

رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش

فرخنده احمدی^۱، محمدعلی نادی*^۲

مطالعات دانش‌شناسی

سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز ۹۸، ص ۳۱ تا ۴۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش بود. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری آن را کلیه دبیران زن شاغل در دوره پیش‌دانشگاهی دبیرستان‌های دخترانه نواحی شش‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل می‌دادند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۱۸۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین آن‌ها انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جو گروهی باک و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری توانمندساز آرنولد و همکاران (۲۰۰۰)، رفتار تسهیم دانش هسو و همکاران (۲۰۰۷) و نگرش نسبت به تسهیم دانش باک و همکاران (۲۰۰۵) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ و نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی (smartPLS) انجام شد. یافته‌ها نشان داد که جو گروهی بر رفتار تسهیم دانش به طور مستقیم اثر دارد ولی به طور غیرمستقیم و به واسطه نگرش به تسهیم دانش بر تسهیم دانش تأثیر نداشت. همچنین رهبری توانمندساز به طور مستقیم بر رفتار تسهیم دانش تأثیر داشت ولی به واسطه نگرش به تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش اثر نداشت، هرچند رهبری توانمندساز بر نگرش به تسهیم دانش اثر مستقیم داشت ($P < 0/001$). بعلاوه مدل ساختاری روابط بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش به عنوان پیشایندهای رفتار تسهیم دانش از پایایی ترکیبی بالایی برخوردار بود.

واژه‌های کلیدی: جو تیمی، رفتار تسهیم دانش، رهبری توانمندساز، نگرش نسبت به تسهیم دانش

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲. *دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

در محیط کسب و کار کنونی دانش به‌عنوان یک قابلیت کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها مطرح است (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵). از آنجا که سازمان‌ها نیاز دارند کارایی خود را بهبود بخشند (آرپاکی^۱، ۲۰۱۷)، سازمان‌هایی دارای این قابلیت هستند که بتوانند دانش را از فردی به فرد دیگر و در نتیجه از یک واحد سازمانی به واحد دیگر انتقال دهند (هانسن^۲، ۲۰۰۲). سازمان‌های آموزشی که وظیفه خطیر تعلیم و تربیت افراد جامعه را عهده‌دار هستند، محصول آن نیروی انسانی تربیت یافته مورد نیاز جامعه و سایر سازمان‌ها است و از آنجا که در مقایسه با سایر سازمان‌ها، به‌کارگیری تسهیم دانش باید با جدیت بیشتری مورد توجه قرار گیرد فرایند تسهیم دانش اهمیت می‌یابد (نصیریان ثمرین و ستاری، ۱۳۹۴). تسهیم دانش فرآیندی است که افراد به‌عنوان همکار به همدیگر در راستای تحقق هدف‌های مشترک و به‌منظور رشد روح جمعی کمک می‌کنند (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). وقتی فردی دانش خود را تسهیم می‌کند به این معنی است که آن فرد، شخص دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی می‌کند تا او موقعیت خود را بهتر ببیند. به‌علاوه فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند باید از هدف دانش تسهیم شده، کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف‌های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش اطلاع داشته باشد (هولوپاین و همکاران^۳، ۲۰۱۹). از نظر فوی^۴ (۲۰۰۶) رفتار تسهیم دانش ایجاد سهولت در یادگیری از طریق به اشتراک گذاری دانش برای رسیدن به ایده‌ها، محصولات و فرایندهای قابل استفاده (لیندسی^۵، ۲۰۰۶) و کلیه فعالیت‌های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر است (ایسو ماتئو و همکاران^۶، ۲۰۱۹). رفتار تسهیم دانش به‌عنوان یک فرآیند پیچیده ولی ارزش آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از استراتژی‌های

1. Arpaci
2. Hansen
3. Holopainen et al.
4. Foy
5. Lindsey
6. Ayuso-Mateos et al.

مدیریت سازمان‌ها بیان شده است (سالونکه و همکاران^۱، ۲۰۱۹). به نظر مناسب‌ترین معیار برای ارتقای به اشتراک‌گذاری دانش، استراتژی‌های نرمی است که مبتنی بر جو و نقش رهبری واحد خاص سازمانی است (هالشگر و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ سریواستاوا و بارتول^۳، ۲۰۰۶). تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان که احساس تعهد نسبت به گروه، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز شامل می‌شود و تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم و ویژگی‌های افراد در محیط کار قرار می‌گیرد جو گروهی است (آلیس^۴، ۲۰۰۰) و فقط بر رویکرد فرد در مورد به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر نمی‌گذارد، بلکه رفتار به اشتراک‌گذاری دانش واقعی را نیز تسهیل می‌کند (تقی زاده و ضیائی حاجی پیرلو، ۱۳۹۲). جو گروهی به شکل بارزی بر ادراک فردی/باورهای هنجاری و کاربرد فناوری تأثیر می‌گذارند. به همین دلیل جو مطلوب تیمی می‌تواند محیطی را خلق کند که در آن به اشتراک‌گذاری دانش ترغیب شود (لیانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). در بین رفتارهای رهبری، رفتارهای توانمندساز رهبر به طور قابل ملاحظه‌ای بر استقلال کارکنان، اشتراک‌گذاری داوطلبانه و خودآگاه دانش مؤثر بوده است و استقلال بالای کارکنان را رقم زده است (بنیس و تاونسند^۶، ۱۹۹۷). در توانمندسازی کارکنان عواملی چون انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است (رابینز^۷، ۲۰۰۱). بنابراین، توانمندسازی به عنوان تسهیل‌کننده رفتار (تقی زاده و ضیائی حاجی پیرلو، ۱۳۹۲) و شامل روش‌هایی است که قابلیت کارکنان را در جهت بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی توسعه می‌دهند؛ بنابراین نقش سازمان ایجاد زمینه برای اقدامات توانمندساز است (مظفری و همکاران، ۱۳۸۸). اگرچه توانمندسازی طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است و این کاری نیست که مدیران باید برای کارکنان انجام دهند اما مدیران می‌توانند بستر و

1. Salunke et al.
2. Hulsheger et al.
3. Srivastava & Bartol
4. Ellis
5. Liang
6. Bennis & Townsend
7. Robbins

فرصت‌های لازم برای توانمندتر شدن کارکنان را فراهم آورند (کنگر و کانونگو^۱، ۱۹۹۸). بر این اساس امروزه مفهوم توانمندسازی محدود به اعطای قدرت و تفویض اختیار به کارکنان نیست بلکه فرآیندی است که به‌موجب آن کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه قادر به بهبود عملکرد خود هستند (سوگه^۲، ۲۰۰۹).

در توانمندسازی ساختار سازمانی، مدیران قادر به افزایش خودکارآمدی کارکنان سازمان و کنترل بر محیط کاری خود هستند (آرنولد^۳ و همکاران، ۲۰۰۰). اعضای سازمان با دیدن رفتار عادلانه مدیر سازمان، انگیزه کافی برای به اشتراک‌گذاری دانش خواهند داشت که می‌تواند در افزایش رفتار تسهیم دانش آنان نیز مؤثر واقع گردد. او می‌تواند دانش خود را به نشانه حمایت از تسهیم دانش به اشتراک بگذارد. با علم به اینکه اعضای گروه انتظار دارند تا رهبر با آن‌ها در مشارکت ایده‌ها و اطلاعاتشان منصفانه رفتار کنند، با احتمال بیشتری ترغیب می‌شوند تا داده‌های منحصر به فرد خودشان را با دیگران به اشتراک بگذارند (سیروستاوا و بارتول، ۲۰۰۶).

