

# تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل گر تحصیلات

مصطفی جعفری<sup>۱\*</sup>، پیمان اخوان<sup>۲</sup>، سید حجت‌الله اسحقی<sup>۳</sup>

مطالعات دانش‌شناسی

سال چهارم، شماره ۱۶، پاییز ۹۷، ص ۲۱ تا ۴۶

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۹/۱۵

## چکیده

موضوع اشتراک دانش یکی از چالش‌های مدیریت دانش است. با توجه به نظریه باندورا عوامل فردی و محیطی و رفتار در ارتباط متقابل با یکدیگر هستند، تأثیر عوامل محیطی و فردی بر نگرش اشتراک دانش و هم‌چنین، تأثیر متغیر تحصیلات به‌عنوان تعدیل گر بین نگرش اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش سنجیده شده است. از نوع کاربردی به روش پیمایشی - همبستگی بوده است. جامعه پژوهش، کارکنان شرکت مهندسی مشاور اتحاد، ۸۳ نفر به‌عنوان نمونه برحسب نمونه‌گیری ساده با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است، روایی همبستگی سازه با شاخص‌های پژوهش از مدل روایی همگرا و واگرا با پایایی شاخص‌ها از بارهای عاملی با مقدار ۰/۸، ضرایب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیب با مقدار ۰/۷ به دست آمده است. یافته‌ها نشان می‌دهد سازه‌های مستقل (عوامل محیطی و فردی) با مقادیر آماره‌ی  $F$  بالاتر از ۱/۹۶ بر روی سازه وابسته (نگرش اشتراک دانش) تأثیر گذار است؛ متغیر تعدیل گر تحصیلات به مقدار  $GOF = ۰/۴۰۸$  نگرش اشتراک دانش با رفتار اشتراک دانش تأثیر معکوس داشته است. نگرش اشتراک دانش بر روی رفتار اشتراک دانش تأثیر گذار است و متغیر تحصیلات با توجه به علامت بارهای عاملی آن به‌طور معکوس به تعدیل رفتار می‌پردازد و نشان می‌دهد هر چه افراد تحصیلات بالاتری داشته باشند تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند.

واژه‌های کلیدی: اشتراک دانش، تحصیلات، رفتار اشتراک دانش، عوامل فردی، عوامل محیطی  
مدیریت دانش

۱. \* دانشیار، مدیریت مهندسی، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت ایران، jafari@iust.ac.ir

۲. استاد صنایع، دانشگاه مالک اشتر، peyman\_akv@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت مهندسی دانشگاه علم و صنعت، h.eshaqi70@gmail.com

## مقدمه

تحول از مدل کسب‌وکار صنعتی که در آن سرمایه‌های یک سازمان، سرمایه‌های قابل لمس نظیر تجهیزات تولید، ماشین، زمین و غیره بودند به سمت سازمان‌هایی که دارایی اصلی آن‌ها مانند دانش و خبرگی غیرقابل لمس است.

در اقتصاد پویای امروز، مزیت رقابت سازمان‌ها به شدت وابسته به توانایی آن‌ها در بهره‌برداری از دانش و مدیریت آن‌ها است (گرنٹ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). یکی از موضوعاتی که در سازمان‌های امروزی اهمیت پیدا کرده است، فرایند اشتراک دانش است. سازمان‌ها برای به دست آوردن دانشی که کارمندان به روش‌های مختلف حین کار به دست می‌آورند باید رفتار اشتراک دانش کارمندان را تقویت کنند. مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به کارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش است (ویکراماسینگه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). بر این اساس توجه به دانش موجود در سازمان و سعی در راستای افزایش و به‌گرددش در آوردن آن در بین منابع انسانی سازمان امری ضروری است. اشتراک دانش فرایندی است که افراد متقابلاً دانش (نهان و آشکار) خود را با یکدیگر تبادل می‌کنند و موجب خلق دانش جدید می‌گردند؛ بنابراین ایجاد نگرش از عوامل مهم برای بروز رفتار تسهیم دانش است (ون دن هوف، شوتن و سیمونوسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲).

یکی از مشکلات اساسی در استقرار مدیریت دانش، رفتار اشتراک دانش کارمندان است. از آنجایی که کارمندان دانش را به‌عنوان یک قدرت شخصی می‌دانند و از دست دادن دانش برای آن‌ها به‌منزله ضعیف شدن در سازمان است، تمایل آن‌ها را در به اشتراک گذاشتن دانش می‌دهد و این منجر به شکست دانش می‌شود. برای موفقیت مدیریت دانش باید به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر روی رفتار اشتراک دانش پردازیم تا بتوانیم با تغییر این عوامل احتمال موفقیت مدیریت دانش را افزایش بدهیم. سازمان‌ها می‌توانند با بررسی عوامل

1. Grant
2. Wickramasinghe
3. Van Den Hooff, Schouten, & Simonovski

تأثیرگذار بر روی رفتار اشتراک و همچنین شناسایی تأثیر و اهمیت هر کدام، استراتژی مناسب را برای بهبود رفتار اشتراک دانش در سازمان اتخاذ کنند.

پژوهش‌های زیادی به بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک دانش پرداخته‌اند اما در این پژوهش‌ها تأثیر عامل تحصیلات فرد را بر روی این فرایند بررسی نکرده‌اند و اکثراً تعدادی از عوامل تأثیرگذار را در پژوهش خود استفاده کرده‌اند. ما در این پژوهش تصمیم داریم تأثیر عوامل فردی، عوامل محیطی به‌عنوان تعدیل‌گر و همچنین تأثیر نقش تعدیل‌گر تحصیلات را بر روی فرایند اشتراک دانش بررسی کنیم. در ادامه به بررسی مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته پرداخته شده است.

نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، سه عامل پیش‌بین مستقل را برای قصد یک رفتار پیشنهاد می‌کند: نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری درک شده (اجزن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). همچنین در مدل ارائه‌شده توسط باندورا<sup>۲</sup>، بیان می‌شود که سه مؤلفه‌ی عوامل فردی، عوامل محیطی و رفتار در ارتباط متقابل با یکدیگر هستند (باندورا<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶). با توجه به این دو مدل رفتاری و توجه به این موضوع که اشتراک دانش یک رفتار در سازمان است به بررسی تأثیر عوامل فردی و محیطی و همچنین عامل شخصیتی تحصیلات بر روی نگرش، قصد و رفتار اشتراک دانش پرداخته می‌شود.

اخوان و سرخوش<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر مؤلفه‌ی هزینه‌ها و منافع مبادله اجتماعی (ادراک از دست دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران) بر روی نگرش اشتراک دانش و همچنین عوامل سازمانی (جوسازمانی درک شده و تسهیلات) بر روی هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده و سپس تأثیر این دو مؤلفه بر روی نگرش اشتراک دانش و در نهایت تأثیر نگرش اشتراک دانش بر روی قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش پرداخته‌اند. نتایج پژوهش تأیید تمام فرضیات را بیان می‌کند.

اخوان و سرخوش در پژوهشی دیگر علاوه بر متغیرهای ارائه‌شده در بالا سه متغیر ارتباطات سازمانی، اعتماد و اهداف مشترک را به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین نگرش اشتراک

1. Ajzen
2. Bandura
3. Akhavan, Hosseini, Abbasi, & Manteghi

دانش به مدل افزودند و سپس تأثیر رفتار اشتراک دانش را نیز بر نوآوری در کار بررسی کردند. نتایج پژوهش بیان می‌کند تمام فرضیات به‌غیر از فرضیه تأثیر اهداف مشترک بر روی نگرش اشتراک دانش پذیرفته شده‌اند.

ژانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر روی فرایند اشتراک دانش پرداختند. عوامل انگیزشی درونی شامل خودکارآمدی و لذت بردن از کمک به دیگران بود و عوامل انگیزشی بیرونی شامل ادراک کسب شهرت، عمل متقابل و پاداش‌های مالی بود. در این پژوهش از عوامل فرهنگی به‌عنوان نقش میانجی استفاده کرده است این پژوهش بر روی سه گروه متفاوت با فرهنگ‌های متفاوت انجام شد و نتایج متفاوتی نیز ارائه داد که نشانگر این است که عوامل فرهنگی بر روی فرایند اشتراک دانش تأثیر گذارند.

پژوهش هسو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که حمایت مدیریت ارشد، تعهد سازمانی و اعتماد بین افراد عوامل تأثیرگذار بر روی رفتار اشتراک دانش هستند. بورگز<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر سه دسته عوامل فردی، فرهنگ سازمانی و شبکه‌های اجتماعی بر روی رفتار اشتراک دانش پرداخته است. عوامل فردی شامل تعهد، پایداری هیجانی و برون‌گرایی است. عوامل فرهنگ سازمانی شامل تیمی بودن فرهنگ سازمان و فرهنگ حمایتی است. نتایج نشان می‌دهد پایداری هیجانی تأثیری بر روی رفتار اشتراک دانش ندارد و همچنین برون‌گرایی تأثیر منفی بر روی رفتار اشتراک دانش دارد. سایر عوامل نشان‌دهنده وجود تأثیر مثبت با رفتار اشتراک دانش هستند.

تسای و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) علاوه بر عوامل فردی به عوامل محیطی نیز توجه کرده‌اند و مؤلفه‌های هنجارهای ذهنی، ادراک اخلاق، منافع دوجانبه و فرهنگ سازمانی را به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر روی قصد و رفتار اشتراک دانش شناسایی کرده‌اند. در این پژوهش

1. X. Zhang, De Pablos, & Xu
2. Chiang, Han, & Chuang
3. Borges
4. Ming-Tien Tsai, Chen, & Chien

عامل اخلاق را به عنوان یکی از عواملی که احتمالاً تأثیر زیادی بر روی قصد اشتراک دانش دارد شناسایی کرده و بیان کرده که باید پژوهش‌های بیشتری روی این عامل انجام شود. ابعاد اشتراک دانش شامل سه بعد نگرش، قصد و رفتار هستند که هر کدام از این ابعاد پیش‌نیاز دیگری بوده است، در واقع تا زمانی که نگرش تسهیم دانش در فرد ایجاد نشود، قصد انجام آن را پیدا نمی‌کند و تا زمانی که قصد آن به وجود نیاید رفتار تسهیم دانش صورت نمی‌پذیرد. این ارتباطات بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده است که بیان می‌دارد برای این که رفتاری ایجاد شود باید ابتدا نگرش مثبت به آن رفتار وجود داشته باشد، این نگرش باعث ایجاد قصد رفتار می‌شود و در نهایت باعث رفتار توسط فرد می‌شود (اجزن، ۱۹۹۱). در ادامه به بررسی فرضیات برگرفته از این نظریه پرداخته می‌شود:

نگرش نسبت به اشتراک دانش در واقع میزان دید مثبت یا منفی است که یک شخص نسبت به اشتراک دانش دارد (فیش‌بین، اجزن، ۱۹۷۵) و قصد اشتراک دانش تأثیر گرفته از نگرش افراد است. پس فرضیه اول این گونه بیان می‌شود

فرضیه اول: نگرش به اشتراک دانش بر روی قصد اشتراک دانش تأثیر گذار است.

بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده قصد اشتراک دانش پیش‌بین رفتار اشتراک دانش است و در واقع قصد اشتراک دانش میزان آمادگی فرد برای رفتار اشتراک دانش را اندازه‌گیری می‌کند (اجزن، ۱۹۹۱). بر اساس این نظریه هر چه قصد یک فرد برای اشتراک دانش بیشتر باشد باعث افزایش رفتار اشتراک دانش در سازمان می‌شود.

فرضیه دوم: قصد اشتراک دانش بر روی رفتار اشتراک دانش تأثیر گذار است.

بر طبق نظر اجزن هنجار ذهنی، تأثیر فشار اجتماعی است که به وسیله فرد درک می‌شود که رفتار معینی را انجام دهد یا ندهد پژوهش‌های اخوان و حسینی، اخوان، یانگ، تسای، وو و گراسمن به بررسی تأثیر هنجارهای ذهنی بر اشتراک دانش پرداختند و نتایج وجود ارتباط مثبت بین این دو سازه را نشان می‌دهد. از آنجایی که هنجارهای ذهنی برگرفته از فشاری است که توسط فرد از محیط درک می‌شود، جز عوامل محیطی شناخته می‌شود.

اعتماد باور دوجانبه افراد به مقاصد و رفتارهای یکدیگر است (لی و چوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). طبق گفته نوناکا<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) اعتماد بین افراد یک مؤلفه‌ی کلیدی در تیم، گروه و سازمان است که باعث ایجاد محیطی می‌شود که افراد بهتر دانش خود را به اشتراک بگذارند. بر این اساس می‌توان عامل اعتماد را به‌عنوان یکی از عوامل محیطی مؤثر بر اشتراک دانش دانست. پژوهش‌های اخوان و سرخوش (۲۰۱۵)، هو و همکاران (۲۰۱۳)، چیانگ (۲۰۱۱)، بوسعیدی (۲۰۱۲)، هسو و همکاران (۲۰۰۷)، لین و همکاران (۲۰۰۹)، دانگ و همکاران (۲۰۱۰) نیز به بررسی تأثیر عامل اعتماد بر روی اشتراک دانش پرداخته‌اند.

نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی‌شده بیان می‌دارد که کنترل رفتاری درک شده بر روی عملکرد افراد نسبت به یک رفتار و نیز قصد آن‌ها در اجرای آن تأثیر می‌گذارد. حتی اگر فردی دارای نگرش مطلوب و هنجارهای ذهنی مثبت نسبت به تسهیم دانش باشد، باز هم ممکن است به دلیل نبود فرصت‌ها یا منابع لازم، قصد چندانی برای تسهیم دانش خود نداشته باشد (اخوان و حسینی، ۲۰۱۵). به‌عنوان مثال فانگ و چو<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) اثبات کردند که محدودیت‌های زمانی ناشی از حجم بالای کار و پرمشغله‌گی ذاتی برخی مشاغل تمایل کارکنان برای تسهیم دانش را کاهش می‌دهد. از آنجایی که کنترل رفتاری درک شده اشاره عوامل محیطی تأثیرگذار بر روی قصد و رفتار اشتراک دانش دارد، این مؤلفه جزئی از عوامل محیطی است. در ادامه پژوهش‌هایی که از کنترل رفتاری درک شده به‌عنوان عامل پیش‌بین اشتراک دانش یاد کرده‌اند، آورده شده است: اخوان، یانگ و وو، اخوان و حسینی. سه مؤلفه‌ی اعتماد، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده سازنده عوامل محیطی هستند. از این رو فرضیه بعدی این‌گونه بیان می‌شود:

فرضیه سوم: عوامل محیطی نقش تعدیل‌گر بر روی قصد اشتراک دانش دارند. پژوهش نشان می‌دهد که افراد از اینکه دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند لذت می‌برند، زیرا حس می‌کنند که در حال کمک به دیگران هستند (واسکو و فرج<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

1. Lee & Choi
2. Nonaka
3. Sik-wah Fong & Chu
4. Wasko & Faraj

لذت بردن از کمک به دیگران یک حس درونی است و به عنوان عامل فردی شناخته می شود. برای مثال در پژوهش یانگ و وو و ژو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) از عمل لذت بردن از کمک به دیگران به عنوان یک انگیزه درونی یاد شده و نتایج پژوهش نشان می دهد که این عامل تأثیر مثبتی بر روی اشتراک دانش دارد. از پژوهش های دیگری که ادراک لذت بردن از اشتراک دانش را به عنوان یک مؤلفه پیش بین یاد کرده اند می توان به موارد زیر اشاره کرد: اخوان و حسینی، اخوان، لی، ژانگ، لین. با توجه به پژوهش های پیشین فرضیه بعدی این گونه بیان می شود:

فرضیه چهارم: ادراک لذت بردن از کمک به دیگران بر نگرش اشتراک دانش تأثیر دارد.

