

نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش

مجید بهلول*

دکتر رضوان حسینقلی زاده**

دکتر مرتضی کرمی***

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش‌بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش است. برای دستیابی به این هدف از روش پژوهش توصیفی-همبستگی بهره گرفته شده است. همه معلمان دوره راهنمایی شهر رشتنخوار جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده‌اند که عده آنان ۳۱۷ نفر بوده است. از این مجموع، ۱۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش چنماننی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، مؤلفه تمایل به اشتراک دانش بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی و باورهای رفتاری نسبت اشتراک دانش در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داده است که باورهای هنجاری و باورهای کنترلی به طور مستقیم و غیرمستقیم نقشی تعیین کننده در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند. درحالی‌که باورهای رفتاری بر تمایل و رفتار اشتراک دانش اثر معنادار ندارد. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن است که درک از دست دادن قدرت، درک لذت بردن از کمک به دیگران، کسب شهرت، نوآوری و فناوری با واسطه باورهای هنجاری بر تمایل به اشتراک دانش اثر می‌گذارد و سه عامل فواید ادراک شده، فناوری و نوآوری با واسطه باورهای کنترلی بر رفتار اشتراک دانش اثر مستقیم دارند. در این میان، انگیزه‌های سازمانی درک شده بدون واسطه بر تمایل به اشتراک دانش اثر می‌گذارد.

کلید واژگان: مدیریت دانش، اشتراک دانش، نظریه رفتار برنامه ریزی شده، جو سازمانی، فناوری،

معلمان

تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۶

majid.bohlol@yahoo.com

rgholizadeh@um.ac.ir

m.karami@um.ac.ir

*دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

**استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

***دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

در اقتصاد دانش بنیان، دانش به منزله یک منبع حیاتی راهبردی شناخته می‌شود (نوناکا، ۱۹۹۴). بسیاری از نظریه پردازان قابلیت به اشتراک گذاری دانش را یکی از توانمندی‌های کلیدی مدیریت دانش می‌دانند (علوی و لایدنر، ۲۰۰۱؛ به نقل از شامی زنجانی، مهرگان و مانیان، ۱۳۸۹). آنان بر این باورند که شایستگی‌های اساسی سازمان در نتیجه یادگیری جمعی کارکنان شکل می‌گیرد. بنابراین، برای دستیابی به یادگیری جمعی و رشد سرمایه‌های دانشی، سازمان باید مشوق به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان باشد تا آنان دانش کسب شده خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند (باک و کیم^۱، ۲۰۰۲). برخی نظریه پردازان در بیان اهمیت اشتراک دانش بر این باورند که به طور کلی وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از اشتراک دانش است و مدیریت دانش را مترادف با برانگیختن افراد به اشتراک دانش خود با دیگران می‌دانند (بارتول و سریواستاوا^۲، ۲۰۰۲). بارتول و سریواستاوا (۲۰۰۲) اشتراک دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌کنند، به طوری که از طریق آن افراد دانش (آشکار^۳ و ضمنی^۴) خود را با یکدیگر مبادله و به صورت مشترک دانشی جدید خلق می‌کنند (حسینقلی زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹). بر اساس نظریه عملکرد معقول^۵ تمایل افراد به انجام یک رفتار بر اساس گرایش آنها نسبت به آن رفتار تعیین می‌شود. بنابراین، افراد زمانی رفتاری را انجام می‌دهند که نسبت به آن گرایش مثبت داشته باشند و به عکس. از این رو، در زمینه اشتراک دانش نیز انتظار می‌رود که افراد زمانی تمایل به اشتراک دانش داشته باشند که گرایش مثبت نسبت به انجام آن داشته باشند (کانلی و کلوی، ۲۰۰۳).

یکی از موضوعهای اساسی در سالهای اخیر درک این نکته است که یادگیری رویداد یا واقعه‌ای نیست که صرفاً در آغاز زندگی به وقوع بپیوندد، بلکه فعالیتی مادام‌العمر است. به طور کلی، دانش بخش جدایی‌ناپذیر فرآیندهای پیچیده یادگیری در انسان است. این نوع نگاه و تصور از دانش بسیار مهم است؛ زیرا بر این نکته تأکید دارد که دانش متضمن فعالیت، تفکر و یادگیری است. بنابراین، در تمام طول زندگی به ویژه زندگی حرفه‌ای، یادگیری ممکن است اشکال متعدد به خود بگیرد و به روشهای گوناگون اشاعه یابد. اهمیت این مسئله با توجه به تغییر در فناوریهای اطلاعات

-
1. Bock & Kim
 2. Bartol & Srivastava
 3. Explicit knowledge
 4. Tacit knowledge
 5. Theory of Reasoned Action