فول وود^۴ و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که در محیط‌های آموزشی تسهیم دانش بین افراد چندان اتفاق نمی‌افتد، زیرا فرهنگ دانشی اغلب آن‌ها ماهیتاً فردگراست. هسو و همکاران (۲۰۰۷) بیان داشتند که بزرگ‌ترین چالش در به اشتراک‌گذاری دانش، تمایل (رویکرد) فرد است. پژوهشگران مختلف معتقدند که نگرش‌های مثبت یا منفی افراد بر رفتار تسهیم دانش آنان نقش دارد (تانوس^۵ و همکاران، ۲۰۱۳؛ هوف^۶ و همکاران، ۲۰۱۲؛ بهنک^۷، ۲۰۱۰؛ صبا و همکاران، ۲۰۱۲؛ یانگ^۸، ۲۰۰۸). در واقع نگرش مثبت زمینه‌ساز بروز و ظهور رفتار تسهیم دانش خواهد شد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲) و باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شده و موفقیت بیشتری برای افراد و سازمان فراهم

1. Conger & Kanungo
2. Savage
3. Arnold
4. Fullwood
5. Thanos
6. Hooff
7. Behnke
8. Yang

کند. از طرفی، اگر دانش نهفته در ذهن افراد نتواند به طور مؤثری با دیگران تسهیم شود به تدریج در ذهن فرد کمرنگ شده و کارایی خود را از دست می‌دهد. به عبارت دیگر نگرش تعیین‌کننده نیت رفتاری است که آن نیز به نوبه خود تعیین‌کننده رفتار است (پور و مرتضوی، ۱۳۹۲). هسو و همکاران^۱ (۲۰۰۷) دریافتند که ارتباطات اجتماعی مبتنی بر اعتماد، تأثیری برجسته بر رویکرد فردی در مورد به اشتراک‌گذاری دانش دارند و گروه‌های نوآوری بر یادگیری، جریان‌های آزاد اطلاعات و ریسک‌پذیری منطقی تأکید دارند (باک و همکاران، ۲۰۰۵)؛ بنابراین این انتظار می‌رود که جو گروهی فقط بر رویکرد فرد در مورد به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر نگذارد، بلکه رفتار به اشتراک‌گذاری دانش واقعی را نیز تسهیل می‌کند.

مطالعات رهبری و مدیریت نشان می‌دهند که پرداختن به توانمندسازی کارکنان جزء اصلی اثربخشی مدیریت است. بنابراین، توانمندسازی به‌عنوان تسهیل رفتار انگیزاننده تعریف شده است (تقی زاده و ضیائی حاجی پیرلو، ۱۳۹۲).

با علم به اینکه اعضای گروه انتظار دارند تا رهبر با آن‌ها در مشارکت ایده‌ها و اطلاعاتشان منصفانه رفتار کند، با احتمال بیشتری ترغیب می‌شوند تا اطلاعات منحصر به فردشان را با دیگران به اشتراک بگذارند (سیروستاوا و بارتول، ۲۰۰۶). فول وود و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که این تسهیم دانش سازمانی به‌عنوان عامل اساسی در رشد و پیشرفت فردی و سازمانی، تحت تأثیر عوامل فردی و روان‌شناختی مختلفی از جمله نگرش افراد به تسهیم دانش است. در واقع نگرش‌ها زمینه‌ساز بروز و ظهور رفتارها از جمله رفتار تسهیم دانش خواهد بود (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

خاتمیان فر (۱۳۸۶) با هدف بررسی وضعیت کنونی اشتراک دانش، زیرساخت‌ها، بسترها و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های آستان قدس رضوی نشان داد که به‌طور کلی وضعیت زیرساختی اشتراک دانش در کتابخانه‌ها به نسبت مناسب است. همچنین در رابطه با عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش، یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان

عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، نبود زمان و وقت کافی برای شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش به‌عنوان عامل بازدارنده و کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجه اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد بین کتابداران و اعتماد سازمانی به‌عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شدند. سلیمانی (۱۳۸۷) نشان داد که فعالیت تیمی در بین گروه‌های آموزشی دانشگاه، در رابطه با اعتماد، صراحت، احترام، اهمیت دادن، همکاری، پاداش و قدردانی پرمحتوا و نفوذ، اختیار و همبستگی کاری گروه در وضعیت نامناسبی قرار دارد. پژوهش ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) که بررسی نقش مکانیسم‌های توانمندساز سازمانی در استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی بوده است نشان داد، رابطه بین مکانیسم‌های توانمندساز سازمانی، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی با فرآیندهای مدیریت دانش مثبت و معنادار است و از میان این سه مکانیسم، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین سهم را در استقرار فرآیندهای مدیریت دانش داشته‌اند. هادی زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود اثر جو گروهی و رهبری توانمندساز را بر رفتار تسهیم دانش افراد مورد بررسی قرار دادند. بر این اساس مدلی برای تسهیم دانش ارائه که یافته‌ها نشان داد که جو گروهی و رهبری توانمندساز به‌واسطه نگرش، رفتار تسهیم دانش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند و همچنین جو گروهی به‌طور مستقیم نیز رفتار تسهیم دانش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علیپوردرویشی (۱۳۹۱) مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی را ارائه نمود و دریافت که اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون و مابین گروهی تأثیر دارد. توانمندی‌های تکنولوژیک و ادراک حمایت سازمانی از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش مابین گروهی بوده‌اند. همچنین روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر داشته‌اند. علیپوردرویشی و دولت‌آبادی (۱۳۹۱) به ارائه مدل عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پزشکان بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی پرداختند و دریافتند که تأثیر نگرش بر قصد تسهیم دانش، معنادار و مثبت است؛ اما تأثیر هنجارهای ذهنی و کنترل رفتار درک شده بر قصد تسهیم دانش تأیید نشد. تأثیر هنجارهای ذهنی بر نگرش مثبت و معنادار ارزیابی شد و

در نتیجه هنجارهای ذهنی به طور غیرمستقیم با میانجی‌گری نگرش بر قصد تسهیم دانش تأثیر دارند. پور و مرتضوی (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف بررسی نقش عوامل سه‌گانه اعتماد، روابط متقابل بین فردی و توانمندی مدیر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش پرستاران نیز نشان دادند که عوامل سه‌گانه بر تغییرات رفتار مبتنی بر تسهیم دانش به طور معنی‌دار اثر می‌گذارد و نگرش نسبت به تسهیم دانش نیز متغیر میانجی است. سلیمی و همکاران (۱۳۹۳) به مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز پرداختند و دریافتند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار تسهیم دانش و بین توانمندسازی روان‌شناختی و نگرش به تسهیم دانش در دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی را بررسی کردند و دریافتند که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد، همچنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قوی‌تری بر عملکرد عملیاتی دارد. الوانی و لرستانی (۱۳۹۴) تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین را بررسی کردند و دریافتند که از بین متغیرهای وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، متغیر تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی و وابستگی شغلی کمترین میزان را داشته است. همچنین از بین متغیرهای وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، متغیر رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر متغیر تسهیم دانش داشته است و متغیر وابستگی شغلی کمترین تأثیر را دارا بوده و رفتار شهروندی سازمانی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش در سازمان‌ها می‌گذارد. کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت پرداخت. نتایج این پژوهش مؤید تأثیر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش بود. همچنین نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود. مرزوقی و حیدری (۱۳۹۵) به سنجش روابط علی‌تخطی نظارتی، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار تسهیم دانش (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز)

پرداختند و دریافتند که تخطی نظارتی بر ادراک از عدالت سازمانی و رفتار تسهیم دانش کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. به علاوه ادراک از عدالت سازمانی سهم واسطه‌گری در روابط بین تخطی نظارتی و رفتار تسهیم دانش کارکنان ندارد. رجائی آذرخوارانی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان برحسب جنس، مرتبه‌ی علمی، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت وجود دارد. بیرانوند و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش‌بینی رفتار آن‌ها در بین کتابخانه‌های عمومی استان فارس دریافتند که متغیرهای مدل تلفیقی تبادل اجتماعی و پذیرش فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش مؤثرند و دارای رابطه علی بودند. همچنین حسینی فاطمی و بارانی (۱۳۹۶) رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیر زبان انگلیسی در دانشگاه‌های ایران بررسی کردند و دریافتند که فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی و قصد تسهیم دانش است، اما پیش‌بینی کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی نیست. تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت قصد تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی است. در مطالعه نادى و شاه‌حسینی (۱۳۹۷) الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان بررسی شد و نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد؛ اما بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری مؤید نقش میانجی گر متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و تسهیم دانش است و متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر تعهد سازمانی و تسهیم دانش نقش میانجی ندارند. فرخ و شاه‌طالبی (۱۳۹۷) در پژوهشی رابطه بین یادگیری خود راهبر، خود کارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش را در بین دانش آموزان

