

بررسی عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (مطالعه موردی)

ارائه دهنده (نویسنده مسئول): پروین قهرمانیان^۱

عزیز هدایتی خوشمهر^۲، پروین قهرمانیان

چکیده:

مقدمه: حرکت به سوی دانش محوری در دنیای کنونی و رسیدن به برتری رقابتی در سازمان ها، اشتراک گذاری دانش رابه عنوان یک مقوله مهم مطرح کرده است. به بیانی دیگر عدم اشتراک دانش در سازمان منجر به بی کفایتی در امر مدیریت دانش سازمانی می گردد.

هدف: بررسی نقش عوامل موجود در فرهنگ سازمانی که نقش مهمی را در فرایند به اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی ایفا می کنند، هدف این مطالعه بوده است.

روش: این پژوهش توصیفی، واز نظرهدف کاربردی است و داده ها به روش پیمایشی گردآوری شده است. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان بود. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت که براساس جدول مورگان- کرجسی حجم نمونه ۱۳۲ نفرشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. روایی پرسشنامه با تأیید متخصصان و اساتید حاصل و برای آزمون پایایی آن از آلفای کرونباخ (۰/۸۸۷) استفاده شد.

یافته ها و نتایج: یافته ها نشان داد که اعتماد مقابل میان افراد، سیستم پاداش و ساختار سازمانی و سیستم های اطلاعات از مهم ترین مولفه های شناخته شده در این زمینه هستند؛ و این عوامل نقش مهمی در از میان برداشتن موانع موجود بر سر راه اشتراک گذاری دانش ایفا می کنند.

کلید واژه ها: اشتراک گذاری دانش، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه بیرجند، ایران

۲. استادیار و مدیر گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران

Effective Cultural Factors Knowledge Sharing Among Faculty Members of Azarbaijan Shahid Madani University (case study)

Paper presenter: Parvin Ghahramanian¹
Aziz Hedayati Khoshemehr², Parvin Ghahramanian

Abstract

Introduction: Move towards a knowledge-based modern world and Achieve a competitive superiority in organizations; Knowledge sharing has raised it as is an important issue. In other words the lack of share knowledge Leads to inefficiencies in the management of organizational knowledge.

Purpose: This study aims to investigating the role of certain factors in organizational culture in the success of knowledge sharing among Faculty members in Azarbaijan Shahid Madani University.

Methodology: This study was descriptive and data collection was done through a survey. In this study, Population of research was Faculty members in Azarbaijan Shahid Madani University. Sampling carried out through a simple random, in this way 132 populations were selected. Questionnaire was used to collect information and Validity was confirmed by experts. To test the reliability Cronbach Alfa Test (0.887) was used.

Findings/ Results: The part of results showed that trust, communication between staff, information systems, rewards and organization structure play an important role in knowledge sharing.

Keywords: Knowledge Sharing; Organizational Factor; Organizational Structure; Faculty members ; Azarbaijan Shahid Madani University

¹ MA in Knowledge & Information Science, University of Birjand, Iran

² Assistant Professor, department of Information Science and Record Management, University of Azarbaijan Shahid Madani , Iran

مقدمه

با افزایش نقش دانش در زندگی بشر، به نظر می رسد وابستگی ابعاد و شئون مختلف زندگی به دانش در آینده افزایش خواهد یافت. این امر مهم به دلیل آن است که روند توسعه دانش، موجب بروز پیچیدگی و انبوهی از اطلاعات شده است که بهره برداری سریع و اثر بخش آن دچار چالش می سازد. به همین دلیل چندی است که مبحث مهمی به عنوان مدیریت دانش مطرح شده است؛ و از سوی دیگر حرکت به سوی دانش محوری در دنیای کنونی و رسیدن به برتری رقابتی در سازمان ها، اشتراک دانش را به عنوان یک مقوله مهم مطرح کرده است. به بیانی دیگر، عدم اشتراک دانش در سازمان منجر به بی کفایتی در امر مدیریت دانش سازمانی می گردد. در بین سازمان ها، دانشگاه ها و موسسات آموزشی به عنوان محیطی حرفه ای و تخصصی، دارای نقش حائز اهمیتی در ایجاد فضایی برای به اشتراک گذاری دانش هستند (جعفرزاده، ۱۳۹۰).

لذا در این راستا دانشگاه ها از مراکز اصلی تولید و اشاعه دانش محسوب می شوند که با به کارگیری صحیح مدیریت دانش قادر خواهند بود از قابلیت ها و سرمایه های دانشی و فکری در جهت اهداف خود به بهترین نحو استفاده کنند. فرایند مدیریت دانش را می توان به فعالیت هایی در زمینه ایجاد، کسب، به اشتراک گذاری، انتقال، ذخیره، اعتباربخشی، نمایش، عرضه و اشاعه دانش تقسیم بندی کرد. سازمان دانش بنیان صرفاً مبتنی بر فناوری های اطلاعاتی نیستند، چرا که فناوری اغلب می تواند در مدیریت و به کارگیری دانش صریح موثر باشد. مفهومی که سازمان های دانش بنیان را متمایز می کند، توجه آن به استفاده از دانش ضمنی و تجربیات انسانی است. اما سؤال این است که با توجه به گسترش پیچیدگی دانش، آیا اعضای هیأت علمی این دانشگاه می تواند از ابزارهایی استفاده کنند که اشتراک گذاری دانش در سازمان را افزایش دهد؟ درک مفهوم عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش از اهمیت ویژه ای برخوردار است که در پژوهش حاضر به آن پرداخته شده است. به اشتراک گذاری دانش را می توان ترکیبی از تجربه، ارزش ها، اطلاعات مفهومی تعریف کرد (گامل گرد^۱ و ریتز^۲، ۲۰۰). چرا که دانش تنها در اسناد و مدارک سازمان ذخیره نمی شود بلکه می تواند در ذهن انسان ها هم گنجانده شود و از طریق اعمال و رفتار آن ها نمود پیدا کند. رشد استفاده از دانش در کسب، و کارها نقش مهمی در ظهور نظریه مدیریت دانش داشته است (اراندا^۳ و فرندز^۴، ۲۰۰۲).

