱۶۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۴	درک مفید بودن دانش	۳/۵۶	۰/۶۲۸	-۹/۱۱۰	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که داده‌های جدول۱ نشان می‌دهد، میانگین کلّیِ رفتار اشتراک دانش ۳/۶ است. در میان ابعاد اشتراک دانش بیشترین میانگین مربوط به بعد «تمایل به استفاده از دانش» است و کمترین میانگین نیز مربوط به بعد «تمایل به اشتراک دانش» است.

به‌عبارتی، اعضای هئیت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اگرچه تمایل نسبتاً بالایی به استفاده از دانش دیگران دارند، در اشتراک دانش خود با دیگران تمایل کمتری دارند. نتیجهٔ آزمون نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌های به‌دست‌آمده و سطح مطلوب تأیید می‌گردد. به‌عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب تفاوت معنادار دارد و کمتر از حدّ مطلوب است.

پرسش۲: وضعیت عوامل شناختی ـ اجتماعی (اعتماد، دیدگاه مشترک، قوّت رابطه) در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

در پژوهش حاضر، منظور از عوامل شناختی ـ اجتماعی سه متغیر «اعتماد»، «دیدگاه مشترک» و «قوّت رابطه» است. هدف این پرسش بررسی وضعیت این متغیرها و مقایسهٔ آن با وضعیت مطلوب (۴) است. در این پرسش به‌ترتیب وضعیت هریک از این متغیرها بررسی می‌شود. مشابه پرسش قبلی برای بررسی وضعیت این متغیرها از آزمون تی استیودنت استفاده شد. جدول‌های ۲، ۳ و ۴ به‌ترتیب نتایج این آزمون را برای متغیرهای اعتماد، دیدگاه مشترک و قوّت رابطه نشان می‌دهند.

جدول۲. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسهٔ وضعیت متغیر اعتماد و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه آزمون
۱	اعتماد	۳/۱۹	۰/۷۱۸	-۱۴/۷۹۱	۱۷۵	۰/۰۰۱	قبول
۲	اعتماد براساس شایستگی	۳/۵۴	۰/۶۷۳	-۸/۹۰۰	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	اعتماد براساس خیرخواهی	۳/۱۶	۰/۸۱۰	-۱۳/۶۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۴	اعتماد براساس روراستی	۲/۹۰	۰/۸۶۲	-۱۶/۷۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که در جدول۲ دیده می‌شود میانگین کلی اعتماد ۳/۱۹ به‌دست‌آمده است. کمترین میانگین مربوط به «اعتماد براساس روراستی» و بیشترین میانگین مربوط به «اعتماد براساس شایستگی» است. نتیجهٔ آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون برای متغیر «اعتماد» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، وجود تفاوت معنادار با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به‌عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین «اعتماد» و ابعاد آن تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد و از حد مطلوب کمتر است.

جدول۳. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسهٔ وضعیت متغیر دیدگاه مشترک و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه آزمون
۱	دیدگاه مشترک	۳/۵۶	۰/۵۸۳	-۹/۹۸۳	۱۷۵	۰/۰۰۱	قبول
۲	زبان مشترک	۳/۷۰	۰/۵۸۹	-۶/۸۲۴	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	چشم‌انداز مشترک	۳/۴۵	۰/۷۰۴	-۱۰/۱۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که در جدول۳ دیده می‌شود، میانگین کلّیِ دیدگاهِ مشترک ۳/۵۶ به‌دست آمده است. در میان ابعاد این متغیر «زبان مشترک» میانگین بیشتری نسبت به «چشم‌انداز مشترک» به‌خود اختصاص داده است. نتیجهٔ آزمون نیز نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون برای متغیر «دیدگاه مشترک» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، وجود تفاوت معنادار با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به‌عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین دیدگاه مشترک و ابعاد آن تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد وکمتر از حد مطلوب است.

جدول۴. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسهٔ وضعیت متغیر قوّت رابطه و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون	نتیجه آزمون
۱	قوّت رابطه	۳/۴۵	۰/۷۶۰	-۹/۴۵۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۲	فراوانی رابطه	۳/۴۶	۰/۸۴۵	-۸/۳۴۱	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	صمیمیت	۳/۴۳	۰/۸۵۴	-۸/۷۱۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

بر اساس داده‌های جدول۴، میانگین متغیر «قوّت رابطه» ۳/۴۵ به‌دست آمده است و اختلاف اندکی بین میانگین فروانی رابطه و صمیمیت وجود دارد. نتیجهٔ آزمون نیز نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون برای متغیر «قوّت رابطه» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، وجود تفاوت معنادار بین میانگین این متغیرها با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به‌عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت تفاوت معناداری بین میانگین «قوّت رابطه» و ابعاد آن با سطح مطلوب وجود دارد و میانگین این متغیرها کمتر از حد مطلوب است.