بر طبق نظر لین<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) رفتار یک فرد تأثیر گرفته از منافع درک شده به واسطه انجام یک رفتار خاص است و این بدین معناست که اگر فردی با انجام رفتاری منفعی کسب کند تمایل به انجام این رفتار در آینده بیشتر خواهد شد. هدف اصلی پاداش های سازمانی تحریک کارمندان به انجام رفتاری خاص است؛ بنابراین پیشنهاد می شود که در سازمان ها برای بهبود رفتار اشتراک دانش، به رفتارهایی که در راستای اشتراک دانش هستند پاداش داده شود. طرح های انگیزشی و پاداش ها کارکنان را به اشتراک دانش تشویق می کند (باک، زدمود، کیم و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). وقتی از دید انگیزشی به این موضوع نگاه می شود، می توان از آن به عنوان یک عامل فردی یاد کرد. در پژوهش های هائو، ژانگ، بوسعیدی، ژانگ و لین که از پاداش سازمانی به عنوان عامل پیش بین اشتراک دانش یاد کرده اند.

فرضیه پنجم: پاداش سازمانی بر روی نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر دارد.

منافع دوجانبه یک منفعت شرطی است به طوری که یک شخص برای عملی که انجام می دهد انتظار دارد که طرف مقابل در آینده به او منفعت برساند. این بدین معناست که عمل هر فرد در واقع پاسخ به عمل دوستانه فرد مقابل در گذشته بوده است (هانگ، دورکیکوا، لی و لین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). پژوهش ها نشان می دهد که عامل منافع دوجانبه می تواند یک محرک قوی برای رفتار اشتراک دانش باشد زیرا افراد در سازمان به دانش نیازمند هستند و

1. Wu & Zhu
2. H.-F. Lin
3. Bock, Zmud, Kim, & Lee
4. Hung, Durcikova, Lai, & Lin

در صورتی که احساس کنند با به اشتراک گذاشتن دانش خود در سازمان می‌توانند در آینده از دانش دیگران نیز استفاده کنند، به اشتراک دانش ترغیب می‌شوند. از آنجایی که این عامل یک منفعت فردی است و به طرز تفکر افراد بستگی دارد، می‌توان آن را به‌عنوان عامل فردی دانست. پژوهش‌های هائو، ژانگ، ژانگ و فای، تسای، وو، لین و هانگ و چن از منافع دوجانبه به‌عنوان عامل پیش‌بین اشتراک دانش یاد کرده‌اند.

فرضیه ششم: منافع دو جانبه بر روی نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر دارد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اگر افراد فکر کنند که با تسهیم نمودن دانش خود، آن را از دست می‌دهند، جنبه‌های مثبت ناشی از تسهیم دانش به حداقل خود می‌رسد (گری، ۲۰۰۱). از آنجایی که دانش منبع قدرت در سازمان شناخته می‌شود، با از دست دادن دانش ممکن است باعث کاهش ارزش فرد شود و این موضوع تأثیر منفی بر روی اشتراک دانش دارد و افراد سعی می‌کنند با نگهداری دانش قدرت خود را حفظ کنند. پژوهش‌های اخوان و حسینی، اخوان و وو نشانگر اثر منفی ادراک از دست دادن دانش بر روی فرایند اشتراک دانش است.

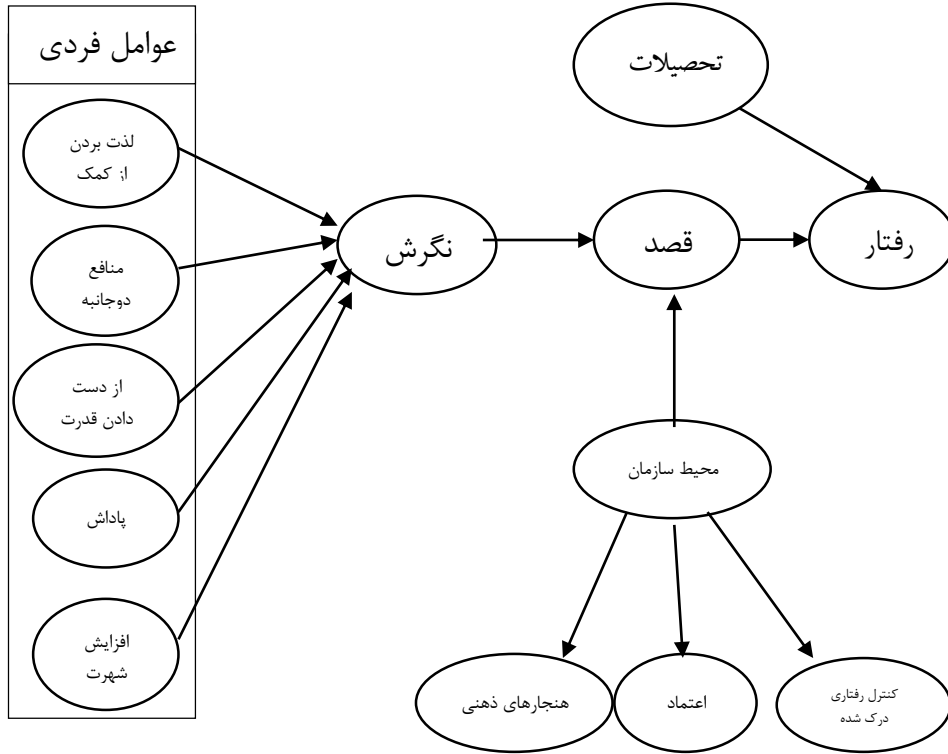
فرضیه هفتم: ادراک از دست دادن قدرت دانش بر روی نگرش اشتراک دانش تأثیر دارد. ثابت شده که کارمندان نیازمند کسب شهرت و جایگاه خبرگی در سازمان هستند. یکی از شیوه‌های دستیابی کارکنان به این جایگاه و شهرت، تسهیم دانش تخصصی و حرفه‌ای خود با سایر کارکنان است (آردیچ ویلی، پیچ و ونت لینگ، ۲۰۰۳). تسهیم دانش باعث جذب احترام سایر کارکنان و کسب شهرت می‌شود. نتایج پژوهش اخوان و حسینی از اثر مثبت ادراک کسب شهرت بر روی نگرش اشتراک دانش حمایت نمود. از آنجایی که این ادراک جزء عوامل درونی است و به فرد وابسته است ما از این عامل به‌عنوان یکی از عوامل فردی یاد می‌کنیم. در پژوهش‌های اخوان، ژانگ و وو نیز از وجود رابطه‌ی مثبت بین ادراک کسب شهرت و نگرش به اشتراک دانش حمایت شده است.