و ارتباطات و تأثیر بسیار عمیق آن بر جامعه و زندگی افراد قابل ملاحظه است. از این رو، مدارس باید نوعی فرهنگ یادگیری به وجود آورند که امکان دانش آفرینی و اشتراک دانش را فراهم آورد؛ زیرا کارکرد اصلی آموزش و پرورش انتقال و اشتراک دانش است و مدیریت دانش باید در سطح مدارس و به ویژه در میان معلمان گسترش یابد، به طوری که کار جمعی و یادگیری گروهی در آموزش و پرورش فرصتی مناسب به وجود آورد تا مدارس امکان سنجش روایی و اعتبارسنجی برنامه‌هایی را که تاریخچه یادگیری بر آن بنا گذاشته شده است فراهم کنند (سالیز و جونز، ۱۳۸۷). تووم (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با بررسی دانش ضمنی تربیتی و اهمیت آن در مقوله تربیت حرفه‌ای معلمان خاطرنشان ساخت که تجربه‌های زیستی معلمان از تدریس که دانشهای ضمنی آنان را تشکیل می‌دهد، تأثیری قابل توجه بر نحوه و کیفیت تدریس و اعمال تربیتی آنها دارد (برخورداری و باقری، ۱۳۹۱).

بنابراین، مأموریت بسیار مهم مدارس در جهت یادگیرنده شدن، حرکت به سوی ایجاد تغییرات سریع است. با وجود اینکه توجه ویژه‌ای به موضوع یادگیری می‌شود، مدارس و نیروی انسانی شاغل در محیطهای آموزشی به اندازه بسیار اندک دانش خود را با دیگر همکاران به اشتراک می‌گذارند که دلایل آن می‌تواند موانع ساختاری و هنجاری باشد. از لحاظ ساختاری، معلمان زمان اندکی را به اشتراک دانش و ایده‌ها و همچنین بازنگری تدریسیشان اختصاص می‌دهند. از لحاظ هنجاری نیز تبادل اطلاعات در میان معلمان نهادینه نشده است که شاید به دلیل فرهنگ دلسرد کننده برخی مدارس باشد (جوآنگ و لیو^۱، ۲۰۰۲). مشکلات اساسی مربوط به ورود جریان دانش به بطن آموزش و پرورش ارتباطی نزدیک با دانش معلمان دارند، زیرا بیش از نیمی از دانش معلمان ضمنی است. وجود فرهنگهای محدود در اغلب موارد معلمان را به نگهداری و حفظ منابع و دانشهای حرفه‌ای خویش و انجام دادن وظایف به صورت شخصی تشویق کرده است (کارول^۲ و همکاران، ۲۰۰۳).

با وجود اهمیت دانش ضمنی معلمان که حاصل دیدگاههای آنها در فرآیند یاددهی - یادگیری و تعامل با دانش آموزان و نقش مؤثر آن در رشد حرفه‌ای معلمان است، هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر در پیش بینی رفتار اشتراک دانش معلمان دوره راهنمایی خواهد بود. در ادبیات مدیریت دانش از مجموع نظریه‌هایی که به تبیین اشتراک دانش

پرداخته‌اند، می‌توان به نظریه رفتار برنامه ریزی شده،^۱ نظریه سرمایه اجتماعی، نظریه تبادل اقتصادی و نظریه ارتباطات اشاره کرد. در این میان، مدل نظری رفتار برنامه‌ریزی شده یکی از معتبرترین مدل‌های پیش بینی رفتار است که به سبب داشتن سازه‌هایی که ابعاد مهم پیش بینی رفتار را مورد توجه قرار می‌دهند می‌تواند در بررسی عقاید، ارزشها و نگرشهایی که در بطن رفتار اشتراک دانش وجود دارد مورد استفاده قرار گیرد (فیشباین و آجزن،^۲ ۱۹۷۵؛ به نقل از ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). بر اساس این تئوری رفتار هر فرد نشان دهنده نیت اوست و نیت، تابعی از انگیزش افراد و هنجارهای درونی افراد است. مطالعاتی که بر پایه این مدل به بررسی نقش باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی بر رفتار اشتراک دانش پرداخته‌اند بر قابلیت این مدل در پیش بینی رفتار اشتراک دانش تأکید کرده‌اند (چنمانانی^۳ و همکاران، ۲۰۱۲، باک و کیم، ۲۰۰۲؛ جابر،^۴ ۲۰۰۷؛ العجمی^۵، ۲۰۰۹، به نقل از چنمانانی و همکاران، ۲۰۱۲). برپایه مفروضه‌های این مدل، رفتار فرد تحت کنترل ارادی اوست؛ افراد در مورد پیامدها و نتایج رفتارشان فکر می‌کنند و سپس تصمیم می‌گیرند که کاری را انجام دهند یا انجام ندهند. علاوه براین، انسان موجودی عقلایی است و از اطلاعاتی که در اختیار دارد به صورت نظام‌مند بهره می‌برد. بنابراین، رفتار تابع قصد و نیت فرد برای انجام دادن آن است و به همان اندازه قصد و تمایل به انجام دادن رفتار متأثر از نگرش است که اولین عامل تعیین کننده قصد رفتاری است. این نوع باور که در اصطلاح، باورهای رفتاری نامیده می‌شود، بیانگر میزان ارزیابی مطلوب یا نامطلوب فرد نسبت به انجام دادن رفتاری معین است. هنجارهای ذهنی^۶ دومین عامل پیش بینی کننده قصد رفتاری است که حاکی از ادراک فرد از فشارهای اجتماعی مبنی بر انجام دادن یا ندادن کاری است. سومین عامل، باورهای کنترلی است که به ادراک فرد از سختی یا آسانی رفتار اطلاق می‌شود (فیشباین و آجزن، ۱۹۷۵؛ به نقل از ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). بر اساس مدل نظری رفتار برنامه ریزی شده آجزن (۱۹۹۱) می‌توان رفتار اشتراک دانش در میان معلمان را با توجه به قصد و نیت آنها به اشتراک دانش و به تبع آن باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی آنان تبیین کرد، از این رو این فرضیه‌ها مطرح می‌شوند:

۱. تمایل معلمان به اشتراک دانش سبب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می‌شود.

-
1. Theory of Planned Behavior (TPB)
 2. Fishbein & Ajzen
 3. Chennamaneni
 4. Jaber
 5. Al Ajami
 6. Subjective norms

۲. معلمانی که باورهای رفتاری مثبت نسبت به اشتراک دانش دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش نشان می‌دهند.

۳. معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

۴. معلمانی که درک بالایی از کنترل بر رفتار خود دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

در ادامه با توجه به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

۱. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق عوامل فردی (انگیزه‌های سازمانی، فواید متقابل، کسب شهرت، قدرت دانش، لذت کمک به دیگران) قابل پیش‌بینی است.

۲. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق جو سازمانی (نوآوری، وابستگی و مطلوبیت) قابل پیش‌بینی است.

۳. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق فناوریهای اطلاعات و ارتباطات قابل پیش‌بینی است.

مروری بر پیشینه پژوهش

مروری بر دیدگاه‌های گوناگون صاحب نظران، مدیریت دانش حاکی از آن است که اشتراک دانش به منزله اساس مدیریت دانش از نظر مفهومی دارای ابعاد گوناگون است که می‌توان آن را متناظر با اشتراک باورها، افکار و تجربه‌ها (داونپورت و گراور، ۲۰۰۱؛ سینگ، ۱۹۹۸؛ بات، ۲۰۰۰؛ بارتول و سربواستاوا، ۲۰۰۲؛ لیندسی،^۱ ۲۰۰۶؛ جانگ چی،^۲ ۲۰۰۶؛ هارتینی،^۳ ۲۰۰۸ و داونپورت، ۲۰۰۶؛ به نقل از یوسفی، ۱۳۹۰)، انتقال دانش (سینگ، ۱۹۹۸؛ بات، ۲۰۰۰؛ لی^۴ و کیم، ۲۰۰۱)، تبادل دانش و کمک کردن به دیگران (سایلینگو،^۵ ۲۰۰۷؛ به نقل از سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰؛ داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ بات، ۲۰۰۰؛ کانلی و کلوی،^۶ ۲۰۰۳؛ جانگ چی، ۲۰۰۶)، یادگیری جمعی (ماینر،^۶ ۱۹۹۸؛ به نقل از سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰؛ لیندسی، ۲۰۰۶؛ داونپورت، ۲۰۰۶)، توزیع دانش

1. Lindsay
2. Jung-Chi
3. Hartini
4. Lee
5. Scilingo
6. Miner

(هارتینی، ۲۰۰۸؛ لی و کیم، ۲۰۰۱؛ مک‌درموت و اوډل،^۱ ۱۹۹۹؛ بات، ۲۰۰۰)، تعاملات میان فردی (هارتینی، ۲۰۰۸)، تبادل دانش ضمنی و تبادل دانش آشکار (جانگ چی، ۲۰۰۶؛ بارتول و سریواستاوا، ۲۰۰۲) و اشتراک ایده‌ها (لیندسی، ۲۰۰۶؛ ماینر، ۱۹۹۸؛ بارتول و سریواستاوا، ۲۰۰۲) دانست.

با وجود مطالعات بسیاری که در زمینه مدیریت و اشتراک دانش در سازمانهای غیرآموزشی و کسب و کار انجام شده است، شواهد پژوهشی ناظر بر اهمیت اشتراک و انتقال دانش در ارتقای یادگیری و رشد حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بسیار محدودند. از میان این مطالعات می‌توان به پژوهش قربانی زاده و خالقی نیا (۱۳۸۸) و عبدلهی (۱۳۹۱) درباره نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد و احساس معنادار بودن)؛ اسداللهی (۱۳۹۰) در تبیین رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران؛ و به بیشیک^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی فرآیند انتقال دانش در آموزش و پرورش و عوامل تعیین کننده آن اشاره کرد.