براین اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید مدنی است.

در قسمت بعد به بیان مبانی نظری و پیشینه و در قسمت چهارم روش پژوهش معرفی می گردد. و در نهایت یافته های تحقیق و نتیجه گیری و سپس پیشنهادات ارائه می گردد.

¹ Gammelgaard

² Ritter

³ Aranda

⁴ Fernandez

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرایند مدیریت دانش فعالیت های زیادی را دربرمی گیرد و صاحب نظران مختلف، هریک مراحل متفاوتی برای آن در نظر گرفته اند (به عنوان ماناسکو^۱، ۲۰۰۰؛ نصیری^۲، ۱۹۹۶؛ پروست^۳، روب^۴، رومهاردت^۵، ۱۳۸۵؛ جاشپارا^۶، ۱۳۸۷؛ لیبویتز^۷، بک من^۸، ۱۹۹۸)، که از بین آن ها شناسایی، سازماندهی، به اشتراک گذاری و بسط دانش جزء مراحل مشترک محسوب می شوند. و به اشتراک گذاری دانش از جمله فعالیت های که درحال حاضر بحث زیادی درباره آن وجود دارد (فورد^۹، ۲۰۰۱)، که از نظر بسیاری از صاحب نظران برای موفقیت یک سازمان حیاتی است. و دلیل این توجه این است که کسب مزیت رقابتی و رسیدن به بسیاری از موفقیت ها توسط سازمان و مراکز دانشگاهی ریشه در به کارگیری دانش دارد که فعالیت ها و ابتکارهای تسهیم دانش در زمینه یادگیری سازمانی و فردی مؤلفه اصلی آن بوده اند (دانیپورت^{۱۰} و پروزاک^{۱۱}، ۱۹۹۸). در پژوهش های صورت گرفته بر اشتراک دانش چندین عامل مورد توجه بوده است؛ که این عوامل را می توان به دو گروه فردی و سازمانی تقسیم بندی کرد. شایان ذکر است، وجود این عوامل به عنوان عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک گذاری دانش است. در پژوهش حاضر به تاثیر برخی از عوامل به ویژه عوامل فرهنگی موثر بر اشتراک دانش در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان پرداخته شده است. مدیریت دانش مجموعه ای رویه هایی است برای خلق و به اشتراک گذاری دانش در سازمان که دستیابی به ماموریت و اهداف سازمان را به حداکثر می رساند (تاونلی^{۱۲}، ۲۰۰۱). بنابراین تسهیم دانش به عنوان یک فرایند پیچیده ولی ارزش آفرین، پایه بسیاری از استراتژی های مدیریت دانش سازمان ها است (آلوی^{۱۳} و لایدنر^{۱۴}، ۲۰۰۱).

توجه به فرایند شکل گیری دانش، آشکار می سازد که دانش ابتدا در ذهن افراد تولید می شود. سپس افراد با به اشتراک گذاری آن می توانند این دانش را به دانش سازمانی تبدیل کنند. لذا، سرمایه های سازمانی به طور عمده در ذهن افراد نهفته است. این دانش هنگامی در اختیار سازمان ها، دانشگاهها و موسسات آموزشی قرار می گیرد که کارکنان تمایل به همکاری و اشتراک دانش داشته باشند و علاوه بر این تمهیدات و ساز و کارهای موثری نیز توسط سازمان در این رابطه فراهم شده باشد. با تغییر شغل و پست سازمانی، همچنین بازنشستگی برخی اعضای هیأت علمی و یا کارمندان، دانش ارزشمندی که حاصل سال ها تجربه کاری بوده به سادگی از بین خواهد رفت و سازمان توانایی بهره گیری از شیوه های موثر اشتراک دانش را نخواهد داشت. چرا که، در صورتی که دانش فردی با دیگران به

1 Manasco

2 Nasiri

3 Probst

4 Raub

5 Romhardt

6 ashpara

7 Liebowitz

8 Beckman

9 Ford

10 Davenport

11 Prusak

12 Townley

13 Alavi

14 Leidner

اشترک گذاشته نشود، تأثیری بر رشد و گسترش دانش موجود در سازمان نخواهد داشت و دانش جدیدی نیز تولید نخواهد شد (اریگ^۱، ۲۰۰۵).

دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی نیز به عنوان مراکزی که از بدو تولد با اطلاعات و دانش سرکار داشته اند، و جز جدایی ناپذیر از این قضیه نخواهند بود. و از سوی دیگر باتوجه به فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه ها، و تلاش هایی که دانشگاه ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می کنند، مدیریت دانش راهبردی مناسب برای بهره برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه ها ارائه می دهد. اما در این راستا، مشخص نیست که دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تا چه میزانی به این امر توجه دارد. بنابراین توجه به بعد دانش در این سازمان، یک امر لازم و ضروری است و پیش آگاهی اعضای هیأت علمی در این دانشگاه، درمورد اهمیت و به اشتراک گذاری دانش و همچنین آگاهی از عوامل فرهنگی کمک کننده در فرایند به اشتراک گذاری دانش جهت بالا بردن عملکرد در این سازمان، ضروری است.

گامل گردا و رتیر (۲۰۰۰) دانش را این گونه تعریف کردند: آمیخته ای سیال از تجربیات قاعده مند، ارزش ها، اطلاعات مفهومی و بینش تخصصی که چارجویی را برای ارزیابی و به هم پیوستن تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می کند. دانش در ذهن متخصصان شکل می گیرد و توسعه می یابد. در سازمان ها دانش نه تنها در اسناد و مدارک بلکه در تجربیات، تلاش ها، فرایندها و روند های روزمره سازمان هم وجود دارد.