فرضیه هشتم: ادراک کسب شهرت بر روی نگرش اشتراک دانش تأثیر دارد.

1. Gray
2. Ardichvili, Page, & Wentling



ساختار مفهومی پژوهش در شکل زیر ارائه شده است:



## روش

این پژوهش در دسته‌ی پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. هدف پژوهش کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. در این پژوهش نیز سعی شده تا عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش شناسایی شود تا مدیران سازمان با بهبود شرایط قدمی در راستای افزایش رفتار اشتراک دانش بردارند تا اشتراک دانش به‌عنوان مزیت رقابتی مهم عصر جدید به توسعه و بهبود سازمان کمک کنند.

پژوهش حاضر بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنیاز، توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی است. در واقع برای به دست آوردن روابط بین سازه‌ها از پرسشنامه‌هایی که قبلاً روایی آن‌ها تأیید شده، استفاده شده است و وابستگی بین سازه‌ها بررسی شده است.

جامعه آماری این پژوهش شرکت مهندسی مشاور اتحاد راه است و روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری ساده خواهد بود و فرمول مورداستفاده در این پژوهش فرمول کوکران در نظر گرفته شده است. حجم نمونه از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$n = \frac{\frac{Z_{1-a/2}^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \times \left( \frac{Z_{1-a/2}^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در فرمول فوق با در نظر گرفتن ضریب اطمینان ۹۹ درصد، مقدار  $Z_{1-a/2}^2 = ۳۲.۲$  تعیین می‌شود. همچنین در صورتی که مقدار احتمال  $p=1-q$  را برابر بیشترین مقدار خود یعنی ۰.۵ در نظر بگیریم، با در نظر گرفتن خطای ۰.۰۵ و حجم جامعه که برابر با ۹۲ کارمند است حداقل مقدار حجم نمونه برابر با ۸۱ خواهد بود که در این پژوهش از ۸۳ نمونه استفاده نمودیم. برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا با روش کتابخانه‌ای، کتاب‌ها، مقالات فارسی و لاتین، پایان‌نامه‌ها و اسناد و مدارک مرتبط با پژوهش موردبررسی قرار گرفت. سپس مؤلفه‌های تأثیرگذار بر روی اشتراک دانش‌شناسایی شد و با توجه به نظر خبرگان و اساتید مشاور تعدادی از این مؤلفه‌ها که دارای اهمیت بیشتری بودند شناسایی شد و سؤالات مربوط به پرسشنامه از پژوهش‌های پیشین که روایی آن‌ها تأیید شده بود به دست آمد. پرسشنامه این پژوهش بر اساس شاخص‌های مطرح‌شده و سؤالاتی که روایی آن‌ها در پژوهش‌های پیشین تأیید شده است و با توجه به تمایل پژوهشگر برای بررسی رابطه بین متغیرهای موردادعا با در نظر گرفتن دیدگاه‌ها و نظرات تخصصی اساتید و پژوهش‌های پیشین به صورت طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورداستفاده قرار گرفته است. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱. مشخصات جامعه‌شناسی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	زن	مرد
	٪۴۱	٪۵۹
سابقه کار	زیر ۵ سال	٪۳۸/۱۹
	۵ تا ۱۰ سال	٪۲۲/۶۸
	۱۰ تا ۱۵ سال	٪۱۶/۴۹
	۱۵ تا ۲۰ سال	٪۳/۰۹
	بیشتر از ۲۰ سال	٪۱۸/۵۶
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	٪۸/۱۶
	فوق‌دیپلم	٪۱۸/۳۷
	لیسانس	٪۳۹/۸
	فوق‌لیسانس	٪۳۳/۶۷

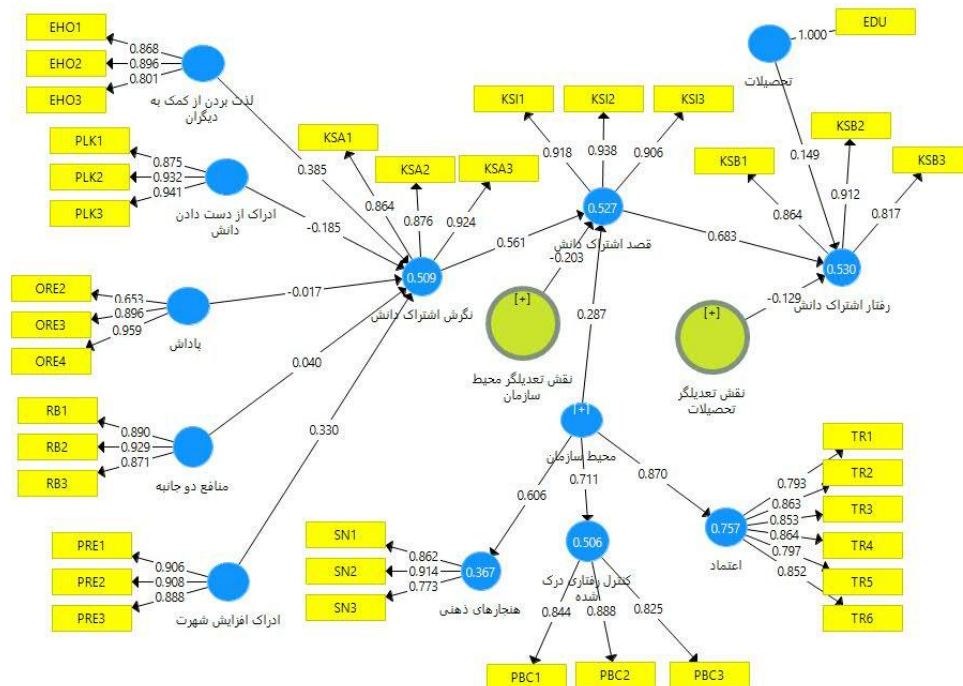
روش بررسی ارتباطات حداقل مربعات جزئی است و از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود زیرا این روش برای زمانی که حجم نمونه کم است و اطلاعاتی درباره‌ی نرمال بودن یا نبودن داده‌ها در دسترس نیست، بسیار مناسب عمل می‌کند. به منظور آزمون فرضیات و تعیین معناداری مسیرهای پژوهش، مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری به کمک نرم‌افزار و روش نمونه‌گیری مجدد خود راه‌انداز در نرم‌افزار، استفاده می‌شود.

### یافته‌ها

در این بخش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری تجزیه و تحلیل می‌شوند. مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک سازه به همراه سؤالات مربوط به آن متغیر است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی یا قابلیت اعتماد مشخص می‌کند که ابزار اندازه‌گیری در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی دارد. اولین قدم در برازش مدل اطمینان از مناسب بودن سؤالات پرسشنامه برای پژوهش است که این امر از طریق بررسی پایایی پرسشنامه به دست

می‌آید. برای بررسی پایایی شاخص از سه معیار بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود.

مقادیر بارهای عاملی بر روی مدل اندازه‌گیری ارائه شده‌اند در شکل ۱ مربوط به مدل با متغیر تعدیل‌گر تحصیلات است. این مقادیر بر روی مسیر بین سؤالات و سازه‌ها وجود دارند. مقادیر بارهای عاملی باید بزرگ‌تر از ۰/۴ باشند که همان‌طور که بر روی نمودار دیده می‌شود این مقادیر برای تمام سؤالات بزرگ‌تر از ۰/۴ است.