بر پایه مطالعات انجام شده، رفتار اشتراک دانش تحت تأثیر عواملی صورت می‌گیرد که شناخت آنها نخستین قدم در درک چگونگی مدیریت کردن این فرآیند به نظر می‌رسد (جاکوبسن،^۳ ۲۰۰۸). به طور کلی با مروری بر پژوهشهای انجام شده (مانند نور و سلیم،^۴ ۲۰۱۱؛ وو و ژو،^۵ ۲۰۱۲؛ لیائو،^۶ ۲۰۰۶؛ لین،^۷ ۲۰۰۷؛ نئو،^۸ ۲۰۰۲؛ کانلی و کلوی، ۲۰۰۳؛ ابزری و همکاران، ۱۳۸۹؛ سنجقی و غضنفری، ۱۳۹۰؛ خاتمیان فر، ۱۳۹۰؛ حسینقلی زاده و میر کمالی، ۱۳۸۹؛ الوانی، زارعی و پاشازاده، ۱۳۸۹؛ پریخ، ۱۳۸۵؛ رهنورد و خاروند کار، ۱۳۸۷؛ جعفرزاده کرمانی، ۱۳۹۱؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش را می‌توان در سه مقوله عوامل فردی، سازمانی و فنی دسته بندی کرد. این دسته بندی نسبتاً جامع، به ویژه در مطالعه اخیر چنامانی و همکاران (۲۰۱۲) مشاهده می‌شود. بر این اساس، علاوه بر عامل فناوری اطلاعات و ارتباطات، انگیزه‌های سازمانی ادراک شده، فواید متقابل ادراک شده، درک کسب شهرت، درک از دست دادن قدرت دانش و درک لذت بردن از کمک به دیگران از مهم‌ترین عوامل فردی است و وابستگی،

1. McDermott & O'dell
2. Becheikh
3. Jacobson
4. Noor & Salim
5. Wu & Zhu
6. Liao
7. Lin
8. Neo

نوآوری و مطلوبیت از مهم ترین عوامل مربوط به جو سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش به شمار می-آیند.

روش انجام پژوهش

در این پژوهش، برای بررسی رفتار اشتراک دانش معلمان و عوامل مؤثر بر آن از روش توصیفی-همبستگی و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بهره گرفته شده است. در تحلیل رگرسیون هدف پیش بینی تغییرات یک یا چند متغیر وابسته (ملاک) با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل (پیش بین) است. ورود متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون به سه روش همزمان، گام به گام و روش سلسله مراتبی انجام می‌گیرد. روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی که با توجه به چارچوب نظری یا تجربی ویژه‌ای انجام می‌گیرد، در تحقیقات علوم رفتاری از اهمیتی ویژه برخوردار است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶). جامعه آماری پژوهش را همه معلمان مدارس راهنمایی شهر رشتخوار در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۳۱۷ نفر بوده است. از این مجموع، ۱۷۳ نفر به عنوان نمونه آماری و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش چنامانی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. پرسشنامه اشتراک دانش حاوی ۳۳ گویه است که ابعاد گوناگون باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش را در بر می‌گیرد. پرسشنامه عوامل سازمانی اشتراک دانش نیز حاوی ۳۹ گویه در قالب سه مؤلفه عوامل فردی، سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

بر اساس این مطالعه، پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۵ گزارش شده است. همچنین، وو و ژو (۲۰۱۲) و چو، اچن و چانگ^۲ (۲۰۱۰) به ترتیب ضریب پایایی پرسشنامه را برابر ۰/۹۸ و ۰/۹۶ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه در مقوله عوامل مؤثر بر اشتراک دانش برابر ۰/۹۰ و رفتار اشتراک دانش برابر ۰/۸۶ به دست آمده است. همچنین به منظور تعیین روایی ابزار از روایی محتوایی با تکیه بر نظر متخصصان این حوزه بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش بر اساس تحلیل داده‌های به دست آمده به تشریح وضعیت موجود اشتراک دانش در میان معلمان و نیز تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش می‌پردازیم.