دانش نباید با داده و اطلاعات اشتباه گرفته شود چرا که اغلب به جای عبارت دانش به کار برده می شوند. اما در واقع آن ها مفاهیم متفاوتی دارند و درک تفاوت آن ها برای انجام یک کار دانش محور بسیار مهم و حیاتی است. داده عبارت است از واقعیات خام، اندازه ها و ارقام؛ و دانش پیچیده تر از اطلاعات است. اطلاعات حاصل سازماندهی داده ها به شکلی معنادار است. دانش نتیجه تعبیر اطلاعات مبتنی بر فهم شخصی است که تحت تأثیر شخصیت و خصوصیات دارنده آن قرار می گیرد و از آن جا که بر پایه قضاوت و شهود قرار می گیرد، عقاید، گرایش ها و رفتار را در برمی گیرد (نهایت^۲ و گوشال^۳، ۱۹۹۸).

مهم ترین ویژگی دانش، یگانگی آن است. دانش یکی از دارایی های استراتژیک سازمان است (لی^۴ و یانگ^۵، ۲۰۰۰). بررسی پژوهش های صورت گرفته در رابطه با عوامل موثر بر اشتراک دانش، نشان داد که می توان این پژوهش ها را به دو دسته تقسیم بندی کرد: پژوهش هایی که با هدف شناسایی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان ها و پژوهش هایی که عوامل خاصی را به عنوان متغیر انتخاب و به بررسی تاثیر وضعیت آن ها در سازمان ها و دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی پرداخت.

کانکلی^۶ و کلاوی^۷ (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر عوامل سازمانی چون حمایت مدیریت، فرهنگ تعاملی و فناوری های مرتبط با اشتراک دانش و عوامل فردی از قبیل سن، جنسیت و پست سازمانی بر فرهنگ اشتراک دانش

¹ Riege

² Nahapiet

³ Ghoshal

⁴ Lee

⁵ Yang

⁶ Connelly

⁷ Kelloway

کارکنان پرداختند و نتایج پژوهششان نشان داد که دو عامل سازمانی (حمایت مدیریت و فرهنگ تعاملی)، همچنین عامل فردی (جنسیت) تاثیر به سزایی در فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان داشت (کبرا و کبرا^۱، ۲۰۰۲).
نئو^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی در خصوص عوامل تاثیر گذار بر اشتراک دانش در یکی از شرکت های خبری سنگاپور، دریافت عوامل فرهنگی تاثیر مثبتی بر تصمیم گیری فردی مبتنی بر اشتراک یا عدم اشتراک دانش دارد. یافته های پژوهش نشان داد که نبود انگیزه، حمایت مدیریتی، اعتماد و روحیه کار گروهی، موانع اصلی و عمده در اشتراک دانش هستند.

لین (۲۰۰۷) در یک پژوهش بنیادین به بررسی اشتراک دانش و ظرفیت نوآوری سازمان پرداخت. او در این پژوهش به تاثیر عوامل فردی همچون لذت از کمک به دیگران و پاداش های سازمانی و عوامل تکنولوژی بر فرایند های اشتراک گذاری دانش پرداخت.

واشیت^۳، کومار^۴ و چاندرا^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی چگونگی درک محققان دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی هند هند به موانع و تسهیلات مدیریت دانش پرداخته اند. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که پژوهشگران بیشتر با جنبه های فردی و اجتماعی - سازمانی مدیریت دانش درگیر هستند تا جنبه های فنی. افراد و تعاملات آن ها باعث خلق دانش شده و به جریان آن ها کمک می کند.

زواوی^۶ و دیگران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی عوامل مانع در اشتراک دانش پرداخته اند. این عوامل شامل کمبود خود کارآمدی که نشان دهنده عامل فردی در اشتراک دانش است؛ کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی که بیانگر عامل فنی است؛ و کمبود تشویق سازمانی جهت نشان دادن عامل سازمانی که مانع از اشتراک دانش می شود. رابطه بین این عوامل از طریق آزمون همبستگی مورد سنجش قرار گرفته است. همچنین از تحلیل رگرسیون برای تعیین موثرترین عامل از بین عوامل مورد بررسی استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که رابطه منفی بین این سه عامل و رفتار اشتراک دانش با تشویق سازمانی که موثرترین عامل است وجود دارد.

جهانگیر (۱۳۸۹) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان « بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه ها و به طور موردی دانشگاه فردوسی مشهد »، وضعیت فرایند مدیریت دانش و وضعیت عوامل موثر برای آن را بررسی کرده است. در این پژوهش، در بخش فرایند مدیریت دانش، مراحل اکتساب و به اشتراک گذاری دانش در نظر گرفته شد. در بخش عوامل موثر بر مدیریت دانش به عوامل فرهنگی سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی و آموزش پرداخته شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که برای اعضای هیئت علمی، عامل های فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزشی به ترتیب امتیازات ۶۴٪، ۴۹٪، ۵۶٪ و ۴۷٪ را کسب کرده اند.

نتایج بررسی های صورت گرفته نشان داد بسیاری از عوامل سازمانی چون ایجاد انگیزه و نظام پاداش دهی، حمایت مدیریتی، امنیت شغلی از عوامل تاثیر گذار بر اشتراک دانش در سازمان ها هستند و در بسیاری از پژوهش ها، وضعیت نامناسب و یا نبود این عوامل باعث شده آن موانع اشتراک دانش معرفی شود.

¹ Cabrera & Cabrera

² Neo

³ Vashisth

⁴ Kumar

⁵ Chandra

⁶ Zawawi

اهمیت به اشتراک گذاری دانش

علی رغم این که اشتراک دانش یک عمل عینی و محسوس و یکی از مباحث عمده در بحث های مدیریت دانش می باشد، تعریف دقیقی برای آن وجود ندارد (یو^۱، ۲۰۰۴) و محققان مختلف تعریف های متفاوتی ارائه می دهد که به برخی از آن ها اشاره می شود:

در تعریفی عام، اشتراک دانش یعنی به اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه ها، پیشنهادهای و تجربه کارکنان سازمان با یکدیگر (ابیشک^۲، ۲۰۰۲).