پسر مقطع متوسطه ناحیه دو شهر اصفهان بررسی کرد. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی این مطالعه نشان داد که بین یادگیری خود راهبر با رفتار تسهیم دانش، خودکارآمدی با رفتار تسهیم دانش و بین سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود داشت. بوک و کیم^۱ (۲۰۰۲) اولین کسانی بودند که باورهای مهم مرتبط با نگرش نسبت به تسهیم دانش را مطالعه نمودند. آن‌ها رابطه مورد انتظار و کمک مورد انتظار را به‌عنوان دو عامل تعیین‌کننده مهم در نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش معرفی نمودند. در این بررسی نتیجه گرفتند که رفتار تسهیم دانش فردی به‌طور معناداری با تمایل رفتاری به تسهیم دانش رابطه دارد. بوک^۲ و همکاران (۲۰۰۵) نیز نظریه رفتار عقلایی را برای توسعه یک مدل پژوهش جامع که عوامل حمایت‌کننده یا مانع شونده رفتار تسهیم دانش فردی را بررسی می‌نماید، به کار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که روابط مقابله‌به‌مثل مورد انتظار اثر مثبتی بر نگرش نسبت به تسهیم دانش دارد. درحالی که حس باارزش بودن بر هنجارهای ذهنی اثر می‌گذارد. علاوه بر این دریافتند که جو سازمانی مثبت به‌طور معناداری بر هنجارهای ذهنی و قصد تسهیم دانش اثر می‌گذارند. همچنین افراد با نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. سریواستاوا و برتول (۲۰۰۶) نشان دادند رابطه مستقیمی بین توانمندی مدیر و رفتار تسهیم دانش کارکنان وجود دارد. آن‌ها نشان دادند که تسهیم دانش، تعیین‌کننده‌ی قابل توجهی از عملکرد سازمانی است و مدیر سازمان نقش محوری در به اشتراک گذاری دانش در سازمان ایفا می‌کند. از این رو، توانمندی مدیران باعث تحریک و پرورش به اشتراک گذاری دانش می‌شود. هسو و همکاران (۲۰۰۷) بیان داشتند که بزرگ‌ترین چالش در به اشتراک گذاری دانش، تمایل (نگرش) فرد است. یعنی نگرش منفی افراد تمایل به تسهیم دانش را کاهش می‌دهد. گوموس^۳ (۲۰۰۷) نشان داد که رابطه قوی بین ارتباطات و تسهیم دانش کارکنان وجود دارد. با افزایش ارتباطات میان پرستاران و از طریق برگزاری جلسات حضوری و اطمینان دادن به پرستاران که ارتباطات آن‌ها در بیمارستان زیر ذره‌بین مدیران قرار ندارد می‌توان گشودگی ارتباطات را بیش از پیش

1. Bock & kim
2. Bock
3. Gumus

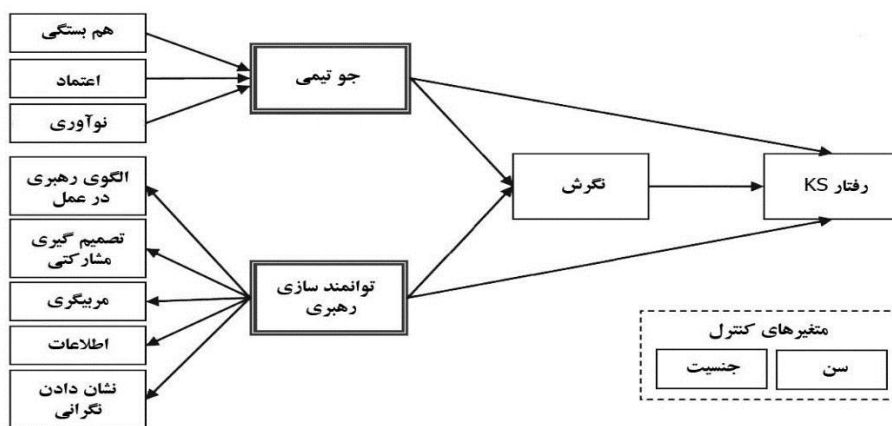
تقویت کرد. در این صورت پرستاران حاضرند که دانش و منابع خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند. کیم و جو^۱ (۲۰۰۸) نیز در بررسی رابطه مت‌نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش نتیجه گرفتند که رابطه مثبت قوی معناداری بین نگرش به تسهیم دانش و گرایش به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی وجود دارد. هدف پژوهش خو^۲ و همکاران (۲۰۱۰)، تفحص در مورد تأثیر جو گروهی و توانمندسازی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش اعضای گروه است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که جو گروهی و توانمندسازی رهبری به شکلی معنادار بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش با تأثیرگذاری بر نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش رابطه دارد. شومی^۳ (۲۰۱۱) در پژوهش خود بیان می‌کند که به اشتراک‌گذاری دانش منبع مهمی در به دست آوردن مزیت رقابتی و افزایش کیفیت خدمات است. با توجه به مبانی نظری پژوهش و پیشینه پژوهش چهارچوب مفهومی پژوهش بر اساس مدل تلفیقی خو و همکاران (۲۰۱۰) ترسیم شده است. در این مدل، رفتار تسهیم دانش به‌عنوان متغیر ملاک، نگرش به تسهیم دانش به‌عنوان متغیر واسطه بین کارکنان و رهبری توانمندی‌ساز (مربی‌گری، تصمیم‌گیری مشارکتی، اطلاع‌رسانی، توجه نشان دادن و غیره) و جو گروهی (اعتماد، نوآوری و وابستگی) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شدند. این مدل نشان‌دهنده عواملی است که باعث شکل‌گیری نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش می‌شود و درنهایت، منجر به بروز رفتار تسهیم دانش در آنان می‌گردد. در پژوهش حاضر سعی بر این بود که مدل خو و همکاران (۲۰۱۰) مجدداً در یک نمونه ایرانی موردبررسی قرار گیرد و در مورد سن و دیگر مت‌غیرهای جمعیت‌شناسی نیز یافته‌ها در چارچوب مدل تعدیل شود.

با توجه به پیچیدگی مسئله موردنظر و تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی که در جوامع مختلف وجود دارد هرگونه اقدام عملی جهت کنترل و بررسی جو گروهی، رهبری توانمند ساز و رفتار تسهیم دانش با توجه به متغیر نگرش به تسهیم دانش دبیران نیازمند بررسی‌های دقیق و تخصصی به‌صورت بومی است. علاوه بر شرایط زمانی-مکانی و جو خاصی که در

1. Kim & Ju
2. Xue
3. Shu-Mei

آن شکل‌گیری رهبری توانمندساز و رفتار تسهیم دانش می‌دهد، تأثیرات نگرش بر رفتار نیز ممکن است متأثر از مت‌غیرهای جمعیت شناختی باشد و این اثرات بایستی در قالب نقش تعدیل‌کنندگی اندازه‌گیری گردد.

شکل (۱) مدل مفهومی خو و همکاران (۲۰۱۰) را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی خو و همکاران (۲۰۱۰)

هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی ساختاری رابطه بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش در بین دبیران دوره پیش‌دانشگاهی دخترانه شهر اصفهان است که بر این اساس اهداف فرعی همچون؛ تعیین قابلیت پیش‌بینی جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش برای رفتار تسهیم دانش و تعیین برازش الگوی ساختاری روابط بین جو گروهی و رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش با نقش تعدیل‌کنندگی مت‌غیرهای جمعیت شناختی را در برمی‌گیرد. بر طبق اهداف مذکور فرضیه‌های زیر تنظیم گردید:

- بین جو تیمی، رهبری توانمندساز، نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش رابطه معنادار وجود دارد.

- جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش قابلیت پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را دارا هستند.
- جو گروهی رابطه مثبت معنادار با نگرش نسبت به تسهیم دانش دارد.
- جو گروهی رابطه مثبت معنادار با رفتار تسهیم دانش دارد.
- رهبری توانمندساز رابطه مثبت معنادار با نگرش نسبت به تسهیم دانش دارد.
- رهبری توانمندساز رابطه مثبت معنادار با رفتار تسهیم دانش دارد.
- نگرش نسبت به تسهیم دانش رابطه مثبت معنادار با رفتار تسهیم دانش دارد.
- الگوی ساختاری روابط بین جو گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش با نقش تعدیل‌کنندگی مت‌غیرهای جمعیت‌شناختی از برازش مطلوبی برخوردار است.