الف) توصیف چگونگی وضعیت اشتراک دانش در میان معلمان

از آنجا که این پژوهش بر مبنای مدل نظری رفتار برنامه‌ریزی شده است، اشتراک دانش متناظر با پنج مؤلفه باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش گرفته شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که مؤلفه تمایل به اشتراک دانش با میانگین $4/28$ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه رفتار اشتراک دانش با میانگین $4/2$ ، باورهای هنجاری با میانگین $3/71$ ، باورهای کنترلی با میانگین $3/43$ و باورهای رفتاری با میانگین $3/31$ در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. به طور کلی بر اساس یافته‌های به دست آمده معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد دانش-آموزان و نحوه کلاس داری با سایر همکارانشان تمایل بیشتری نشان داده‌اند. این تمایل در عمل نیز به صورت رفتار آشکار نمایان است. به طوری که آنها زمان زیادی را صرف همکاری و کمک به سایر معلمان در حل مسائل‌شان می‌کنند و اغلب می‌کوشند تا دانش و تجارب آموزشی خود را با آنان به اشتراک بگذارند. همچنین، به نظر می‌رسد که باورهای هنجاری معلمان در هدایت تمایل و رفتار آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند می‌بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و در این زمینه سعی می‌کنند از خط مشی مدیر مدرسه نیز پیروی کنند. به همین ترتیب، باورهای کنترلی در مرحله بعدی به ضرورت کنترل زمان، ابزار و توانایی معلمان برای اشتراک دانش اشاره دارد. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به باورهای رفتاری (نگرش نسبت به اشتراک دانش) نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب با سایر همکاران نسبتاً مفید، خوب، ارزشمند، خوشایند و امری عاقلانه است. نتایج توصیفی اشتراک دانش در میان معلمان به طور خلاصه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱. وضعیت اشتراک دانش و مؤلفه‌های آن در میان معلمان

مؤلفه‌ها	میانگین	واریانس	انحراف معیار	وضعیت هر کدام از مؤلفه‌ها		
				مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
باورهای رفتاری	۳/۳۱	۰/۱۶	۰/۴	*		
باورهای هنجاری	۳/۷۱	۰/۵۶۷	۰/۷۵۳	*		
باورهای کنترلی	۳/۴۳	۰/۲۹	۰/۵۴	*		
تمایل به اشتراک	۴/۲۸	۰/۳۱۶	۰/۵۶۲	*		
رفتار اشتراک دانش	۴/۲	۰/۲۷۸	۰/۵۳	*		

ب) توصیف عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر بر اشتراک دانش

عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش در سه مقوله فردی، سازمانی و فناوری و با زیر مؤلفه- های اصلی معرفی شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که از مجموع مؤلفه‌های فردی، مؤلفه لذت بردن از کمک به دیگران با میانگین $4/39$ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه کسب شهرت با میانگین $3/75$ ، انگیزه‌های سازمانی ادراک شده با میانگین $2/85$ ، از دست دادن قدرت دانشی با میانگین $2/06$ و درک فواید متقابل با میانگین $2/05$ در مراتب بعدی قرار گرفتند. به عبارت دیگر، معلمان در سطح فردی بیش از آن که احساس کنند در فرآیند اشتراک دانش، دانش خویش را از دست خواهند داد و یا اینکه در پی منفعت طلبی باشند، از کمک کردن به دیگران لذت می‌برند. بنابر یافته‌های به دست آمده، معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد همکاران و کمک به حل مشکلات همکارانشان لذت می‌برند. بر اساس نتایج این پژوهش، لذت بردن از همکاری در عمل نیز به صورت رفتار آشکار نمایان است. به طوری که آنها زمان زیادی را صرف همکاری و کمک به سایر معلمان در حل مسائلشان می‌کنند و اغلب می‌کوشند تا دانش و تجارب آموزشی خود را با آنان به اشتراک بگذارند. همچنین، بنابر یافته‌های به دست آمده به نظر می‌رسد که کسب شهرت در هدایت لذت بردن از کمک به دیگران و رفتار آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند که می‌بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و به همین سبب از طرف مدیر نیز مورد تشویق قرار بگیرند. بنابراین انگیزه‌های سازمانی ادراک شده در مرحله بعدی به ضرورت به دست آوردن ارتقای مأموریت کاری بهتر و احتمال گرفتن حقوق بالاتر برای اشتراک دانش اشاره دارد. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به از دست دادن قدرت دانشی نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب با سایر همکاران سبب از دست دادن قدرت دانشی نمی‌شود. و در نهایت درک فواید متقابل نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش نه تنها سبب از دست دادن دانش و قدرت نمی‌شود بلکه بر دانش آنها می‌افزاید. نتایج توصیفی عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش در میان معلمان به طور خلاصه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. شاخصهای توصیفی عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش

عامل	مؤلفه ها	میانگین	واریانس	انحراف معیار	وضعیت هر کدام از مؤلفه ها		
					مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
عامل فردی	کسب شهرت	$3/75$	$0/537$	$0/733$	*		

عامل	مؤلفه ها	میانگین	واریانس	انحراف معیار	وضعیت هر کدام از مؤلفه ها		
					مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
	درک فواید متقابل	۲/۰۵	۰/۷۷	۰/۵۹			*
	لذت بردن از کمک به دیگران	۴/۳۹	۰/۵۱	۰/۲۵۷	*		
	ترس از دست دادن قدرت دانش	۲/۰۶	۰/۸۴	۰/۷۱			*
	انگیزه های سازمانی ادراک شده	۲/۸۵	۰/۸۳۵	۰/۶۹۷		*	