داونپورت (۱۹۹۷) معتقد است که اشتراک دانش در میان کارکنان به معنای دسترس پذیر کردن دانش برای دیگران در سازمان است. این امر، فرایندی است که از آن طریق دانش یک فرد به شکلی که قابل فهم و استفاده برای دیگران است تبدیل می شود. داونپورت به این نکته نیز اشاره می کند که اشتراک دانش یک عمل داوطلبانه است و در واقع متمایز از گزارش دادن روند کاری براساس امور و خط مشی های رایج سازمان است. اشتراک دانش دربرگیرنده علمی آگاهانه توسط فرد که در فعالیت های مرتبط با تبادل دانش شرکت می کند و هیچ گونه اجباری برای انجام دادن آن نیست.

همچنین درمقایسه با مدیریت سنتی، مدیریت دانش بیان می کند که امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش محور هستند و لذا تمامی کارکنان باید به نوعی که کارکنان دانش محور تبدیل شوند. مدل جدید مدیریت، دانش، افراد و رفتار آن ها را مورد تاکید قرار می دهد و هدف آن ایجاد محیطی است که به اشتراک گذاری دانش در آن باعث کسب قدرت می شود (کانکلی، کاترین^۳ و کلاوی، ۲۰۰۱).

بسیاری از محققان، مدل ها و چارچوب های مختلفی برای درک مفهوم و همچنین پیاده سازی مدیریت دانش ارائه کرده اند. و در این راستا بیشتر چارچوب ها برای پیاده سازی مدیریت دانش در بخش خصوصی ارائه شده است و تعداد بسیار کمی به صورت مجزا برای دولت طراحی شده است. و هرکدام مشخصه های ویژه خود را دارند. و وجه تمایز چارچوب های مدیریت دانش در بخش های خصوصی و دولتی در رقابت پذیری آن ها است. بخش خصوصی بر پایه رقابت بنا شده و اصولاً رقابت پذیر هستند. در صورتی که بخش دولتی مبتنی بر مؤلفه هایی مانند ارائه خدمات، تهیه اطلاعات، شناسایی دانش، تسهیم و استفاده از آن است. با توجه به چنین امری بخش دولتی از باید توجه بیشتری به شناسایی، تسهیم و بهره برداری از دانش کند.

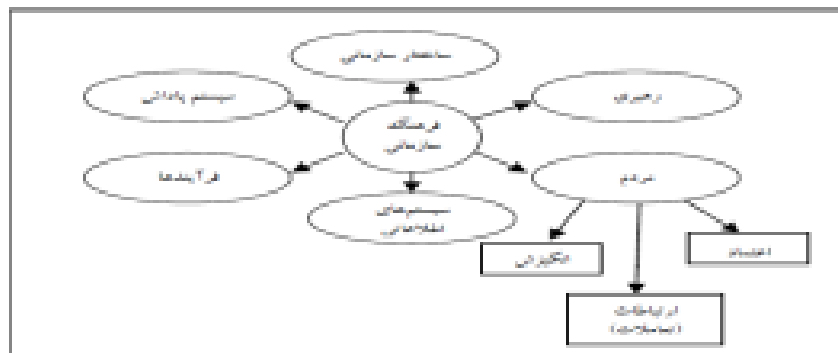
مدیریت دانش به منظور ایجاد روحیه تسهیم و استفاده از دانش، روی افراد و فرهنگ سازمانی تاکید می کند. همچنین به منظور پیدا کردن، ایجاد، اکتساب و تسهیم دانش بر روی فرایندها یا روش ها متمرکز می شود و به منظور ذخیره سازی دانش و قابل استفاده کردن آن به هنگام کار گروهی (بدون اینکه افراد به صورت فیزیکی کنار هم باشند) بروی فناوری متمرکز می شود. افراد مهمترین بخش هستند زیرا مدیریت دانش با تمایل افراد به تسهیم و استفاده از دانش وابستگی مستقیم دارد. افراد، فرایندها و فناوری همواره می توانند به عنوان عامل محرک و یا یک مانع برای حرکت دانش محسوب شوند (اصفهانی و مهدیزاده)

¹ Yu

² Abhishek

³ Catherine

براساس پژوهش های گاپتا^۱ و گوین داراجان^۲ (۲۰۰۰) فرهنگ سازمانی متشکل از ۶ مؤلفه اصلی است که شامل: سیستم های اطلاعاتی، مردم، فرایندها، رهبری، سیستم پاداش، ساختار سازمانی. که هر کدام از این مؤلفه ها شامل زیر شاخص هایی می شوند که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل (۱) مؤلفه های فرهنگ سازمانی گاپتا و گوین داراجان (۲۰۰۰)

الغولی، المرزوقی و محمد (۲۰۰۷) از بین مؤلفه های فرهنگی یاد شده، عواملی که در ادبیات مدیریت دانش تأکید زیادی بری روی آن ها شده است انتخاب کرده اند و مدل زیر را توسعه داده اند.



شکل (۲) مؤلفه های فرهنگی سازمان با تأکید بر مدیریت دانش

در پژوهش حاضر مدل المرزوقی و محمد به عنوان مدل فرضی انتخاب شده است و در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. دلیل انتخاب این مدل جامع بودن از لحاظ مؤلفه های عناصر فرهنگی است (رولند^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). با توجه به این هدف از این پژوهش مشخص کردن عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان است، به نظر می رسد انتخاب این مدل و آزمون

¹ Gupta

² Govindarajan

³ Roland

آن در این محیط مناسب باشد. همچنین با توجه شاخص های انتخاب شده، فرضیه های تحقیق به صورت زیر شکل می گیرند:

۱. بین اعتماد میان همکاران اعضای هیأت علمی و به اشتراک گذاری دانش در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

۲. بین سطح تعاملات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی با یکدیگر در به اشتراک گذاری دانش در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

۳. بین وجود سیستم و تکنولوژی اطلاعات در سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی همبستگی معنادار وجود دارد.