همبستگی بین متغیرهای عوامل شناختی ـ اجتماعی و رفتار اشتراک دانش

پیش از پرداختن به مدل پژوهش و بررسی رابطهٔ علّی بین متغیرهای پژوهش، بهتر است همبستگی بین متغیرها گزارش شود. جدول زیر ضریب‌های همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بودند، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطهٔ بین متغیرها استفاده شد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	قوّت رابطه	۱						
۲	دیدگاه مشترک	۰/۶۷۸**	۱					
۳	اعتماد	۰/۶۹۰**	۰/۷۳۱**	۱				
۴	رفتار اشتراک دانش	۰/۶۲۶**	۰/۵۳۸**	۰/۶۳۶**	۱			
۵	تمایل به اشتراک دانش	۰/۶۶۲**	۰/۵۰۷**	۰/۶۷۵**	۰/۹۲۱**	۱		
۶	تمایل به استفاده از دانش	۰/۴۲۷**	۰/۳۵۵**	۰/۲۳۸**	۰/۷۲۷**	۰/۵۳۹**	۱	
۷	درک مفید بودن دانش	۰/۴۱۹**	۰/۴۶۳**	۰/۵۱۷**	۰/۸۴۹**	۰/۶۳۴**	۰/۵۲۷**	۱

توضیح: ** معنادار در سطح اطمینان ۰/۹۹؛ * معنادار در سطح اطمینان ۰/۹۵

چنان‌که در جدول۵ دیده می‌شود، بین همهٔ متغیرهای موجود در جدول همبستگی معنادار وجود دارد. بین متغیرهای قوّت رابطه، دیدگاه مشترک و اعتماد، با متغیر رفتار اشتراک دانش و ابعاد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در میان این متغیرها بیشترین

همبستگی بین اعتماد و رفتار اشتراک دانش است.

بررسی مدل پژوهش

چنان‌که پیشتر گفته شد در پژوهش حاضر برای آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. معادلات ساختاری یک روش نیرومند تحلیل چندمتغیری با متغیرهای پنهان است که برای بررسی روابط علّی پیچیده بین چندین متغیر به‌کار می‌رود (هومن، ۱۳۸۰). مدل معادلات ساختاری ترکیبی از یک مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و یک مدل ساختاری (تحلیل مسیر) است. بر مبنای مدل‌های اندازه‌گیری پژوهشگر مشخص می‌سازد که هر کدام از متغیرهای پنهان[1] با کدام دسته از متغیرهای مشاهده‌شده[2] تعریف می‌شوند. مدل تحلیل مسیر نیز امکان بررسی شبکه‌ای از روابط علّی بین متغیرها را ممکن می‌سازد. به‌عبارتی، مشخص می‌سازد که هر کدام از متغیرهای وابسته از کدام‌یک از متغیرهای مستقل تأثیر می‌پذیرند (قاسمی، ۱۳۸۹). بر این اساس، قبل از برازش مدل باید مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل اصلی بررسی شوند.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

پژوهش حاضر از چهار متغیر اصلی قوّت رابطه، دیدگاه مشترک، اعتماد و رفتار اشتراک دانش تشکیل شده است. برای سنجش مدل اندازه‌گیری هریک از این متغیرها مدل مفهومی آن ترسیم و آزمون تحلیل عاملی اجرا شد. برای تحلیل مدل اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش باید دو نمودار ضریب‌های استاندارد و نمودار معناداری (مقادیر تی) ترسیم شود که با توجه اینکه در این پژوهش چهار متغیر اصلی داریم باید هشت نمودار آورده شود. اما با توجه به محدودیت حجم مقاله و برای جلوگیری از طولانی‌شدن