عامل دوم مربوط به جو سازمانی با سه مؤلفه مطلوبیت، نوآوری و وابستگی است. نتایج به- دست آمده نشان می‌دهد که مؤلفه وابستگی با میانگین ۴/۰۳ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه مطلوبیت با میانگین ۳/۵۷ و مؤلفه نوآوری با میانگین ۳/۴۱ در مراتب بعدی قرار می‌گیرند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، احساس وابستگی معلمان به مدرسه بر اساس شاخصهای نزدیکی روابط، احترام متقابل، احساس یک تیم بودن و همکاری از میزان بالایی برخوردار است. با توجه به یافته‌های به‌دست آمده به نظر می‌رسد که مطلوبیت رفتار اشتراک دانش در میان معلمان بر هدایت رفتار نوآورانه آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند که می- بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و به قضاوت مدیر در این مورد اعتماد می‌کنند. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به نوآوری نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب ایده‌ها، به ایجاد فرصتهای جدید و حمایت از ریسک پذیری در مدرسه کمک می‌کند.

عامل سوم، عامل فناوری است که میانگین آن برابر ۳/۱ به دست آمده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده، ابزار و فناوری در مدرسه از لحاظ شاخصهای سهولت دسترس پذیری، مطابقت فناوری مدرسه با نیازهای معلمان، عدم ترس و واکنش از کار با فناوری موجود در مدرسه و رضایت از کیفیت فناوری در مدرسه نسبتاً مطلوب به نظر می‌رسد. نتایج توصیفی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش در میان معلمان به طور خلاصه در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. شاخصهای توصیفی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش

عامل	گویه	میانگین	واریانس	انحراف معیار
عامل جو سازمانی	مؤلفه مطلوبیت	۳/۵۷	۰/۸۲۹	۰/۶۸۸
	مؤلفه نوآوری	۳/۴۱	۰/۹۱۴	۰/۸۲۶
	مؤلفه وابستگی	۴/۰۳	۰/۸۷۹	۰/۷۷۴
فناوری	ابزار و فناوری	۳/۱	۰/۷۴۲	۰/۵۵

ج) آزمون فرضیه های پژوهش

چنانکه اشاره شد، بر اساس مدل رفتار برنامه ریزی شده، چهار فرضیه اصلی مطرح می شوند که عبارت اند از:

۱. تمایل معلمان به اشتراک دانش سبب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می شود.
۲. معلمانی که باورهای رفتاری مثبتی به اشتراک دانش دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش نشان می دهند.
۳. معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.
۴. معلمانی که درک بالایی از کنترل بر رفتار خود دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش حاکی از همبستگی میان تمایل به اشتراک دانش با رفتار اشتراک دانش است، همچنین میان باورهای هنجاری با تمایل به اشتراک دانش معلمان نیز همبستگی وجود دارد. درحالی که همبستگی میان باورهای رفتاری و کنترلی با تمایل به اشتراک دانش، معنادار نیست. همچنین، به منظور آزمون چهار فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد که تمایل معلمان به اشتراک دانش موجب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می شود ($P=0/574$). در این بخش از تحلیل، متغیر باورهای کنترلی نقش تعیین کننده ای در پیش بینی رفتار اشتراک دانش معلمان دارد ($P=0/410$). علاوه بر این، در تحلیل دیگری، سه متغیر باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی وارد تحلیل رگرسیون شده اند. نتیجه حاصل از آن نشان می دهد که باورهای هنجاری در مقایسه با باورهای رفتاری و کنترلی از قدرت بالاتری در پیش بینی تمایل به اشتراک دانش برخوردار است ($P=0/327$). نتایج تحلیل همبستگی ابعاد اشتراک دانش به طور خلاصه در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴. نتایج مربوط به تحلیل همبستگی میان ابعاد مختلف اشتراک دانش

متغیرها	باورهای رفتاری	باورهای هنجاری	باورهای کنترلی	تمایل به اشتراک دانش	رفتار اشتراک دانش
باورهای رفتاری	۱	۰/۱۲۹	۰/۱۲۳	۰/۰۹۳	۰/۰۵۷
باورهای هنجاری	۰/۱۲۹	۱	۰/۴۹۶**	۰/۲۸۹**	۰/۴۳۳**
باورهای کنترلی	۰/۱۲۳	۰/۴۹۶**	۱	۰/۰۷۵	۰/۴۵۱**
تمایل به اشتراک دانش	۰/۰۹۳	۰/۲۸۹**	۰/۰۷۵	۱	۰/۵۷۴**
رفتار اشتراک دانش	۰/۰۵۷	۰/۴۳۳**	۰/۴۵۱**	۰/۵۷۴**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

چنانکه در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود، نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی حاکی از آن است که رفتار اشتراک دانش در میان معلمان تحت تأثیر تمایل به اشتراک دانش و نیز باورهای کنترلی حاکم بر رفتار است که به طور مستقیم بر رفتار اشتراک دانش اثر می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که تمایل به اشتراک دانش به منزله یک متغیر واسطه باورها و رفتار، تنها از باورهای هنجاری اثر می‌پذیرد تا باورهای کنترلی و رفتاری.