شکل ۱. بار عاملی مدل با تعدیل‌گر تحصیلات

مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۴ برای بارهای عاملی بیانگر این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در واقع همان‌طور که از مقادیر بارهای عاملی پیداست شاخص‌ها یا همان سؤالات هر سازه به‌خوبی تبیین‌کننده‌ی سازه موردنظر هستند. مقادیر بارهای عاملی

تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش ...

روی مدل عموماً بالای ۰/۸ هستند که این بیانگر این موضوع است که سؤالات دارای پایایی با اطمینان بالایی هستند.

پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشند تا وجود همبستگی بین سازه و شاخص‌های مربوط به آن ثابت شود. همان‌طور که در جدول ۲ ارائه شده است این مقادیر برای تمام سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ است. اطمینان‌بخش‌ترین معیار برای بررسی پایایی معیار آلفای کرونباخ است که با توجه به مقادیر به دست آمده اطمینان حاصل شد که سؤالات دارای پایایی مناسب هستند و می‌توان از آن‌ها برای بررسی مدل استفاده نمود.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ادراک از دست دادن دانش	۰/۹۰۴	۰/۹۰۵
ادراک افزایش شهرت	۰/۸۸۳	۰/۸۸۵
اعتماد	۰/۹۱۵	۰/۹۱۷
تحصیلات	۱	۱
رفتار اشتراک دانش	۰/۸۳۲	۰/۸۴۲
قصد اشتراک دانش	۰/۹۱۰	۰/۹۱۱
لذت بردن از کمک به دیگران	۰/۸۱۹	۰/۸۴۳
محیط سازمان	۰/۸۷۱	۰/۸۷۶
منافع دوجانبه	۰/۸۷۸	۰/۸۸۲
نقش تعدیل‌گر تحصیلات	۱	۱
نقش تعدیل‌گر محیط سازمان	۰/۹۴۳	۱
نگرش اشتراک دانش	۰/۸۶۶	۰/۸۷۲
هنجارهای ذهنی	۰/۸۰۷	۰/۸۰۸
پاداش	۰/۸۲۷	۰/۸۲۹
کنترل رفتاری درک شده	۰/۸۱۲	۰/۸۱۴

برای بررسی روایی سه حالت را باید بررسی کرد. حالت اول روایی پرسشنامه که توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. پس از آن توسط نرم‌افزار روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد.

معیار مناسب برای بررسی روایی همگرا شاخص متوسط واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> است که از دیدگاه پژوهشگران این شاخص باید بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد و همچنین معیار فورنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) بیان می‌کنند که مقادیر بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. روایی همگرا همبستگی ابعاد یک متغیر را با هم می‌سنجد و نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است.

جدول ۳. مقادیر AVE مدل با تعدیل گر تحصيلات

شاخص	شاخص متوسط واریانس استخراج شده
ادراک از دست دادن دانش	۰/۸۴۰
ادراک افزایش شهرت	۰/۸۱۱
اعتماد	۰/۷۰۱
تحصيلات	۱
رفتار اشتراک دانش	۰/۷۴۹
قصد اشتراک دانش	۰/۸۴۸
لذت بردن از کمک به دیگران	۰/۷۳۳
محیط سازمان	۰/۵۴۳
منافع دوجانبه	۰/۸۰۵
نگرش اشتراک دانش	۰/۷۹۰
هنجارهای ذهنی	۰/۷۲۵
پاداش	۰/۷۱۶
کنترل رفتاری درک شده	۰/۷۲۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقادیر این شاخص برای هر سازه بزرگ‌تر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده همبستگی سازه با شاخص‌های آن است. در صورتی که مدل

1. average variance extracted
2. Fornell & Larker

تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش ...

اندازه‌گیری دارای روایی و پایایی باشد می‌توان از صحت ابزار اندازه‌گیری اطمینان پیدا کرد و همان‌طور که از معیار AVE پیداست مدل دارای روایی همگراست. در ادامه باید به بررسی روایی واگرا پردازیم تا از مناسب بودن ابزار اندازه‌گیری اطمینان کامل پیدا کنیم. در این بخش به بررسی همبستگی بین متغیرهای پنهان می‌پردازد تا صحت روایی بین سازه‌ها را تأیید کند. در این بخش از روش فورنل لارکر استفاده می‌شود و نرم‌افزار یک ماتریس ارائه می‌دهد که مقادیر این ماتریس همبستگی بین سازه‌هاست و در قطر ماتریس نیز مقادیر میانگین واریانس استخراج شده است. برای تأیید همبستگی بین متغیرهای پنهان باید مقدار نوشته شده در قطر ماتریس بیشتر از مقدار همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد.

جدول ۴. جدول فورنل لارکر

	PLK	PRE	T	EDU	KBS	KSI	EHO	OE	RB	KSA	SN	OR	PBC
PLK	۰/۹۱۶												
PRE	-۰/۳۴۵	۰/۹۰۱											
T	-۰/۲۲۱	۰/۳۱۱	۰/۸۳۷										
EDU	-۰/۱۶۷	۰/۰۳۸	-۰/۲۰۲	۱									
KBS	-۰/۳۸۱	۰/۶۵۶	۰/۳۲۹	۰/۱۷۹	۰/۸۶۶								
KSI	-۰/۳۷۴	۰/۶۰۴	۰/۳۹۷	۰/۰۴۹	۰/۷۰۱	۰/۹۲۱							
EHO	-۰/۲۸۳	۰/۴۲۰	۰/۳۴۵	۰/۰۶۷	۰/۵۶۹	۰/۴۴۴	۰/۸۵۶						
OE	-۰/۱۴۷	۰/۳۳۹	۰/۱۷۰	-۰/۲۵۹	۰/۴۰۶	۰/۴۵۲	۰/۲۹۴	۰/۷۲۷					
RB	-۰/۳۱۶	۰/۶۹۱	۰/۴۵۶	-۰/۰۰۴	۰/۶۲۲	۰/۶۲۵	۰/۴۵۵	۰/۴۹۱	۰/۸۹۷				

	PLK	PRE	T	EDU	KBS	KSI	EHO	OE	RB	KSA	SN	OR	PBC
KSA	-۰/۴۱۹	-۰/۵۷۵	-۰/۳۲۳	-۰/۷۸	-۰/۶۰۰	-۰/۶۴۶	-۰/۵۹۰	-۰/۲۹۴	-۰/۴۹۶	-۰/۸۸۹			
SN	-۰/۰۶۰	-۰/۳۰۷	-۰/۲۴۶	-۰/۱۵۹	-۰/۲۶۸	-۰/۲۸۱	-۰/۸۶۱	-۰/۶۰۶	-۰/۲۸۵	-۰/۸۸۸	-۰/۸۵۱		
OR	-۰/۰۹۴	-۰/۵۱۴	-۰/۲۷۳	-۰/۰۲۰	-۰/۳۵۰	-۰/۳۱۸	-۰/۴۶۹	-۰/۳۸۶	-۰/۳۲۲	-۰/۲۷۷	-۰/۳۴۰	-۰/۸۴۶	
PBC	-۰/۰۶۹	-۰/۱۰۲	-۰/۳۸۶	-۰/۲۳۰	-۰/۲۱۲	-۰/۱۹۷	-۰/۰۳۲	-۰/۲۸۱	-۰/۲۹۱	-۰/۰۵۰	-۰/۴۱۲	-۰/۲۹۵	-۰/۸۵۲