1 . Latent Variables

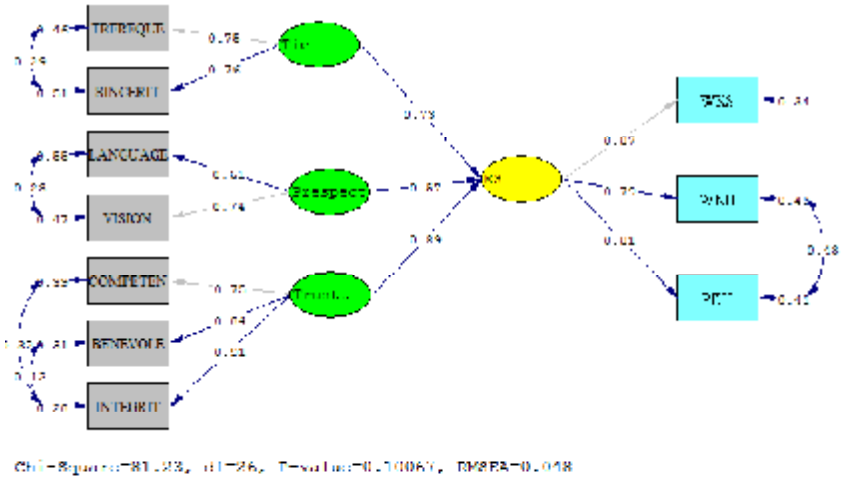
2 . Observed Variables

مطلب، مدل‌های برازش‌شده آورده نشد و تنها به نتایج اشاره می‌شود.

ترسیم نمودارهای ضریب‌های استاندارد نشان داد، بارهای عاملی به‌دست‌آمده برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است. نمودارهای معناداری نیز نشان داد، مقادیر تی به‌دست آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. در نتیجه، روابط بین متغیرها و بارهای عاملی به‌دست‌آمده معنادار است. به‌عبارتی، مدل ترسیم‌شده برای هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش از دقت لازم و کافی برخوردار است و ابعاد و گویه‌های طراحی‌شده قابلیت اندازه‌گیری این متغیرها را دارند. البته، شاخص‌های برازش مدل (p-value، RMSEA، df /2 χ، GFI) نیز نشان داد مدل‌ها از برازش خوبی برخوردارند.

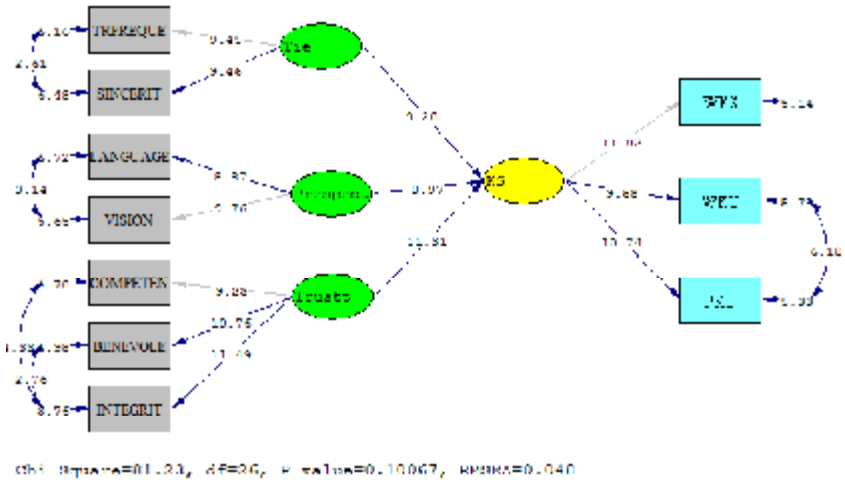
مدل ساختاری پژوهش

با توجه به تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، در ادامه مدل اصلی پژوهش بررسی شد. برای این منظور ابتدا مدل مفهومی پژوهش ترسیم، روابط بین آنها مشخص و معادلات ساختاری اجرا شد. نمودار۱ مدل برازش‌شده را نشان می‌دهد. البته، باید به این نکته توجه نمود پس از اجرای هر مدل لیزرل بر اساس روابط ترسیم‌شده وضریب‌های معناداری (مقادیر تی) پیشنهادهایی را برای اصلاح مدل ارائه می‌دهد که پژوهشگر بر اساس روابط منطقی و نظری موجود بین متغیرها ممکن است پیشنهادها را بپذیرد و اعمال نماید و یا اینکه به آنها توجه نکند. در پژوهش حاضر پس از اجرای مدل اولیه، اگرچه مدل از برازش قابل قبولی برخوردار بود، ولی برای بهترشدن مدل با توجه به روابط نظری بین متغیرها و پیشنهادهای اصلاحی لیزرل، اصلاحاتی در مدل انجام شد تا برازش بهتری داشته باشد. مدل زیر در حقیقت مدل اصلاح‌شدهٔ پژوهش است.