روش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی دبیران زن پیش‌دانشگاهی مشغول به تدریس در دبیرستان‌های دخترانه نواحی شش‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان که تعداد آن‌ها ۳۱۷ نفر بود تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعداد ۱۸۹ نفر به‌عنوان گروه نمونه برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش ابزارها برای اولین بار ترجمه و آماده اجرا شد و روند ترجمه آن به این شرح بود که ابتدا گویه‌های مقیاس‌ها توسط یک متخصص زبان انگلیسی مسلط به موضوع به زبان فارسی برگردانده شد. سپس در مطالعه مقدماتی برای تعیین روایی صوری مقیاس‌ها بر روی ۳۰ نفر از دبیران، در یک جلسه اجرا گردید و در آن اصلاحاتی اعمال شد. متن به لحاظ ظاهری، روان‌تر شد تا با فرهنگ ایرانی تناسب بیشتری داشته باشد. این مقیاس‌های استاندارد که در مجموع دارای ۲۹ گویه و مشتمل بر چهار بخش با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت و یک

طیف مقیاس معنایی بود. به همین دلیل قبل از انجام تحلیل‌های آماری ابتدا داده‌ها استاندارد و سپس مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

۱- جو تیمی: مقیاس جو گروهی به‌عنوان اولین ابزار پژوهش شامل ۸ گویه از باک و همکاران (۲۰۰۵) و سه خرده مقیاس اولیه‌ی بازتابی انسجام، اعتماد و نوآوری بود. در این مقیاس انسجام با استفاده از سه گویه از (خو و همکاران ۲۰۰۴/۲۰۰۵) با نمونه گویه «احساس می‌کنم واقعاً بخشی از گروه خودم هستم.»؛ اعتماد با سه گویه از لانگفرد^۱ (۲۰۰۴) که یک نمونه گویه آن «ما به یکدیگر اعتماد زیادی داریم» و نوآوری با دو گویه از باک و همکاران (۲۰۰۵) با نمونه گویه «گروه من نوآوری در کار را تشویق می‌کند،» اندازه‌گیری شد.

۲- رهبری توانمندساز: به‌عنوان یک مقیاس بازتابی مرتبه دوم شامل پنج خرده مقیاس مرتبه اول مدل بندی شد. خرده مقیاس‌های آن شامل رهبری، تصمیم‌گیری مشارکتی، هدایت، اطلاع‌رسانی و ابراز نگرانی بود که از پژوهش آرنولد و همکاران (۲۰۰۰) گرفته شد. یک نمونه گویه این مقیاس عبارت از «رهبری در این مدرسه الگوی مناسبی از رفتار ارائه می‌کند.» بود.

۳- رفتار تسهیم دانش: این مقیاس شامل سه گویه با نمونه گویه «من اغلب در فعالیت‌های به اشتراک گذاری دانش در این مدرسه شرکت می‌کنم.» برای سنجش رفتار به اشتراک گذاری دانش از کار هسو و همکاران (۲۰۰۷) گرفته شد.

۴- نگرش نسبت به تسهیم دانش: این مقیاس برای نگرش نسبت به تسهیم دانش از کار باک و همکاران (۲۰۰۵) گرفته شد که نگرش فرد در زمینه به اشتراک گذاری دانش خود با همکارانش را به‌وسیله یک مقیاس معنایی شامل سه طیف ۵ درجه‌ای از خیلی خوب تا خیلی بد، خیلی ارزشمند تا خیلی بی‌ارزش و خیلی سودمند تا خیلی مضر ارزیابی کرد.

در پژوهش خو و همکاران (۲۰۱۰) برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ^۲ و نمرات پایایی ترکیبی^۳ اندازه‌گیری و به‌صورت جدول ۱ گزارش شده است.

1. Langfred
2. Cronbach's alpha
3. composite reliability

جدول ۱. قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها بر اساس مطالعه خو و همکاران (۲۰۱۰)

| مقیاس |
|----------------------------|
| انسجام |
| اعتماد |
| نوآوری |
| رهبری توانمندساز |
| نگرش نسبت به تسهیم دانش |
| رفتار به اشتراک‌گذاری دانش |

همچنین در پژوهش خو و همکاران (۲۰۱۰) اعتبار همگرا و افتراقی مقیاس‌ها با استفاده از چهار آزمون شامل ریشه مربعات استخراج‌شده از واریانس میانگین^۱، همبستگی‌های میان تمام ساختارها با آستانه ۰/۹۰، بالاتر بودن میانگین‌ها از ۰/۵۰ و تحلیل حداقل مربعات جزئی بیشتر از ۰/۸۰ توسط خو و همکاران (۲۰۱۰) تأیید شد.

سپس پرسشنامه‌ها توسط دبیران گروه نمونه از طریق خود گزارش دهی طی ۱۰ تا ۱۵ دقیقه پاسخ داده شد. قابلیت اعتماد و پایایی ابزارها در پژوهش حاضر با کمک ضریب آلفای کرونباخ برای جو گروهی (۰/۷۰۶)، رهبری توانمندساز (۰/۸۸۴)، نگرش نسبت به تسهیم دانش (۰/۸۹۹)، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش (۰/۷۰۲) به دست آمد. نمرات پایایی تمام ابزارها با توجه به اینکه از ۰/۷ بیشتر بود مطلوب ارزیابی شد. در پژوهش خو و همکاران (۲۰۱۰) جنسیت به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در نظر گرفته شد ولی در این پژوهش جنسیت در بدو ورود به مطالعه مهار شد؛ اما سن، میزان تحصیلات و مت‌های دیگر با توجه به اینکه تنوع داشت در تحلیل‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کنترل شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است:

1. Average Variance Extracted (AVE)

رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و ...

جدول ۲. ماتریس مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده و ضرایب همبستگی سازه‌ها

| ابعاد مت غیرها | جو تیمی | رهبر توانمند | نگرش به تسهیم دانش | رفتار تسهیم دانش |
|--------------------|---------|--------------|--------------------|------------------|
| جو تیمی | *۰/۷۸۳ | | | |
| رهبر توانمندساز | ۰/۴۷۴ | *۰/۷۷۰ | | |
| نگرش به تسهیم دانش | ۰/۱۸۸ | ۰/۱۷۴ | *۰/۷۲۶ | |
| رفتار تسهیم دانش | *۰/۶۱۰ | ۰/۶۵۱ | ۰/۶۳۵ | *۰/۷۰۸ |

مطابق جدول ۲ در قسمت روایی و اگر جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های جو تیمی، رهبر توانمند، نگرش و رفتار تسهیم دانش از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرایی سازه‌های ذکر شده است.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شد در سطح توصیفی آماره‌های درصد و فراوانی محاسبه شد. در بین پاسخ‌دهندگان، ۱/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۵/۳ درصد فوق دیپلم، ۶۶/۵ درصد کارشناسی و ۲۶/۶ درصد کارشناسی ارشد بوده است. ۵/۸ درصد شرکت کنندگان از ناحیه یک، ۱۲/۲ درصد از ناحیه دو، ۱۵/۹ درصد از ناحیه سه، ۲۶/۵ درصد از ناحیه چهار، ۱۳/۲ درصد از ناحیه پنج و ۲۶/۵ درصد از ناحیه شش آموزش و پرورش بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان، ۹۱/۹ درصد استخدام رسمی و ۸/۱ درصد قراردادی بودند. به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش در مقیاس‌های مورداستفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج به دست آمده در جدول گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

| متغیر | مقدار آماره KS | سطح معنی داری |
|-------------------------|----------------|---------------|
| رهبری توانمند ساز | ۱/۷۰ | ۰/۰۷۶ |
| جو تیمی | ۱/۷۴ | ۰/۰۷۵ |
| نگرش مثبت به تسهیم دانش | ۱/۲۲ | ۰/۰۹۸ |
| رفتار تسهیم دانش | ۰/۹۹ | ۰/۲۷۶ |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در مت‌غیرهای رهبر توانمندساز و جو گروهی و نگرش مثبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش برقرار است ($P \geq 0/05$). در سطح استنباطی، داده‌ها با کمک آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی هم‌زمان و مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج حاصل به شرح زیر به دست آمد:

جدول ۳. رگرسیون هم‌زمان جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش در پیش‌بینی نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش

| سطح معناداری | t | ضریب استاندارد شده | ب | خطای استاندارد | متغیر وارد شده به مدل | ر ^۲ |
|--------------|--------|--------------------|-----|----------------|-----------------------|------------------------------|
| | | ۱۱/۲۶۳ | ۳ | ۳۳/۷۷۸ | جو تیمی | |
| ۰/۰۰۰۱ | ۳۶/۳۶۴ | ۰/۳۱۰ | ۱۸۵ | ۵۷/۲۹۸ | رهبری توانمند ساز | ۱ |
| | | | ۱۸۸ | ۹۱/۰۸۶ | کل | نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش |

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت وجود هر سه متغیر در رگرسیون هم‌زمان با سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که می‌توان دریافت که هر سه متغیر جو گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش قابلیت پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را دارند.