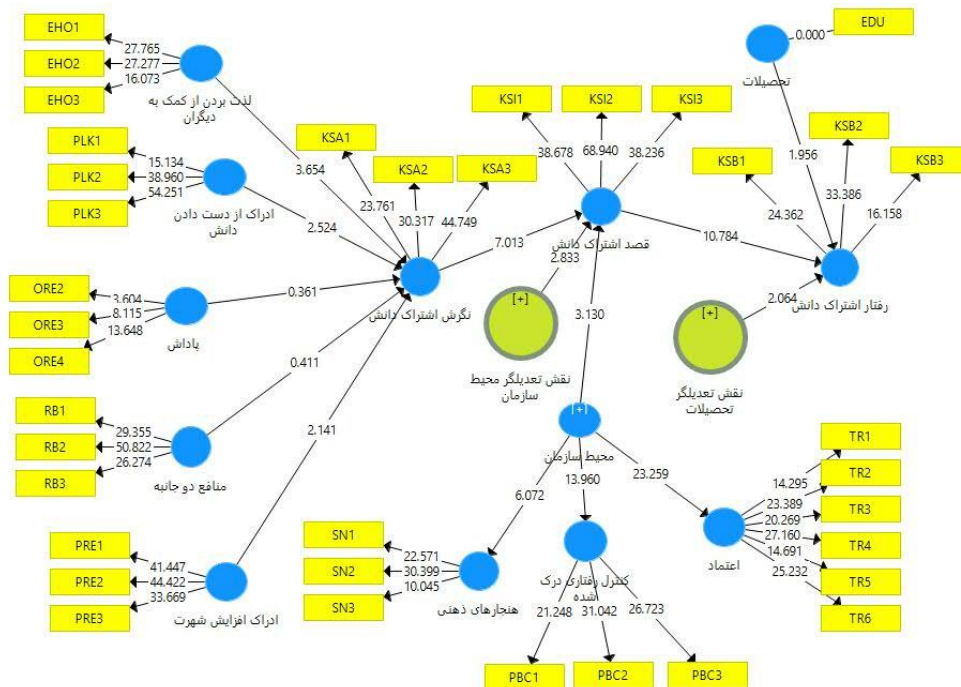
جدول ۴، نشان می‌دهد، معیار فورنل لارکر بیان می‌کند که میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر است و به‌نوعی روایی و اگری قابل قبول در مدل زمانی اتفاق می‌افتد که یک سازه در تعامل بیشتری با شاخص‌ها خود باشد تا سازه‌ی دیگر. نتایج بیانگر این است که سازه‌ها بیشتر با شاخص‌های خود در تعامل هستند تا سازه‌های دیگر.

برازش مدل ساختاری متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها را بررسی می‌کند. همان‌طور که مشاهده شد معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری مقادیر قابل قبولی داشتند و این بیانگر این است که ابزار اندازه‌گیری مورد اعتماد است. حال برای بررسی و اطمینان از صحت روابط موجود در مدل باید به بررسی برازش ساختاری مدل پردازیم. برای بررسی برازش مدل ساختاری از معیارهای آماره‌ی  $t$ ،  $R^2$  و  $Q^2$  استفاده می‌شود.

مقدار آماره‌ی  $t$  بزرگ‌تر از ۰/۹۶ بیانگر وجود رابطه‌ی بین متغیرهای پنهان است. درواقع باید مقادیر این آماره بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد تا در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ارتباط بین متغیرهای پنهان تأیید شود. مقادیر این آماره بر روی مسیر بین متغیرهای پنهان در مدل ساختاری نشان داده شده است. همان‌طور که در شکل ۵-۲ مشاهده می‌شود مقادیر این آماره برای تمام فرضیات به‌جز منافع دوجانبه و پاداش بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. این مقادیر نشان‌دهنده وجود ارتباط بین سازه‌های مدل است. پس از بررسی کامل معیارهای برازش مدل



می توان به این مقادیر استناد کرد و رد یا تأیید فرضیات مدل را استنتاج کرد. در ادامه سایر معیارها برای بررسی برازش مدل ارائه می شود.



شکل ۲. ضرایب معناداری مسیر مدل با نقش تعدیل گر تحصیلات

همان طور که از مقادیر آماری  $t$  بر روی مسیر بین سازه های مدل مشخص است تمام مقادیر به جز منافع دو جانبه و پاداش دارای مقادیری بزرگ تر از  $1/96$  هستند. از مقادیر بزرگ تر از  $1/96$  آماری  $t$  چنین استنتاج می شود که دو سازه با یکدیگر در ارتباط هستند و سازه ی مستقل بر روی سازه ی وابسته تأثیر گذار است. برای مثال وقتی ادراک افزایش شهرت که یک سازه ی مستقل است با مقدار آماری  $t = 2/099$  با سازه ی وابسته ی نگرش اشتراک دانش در ارتباط است بدین معناست که ادراک افزایش شهرت بر روی نگرش اشتراک دانش تأثیر گذار است.

معیار  $R^2$  نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار  $190$ ،  $0/33$  و  $0/67$  به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی شناخته می شوند.

جدول ۵. مقادیر  $R^2$  برای مدل با تعدیل گر تحصیلات

	R Square	R Square Adjusted
اعتماد	۰/۷۵۷	۰/۷۵۴
رفتار اشتراک دانش	۰/۵۳۰	۰/۵۱۲
قصد اشتراک دانش	۰/۵۲۷	۰/۵۰۹
نگرش اشتراک دانش	۰/۵۰۹	۰/۴۷۸
هنجارهای ذهنی	۰/۳۶۷	۰/۳۵۹
کنترل رفتاری درک شده	۰/۵۰۶	۰/۵۰۰

مقادیر این معیار در جدول ۵ ارائه شده است. هرچه این مقدار بیشتر باشد نشان از برازش مناسب مدل و تأثیرپذیری بیشتر متغیر وابسته از متغیر مستقل دارد. این معیار یکی از معیارهای مناسب برای سنجش ارزش مدل است.

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که این معیار سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه‌های برون‌زای مدل را دارد.

جدول ۶. مقادیر  $Q^2$ 

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
ادراک از دست دادن دانش	۰/۶۰۳
ادراک افزایش شهرت	۰/۵۵۸
اعتماد	۰/۵۵۷
رفتار اشتراک دانش	۰/۴۶۹
قصد اشتراک دانش	۰/۶۱۵
لذت بردن از کمک به دیگران	۰/۴۳۷
محیط سازمان	۰/۳۲۱
منافع دوجانبه	۰/۵۴۶
نگرش اشتراک دانش	۰/۵۳۱
هنجارهای ذهنی	۰/۴۲۵
پاداش	۰/۴۳۰
کنترل رفتاری درک شده	۰/۴۲۵

همان‌طور که در جدول ۶ می‌بینیم نتایج حاکی از این است که سازه‌های برون‌زای مدل قدرت پیش‌بینی خوبی دارند.

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل به اتمام می‌رسد. برای بررسی برازش کلی مدل از معیار  $GOF$  استفاده کردیم. نحوه محاسبه این معیار در فرمول ۱ بیان شده است.  $communalities$  نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است که همان میانگین مقادیر  $AVE$  است. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا مدل کلی به‌خوبی برازش شده است یا خیر؟ با توجه به مقادیر  $0/01$ ،  $0/25$  و  $0/36$  که توسط وتزلز و همکاران نقل از داوری (۱۳۹۲)، به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی شناخته می‌شود و مقدار  $0/408$  که برای مقدار  $GOF$  مدل با نقش تعدیل‌گر تحصیلات به دست آمد نشان از برازش قوی مدل دارد.