نمودار ۱. رابطه بین عوامل شناختی ـ اجتماعی و رفتار اشتراک دانش در حالت ضریب‌های مسیر

چنان‌که در نمودار۱ مشاهده می‌شود، متغیرهای «قوّت رابطه»، «دیدگاه مشترک» و «اعتماد» به‌عنوان متغیر مستقل و متغیر «رفتار اشتراک دانش» به‌عنوان متغیر وابسته وارد مدل شدند. ضریب مسیر هر متغیر روی آن مشخص است. ضریب مسیر نشان می‌دهد هر متغیر چقدر بر متغیر دیگر تأثیر دارد. در معادلات ساختاری ضریب مسیر یا ضریب تعیین بیان‌کنندهٔ درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیلهٔ متغیرهای مستقل است و میزان تغییراتی را که به‌وسیلهٔ یک متغیر برای متغیر دیگر تعیین می‌شود، محاسبه می‌کند. اما نکته اینجاست که صرفاً با به‌دست‌آوردن ضریب مسیر نمی‌توان ادعا کرد که متغیر مستقل بر وابسته تأثیرگذار است، زیرا ضریب به‌دست‌آمده باید در سطح خطای موردنظر (۰/۰۵) معنادار باشد. از این جهت، قبل از بررسی ضریب تأثیر هر متغیر باید مقدار آمارهٔ تی برای هریک از متغیرها محاسبه شود. چنانچه قدر مطلق آماره تی از ۱/۹۶ بیشتر باشد، ضریب آن مسیر در سطح ۹۵٪ معنادار خواهد بود. نمودار۲ مدل پژوهش را در حالت معناداری (آزمون تی) نشان می‌دهد.



نمودار ۲. رابطه بین عوامل شناختی اجتماعی و رفتار اشتراک دانش در حالت معناداری (آزمون تی)

چنان‌که در نمودار۲ دیده می‌شود، مقادیر تی به‌دست‌آمده برای همهٔ متغیرها از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. در نتیجه، ضریب‌های مسیر به‌دست‌آمده معنادار است. اما برازندگی مدل نهایی پژوهش با درنظرگرفتن مجموعه‌ای از شاخص‌های برازش بررسی می‌شود. جدول۶ مهم‌ترین این شاخص‌ها، مقدار مطلوب هریک و مقدار به‌دست‌آمدهٔ آنها در مدل پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است، تعریف و مفهوم هریک از این شاخص‌ها در کتاب‌های آماری (هومن، ۱۳۸۸؛ قاسمی، ۱۳۸۹؛ کارشکی، ۱۳۹۱) موجود است. به‌دلیل محدودیت حجم مقاله و جلوگیری از طولانی‌شدن مطلب در مقاله حاضر بخش مربوط به مفهوم شاخص‌ها حذف شد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل عوامل شناختی اجتماعی و رفتار اشتراک دانش

شاخص‌های برازش	χ^2 / df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	p-value
مقدار مطلوب	۱-۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۰۵
مقدار به دست آمده مدل	۳/۱۲	۰/۰۴	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۱

چنان‌که گفته شد و در جدول۶ نیز نمایان است، تمامی مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص‌های برازش در حد مطلوب قرار دارد که نشان‌دهندهٔ برازش خیلی خوب مدل است. پس از تأیید برازش مدل براساس ضریب‌های به‌دست‌آمده می‌توان به فرضیه‌های پژوهش پاسخ داد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱) اعتماد بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار۱ و ۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر اعتماد بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۸۹ برآورد شده است. مقدار آماره تی نیز برای این ضریب تأثیر ۱۱/۳۱ به‌دست آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش‌شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به‌دست‌آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین معناست که اعتماد با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارد. بنابراین، فرضیهٔ اول پژوهش تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجهٔ آزمون را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول۷. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	اعتماد ← رفتار اشتراک دانش	۰/۸۹	۱۱/۳۱	تأیید فرضیه

فرضیه ۲) دیدگاه مشترک بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار۱ و ۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر دیدگاه مشترک بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۵۷ برآورد شده است. مقدار آماره تی نیز برای این ضریب تأثیر ۸/۹۷ به دست‌آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش‌شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به‌دست‌آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین‌معناست که دیدگاه مشترک با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک

دانش دارد. بنابراین، فرضیهٔ دوم پژوهش تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجهٔ آزمون را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	دیدگاه مشترک ← رفتار اشتراک دانش	۰/۵۷	۸/۹۷	تأیید فرضیه

فرضیه ۳) قوّت رابطه بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار۱ و۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر قوّت رابطه بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۷۳ برآورد شده است. مقدار آمارهٔ تی نیز برای این ضریب تأثیر۹/۲۸ به‌دست آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش‌شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به‌دست‌آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین معناست که قوّت رابطه با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارد. بنابراین، فرضیهٔ سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجه آزمون را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۹. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	قوّت رابطه ← رفتار اشتراک دانش	۰/۷۳	۹/۲۸	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه امروزه سازمان‌ها به اهمیت اشتراک دانش پی برده‌اند، در میان سازمان‌های مختلف، اشتراک دانش در دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های مبتنی بر دانش که عمده فعالیت‌های آنها بر محور دانش است، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (لو،