۴. بین وجود سیستم پاداش در سازمان و به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی، همبستگی معنادار وجود دارد.

۵. بین جنبه هایی از ساختار سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی را می توان به عنوان زیربنای پایه ای و به اشتراک گذاشته شده تعریف کرد که یک سازمان در ارتباط با محیط و حل مسائل مربوط به انطباق و ادغام داخلی آن را کسب کرده است.

هر سازمانی فرهنگ منحصر به فرد خود را دارد که در طول زمان توسعه می یابد و هویت سازمان را در دو بعد مرئی و نامرئی انعکاس می دهد. بعد مرئی فرهنگ، ارزش های عقیدتی، فلسفه و ماموریت شرکت را نشان می دهد در حالی، بعد نامرئی، مربوط به مجموعه ای از ارزش های ناگفتنی است که نماینده اعمال کارکنان و تفکرات آن ها در سازمان است (مجرمت^۱ و اودل^۲، ۲۰۰۱).

اعتماد: اعتماد بین شخصی یا اعتماد میان همکاران، یک از مؤلفه های مهم فرهنگ سازمانی است که تاثیر عمیقی بر فرایند به اشتراک گذاری دانش به جای می گذارد (پالایدس^۳، ۲۰۰۳).

ارتباطات میان کارکنان: ارتباطات به تعاملاتی که از طریق گفتگوهای شفاهی، بین افراد برقرار می شود، اشاره داد. این نوع ارتباطات، اساس تشویق انتقال دانش است (اسمیت و روپ^۴، ۲۰۰۲).

سیستم های اطلاعات: واژه سیستم های اطلاعات به قرار گرفتن انسان، داده در کنار هم و به فرایندهایی اشاره می کند که برای پشتیبانی عملیات روزانه، حل مسایل و تصمیم گیری در سازمان، به تعامل با یکدیگر می پردازند. سازمان به منظور دستیابی به مخازن دانش از سیستم های اطلاعات گوناگونی استفاده می کنند. این سیستم ها به کارکنان کمک می کنند تا تخصص هایشان را به صورت الکترونیکی با یکدیگر به اشتراک بگذارند و به این ترتیب دسترسی به این تخصص ها برای دیگر افراد در سازمان نیز آسان می شود (کانلی و کلاوی، ۲۰۰۳).

¹ McDermott

² O'Dell

³ Politis

⁴ Smith & Rupp

سیستم پاداش: براساس پژوهش های احسان و راولند (۲۰۰۴) کارکنان برای به اشتراک گذاری دانش به انگیزنده های قوی نیاز دارند. در نتیجه مدیران یک سازمان باید به گونه سیستم های پاداش سازمان را طراحی کنند که مانع به اشتراک گذاری دانش در سازمان نشود (گو^۱، ۲۰۰۲).

ساختار سازمانی: معمولاً ساختارهای سنتی سازمان با سطوح و لایه های پیچیده مسئولیت و جزییات مشخص در نحوه گزارش اطلاعات، مشخص می شوند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر تجزیه و تحلیل فرضیه و سؤالات پژوهش، توصیفی بود و گردآوری داده‌ها به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان بودند. روش نمونه گیری این پژوهش از نوع تصادفی ساده بود. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد (دیانی، ۱۳۸۲). بنابراین حجم نمونه این پژوهش بر اساس فرمول یاد شده ۱۳۲ نفر محاسبه شد.

برای اجرای این پژوهش از پرسشنامه، بر اساس پژوهش‌های پیشین به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. پرسشنامه از هفت بخش مجزا تشکیل، و بر مبنای هدف‌ها، فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش تدوین شده بود. در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه بدین صورت عمل شده که تک تک سؤالات آزمون با مطالعه و بررسی منابع مطالعاتی مرتبط با پژوهش تهیه و سپس با استفاده از نظرات ۷ تن از صاحب نظران و متخصصان علم اطلاعات و دانش شناسی و استفاده از پیشنهادات آنان روایی گویه‌ها مورد سنجش گرفت.

ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده، معادل ۰/۸۸۷ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص های مرکزی و پراکندگی میانگین و انحراف معیار، و برای بررسی همبستگی بین متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده شد.

قبل از ورود به بحث آزمون فرضیه‌ها، لازم به ذکر است که متغیرهای این پژوهش در گروه اصلی قرار گرفتند که عبارتند از: متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته. جدول ۱ متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش را نشان می دهد. همان طور که در جدول ۱ آمده است؛ متغیر وابسته به اشتراک گذاری دانش است و متغیرهای مستقل عوامل فرهنگ سازمانی هستند.

¹ Goh

جدول ۱. شاخصه های متغیر وابسته و مستقل

متغیر	متغیر	شاخص ها	نوع متغیر
وابسته	به اشتراک گذاری دانش	۱. روش های به اشتراک گذاری دانش؛ ۲. همکاری های مورد نیاز برای انجام وظایف.	
مستقل	اعتماد	۱. به اشتراک گذاری احساسات؛ ۲. به اشتراک گذاری اطلاعات شخصی؛ ۳. دانش عمیق درباره شخصیت همکاران؛ ۴. تجربه قبلی در ارتباط با اعتماد؛ ۵. اعتقاد به نیت خیر همدیگر.	
مستقل	سیستم های اطلاعات	۱. وجود فناوری های به اشتراک دانش؛ ۲. اثربخشی ابزار به اشتراک گذاری دانش؛ ۳. راحتی در استفاده از فناوری های به اشتراک گذاری دانش.	
مستقل	سیستم پاداش	۱. وجود پاداش هایی برای به اشتراک گذاری دانش؛ ۲. اثربخشی پاداش های به اشتراک گذاری دانش.	
مستقل	ساختار سازمان	۱. سهولت یافتن جریان اطلاعات؛ ۲. تصمیم گیری های مشارکتی.	
مستقل	ارتباطات میان همکاران	۱. سطح بالای ارتباطات رو در رو؛ ۲. استفاده از بان مرسوم؛ ۳. بحث گروهی و همکاری.	