جدول ۴. رگرسیون هم‌زمان جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش در

پیش‌بینی نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش

| سطح معناداری | t | ضریب استاندارد نشده | | مدل |
|--------------|-------|---------------------|----------------|------------------------------|
| | | ضریب استاندارد شده | خطای استاندارد | |
| ۰/۳۹۳ | ۰/۸۵۶ | ۰/۴۲۷ | ۰/۳۶۶ | عرض از مبدأ (ثابت) |
| ۰/۰۱۹ | ۲/۳۶۸ | ۰/۱۷۶ | ۰/۱۱۱ | جو تیمی |
| ۰/۰۰۰۱ | ۶/۳۱۳ | ۰/۴۷۳ | ۰/۰۹۴ | رهبری توانمند ساز |
| ۰/۴۷۰ | ۰/۷۲۵ | ۰/۰۴۳ | ۰/۰۵۹ | نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش |

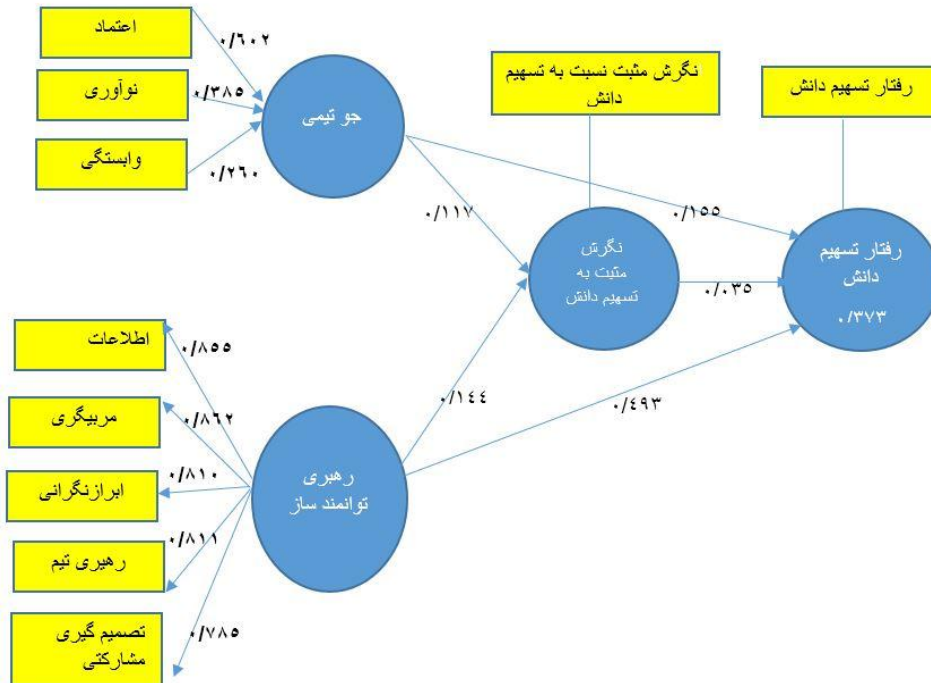
با توجه به جدول به ازای هر واحد افزایش در جو گروهی (۰/۲۶۲) واحد، به ازای هر واحد افزایش در رهبری توانمند ساز (۰/۵۹۳) واحد و به ازای هر واحد افزایش در نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش (۰/۰۴۳) رفتار تسهیم دانش افزایش می‌یابد و معادله پیش‌بینی به صورت به دست می‌آید:

$$\text{رفتار تسهیم دانش} = ۰/۲۶۲ + ۰/۳۶۶(\text{جو تیمی}) + ۰/۵۹۳(\text{رهبری توانمند ساز}) + ۰/۰۴۳(\text{نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش})$$

به این ترتیب همبستگی بین جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش قابلیت پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را با ضریب تعیین ۰/۳۷ و با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۱) و آماره F که برابر ۳۶/۳۶۴ است دارا است؛ بنابراین، معادله رگرسیون معنادار است. به عبارت دقیق‌تر ۳۷ درصد از تغییرات رفتار تسهیم دانش توسط جو گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش تبیین می‌شود. ابعاد جو گروهی و رهبری توانمند ساز از سطح معناداری برخوردار است که از این میان سهم رهبری توانمند ساز در مقام قیاس با جو گروهی بیشتر است. میزان بتای به دست آمده در رگرسیون هم‌زمان برای رهبری توانمند ساز ۰/۵۹، برای جو گروهی ۰/۲۶ است. به منظور پاسخ به سؤالات دیگر پژوهش از بارهای عاملی و مقادیر سطح معناداری از فرمان خودگردان سازی^۱ نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی استفاده شد که خروجی آن ضرایب مسیر و T سوئل برای برازش مدل را ارائه می‌کند. وقتی مقادیر T در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشند بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید سؤالات پژوهش است.

جدول ۵. ضرایب مسیر و T سوئل برای برازش مدل

| مت‌غیرها | ضرایب مسیر | مقدار T | جذر واریانس استخراج شده |
|---|------------|---------|-------------------------|
| جو گروهی ← رفتار تسهیم دانش | ۰/۱۵۵ | ۲/۵۳۳ | ۰/۶۱۰ |
| جو گروهی ← نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۱۱۷ | ۰/۸۱۳ | ۰/۱۸۸ |
| رهبری توانمند ساز ← نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۱۴۴ | ۲/۶۵۲ | ۰/۶۵۱ |
| رهبری توانمند ساز ← رفتار تسهیم دانش | ۰/۴۹۳ | ۵/۶۰۸ | ۰/۶۵۱ |
| نگرش نسبت به تسهیم دانش ← رفتار تسهیم دانش | ۰/۰۳۵ | ۱/۵۸۰ | ۰/۶۳۵ |



شکل ۲. مقادیر بار عاملی

همان‌گونه که در جدول ۵ و شکل ۲ نمایان است ۰/۱۱۷ از واریانس نگرش نسبت به تسهیم دانش و با مقدار $T\text{-value} = 0/813$ ، از واریانس رفتار تسهیم دانش با مقدار $T\text{-value} = 2/532$ به‌وسیله جو گروهی تبیین می‌شود؛ بنابراین جو گروهی تأثیر معناداری بر نگرش مثبت به تسهیم دانش ندارد ولی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار تسهیم دانش دارد ($T\text{-value} < 1/96$). از واریانس نگرش نسبت به تسهیم دانش و ۰/۴۹۳ از واریانس رفتار تسهیم دانش به‌وسیله رهبری توانمند ساز تبیین می‌شود و با مقدار $T\text{-value} = 2/652$ و $T\text{-value} = 5/608$ به ترتیب رهبری توانمند ساز تأثیر مثبت و معنادار بر نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش دارد. ولی با توجه به اینکه ۰/۰۳۵ از واریانس رفتار تسهیم دانش به‌وسیله نگرش نسبت به تسهیم دانش تبیین می‌شود و با مقدار $T\text{-value} = 1/580$ می‌توان اذعان کرد که نگرش نسبت به تسهیم دانش تأثیر معناداری بر رفتار تسهیم دانش ندارد ($T\text{-value} < 1/96$). برای تعیین مطلوبیت برازش مدل ساختاری روابط بین جو

رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمند ساز و ...

گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش با نقش تعدیل کنندگی مت غیرهای جمعیت شناختی از نرم افزار حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد. نتایج این تحلیل به شرح زیر است:

جدول ۶. مقادیر تعدیل کنندگی مت غیرهای جمعیت شناختی

| متغیر پیش‌بین | متغیر تعدیل کننده | متغیر ملاک | سطح معناداری |
|------------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| رفتار تسهیم دانش | سن | جو تیمی | ۰/۶۰۰ |
| رفتار تسهیم دانش | سن | رهبری توانمند ساز | ۰/۰۷۴ |
| رفتار تسهیم دانش | سن | نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۷۵۹ |
| رفتار تسهیم دانش | مدرک تحصیلی | جو تیمی | ۱/۵۱۱ |
| رفتار تسهیم دانش | مدرک تحصیلی | رهبری توانمند ساز | ۰/۳۳۲ |
| رفتار تسهیم دانش | مدرک تحصیلی | نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۵۶۸ |
| رفتار تسهیم دانش | نوع استخدام | جو تیمی | ۰/۰۰۱ |
| رفتار تسهیم دانش | نوع استخدام | رهبری توانمند ساز | ۱/۲۴۲ |
| رفتار تسهیم دانش | نوع استخدام | نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۱۰۴ |
| رفتار تسهیم دانش | معدل | جو تیمی | ۰/۶۰۵ |
| رفتار تسهیم دانش | معدل | رهبری توانمند ساز | ۰/۲۴۸ |
| رفتار تسهیم دانش | معدل | نگرش نسبت به تسهیم دانش | ۰/۵۲۱ |

همان گونه که در جدول ۶ نمایان است رابطه‌ی جو گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با نقش تعدیل کنندگی مت غیرهای جمعیت شناختی شامل سن، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و معدل تأثیری بر رفتار تسهیم دانش ندارد یا به عبارت دیگر سن، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و معدل اثر جو گروهی و رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش را تعدیل نمی‌کند. پس جامعه از نظر مت غیرهای جمعیت شناختی ذکر شده همگن است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تحلیل مدل ساختاری رابطه بین جو تیمی، رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش در دبیران پیش‌دانشگاهی دخترانه شهر اصفهان انجام شد. اولین یافته این پژوهش نشان داد که هر سه متغیر جو گروهی و رهبری توانمندساز و نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش قابلیت پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را در بین دبیران دارند. همسو با یافته حاصل نظیرا و همکاران^۱ (۲۰۱۴) با هدف تعیین میزان تأثیر به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش، تصمیم‌گیری‌های مشارکتی و رهبران تحول‌گرا در عملکرد سازمان، رابطه معنادار بین شیوه‌های تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی را نشان دادند. باک و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند که جو سازمانی مثبت به‌طور معناداری بر هنجارهای ذهنی و قصد تسهیم دانش اثر می‌گذارند. در نگرش مثبت افراد نسبت به تسهیم دانش، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. همچنین یافته‌ها نشان داد که همسو با پژوهش ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۸۹) هرچه وضعیت مکانیسم‌های توانمندساز سازمانی مطلوب باشد میزان استقرار تسهیم دانش بیشتر خواهد بود. سرباستاوا و برتول (۲۰۰۶) نشان دادند رابطه مستقیمی بین توانمندی مدیر و رفتار تسهیم دانش کارکنان وجود دارد. آن‌ها نشان دادند که تسهیم دانش، تعیین‌کننده‌ی قابل توجهی از عملکرد سازمانی است و مدیر سازمان نقش محوری در به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان ایفا می‌کند. از این رو، توانمندی مدیران باعث تحریک و پرورش رخداد به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود. همسو با یافته‌های پور و مرتضوی (۱۳۹۲) مدل ساختاری نشان داد که عوامل سه‌گانه اعتماد، روابط متقابل بین فردی و توانمندی مدیر، بر تغییرات رفتار مبتنی بر تسهیم دانش به‌طور معنی‌دار اثر می‌گذارد و نگرش نسبت به تسهیم دانش نیز متغیر میانجی است. همچنین اعتماد متقابل بر ترغیب همکاری و تبادل اطلاعات بین کارکنان اثر می‌گذارد و جلب مشارکت، ابراز قدردانی و اطلاع‌رسانی به کارکنان از سوی مدیران، زمینه را برای ایجاد فضای یادگیری جمعی فراهم می‌سازد. این یافته که جو گروهی تأثیر مثبتی بر نگرش نسبت به تسهیم دانش

ندارد ناهم‌سو با نتایج مطالعات خو و همکاران (۲۰۱۱) بود که نشان می‌دهد اطلاع‌رسانی سریع و صحیح مدیر سازمان بر نگرش و بروز رفتار تسهیم دانش کارکنان تأثیرگذار نیست. در تبیین این یافته می‌توان گفت جو گروهی دارای سه ویژگی اعتماد، نوآوری و وابستگی است. برای تسهیم مؤثر دانش در سازمان باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضای سازمان وجود داشته باشد. افزایش روابط مبتنی بر اعتماد به‌عنوان زیرمجموعه جو تیمی، موجب تبادل بیشتر دانش و کاهش هزینه‌های به اشتراک‌گذاری دانش خواهد شد. درواقع، اعتماد کانالی است که دانش از طریق آن جریان می‌یابد و فقدان اعتماد یکی از دلایل عدم تمایل به تسهیم دانش است. هر فرد فکر می‌کند اگر بخشی از دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهد دیگران از آن سوءاستفاده کرده و یا آن را به اسم خود بدون اجازه او ارائه دهند. علاوه بر این استناد به این جمله که دانش قدرت است غالباً نشانه‌شانه خالی کردن مدیران و یا دبیران است که به‌اندازه کافی به مؤلفه‌های انسانی و جنبه‌های انگیزشی توجه کافی ندارند. در آموزش و پرورش امروزی که به میزان زیادی به کار گروهی و دانش جمعی وابسته است، تنها تعداد اندکی وجود دارند که دانش خود را برای حفظ بقای خود در گروه (محیط کاری) نگه داشته‌اند. این افراد ممکن است یک متخصص ویژه بوده که سال‌ها در جایگاه خاص کاری فعالیت داشته و روشی منحصر به فرد برای دستیابی به موفقیت ایجاد کرده است.

سومین یافته این پژوهش نشان داد جو گروهی بر رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد. یافته حاصل همسو با نتایج خو و همکاران (۲۰۱۱) است. همچنین این یافته همسو با نتایج مطالعات گوموس (۲۰۰۷) و هادیزاده و همکاران (۱۳۹۱) است. در پژوهش هادیزاده و همکاران (۱۳۹۱) جو گروهی به‌طور مستقیم رفتار تسهیم دانش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و گوموس (۲۰۰۷) نشان داد که رابطه قوی بین ارتباطات و تسهیم دانش کارکنان وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت برای افزایش تسهیم دانش بین دبیران باید محیط را به گونه‌ای آماده کرد که دبیران به راحتی بتوانند با یکدیگر ارتباط مؤثری برقرار کنند. شومی (۲۰۱۲) بیان می‌کند که به اشتراک گذاشتن دانش منبع مهمی در به دست آوردن مزیت رقابتی و افزایش کیفیت خدمات است. با افزایش ارتباطات بین دبیران از طریق

برگزاری جلسات حضوری، اطمینان دادن به دبیران که ارتباطات آن‌ها در دبیرستان زیر ذره‌بین مدیران قرار ندارد و غیره، می‌توان گشودگی ارتباطات را بیش‌ازپیش تقویت کرد. در این صورت دبیران حاضرند که دانش و منابع خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند.

چهارمین یافته این پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش بود. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که تسهیم دانش، واریانس قابل توجهی از عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند و مدیر سازمان، نقش محوری در به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان ایفا می‌کند در توانمندسازی ساختار سازمانی، مدیران قادر به افزایش خودکارآمدی کارکنان سازمان و کنترل بر محیط کاری خود هستند. این یافته همسو با پژوهش خو و همکاران (۲۰۱۱) است که نشان دادند اطلاع‌رسانی سریع و صحیح مدیر بر نگرش و بروز رفتار تسهیم دانش کارکنان تأثیرگذار است. همچنین توانمندسازی رهبری و رفتار اشتراک‌گذاری دانش بر نگرش نسبت به تسهیم دانش اثرگذار بوده است. این نتایج به این نکته اشاره دارند که رفتار روزانه مدیران نقش مهمی در محیط‌زیست مدارس دارد. درواقع، هدف اصلی سازمان آموزشی-علمی، به‌خصوص دبیرستان‌ها، بهبود کیفیت تحصیل و توسعه علم است. از این رو، اطلاع‌رسانی صحیح و به‌موقع به دبیران که وظیفه تعلیم و رشد علمی دانش‌آموزان را بر عهده دارند می‌تواند در جهت تحقق این هدف بسیار راهگشا باشد و باعث ایجاد نگرش مثبت آن‌ها نسبت به تسهیم دانش و بروز این رفتار در آنان شود به گونه‌ای که با کمال میل حاضر باشند دانش خود را در اختیار دیگر همکارانشان نیز قرار دهند و یا اگر دچار خطایی شدند آن را به اطلاع بقیه برسانند تا دیگران آن خطا را تکرار نکنند، بدین شکل دبیرستان نیز از عملکرد بالایی برخوردار خواهد گردید و دانش‌آموزان نیز از کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی دبیران خود و دبیرستان رضایت خواهند داشت.