یانگ و شی، ۲۰۰۸؛ نوردین، داد و عثمان، ۲۰۱۲؛ چنگ، هو و لاو[1]، ۲۰۰۹). بخش زیادی از این اهمیت به‌خاطر وجود اعضای هیئت‌علمی است که مهم‌ترین منبع تولید و کاربرد دانش به‌شمار می‌آیند. کلیهٔ فعالیت‌هایی که اعضای هیئت‌علمی انجام می‌دهند، اعم از فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، حرفه‌ای و اجتماعی مبتنی بر دانش است. از این‌رو، توجه به اشتراک دانش در میان اعضای هیئت‌علمی و افزایش ارتباط، همکاری و تعامل بین آنها اهمیت بسیاری دارد، زیرا این مهم زمینهٔ تولید دانش جدید، خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازد و به‌تبع آن به رشد و توسعهٔ دانش علمی دانشگاه‌ها و کشور کمک می‌کند. بر این اساس، بررسی رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی و عوامل مؤثر بر آن مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. البته، با توجه به اینکه به باور بسیاری از صاحب‌نظران (کرستین، سیاکس و بلستراپ، ۲۰۱۰؛ وان‌وارن، ۲۰۱۱) اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که در بافت و فضای اجتماعی رخ می‌دهد، از این جهت پژوهش حاضر در میان عوامل مختلف مؤثر بر اشتراک دانش، بر عوامل شناختی ـ اجتماعی تأکید دارد.

بررسی یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب تفاوت معنادار دارد و کمتر از حد مطلوب است. در میان ابعاد اشتراک دانش بیشترین میانگین مربوط به بُعد «تمایل به استفاده از دانش» و کمترین میانگین نیز مربوط به بُعد «تمایل به اشتراک دانش» است. به‌عبارتی اعضای هئیت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد اگرچه تمایل نسبتاً بالایی به استفاده از دانش دیگران دارند، در اشتراک دانش خود با دیگران تمایل کمتری دارند. یافته‌های بسیاری از پژوهش‌های پیشین نیز با این نتیجه همسوست. به‌عنوان مثال «نوردین، داد و عثمان» (۲۰۱۲) و «فالوود، راولی و دلبریج» (۲۰۱۳) عنوان کردند که وضعیت اشتراک دانش در میان اعضای هیئت‌علمی وضعیت مطلوبی ندارد. نکتهٔ جالب توجه این است، مانند پژوهش حاضر در این

1 . Cheng, Ho and Lau

پژوهش‌ها نیز اعضای هیئت‌علمی اشتراک دانش را مفید دانسته‌اند، اما در عمل تمایل کمتری به اشتراک دانش خود با دیگران دارند و بیشتر ترجیح می‌دهند از دیگران دانش دریافت کنند. در داخل کشور نیز نتایج برخی پژوهش‌ها چون «عربشاهی»(۱۳۹۲)، «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد»(۱۳۹۲)، «اسماعیل‌پناه و خیاط مقدم» (۱۳۹۲) بیانگر وضعیت نامطلوب اشتراک دانش در بین اعضای هیئت‌علمی است.

بررسی متغیرهای شناختی ـ اجتماعی نیز نشان داد، میانگین این متغیرها تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد و کمتر از حدّ مطلوب است. در میان این متغیرها دیدگاه مشترک و قوّت رابطه وضعیت بهتری نسبت به اعتماد دارند، به‌طوری‌که اعتماد کمترین میانگین را در بین این متغیرها دارد. این مهم نشان می‌دهد اعضای هئیت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد اعتماد چندانی به هم ندارند. البته، در میان ابعاد اعتماد، «اعتماد براساس روراستی» کمترین میانگین و «اعتماد براساس شایستگی» بیشترین میانگین را دارند. این یافته گویای این است که اعضای هیئت‌علمی به شایستگی یکدیگر در حدّ متوسط اعتماد دارند، ولی گویا بیشترین بی‌اعتمادی بین اعضای هیئت‌علمی به‌خاطر این است که به روراستی یکدیگر اعتماد ندارند. از سویی، میانگین اعتماد براساس خیرخواهی نیز وضعیت مطلوبی ندارد که نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی باور چندانی به خیرخواهی همکاران خود ندارند. اعتماد کم بین اعضای هیئت‌علمی به‌طور حتم بر دیگر روابط بین آنها نیز تأثیر منفی خواهد گذاشت. این نکته‌ای است که در برخی پژوهش‌های پیشین نیز به آن اشاره شده است. به‌عنوان مثال «جعفرزاده کرمانی» (۱۳۹۴)، «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد» (۱۳۹۲)، «اسماعیل‌پناه و خیاط مقدم» (۱۳۹۲) در پژوهش‌هایی که انجام دادند، ضمن گزارش اعتماد پایین بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها خاطرنشان کردند که دامنهٔ ارتباطات و تعاملات بین آنها در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. البته این نکته خاصّ پژوهش‌های داخل کشور نیست. در تعدادی از پژوهش‌های خارج کشور (چوی، کنگ و لی، ۲۰۰۸؛ اوانز، ۲۰۱۲) نیز به بی‌اعتمادی بین اعضای هئیت‌علمی و تعامل کم بین آنها اشاره شده است.