یافته های پژوهش

یافته های جمعیت شناختی

جدول ۲ توزیع فراوانی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نمونه مورد بررسی) را بر حسب متغیرهای جنسیت، مرتبه علمی و حوزه تخصصی نشان می دهد. همان گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، از لحاظ متغیر جنسیت، فراوانی شرکت کنندگان مرد بیشتر از زن بوده و از نظر مرتبه علمی فراوانی استادیار بیشتر از دانشیار، مربی و استاد می باشد. در رابطه با حوزه تخصصی، دانشکده علوم پایه با ۲۱/۲٪ بیشترین فراوانی و دانشکده فناوری اطلاعات با ۳٪ کمترین فراوانی را دارا هستند.

جدول ۲. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

متغیر	طبقات فرعی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۲	۹/۱
	مرد	۱۲۰	۹۰/۹
مرتبۀ علمی	دانشیار	۱۶	۱۲/۱
	استادیار	۹۱	۶۸/۹
	استاد	۴	۳
	مربی	۲۱	۱۵/۹
حوزه تخصصی	علوم پایه	۲۹	۲۲
	علوم تربیتی و روانشناسی	۲۸	۲۱/۲
	فنی مهندسی	۲۲	۱۶/۷
	کشاورزی	۱۳	۹/۸
	ادبیات و علوم انسانی	۲۰	۱۵/۲
	الهیات و معارف اسلامی	۱۶	۱۲/۱
	فناوری اطلاعات	۴	۳

یافته های تحلیلی

با توجه به اینکه در این پژوهش از طرح همبستگی اسپیرمن استفاده شده است، قبل از آزمون فرضیه‌ها با این روش در این بخش توضیح مختصری در مورد این روش و نحوه به کار گیری آن آورده می‌شود و سپس به شرح آزمون فرضیه‌ها و پاسخ به سؤال‌ها پرداخته می‌شود.

در طرح‌های همبستگی محقق به دنبال بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر با یکدیگر است. هدف این طرح‌ها آزمون روابط هم‌خوانی، هم‌افزایی و هم‌کاهشی متغیرهاست. بسیاری معتقدند نمی‌توان از طرح‌های همبستگی به وجود رابطه علت و معلولی پی برد. در عین حال نمی‌توان منکر این رابطه نیز شد، چرا که یکی از شرایط وجود رابطه علت و معلولی، همبستگی است. به عبارتی این طرح‌ها اکتشافی و مقدمه‌ای برای طرح‌های عمیق‌تر همچون طرح‌های آزمایشی است. روش‌های تحلیل داده‌ها در تحقیقات همبستگی چهار دسته‌اند: تحلیل رابطه هم‌زمانی متغیرها، تحلیل رگرسیون، تحلیل‌های عاملی و مدل معادلات ساختاری. بنابراین طرح‌های همبستگی می‌توانند برای توصیف ساده رابطه دو یا چند متغیر با هم (طرح‌های همبستگی ساده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن)، پیش‌بینی یک یا چند متغیر از روی یک یا چند متغیر دیگر (طرح‌های رگرسیونی با استفاده از رگرسیون ساده و چندگانه) و یا تبیین رابطه علی غیر آزمایشی متغیرها (طرح‌های تبیینی و پیشرفته با استفاده از تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری) به کار روند. نوع آخر برای بررسی روابط علی پیچیده چند متغیری کاربرد دارد (کارشکی، ۱۳۹۱).

آزمون فرضیه ها

فرضیه اول: بین اعتماد میان همکاران اعضای هیأت علمی و به اشتراک گذاری دانش در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

برای پاسخ فرضیه از آزمون همبستگی برای اعتماد میان همکاران و به اشتراک گذاری دانش استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی اعتماد میان همکاران و به اشتراک گذاری دانش

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	ضریب همبستگی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۳	۰/۳۷۸

نتایج آزمون آماری (جدول ۳) در سطح ۰/۰۵ نشان می دهد که دلیلی بر پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. به عبارتی دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H₀ رد می شود، و در اعتماد میان همکاران اعضای هیأت علمی در به اشتراک گذاری دانش همبستگی معنادار وجود دارد. بنابراین به اشتراک گذاری احساسات و ادراکات و تبادل اطلاعات شخصی هر دو شاخص های اعتماد متقابل بین اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان هستند.

فرضیه دوم: بین سطح تعاملات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی با یکدیگر در به اشتراک گذاری دانش در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

برای پاسخ فرضیه از آزمون همبستگی برای سطح تعاملات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان با یکدیگر به اشتراک گذاری دانش در سازمان (دانشگاه) استفاده شد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی سطح تعاملات اعضای هیأت علمی و به اشتراک گذاری دانش

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	ضریب همبستگی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۵	۰/۴۹

نتایج آزمون آماری (جدول ۴) در سطح ۰/۰۵ نشان می دهد که دلیلی بر پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. به عبارتی دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H₀ رد می شود، و در سطح تعاملات اعضای هیأت علمی با یکدیگر در به اشتراک گذاری دانش همبستگی معنادار وجود دارد. بنابراین با افزایش تعاملات میزان به اشتراک گذاری دانش نیز افزایش می یابد.

فرضیه سوم: بین وجود سیستم و تکنولوژی اطلاعات در سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی سیستم های اطلاعات و به اشتراک گذاری دانش

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	ضریب همبستگی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۶	۰/۲۸

نتایج آزمون آماری (جدول ۵) در سطح ۰/۰۵ نشان می‌دهد که دلیلی بر پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. به عبارتی دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H_0 رد می‌شود، یعنی بین سیستم های اطلاعاتی در سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان همبستگی معنادار وجود دارد. بنابراین سطح سیستم اطلاعاتی سازمان ارتباط مثبت و معناداری با اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دارد.