جدول شماره ۵. آثار مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تمایل به اشتراک دانش

متغیر	آثار	مستقیم	غیرمستقیم	کل
تمایل به اشتراک دانش	۰/۵۷۴	---	---	۰/۵۷۴
باورهای هنجاری	---	---	۰/۳۲۷	۰/۳۲۷
باورهای کنترلی	۰/۴۱۰	---	---	۰/۴۱۰
باورهای رفتاری	---	---	---	---

چنانکه اشاره شد، با توجه به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

۱. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق عوامل فردی (انگیزه های سازمانی، فواید متقابل، کسب شهرت، قدرت دانش، لذت کمک به دیگران) قابل پیش-بینی است.
۲. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق جو سازمانی (نوآوری، وابستگی و مطلوبیت) قابل پیش بینی است.
۳. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق فناوریهای اطلاعات و ارتباطات قابل پیش بینی است.

به منظور پیش‌بینی تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فنی بر باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که از مجموع متغیرهای فردی، سازمانی و فنی وارد شده به تحلیل رگرسیون، سه عامل فناوری، فواید ادراک شده از اشتراک دانش و نوآوری به ترتیب در سه گام وارد مدل شده اند و حدود ۳۷ درصد تغییرات مربوط به باورهای کنترلی را تبیین می‌کنند ($R^2=0/373$). همچنین، یافته ها نشان داده‌اند که لذت کمک به دیگران، فناوری، از دست دادن قدرت دانش، کسب شهرت و نوآوری از مجموع متغیرهای فردی، سازمانی و فنی به ترتیب در پنج گام وارد مدل شده‌اند و به طور کلی قادر به پیش-بینی ۱۴ درصد تغییرات مربوط به باورهای هنجاری هستند. در توضیح بیشتر این نتیجه، شایان ذکر

است که در گام پنجم با ورود نوآوری به مدل، متغیر فناوری و کسب شهرت معنادار نشده و قدرت پیش بینی باورهای هنجاری را از دست داده‌اند. این درحالی است که با ورود متغیرهای فردی، سازمانی و فنی به مدل تحلیل رگرسیون، تأثیر آنها بر باورهای رفتاری معنادار نشده است. جدول شماره ۶ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای

رفتاری، هنجاری و کنترلی

متغیرهای پیش‌بین					باورهای کنترلی									
					مدل ۱			مدل ۲		مدل ۳				
فناوری					۰/۵۱۹°			۰/۵۲۵°		۰/۳۹۱°				
فواید ادراک شده					---			-۰/۱۵۵°		۰/۱۳۰°				
نوآوری					---			---		۰/۳۱۳°				
R ² Adjusted R ² ΔR ²					۰/۲۶۹			۰/۲۹۳		۰/۳۷۳				
					۰/۲۶۵			۰/۲۸۵		۰/۳۶۲				
					۰/۲۶۹			۰/۰۲۴		۰/۰۸۰				
متغیرهای پیش‌بین					باورهای هنجاری									
					مدل ۱		مدل ۲		مدل ۳		مدل ۴	مدل ۵		
لذت کمک به دیگران					۰/۳۸۶°		۰/۳۹۲°		۰/۳۴۹°		۰/۳۰۳°		۰/۲۶۸°	
فناوری					---		۰/۲۶۸°		۰/۲۷۱°		۰/۲۲۶°		۰/۱۴۰°	
از دست دادن قدرت دانش					---		---		-۰/۱۴۶°		-۰/۱۷۰°		-۰/۱۵۸°	
کسب شهرت					---		---		---		۰/۱۵۱°		۰/۰۶۱°	
نوآوری					---		---		---		---		۰/۲۶۵°	
R ² Adjusted R ² ΔR ²					۰/۱۴۹		۰/۲۲۱		۰/۲۴۱		۰/۲۵۹		۰/۱۳۶	
					۰/۱۴۴		۰/۲۱۲		۰/۲۲۷		۰/۲۴۲		۰/۲۸۶	
					۰/۱۴۹		۰/۰۷۲		۰/۲۰		۰/۱۹		۰/۰۴۷	

بر اساس نتایج به دست آمده، از مجموع متغیرهای فردی، فنی و سازمانی اثرگذار بر باورها و تمایل به اشتراک دانش، عامل درک از دست دادن قدرت، درک از لذت بردن از کمک به دیگران، کسب شهرت، نوآوری و فناوری با واسطه باورهای هنجاری، تمایل به اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از سوی دیگر، سه عامل فواید ادراک شده، فناوری و نوآوری با واسطه باورهای کنترلی مستقیماً رفتار اشتراک دانش را تحت الشعاع قرار می‌دهند. این درحالی است که انگیزه‌های سازمانی درک شده به طور مستقیم تمایل به اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند. نتایج بررسی آثار مستقیم و غیرمستقیم این عوامل حاکی از این است که درک لذت بردن از کمک به دیگران،