اما بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش نیز نشان داد، بین عوامل شناختی ـ اجتماعی و رفتار اشتراک دانش با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عوامل شناختی ـ اجتماعی و ابعاد آن بیشترین رابطه را با بُعد «تمایل به اشتراک دانش» دارند. همچنین در میان ابعاد عوامل شناختی ـ اجتماعی، بیشترین همبستگی بین «اعتماد» و «اشتراک دانش» است. در این راستا، بررسی مدل پژوهش حاکی از برازش خیلی خوب مدل دارد به‌طوری‌که روابط موجود در مدل معنادار و دارای ضریب تأثیر بالایی هستند. متغیر «اعتماد» با ضریب تأثیر ۰/۸۹ بیشترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش دارد. متغیر «قوّت رابطه» با ضریب تأثیر ۰/۷۳ و «دیدگاه مشترک» با ضریب تأثیر ۰/۵۷ نیز تأثیر بالایی بر رفتار اشتراک دارند. همسو با نتایج این پژوهش در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده دربارهٔ رفتار اشتراک دانش، از تأثیر بالای «اعتماد» بر آن گفته شده است و وجود اعتماد را شرط لازم و اساسی برای توسعهٔ برنامهٔ اشتراک دانش در سازمان دانسته‌اند (شو، جیو، ین و چنگ[1]، ۲۰۰۷؛ چوی، کنگ و لی، ۲۰۰۸؛ استپیلز و وبستر[2]، ۲۰۰۸). در این راستا «چوو چان»[3] (۲۰۰۸) «اعتماد» را متغیری می‌دانند که نه‌تنها بر رفتار اشتراک دانش که بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیر دارد. آنها وجود اعتماد را ضامن اجرای کلیهٔ برنامه‌های جمعی و گروهی از جمله اشتراک دانش می‌دانند. متغیر «قوّت رابطه» نیز تأثیر بالایی بر رفتار اشتراک دانش دارد. این متغیّر در حقیقت ترکیبی از فروانی رابطه و میزان صمیمیت میان افراد سازمان است (مک فادین و کنلا، ۲۰۰۴). طبیعی است، هرچه میزان روابط میان اعضای هیئت‌علمی و همچنین صمیمیت بین آنها بیشتر باشد، تمایل بیشتری برای اشتراک دانش با یکدیگر خواهند داشت. البته، در دانشگاه فردوسی اگرچه این متغیر وضعیت متوسطی دارد، ممکن است تاحدّی تحت‌تأثیر بی‌اعتمادی حاکم قرار گرفته باشد. در عین‌حال، ضریب تأثیر به‌دست‌آمده این متغیر نشان از تأثیر

1 . Hsu, Ju, Yen & Chang

2 . Staples & Webster

3 . Chow & Chan

نسبتا بالای این متغیر بر رفتار اشتراک دانش دارد. در این راستا، «اوانز» (۲۰۱۲) نیز معتقد است افزایش روابط بین کارکنان یک سازمان به‌ویژه روابط دوستانه و صمیمی یا همان قوّت رابطه در سازمان‌ها سبب بهبود عملکرد کارهای گروهی می‌شود و بر رفتار اشتراک دانش نیز تأثیرگذار است. بنا به گفتهٔ صاحب‌نظران مختلف (چو و چان، ۲۰۰۸؛ اوانز، ۲۰۱۲) افرادی که هدف‌ها و دیدگاه‌های مشترک دارند، تمایل بیشتری برای تعامل، گفتگو و همکاری با یکدیگر دارند. از این‌رو، هر چه میزان متغیر دیدگاه‌های مشترک که در پژوهش حاضر ترکیبی از زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک است به سطح مطلوب نزدیک‌تر باشد، احتمال تعامل، همکاری و در نتیجه تبادل و اشتراک دانش بیشتر می‌شود. تأثیر قابل ملاحظهٔ این متغیر بر رفتار اشتراک دانش گویای این مسئله است.