فرضیه چهارم: بین وجود سیستم پاداش در سازمان و به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی، همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی سیستم پاداش و به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	ضریب همبستگی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۳۲

نتایج آزمون آماری (جدول ۶) در سطح ۰/۰۵ نشان می‌دهد که دلیلی بر پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. به عبارتی دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H_0 رد می‌شود، یعنی بین سیستم پاداش در سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی همبستگی معنادار وجود دارد. بنابراین وجود سیستم های پاداش مناسب در سازمان ارتباط مثبت و معناداری با اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی در دانشگاه دارد.

فرضیه پنجم: بین جنبه هایی از ساختار سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی در سازمان (دانشگاه)، همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی ساختار در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	ضریب همبستگی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰	۰/۲۵

نتایج آزمون آماری (جدول ۷) در سطح ۰/۰۵ نشان می‌دهد که دلیلی بر پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. به عبارتی دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H₀ رد می‌شود، یعنی بین جنبه‌هایی از ساختار سازمان در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی همبستگی معنادار وجود دارد.

سؤال ۱: عوامل فرهنگی تاثیر گذار در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان کدامند؟

جهت بررسی عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان از آزمون فرید من استفاده شد. فرضیه‌های آماری این آزمون عبارتند از:

فرضیه صفر: رتبه اهمیت هریک از عوامل پنجگانه موثر در به اشتراک گذاری دانش، باهم برابرند.

فرضیه پژوهشی: حداقل بین دو رتبه از رتبه‌های اهمیت عوامل پنج‌گانه موثر در به اشتراک گذاری دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸ نتایج آزمون همبستگی ساختار در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

نتیجه آزمون	میزان خطا	sig	کای محاسبه شده
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰	۵۰۰/۶۷۲

نتایج تحلیل آماری داده‌های پرسشنامه در رابطه با سؤال پژوهش نشان داد، با توجه به این که در این آزمون، سطح معناداری آماره تحلیل فرید من از حدود خطای $p = 0/05$ کوچکتر است. در نتیجه می‌توان گفت داده‌های نمونه دلیل محکمی برای پذیرش فرضیه صفر وجود ندارد. بنابراین فرضیه پژوهشی تأیید می‌شود. به عبارت دیگر حداقل بین دو رتبه از عوامل پنجگانه در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تفاوت معناداری وجود دارد.

سؤال ۲: اولویت عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان چگونه است؟

میانگین به دست آمده از رتبه بندی نسبی و اولویت عوامل دلالت بر این امر دارد که این عوامل قابلیت اولویت بندی دارند. و هم چنین متغیر ارتباطات بیشترین اهمیت و بقیه متغیرها به ترتیب پاداش، اعتماد، ساختار، سیستم‌های اطلاعاتی در مراتب بعدی اهمیت از نظر اعضای هیأت علمی در به اشتراک گذاری دانش دارند.

جدول ۹. رتبه بندی نسبی و اولویت عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی

اولویت اهمیت	میانگین رتبه ای	عوامل
اول	۷/۰۰	ارتباطات
دوم	۵/۷۸	پاداش
سوم	۵/۵۴	اعتماد
چهارم	۵/۲۵	ساختار
پنجم	۴/۵۰	سیستم های اطلاعاتی

نتیجه گیری

امروزه، با توجه به اهمیت و ارزش دانش در موفقیت و پیشرفت سازمان ها، دانشگاه ها و موسسات آموزشی، مدیریت این منبع ناملموس به یکی از حیاتی ترین مسائل سازمانی تبدیل شده است. همانطور که پیشتر اشاره شد، اشتراک دانش به عنوان یکی از جنبه های اصلی مدیریت دانش می باشد.

بنابراین اگر مدیریت دانش را فرایند اکتساب، تسهیم، کاربرد و ارزشیابی دانش در سازمان تعریف کنیم، باید در نظر داشت که مرحله به اشتراک گذاری دانش از اهمیت به سزایی برخوردار است. همچنین وجود ارتباط مثبت میان اعتماد، سیستم های اطلاعاتی، سیستم پاداش، ارتباطات و ساختار سازمانی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان نشان می دهد که چنین عواملی پیش نیاز موفقیت فرایند به اشتراک گذاری دانش در سازمان هستند. پس در فرهنگ سازمانی باید به این عوامل توجه بیشتری نمود.

در مقایسه میزان رابطه بین مؤلفه های عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش ابیلی و همکاران (۲۰۱۱) مغایرت داشت چرا که در پژوهش ایشان میان ساختار سازمانی و اشتراک دانش همبستگی معنادار وجود ندارد، و با نتایج پژوهش هالتمیر (۲۰۰۳)، نفو (۲۰۰۲) و لین (۲۰۰۷)، واشیت کومارو چاندرا (۲۰۱۰) که به بررسی برخی از عوامل سازمانی تاثیر گذار بر اشتراک دانش پرداخته بود همخوانی دارد. همچنین لورینگ و سلمر (۲۰۱۲) نیز بر این عقیده بودند که سیستم های اطلاعاتی ارتباط معناداری با اشتراک دانش میان سازمان های مختلف دارند.

یانگ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که اگر فرهنگ سازمانی در ابعاد زیر وجود داشته باشد اشتراک دانش به راحتی به اجرا در می آید. این ابعاد عبارتند از: جو مشارکتی، اعتماد، محیط کاری مطمئن، تعهد مدیریت ارشد، برنامه های مشاوره و لین (۲۰۰۷) در پژوهش خود فرهنگ را به عنوان یک عوامل کلید در اشتراک دانش درون و میان گروه های موجود در یک سازمان یا سازمان های مختلف بیان نمود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که

عوامل فرهنگی نسبت به سایر عوامل مورد بررسی در پژوهش وی دارای اولویت اول در اشتراک دانش است و به نوعی در پژوهش حاضر اهمیت عوامل فرهنگی را در به اشتراک گذاری دانش را می رساند و البته با پژوهش جهانگیری (۱۳۸۹) مغایرت دارد.