معیار  $GoF$  برای مدل با نقش تعدیل‌گر تحصیلات:

$$GoF = \sqrt{communalities \times R^2} = 0.766 \times 0.533 = 0.408$$

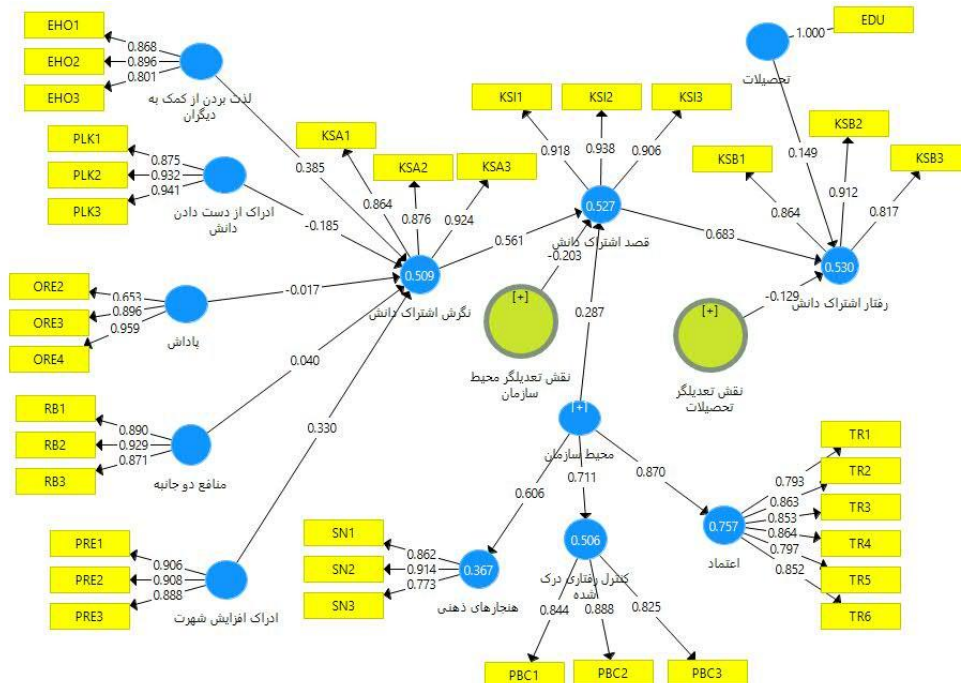
پس از آن که معیارهای برازش مدل بررسی شدند به این نتیجه رسیدیم که مدل ارائه شده مناسب است، برای بررسی فرضیات مدل از دو معیار بارهای عاملی و آماره  $t$  استفاده شده است.

جدول ۷. آماره‌ی معناداری مدل با تعدیل‌گر تحصیلات

	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	رد یا تأیید فرضیه
ادراک از دست دادن دانش -> نگرش اشتراک دانش	0/524	0/012	پذیرش
ادراک افزایش شهرت -> نگرش اشتراک دانش	2/141	0/032	پذیرش
تحصیلات -> رفتار اشتراک دانش	0/956	0/051	تقریباً پذیرفته
قصد اشتراک دانش -> رفتار اشتراک دانش	10/748	0/000	پذیرش
لذت بردن از کمک به دیگران -> نگرش اشتراک دانش	3/654	0/000	پذیرش

رد یا تأیید فرضیه	P Values	T Statistics ( O/STDEV )
پذیرش	۰/۰۰۰	۲۳/۲۵۲
پذیرش	۰/۰۰۲	۳/۱۳۰
پذیرش	۰/۰۰۰	۶/۰۷۲
پذیرش	۰/۰۰۰	۱۳/۶۹۰
رد	۰/۶۸۱	۰/۴۱۱
پذیرش	۰/۰۳۹	۲/۰۶۴
پذیرش	۰/۰۰۵	۲/۸۳۳
پذیرش	۰/۰۰۰	۷/۰۱۳
رد	۰/۷۱۸	۰/۳۶۱

در جدول ۷ مقادیر معناداری ارائه شده است همان‌طور که مشاهده می‌شود تمام روابط به‌جز منافع دوجانبه و پاداش تأیید شده‌اند. برای بررسی جهت رابطه از بارهای عاملی استفاده می‌کنیم که در شکل ۳ مقادیر روی مسیر بین سازه‌ها است. نقش تعدیل گر محیط سازمان بین نگرش به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش پذیرفته شده است و این بدان معناست که محیط سازمان بر روی رفتار افراد برای اشتراک دانش تأثیرگذار است و در صورتی که افراد تمایل به اشتراک دانش داشته باشند ولی سازمان شرایط مناسب را ایجاد نکند، رفتار افراد برای اشتراک دانش کاهش می‌یابد. همچنین نقش تعدیل گر تحصیلات پذیرفته شده است و با توجه به ضرایب بار عاملی هرچه تحصیلات بیشتر باشد تمایل به اشتراک دانش کمتر می‌شود. در بین فرضیات تأیید شده فرضیه‌ی ادراک از دست دادن قدرت دانش دارای تأثیر منفی است و هرچه این ادراک بیشتر باشد، نگرش به اشتراک دانش منفی می‌شود و افراد تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند.



شکل ۳. بارهای عاملی مدل با تعدیل گر تحصیلات

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج مدل‌های ارائه شده، تأثیر ادراک لذت بردن از کمک به دیگران بر روی نگرش اشتراک دانش که در پژوهش‌های پیشین نیز تأیید شده بود در مدل ارائه شده نیز با اطمینان بالایی پذیرفته شد و این متغیر تأثیر مثبت بر روی نگرش اشتراک دانش دارد. این بدین معناست که هرچه میزان لذت بردن افراد از کمک کردن به دیگران بیشتر باشد تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند.

تأثیر متغیر ادراک از دست دادن قدرت دانش بر روی نگرش اشتراک دانش نیز پذیرفته شد اما آنجایی که مقدار بار عاملی این مسیر منفی بود نشان از این حقیقت دارد که هرچه این ادراک بالاتر باشد نگرش نسبت به اشتراک دانش کمتر است و افراد تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند.

تأثیر متغیر ادراک افزایش شهرت نیز بر روی نگرش اشتراک دانش، همان‌گونه که در اکثر پژوهش‌های پیشین پذیرفته شده بود، مورد قبول واقع شد. این بدین معناست که هرچه افراد تمایل بیشتری به دستیابی به شهرت داشته باشند، نگرش بهتری به اشتراک دانش دارند و اشتراک دانش را راهی برای افزایش شهرت می‌دانند.

تأثیر متغیر منافع دوجانبه در این پژوهش پذیرفته نشد و بیانگر این است که منافع دوجانبه تأثیری بر روی نگرش اشتراک دانش در این سازمان ندارد. این متغیر در پژوهش لین (۲۰۰۹) و چند تن از پژوهش‌های دیگر نیز رد شده است و به نظر می‌رسد این ادراک در سازمان‌های مختلف متفاوت است.

تأثیر پاداش بر روی نگرش اشتراک دانش بر روی پژوهش‌های بسیاری رد شده است که از جمله می‌توان به پژوهش‌های فن لین و ژانگ اشاره کرد. در این پژوهش نیز تأثیر عامل پاداش بر روی نگرش اشتراک دانش رد شد.

تأثیر متغیر تعدیل گر محیط سازمان بر روی قصد اشتراک دانش در مدل تأیید شده است و نشان از این دارد که محیط سازمان به تعدیل دیدگاه افراد برای قصد اشتراک دانش می‌پردازد و با توجه به مثبت بودن جهت بار عاملی هرچه محیط سازمان مناسب‌تر باشد قصد اشتراک دانش نیز بیشتر می‌شود. در واقع هرچه اعتماد میان افراد بیشتر باشد، هنجارهای ذهنی در راستای اشتراک دانش باشند و کنترل رفتاری درک شده در جهت اشتراک دانش باشد باعث می‌شود نگرش افراد بیشتر تبدیل به قصد اشتراک دانش می‌شود.