به‌طورکلی، بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت، دانشگاه‌ها برای اینکه از مزایای فراوان اشتراک دانش بین اعضای هیئت‌علمی بهره‌مند شوند نخست باید هماهنگ با برنامه بلندمدت دانشگاه، طرح هدفمند و مدوّنی نیز برای توسعهٔ اشتراک دانش و ارتقای رفتار اشتراک دانش در دانشگاه داشته باشند. در این صورت می‌توانند با افزایش باور به سودمندی اشتراک دانش در بین اعضای هیئت‌علمی اهتمام و تعهد لازم را نیز برای پایبندی به آن ایجاد کنند. سپس لازم است به عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش از جمله سه متغیر اعتماد، دیدگاه مشترک و قوّت رابطه توجه کنند. مدیران دانشگاه و دانشکده‌ها می‌توانند با استفاده از سازوکارها و برنامه‌های مختلف از قبیل برگزاری همایش‌ها، سخنرانی‌ها، کارگاه‌ها، تعریف طرح‌ها و پروژه‌های مشترک، تعریف کارگروه‌های مشترک، برگزاری جلسات منظم علمی و غیرعلمی مانند نشست‌ها و دیدارهای صمیمی بین اعضای هیئت‌علمی، ایجاد شبکه‌های اجتماعی و ارتباطی بین کارکنان دانشگاه و مانند آن، ضمن بهبود عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، زمینهٔ افزایش اشتراک دانش بین اعضای هیئت‌علمی را فراهم سازند. در انتها با توجه به اهمیت فراوان اشتراک دانش در دانشگاه‌ها به‌ویژه در میان اعضای هیئت‌علمی، پیشنهاد می‌شود در سایر دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های بزرگ کشور که هم‌سطح دانشگاه فردوسی هستند

نیز پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شود تا بتوان با مقایسه نتایج به‌دست‌آمده تحلیل بهتری از وضعیت موجود و عوامل مؤثر بر اشتراک دانش داشت. همچنین باتوجه به اینکه پژوهش حاضر با رویکرد کمّی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای تحلیل عمیق‌تر داده‌ها از روش‌های کیفی و مصاحبه‌های عمیق استفاده شود. بی‌گمان مصاحبه‌های عمیق با اعضای هیئت‌علمی زوایای بیشتری از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش و علل احتمالی نامطلوب‌بودن وضعیت آن را روشن می‌سازد.

منابع

- اخوان، پیمان؛ حیدر امیران، و اکبر رحیمی (۱۳۹۲). «ارائه مدل انگیزشی اشتراک دانش کارکنان در شرکت‌های تولیدی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)»، *فصلنامه مدیریت صنعتی*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ۸، ۱۷-۳۴.
- اسماعیل‌پناه، فرشاد و سعید خیاط مقدم (۱۳۹۲). «بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها» (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، *مدیریت بهره‌وری*، ۲۶، ۴۳-۶۷.
- بهلول، مجید؛ رضوان حسینقلی‌زاده و مرتضی کرمی (۱۳۹۴). «نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش»، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۲۳، ۱۳۷-۱۵۷.
- جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر عوامل فردی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی»، *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵ (۲)، ۴۰-۶۱.
- حسین‌قلی‌زاده، رضوان و محمد میرکمالی (۱۳۸۹). «عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی»، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۳ (۱)، ۶۱-۷۸.
- عربشاهی، معصومه (۱۳۹۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران و بررسی تأثیر ابعاد هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن، پایان نامه دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، گروه مدیریت.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*، تهران: جامعه‌شناسان.
- کارشکی، حسین (۱۳۹۱). روابط ساختاری خطی در تحققات علوم انسانی: مبانی و راهنمای آسان کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: آوای نور.