ساختار، روابط حاکم بر مشاغل، سیستم ها و فرایندهای عملیاتی که برای رسیدن به هدف تلاش می کنند. در یک سازمان یا نمودار سازمانی مسطح که جریان ارتباطات محدود به یک جهت خاص نیست احتمال وقوع اشتراک دانش را بیشتر می کند. در راستای نتایج بخشی از پژوهش حاضر، نتایج پژوهش الوانی و همکارانش نشان داد که ساختار سازمانی نقش موثری در به اشتراک گذاری دانش دارد. برخلاف نتایج پژوهش حاضر و پژوهش های بیان شده، نتایج پژوهش دارماسیری و کودیس واران (۲۰۱۱) نشان داد که ساختار سازمانی تأثیری بر اشتراک دانش درون سازمانی ندارد. هم راستا با این پژوهش نتایج پژوهش فولوود، راولی و دلبریح (۲۰۱۳) نیز نشان داد که ساختار سازمانی دارای اثری خنثی بر اشتراک دانش دارد.

با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گیری نمود که هر چقدر عوامل فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش بیشتر باشد، میزان به اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود. به دلیل گستردگی کار، پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی به بررسی ها میان اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه ها صورت گیرد و مقایسه ای میان عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک گذاری دانش انجام پذیرد. برای پژوهش های آتی موارد زیر پیشنهاد می گردد:

تغییر فرهنگ سازمانی به سوی تقویت اشتراک دانش در سطوح مختلف؛ تقویت آگاهی و قابلیت مدیران سازمان های آموزشی و پژوهشی به منظور اجرای بهینه اشتراک دانش؛ تدوین یک نظریه و دستورالعمل برای اشتراک دانش برای تمام سازمان ها.

منابع فارسی

پروست، گلبهرت، استفان روب، و کای رومهدادت (۱۳۸۵). مدیریت دانش. ترجمه علی حسینی خواه. تهران، سیطرون.

جاشپارا، آشوک (۱۳۸۷). رویکردی منسجم بر مدیریت دانش. ترجمه مصطفی کاظمی، مرجان فیاضی و مجتبی کفاشان. تهران، تعاونی کارآفرینان فرهنگ و هنر.

جهانگیر فیض آبادی، مصطفی، (۱۳۸۹). وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه ها و به طور موردی دانشگاه فردوسی مشهد. رساله ارشد چاپ نشده، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، تهران.

دیانی، محمد حسین. (۱۳۸۲). گلوگاههای پژوهش در علوم اجتماعی. مشهد: کتابخانه رایانه ای کارشکی، حسین. (۱۳۹۱). روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی (مبانی و راهنمای آسان کاربرد نرم افزار لیزرل) به همراه نرم افزار لیزرل. تهران: آوای نور.

منابع لاتین

- Abhishek, Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Abili, K., Thani, F. N., Mokhtarian, F., & Rashidi, M. M. (2011). The role of effective factors on organizational knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1701-1706.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization studies*, 23(5), 687-710
- Chyi Lee, C., & Yang, J. (2000). Knowledge value chain. *Journal of management development*, 19(9), 783-794
- Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press
- Engineering*, 5 (1): 59-70.
- Engineering*, 5 (1): 59-70.
- Ford, D. (2001). Trust and knowledge management: The seeds of success. Queen's School of Business, Centre for Knowledge-Based Enterprises
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123-136.
- Gammelgaard, J., & Ritter, T. (2003). Knowledge retrieval processes in multinational consulting firms. Institut for International Økonomi og Virksomhedsledelse, Handelshøjskolen i København
- Goh, S. C. (2002). Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications. *Journal of knowledge management*, 6(1), 23-30
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor Steel. *MIT Sloan Management Review*, 42(1), 71
- Iske, P., & Boersma, W. (2005). Connected brains: Question and answer systems for knowledge sharing: concepts, implementation and return on investment. *Journal of IUP Journal of Knowledge Management*, 8 (4): 7-24.
- Liebowitz, J., and Beckman, T. (1998). Knowledge organizations: what every
- Lin, W. B. (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing—The case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 661-676.
- manager should know. FL: Boca Roton, CRC Press.
- Manasco, B. (2000). *The trials and triumphs of the knowledge era*. Retrieved

- McDermott, R., & O'dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of knowledge management*, 5(1), 76-85
- Müller, R. M., Spiliopoulou, M., & Lenz, H. J. (2005, January). The influence of incentives and culture on knowledge sharing. In *System Sciences, 2005.HICSS'05. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on* (pp. 247b-247b). IEEE
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266
- Nasiri, T. (1996). *Knowledge leverage: the ultimate advantage*. Retrieved 17, February 2015, from <http://www.brint.com/papers/submit/nasseri.htm>.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard business review*, 69(6), 96-104
- Omar Sharifuddin Syed-Ikhsan, S., & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 8(2), 95-111
- Politis, J. D. (2003). The connection between trust and knowledge management: what are its implications for team performance. *Journal of knowledge management*, 7(5), 55-66
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35
- sharing: A case study in public university. *Management Science and*
- Smith, A. D., & Rupp, W. T. (2002). Communication and loyalty among knowledge workers: a resource of the firm theory view. *Journal of knowledge management*, 6(3), 250-261
- Vashishta, R., Kumar, R., and Chandra, A. (2010). Barriers and facilitators to knowledge management, 9(1), 126-145
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 42-52.
- Zawawi, A. and et al. (2011). The study of barriers factors in knowledge sharing: A case study in public university. *Management Science and*