یافته پنجم حاکی از آن است که رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دارای رابطه معنادار می‌باشند و اثر مثبت رهبری توانمندساز بر رفتار تسهیم دانش تأیید شده است. در این یافته از پژوهش مشخص شد مدیری که توانمند باشد می‌تواند بر رفتار تسهیم دانش کارکنان خود تأثیرگذار باشد و منجر به بروز این رفتار در دبیرانش شود. این یافته هم‌راستا با یافته‌های مطالعات سریواستاوا و برتول (۲۰۰۶) است که نشان دادند رابطه مستقیمی بین

توانمندی مدیر و رفتار تسهیم دانش کارکنان وجود دارد. از این رو، توانمندی مدیران باعث تحریک و پرورش به اشتراک گذاری دانش می شود. نتایج ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) همسو با یافته حاصل نشان داد که، رابطه بین مکانیسم های توانمندساز سازمانی، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی با فرآیندهای مدیریت دانش مثبت و معنادار است و بین ساختار سازمانی با فرآیندهای مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد. هادیزاده و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند رهبری توانمندساز با واسطه نگرش، رفتار تسهیم دانش افراد را تحت تأثیر قرار می دهند. در دبیرستان ها نیز هنگامی که دبیران با تصمیمات مربوط به شغل خود توانمند می شوند نیاز به اطلاعات کافی برای اطمینان از این مطلب دارند که تصمیمات گرفته شده، معقول و موجه هستند. به این ترتیب آن ها به احتمال زیاد قبل و در حین فرایند تصمیم گیری دانش خود را با یکدیگر به اشتراک می گذارند. کارکنان معتقدند سازمان با گسترش توانمندی های آن ها وابستگی شدیدتری به آن ها پیدا می کند و این امر خود نوعی احساس باارزش بودن و قابل احترام بودن را پدید می آورد که البته انگیزه ای درونی به شمار می آید. ایفای نقش مربیگری توسط مدیر دبیرستان را می توان به عنوان یک روش نظارتی و رهبری نوین و اصولی در نظر گرفت. ایفای این نقش شامل حمایت کردن از دبیران، بازخورد دادن به آن ها و تسهیل نمودن و آموزش به آن ها است. در واقع، به جای انتقال اطلاعات، استفاده از مهارت های دبیران را تشویق می نماید. مدیر یک دبیرستان با به کارگیری نقش مربی، کارکنان را از آنچه باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن آگاه می کنند و آنان را در جریان کار خود بر یک مبنای منظم قرار می دهد. بنابراین، با اجرای نقش مربیگری از سوی مدیران می توان شاهد افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به تسهیم دانش بود چون باعث می شود دبیران احساس ارزشمند و مهم بودن کنند. نگرش نسبت به تسهیم دانش تأثیر مثبتی بر رفتار تسهیم دانش نداشت. این یافته با نتایج مطالعات خو و همکاران (۲۰۱۰) همسو نیست. آن ها نشان دادند که نگرش منفی افراد به تسهیم دانش باعث بروز کمتر رفتار تسهیم دانش در آنان می شود. همچنین با یافته بوک و کیم (۲۰۰۲)، تانوس و همکاران (۲۰۱۳) و کیم و جو (۲۰۰۸) نیز که نشان دادند رابطه مثبت قوی معناداری بین نگرش به تسهیم دانش

و گرایش به تسهیم دانش وجود دارد، ناهم‌سو است. چن و همکاران^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند با توجه به اینکه نقش اساسی را خود افراد ایفا می‌کنند، سازمان‌ها باید کارکنان خود را به طرفداری از سیستم تسهیم دانش، تشویق نمایند. سیستم تسهیم دانش فقط ابزاری برای بهره‌گیری مدیران هستند، اما در واقع مدیران باید فرهنگ مشارکتی و تسهیم دانشی را در سازمان خود نهادینه سازند. هسو و همکاران (۲۰۰۷) دریافته‌اند که اگر افراد باور داشته باشند که می‌توانند با عرضه دانش خود، روابط خود را با دیگران بهبود بخشند، آن‌ها نگرش مثبت خود را به تسهیم دانش توسعه و بهبود خواهند داد. با افزایش روابط متقابل مورد انتظار، نگرش مطلوب به رفتار تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد. هسو و همکاران (۲۰۰۷) بیان داشتند که بزرگ‌ترین چالش در به اشتراک‌گذاری دانش، تمایل (نگرش) فرد است. با توجه به این‌که نگرش دبیران در این پژوهش نسبت به تسهیم دانش بر رفتار آن‌ها در تسهیم دانش تأثیر نمی‌گذارد در تبیین آن باید گفت در دوره پیش‌دانشگاهی فشار زیادی برای بهره‌وری و اتمام کار در زمان‌های معین و ضرب‌الاجل‌ها بر دبیران و دانش‌آموزان وجود دارد. این یک اصل کلی است که هر چه دبیر کارا تر بوده و به کار بیشتر آگاه باشد، مدیران تمایل بیشتری به همکاری با او دارند از این‌رو زمانی را برای اضافه کردن آموزه‌های خود به پایگاه دانش ندارند و نمی‌توانند جلسه‌ای را برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با همکاران ترتیب دهند. همچنین سایر موانع بیان شده توسط متخصصین شامل فردگرایی و تک‌روی، روش‌های ضعیف و ناکارآمد تحصیل و کسب دانش، تکنولوژی ناکافی و نامناسب، رقابت درونی و تصمیم‌گیری از بالا به پایین در سازمان از جمله موانع ساختاری و زیرساختاری است که عمدتاً به‌وسیله عوامل انسانی، اجتماعی، رفتاری و روان‌شناختی تشدید می‌شود. بر این اساس اثر مثبت نگرش نسبت به تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تأیید نشده است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری، از مدل پیشنهادی پژوهش حمایت می‌کند و از برازش مطلوبی برخوردار است. نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا کاربست و تفسیر نتایج به‌صورت علت و معلولی منطقی نیست، هر چند معادلات ساختاری

از استحکام بیشتری نسبت به رگسیون برخوردار است. همچنین متغیر ملاک و واسطه یعنی نگرش نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش به صورت خود گزارش دهی مورد بررسی قرار گرفت، در این نوع اندازه گیری‌ها، ممکن است اریب نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد. در مورد این محدودیت می‌توان در پژوهش‌های آتی مت‌غیرهای مذکور را سنجش و در خلال تحلیل داده‌ها کنترل کرد. علاوه بر این بایستی به محدودیت‌های خاص مدل‌های ساختاری در تعمیم مدل‌ها توجه داشت. این پژوهش نشان داد که رابطه جو گروهی و رهبری توانمندساز و رفتار تسهیم دانش و نیز رابطه رهبری توانمندساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش مثبت و معنادار است؛ بنابراین، ضرورت دارد مدیران به این مؤلفه‌ها توجه بیشتری داشته باشند تا زمینه ارتقاء نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش را فراهم کنند؛ برای نیل به این هدف لازم است رفتار تسهیم دانش دیران را ارتقا داد. همچنین آنچه از دغدغه‌های ذهنی مدیران آموزش و پرورش و سایر سازمان‌ها و ادارات برمی‌آید توجه کافی به نیروی انسانی به منزله بهترین و کوتاه‌ترین راه توسعه و رشد کیفی و کمی سازمان است چرا که مدیران علاقه‌مندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را به کار بگیرند تا کارکنانی توانمند و پویا داشته باشند.

منابع

- ابوالقاسمی، محمود، رشید حاجی خواجه‌لو، صالح، احمدی، سیدمحمد. (۱۳۹۰). نقش مکانیزم‌های توانمندساز سازمانی در استقرار فرآیندهای مدیریت دانش، فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۴(۱۳-۱۲)، ۱۸۳-۲۰۰.
- الوانی، سید مهدی، لرستانی، احسان. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲۰، ۱-۱۰.
- بیرانوند، علی، شعبانی، احمد، محمدی استانی، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش‌بینی رفتار آن‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان فارس، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۲۴(۱۹)، ۳۰-۶۰.

پور، سمیرا، مرتضوی، سعید. (۱۳۹۳). تبیین عوامل مؤثر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان ۱۷ شهریور)، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۳)، ۷۰-۴۳.

تقی زاده، هوشنگ، ضیائی حاجی پیرلو، مصطفی. (۱۳۹۲). ارائه مدل روابط مؤلفه‌های تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مطالعه موردی)، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۵(۱۰)، ۳-۳.

حسینی فاطمی، آذر، بارانی، قاسم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیر زبان انگلیسی در دانشگاه‌های ایران، *مطالعات زبان و ترجمه*، ۵۰(۱)، ۸۵-۵۳.