- نعمتی انارکی، لیلا و فاطمه نوشین‌فرد (۱۳۹۲). «ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون‌سازمانی میان اعضای هیئت‌علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی»، *مدیریت سلامت*، ۵۴، ۵۶- ۷۰.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*، تهران: سمت.
- Argyres, N. S. (1999). The impact of information technology on coordination: Evidence from the B-2 "stealth" bomber. Organization Science, 10 (2), 162-180.
- Bock, G.W.; Zmud. R.W.; Kim, Y.G.; Lee, J.N. (2005). Behavioral Intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators. Social –psychological education researchers. Journal of technological Education, 9 (1), 47- 63.
- Chen, Y. L.; Chen, N.S.; Kinshak. S. (2009). Examining the factors influencing participants, Knowledge Sharing Behavior in virtual learning communities. Educational Technology & society, 12 (1), 134- 148.
- Cheng, M.; Ho, J.; Lau, P. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia. Electronic Journal of Knowledge Management, 7(3), 313-324.
- Choi, S.Y.; Kang, Y.S. Lee, H. (2008). The effects of socio- technical enablers on knowledge sharing: an exploratory examination. Journal of Information Science, 34 (5), 742- 752.
- Chow, S.; Chan, L. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. Information & Management 45: 458–465.
- Evans, M. M. (2008). Determination of research readiness: Knowledge sharing: An empirical study of the role of trust in an organizational setting. University of Toronto. Faculty of Information.
- Evans, M. M. (2012). Knowledge Sharing: An empirical study of the role of trust and other social-cognitive factors in an organizational setting. University of Toronto. Faculty of Information.
- Fullwood, R.; Rowley, J.; Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. Journal of knowledge management, 17 (1), 123- 137.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. American Journal of Sociology, 78(6), 1360-1380.
- Holste, J. S. (2003). A study of the effects of affect-based trust and cognition-based trust on intra-organizational knowledge sharing and use. Unpublished Ph.D. Dissertation, Regent University, Virginia Beach, Virginia.
- Hsu, I. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. Expert Systems with Application, 35 (3), 1316- 1326.
- Hsu, M.; Ju, T.; Yen, C.; Chang, C. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. International Journal of Human-Computer Studies, 65 (2).
- Jain, K. K.; Sandhu, S. M.; Sidhu, K. G. (2007). Knowledge Sharing among Academic Staff: A Case Study of Business Schools in Klang Valley. JASA, 2, 23-9.
- Karkoulian, S.; Al Harake, N.; Messarra, L. (2010). Correlates of organizational commitment and knowledge sharing via Emotional intelligence. The business Review, Cambridge, 15 (1), 65- 87.
- Kerstin, V.; Siakas, E.; Balstrup, B. (2010). Cultural impacts on knowledge

sharing: empirical data from Eu project Collaboration. The journal of information and knowledge management system, 40 (3/4), 96- 112.
- Kim, S.; JU, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collection in an academic institution. Library and Information Science Research, 30, 282-290.
- Levin, D. Z.; Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. Management Science, 50(11), 1477-1490.
- Levin, D. Z.; Walter, J.; Murnighan, J. K. (2011). Dormant ties: The value of reconnecting. Organization Science, 22 (4), 923-939.
- Levin, D. Z.; Whitener, E. M.; Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. Journal of Applied Psychology, 91(5), 1163-1171.
- Lewicki, R. J.; Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In T. R. T. R.M. Kramer (Ed.), Trust in organization: Frontiers of theory and research (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Liebeskind, J. P. (1996). Knowledge, Strategy, and the Theory of the Firm. Strategic Management Journal (17: Special Issue), 93-108.
- Lou, S. J.; Yang, y. S.; Shih, R.C. (2008). A Study on the knowledge sharing behavior of information management instructors at technological universities in Taiwan. World Transaction on Engineering and technology education, 6 (1), 143- 149.
- Mayer, R. C.; Davis, J. H.; Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. The Academy of Management Review, 20(3), 709-734.
- McFadyen, M. A.; Cannella, A. A. (2004). Social capital and knowledge creation: Diminishing returns of the number and strength of exchange relationships. Academy of Management Journal, 47(5), 735-746.
- Nordin, N.A.; Daud, N.; Osman, W.U. (2012). Knowledge Sharing Behavior among Academic Staff at a Public Higher Education Institution in Malaysia. World Academy of Science, Engineering and Technology, 72, 234-239.
- Othman, A. K.; Abdullah, H. S. (2011). The Influence of Emotional Intelligence on Tacit knowledge sharing in Service Organizations. In M. Al-Shammari (Ed.), Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation (pp. 171-185). Hershey, PA: Information Science Reference.
- Rowely, J. (2000). Is Higher Education Ready for Knowledge Management? International Journal of Education Management, 11 (2), 23- 37.
- Staples, D.; Webster. J. (2008). Exploring the Effects of Trust, Task Interdependence and Virtual ness on Knowledge Sharing in Teams. Information Systems Journal 18: 617-640.
- Tsai, W.; Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intra firm networks. The Academy of Management Journal, 41 (4), 464-476.
- Van Vuuren, J. S. (2011). Inter-organizational knowledge sharing in public sector: the role of social capital and information and communication technology. UN published doctoral dissertation, Victoria University of Wellington.
- Worchel, P. (1979). Trust and distrust. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.),

Social psychology of intergroup relations (pp. 174-187). Monterey, CA Brooks/Cole Publishing.

- Yang, C.; Chen, L.C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? Journal of information science, 33 (1), 95- 109.
- Zhang, P.; Fai Ng, F. (2012). Analysis of knowledge sharing behavior in construction teams in Hong Kong. Construction Management and Economics, 30 (7), 557-574.