همان‌طور که در پژوهش‌های پیشین نیز مشاهده شد، نگرش اشتراک دانش بر روی قصد اشتراک دانش تأثیر گذار است و هرچه افراد نگرش بهتری نسبت به اشتراک دانش داشته باشند تمایل بیشتری نیز به اشتراک دانش پیدا می‌کنند.

تأثیر قصد اشتراک دانش بر روی رفتار اشتراک نیز در این پژوهش با اطمینان بالایی پذیرفته شد و هرچه تمایل به اشتراک دانش بالاتر باشد احتمال اینکه افراد دانش خود را به اشتراک بگذارند بیشتر خواهد بود که البته این رابطه ممکن است بر اثر برخی متغیرهای تعدیل گر، تعدیل شود.

متغیر تعدیل گر تحصیلات با توجه به علامت بارهای عاملی آن به طور معکوس به تعدیل رفتار می‌پردازد و نشان می‌دهد هر چه افراد تحصیلات بالاتری داشته باشند تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند.

### پیشنهادها

با توجه به نقش تعدیل گر محیط سازمان پیشنهاد می‌شود که شرایط عمومی سازمان در راستای اشتراک دانش را بهبود ببخشند و امکانات لازم برای اشتراک دانش محیا شود. همچنین با توجه به تأثیر هنجارهای ذهنی، توجه مدیران و سرپرستان سازمان به اهمیت مدیریت دانش و اعلام موافقت آن‌ها با این موضوع کمک شایانی به سازمان، در راستای انتقال دانش می‌کند. افزایش سطح اعتماد در سازمان کمک خوبی به بهبود فرایند اشتراک دانش می‌کند.

با توجه به تأثیر معکوس تحصیلات بر روی اشتراک دانش به نظر می‌رسد باید سطح بهینه‌ای از تحصیلات برای استخدام استفاده شود و به همان مقداری که نیاز به دانش داریم نیرو استخدام کنیم و زمانی که کارهای ما با تحصیلات لیسانس به خوبی انجام می‌شود نیازی به استخدام نیرو با تحصیلات دکتری نیست.

همچنین با توجه به تأثیر ادراک کسب شهرت، سازمان‌ها می‌توانند به منظور ارتقای وجهه و شهرت کارمندان، اقداماتی که در راستای اشتراک دانش توسط کارمندان انجام شده است را شناسایی کنند و مورد تقدیر قرار دهند.

با توجه به تأثیر منفی ادراک از دست دادن قدرت، سازمان‌ها می‌توانند شرایط امنیت شغلی را برای کارمندان بهبود دهند تا تأثیر ادراک از دست دادن قدرت کاهش یابد و کارمندان با خیالی آسوده‌تر به اشتراک دانش بپردازند.

سازمان‌ها می‌توانند به جای استفاده از پاداش‌های مالی برای ترغیب کارمندان از پاداش‌های معنوی و انگیزشی استفاده کنند تا نتایج بهتری در راستای اشتراک دانش دریافت کنند. همان‌طور که دیدیم پاداش سازمانی تأثیری بر روی نگرش افراد در راستای اشتراک دانش ندارد.

برای پژوهش‌های آتی نیز در ادامه پیشنهادهایی ارائه شده است: به نظر می‌رسد تأثیر فرهنگ شهرهای مختلف یا حتی کشورهای مختلف در اشتراک دانش متفاوت باشد و فرهنگ سازمانی می‌تواند تعدیل‌گر خوبی برای رفتار اشتراک دانش باشد. در آینده پژوهشگران می‌توانند به بررسی تأثیر فرهنگ بر روی رفتار اشتراک دانش پردازند. پژوهشگران می‌توانند سایر عوامل فردی و محیطی را بر روی فرایند اشتراک دانش بررسی کنند تا تأثیر هر کدام از این عوامل در داخل کشور و سازمان‌های ایرانی بررسی شود. پژوهشگران می‌توان با جمع‌آوری داده‌ها در بازه‌ی زمانی بلندمدت روابط میان سازه‌های این پژوهش را بررسی کنند و به نتایج قابل استنادتری دست یابند. همچنین پژوهشگران می‌توانند از متغیرهای دیگری که پژوهش‌های کمتری روی آن‌ها انجام شده، همچون قضاوت افراد، خودکارآمدی دانش برای بررسی استفاده کنند.

## منابع

اخوان، پیمان و رحیمی، اکبر. (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتراک دانش در یک سازمان پژوهشی-صنعتی. مدیریت نوآوری، ۱(۲)، ۱۰۷-۱۳۵.

داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: جهاد دانشگاهی.

## References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Akhavan, P., & Hoseini, M. (2015). Examining the Effects of Motivational and Organization Determinants on Knowledge-Sharing Behavior: Case Study in an Industrial Research and Development Center.
- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562-591.
- Al-Busaidi, K. A., Olfman, L., Ryan, T., & Leroy, G. (2010). Sharing Knowledge to A Knowledge Management System: Examining the motivators and the benefits in an Omani organization. *Journal of Organizational Knowledge Management*, 2010(25835), 1-12.



- Ardichvili, A., Page, V., & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 64-77.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*: Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- 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 forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.
- Borges, R. (2012). Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment. *Management Research Review*, 36(1), 89-108.
- Chiang, H.-H., Han, T.-S., & Chuang, J.-S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of manpower*, 32(5/6), 604-622.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109-122.
- Gray, P. H. (2001). The impact of knowledge repositories on power and control in the workplace. *Information Technology & People*, 14(4), 368-384.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y.-G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Hung, S.-Y., Durcikova, A., Lai, H.-M., & Lin, W.-M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International journal of human-computer studies*, 69(6), 415-427.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of management information systems*, 20(1), 179-228.
- Lin, H.-F. (2007a). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2), 135-149.
- Lin, H.-F. (2007b). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Lin, M.-J. J., Hung, S.-W., & Chen, C.-J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 929-939.

- Nonaka, I. (2000). A dynamic theory of organizational knowledge creation *Knowledge, groupware and the internet* (pp. 3-42): Elsevier.
- Sik-wah Fong, P., & Chu, L. (2006). Exploratory study of knowledge sharing in contracting companies: A sociotechnical perspective. *Journal of construction engineering and management*, 132(9), 928-939.
- Teh, P.-L., & Yong, C.-C. (2011). Knowledge sharing in IS personnel: organizational behavior's perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 51(4), 11-21.
- Tsai, M.-T., Chen, K.-S., & Chien, J.-L. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Quality & Quantity*, 46(5), 1479-1491.
- Tsai, M.-T., & Cheng, N.-C. (2010). Programmer perceptions of knowledge-sharing behavior under social cognitive theory. *Expert Systems with Applications*, 37(12), 8479-8485.
- Van Den Hooff, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 148-158.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS quarterly*, 35-57.
- Wickramasinghe, N. (2007). *Knowledge-Based Enterprise: Theories and Fundamentals: Theories and Fundamentals*: Igi Global.
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482.
- Zhang, P., & Fai Ng, F. (2012). Attitude toward knowledge sharing in construction teams. *Industrial Management & Data Systems*, 112(9), 1326-1347.
- Zhang, X., De Pablos, P. O., & Xu, Q. (2014). Culture effects on the knowledge sharing in multi-national virtual classes: A mixed method. *Computers in Human Behavior*, 31, 491-498.