خاتمیان فر، پریرسا. (۱۳۸۶). *بررسی وضعیت، شیوه‌ها و عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.

رجائی آذرخوارانی، عباس، رجائی پور، سعید، هویدا، رضا. (۱۳۹۵). بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان، *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۹(۲۱)، ۴۶-۳۷.

رهنورد آهن، فرج اله، صدر، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی، *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۲(۸)، ۷۷-۵۱.

سلیمانی، نادر. (۱۳۸۷). مطالعه شاخص‌های فعالیت تیمی در گروه‌های آموزشی دانشگاه، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲(۴)، ص ۷۴-۵۳.

سلیمی، قاسم، حیدری، الهام، کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۲). تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش، *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۷(۴)، ۳۷۴-۳۵۱.

سلیمی، قاسم، کشاورزی، فهیمه، حیدری، الهام. (۱۳۹۳). مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز، ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۱-۲۲.

سنجقی، محمدابراهیم، فرهی بوزنجانی، برزو، ظهوریان نادعلی، ایمان. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی در واحدهای تحقیق و توسعه صنعت نفت مستقر در تهران)، نشریه بهبود مدیریت، ۵(۲)، ۱۲۴-۱۳۷.

ضیایی، محمدصادق، نرگسیان، عباس، آبیاغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۸۶-۶۷.

علیپور درویشی، زهرا. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات، مدیریت فناوری اطلاعات، ۴(۱۰)، ۹۱-۱۱۶.

علیپور درویشی، زهرا، دولت‌آبادی، رقیه. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پزشکان بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه بیمارستان، ۱۱(۴)، ۳۵-۴۴.

فرخ، بتول، شاه‌طالبی، بدری. (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خود راهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۵(۵۶)، ۱۴۸-۱۶۱.

کارگر شورکی، محمدحسین، حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد، ناظری، علی، رشیدی، محمد مهدی. (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۲۸)، ۲۹-۵۳.

کشاورزی، علی حسین، صفری، سعید، حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۶۷(۲۰۱۶۷) ۲۲#، ۱۰۳-۱۲۸.

- مرتضوی، مهدی، منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان)، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، (۲۰)، https://www.civilica.com/Paper-JR_JDEM-JR_JDEM-1394-20_003.html
- مرزوقی، رحمت اله، حیدری، الهام. (۱۳۹۵). سنجش روابط علی تخطی نظارتی، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار تسهیم دانش (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۱۹ (۶۴)، ۳۰-۱۹.
- مظفری، مصیب، عابد سعیدی، ژیلا، بازارگادی، مهرنوش، علوی مجد، حمید. (۱۳۹۰). ابعاد رضایتمندی بیماران از خدمات مراکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی ایران، *مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان*، ۱۳ (۱۰)، ۶۱-۶۱.
- نادی، محمدعلی، شاه‌حسینی، سکینه. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹ (۳۵)، ۲۹۱-۳۱۰.
- نصیریان ثمرین، کریم، ستاری، صدرالدین (۱۳۹۴). تسهیم دانش، توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش، *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی*، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌ساز، دانشگاه پیام نور نکا، https://www.civilica.com/Paper-MEAE01-MEAE01_1529.html
- هادیزاده، اکرم، زنگنه، محسن و رامین مهر، حمید. (۱۳۹۳). بررسی اثر جو تیمی و رهبری توانمندساز در رفتار تسهیم دانش اعضای تیم، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۵ (۱۷)، ۱۶۱-۱۷۸.

References

- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A. & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249-69.
- Arpaci, I. (2017). Antecedents and consequences of cloud computing adoption in education to achieve knowledge management. *Computers in Human Behavior*, 70, 382-390.

- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>.
- Ayuso-Mateos, J. L., Miret, M., Lopez-Garcia, P., Alem, A., Chisholm, D., Gureje, O., & Petersen, I. (2019). Effective methods for knowledge transfer to strengthen mental health systems in low-and middle-income countries. *BJPsych open*, 5, e72, 1–6. doi: 10.1192/bjo
- Behnke, T. M. (2010). *Knowledge sharing at work: An examination of organizational antecedents*: Ambrose University.
- Bennis, W.G. and Townsend, R. (1997). *Reinventing Leadership: Strategies to Empower the Organization*, Morrow/Avon, New York, NY.
- Bock, G. W., & Kim, Y. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate, *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Chen, SH., Chuang, Y., and Chen, P. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based System*, 31, 106-118.
- Conger J.A., & Kanungo., R. (1998). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-82.
- Cyril Eze, U., Guan Gan Goh, G., Yih Goh, C. and Ling Tan, T. (2013). Perspectives of SMEs on knowledge sharing. *VINE*, 42, 210-236. <https://doi.org/10.1108/03055721311329963>
- Ellis J.R., & Hartley C.L. (2000). *Managing and coordinating nursing care*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge. D. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17 (1), 123-136.
- Gumus, M. (2007). The Effect of Communication on Knowledge Sharing In Organizations. *Journal of Knowledge Management Practice*, (8)2.
- Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviours. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 130–149. <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2015-0066>.
- Hansen, M. T. (2002). Knowledge networks: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organization science*, 13(3), 232-248.

- Holopainen, J., Mattila, O., Parviainen, P., Pöyry, E., & Tuunanen, T. (2019). Enabling Sociability When Using Virtual Reality Applications: A Design Science Research Approach. In *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. University of Hawai'i at Manoa.
- Hooff, B. V. D., Alexander, S. and Stojan. 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.
- Hsu, M., Ju, T., Yen, G. and 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), 153-69.
- Hulsheger, U.R., Anderson, N. and Salgado, J.F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research, *Journal of Applied Psychology*, 94. (5), 1128-45.
- Kim, S. and Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30 (4), 282–290.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Langfred, C. W. (2004). Too much of a good thing? Negative effects of high trust and individual autonomy in self-managing teams. *Academy of management journal*, 47(3), 385 399.
- Liang, H., Xue, Y., Ke, W. and Wei, K.K. (2010). Understanding the influence of team climate on IT use. *Journal of the Association for Information Systems*, 11(8), 414-32.
- Lindsey, K. L., (2006). "Knowledge Sharing Barriers." *Processes of Knowledge Management*, Idea Group Reference, Hershey, PA, 499-506.
- McDermott, R. (1999), "Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management", *California Management Review*, 41(4), 103-17.
- Nazira, T., Shahb., S Zaman K. (2014) ,mediating effect of knowledge sharing between participative decision making, transformational leadership and organization performance *Journal of Management Info*, 1(1), 1-12.
- Riege, A. (2005). Three-dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9, 18 – 35.
- Robbins, Stephen P., (1986). *Organization theory: structure, design and applications*, second edition, prentice-hall international editions.

- Salunke, S., Weerawardena, J., & McColl-Kennedy, J. R. (2019). The central role of knowledge integration capability in service innovation-based competitive strategy. *Industrial Marketing Management*, 76, 144-156.
- Savage S. Empowerment. [Online] 2001 Feb 28. [Cited 2009 Apr 14]; [7screens]. Available from: URL: <http://faculty.valencia.cc.us>.
- Seibert, S.E., Silver, S.R. and Randolph, W.A. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-49.
- Seung-hyun Han, Gaeun Seo, Jessica Li & Seung Won Yoon. (2016). The mediating effect of organizational commitment and employee empowerment: how transformational leadership impacts employee knowledge sharing intention. *Human Resource Development International*, 19(2), 98-115, DOI 10.1080/13678868.2015.1099357.
- Sheng T. F. (2005). Composite Diversity, Social Capital, and Group Knowledge Sharing: A Case Narration. *Knowledge Management Research & Practice*, 3,218.
- Shu-Mei, T. (2012). Correlations between External Knowledge and the Knowledge Chain as Impacting Servicequality. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 4, 429-437.
- Srivastava, A. and Bartol, K.M. (2006). Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-51.
- Thanos, P., Teta, S. and Pawit. N. (2013). Exploring the determinants of knowledge sharing via employee weblogs. *International Journal of Information Management*, 33 (1), 133- 146.
- Xue, A., Bradley, J. & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.
- Yang, J. T. (2008). Individual attitudes and organizational knowledge sharing. *Tourism Managemen*, 29 (2), 345- 353.
- Zhen Shao, Yuqiang Feng & Tienan Wang. (2017). Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation. *Behaviour & Information Technology*, 36(2), 194-208, DOI: [10.1080/0144929X.2016.1221461](https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1221461).