نوآوری، درک کسب شهرت، فناوری، درک از دست دادن قدرت دانش، انگیزه‌های ادراک شده و فواید ادراک شده به ترتیب بر تمایل به اشتراک دانش معلمان اثرگذارند. آثار مستقیم و غیرمستقیم هر یک از متغیرهای مزبور در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۷. آثار مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تمایل به اشتراک دانش

کل	غیرمستقیم	مستقیم	آثار متغیر
-۰/۰۹۲	-۰/۱۴۶	۰/۰۵۴	درک از دست دادن قدرت دانش
۰/۷۲۸	۰/۳۸۶	۰/۳۴۲	درک لذت بردن از کمک به دیگران
۰/۰۷۶	۰/۱۵۱	-۰/۰۷۵	درک کسب شهرت
-۰/۱۳۳	---	-۰/۱۳۳	انگیزه های ادراک شده
-۰/۲۶۵	---	-۰/۲۶۵	فواید ادراک شده
۰/۲۶۵	۰/۲۶۵	---	نوآوری
۰/۰۴۹	۰/۲۶۸	-۰/۲۱۹	فناوری

نتیجه گیری

در این پژوهش اشتراک دانش، یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش شناخته شده است و در تعریفی دیگر اشتراک دانش را تبادل دانش ضمنی و آشکار، تجارب و مهارت‌های کارکنان با یکدیگر دانسته اند. با نگرش کلی بر یافته‌های این پژوهش پیرامون اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن در میان معلمان می‌توان چنین استنباط کرد که معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد دانش آموزان و نحوه کلاس داری با سایر همکارانشان تمایل بیشتری دارند و این تمایل بیش از هر چیز متأثر از باورهای هنجاری است. به عبارت دیگر، معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش نشان می‌دهند. در نتیجه تحلیل رگرسیون نیز نقش باورهای هنجاری در تمایل معلمان نسبت به اشتراک دانش معنادار شد.

با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر میزان تمایل بالای معلمان به اشتراک دانش با وجود تفاوت در ماهیت سازمانی با نتایج تحقیقات ابزری و همکاران (۱۳۸۹) و باک و کیم (۲۰۰۲) همخوانی دارد. این نتیجه بیانگر آن است که اکثر کارکنان سازمانها تمایل به انجام دادن رفتار اشتراک دانش دارند اما برخی از موانع یا نبود برخی عوامل، که در این پژوهش از عوامل مؤثر شناخته شده هستند، مانع از اقدام به اشتراک دانش و آشکارسازی آن در قالب رفتار می‌شوند. این نتیجه با توجه به نقش باورهای هنجاری در ایجاد تمایل و سپس تأثیر آن بر رفتار طبق نظریه رفتار

برنامه‌ریزی شده در این پژوهش موجه به نظر می‌رسد. لذا، این نتایج علاوه بر نتایج تحقیقات ابزری و همکاران (۱۳۸۹)، چنامانی و همکاران (۲۰۱۲)، باک و کیم (۲۰۰۲)، و وو و ژو (۲۰۱۱) نشان از اعتبار و موفقیت نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده دارد. نتایج این پژوهش در تأیید نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده نشان دهنده همبستگی معنادار میان باورهای هنجاری با تمایل و رفتار اشتراک دانش است. این نتایج با یافته‌های وو و ژو (۲۰۱۱) و چنامانی و همکاران (۲۰۱۲) در تأیید همبستگی میان سازه‌های نظریه همسویی دارد.

علاوه بر این، در تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش یافته‌ها نشان داده است که باورهای هنجاری معلمان نسبت به اشتراک دانش متأثر از لذت کمک به دیگران، فناوری، کسب شهرت، از دست دادن قدرت دانش و نوآوری بوده است. همچنین، باورهای کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از عواملی چون فواید ادراک شده از اشتراک دانش، نوآوری و فناوری تأثیر می‌پذیرد. این درحالی است که اثر باورهای رفتاری به طور مستقیم و غیرمستقیم بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش معلمان معنادار نشد. چنانکه ملاحظه می‌شود، رفتار، تمایل و باورهای معلمان نسبت به اشتراک دانش اغلب متأثر از این احساس آنان است که اشتراک دانش با سایر معلمان موجبات کسب شهرت و لذت کمک به دیگران را فراهم می‌آورد. علاوه بر این، این باور نیز در معلمان شکل گرفته است که به اشتراک گذاری دانش با دیگران زمینه خلق ایده‌های نو را ایجاد می‌کند و در همه موارد فناوری یک عامل مؤثر است و نقش کلیدی در تسهیل رفتار اشتراک دانش، ایجاد تمایل و باور نسبت به اشتراک دانش در میان معلمان مورد مطالعه ایفا می‌کند.

بر اساس نتایج این پژوهش از انگیزه‌های اصلی فردی معلمان برای به اشتراک گذاری دانش با سایر همکاران می‌توان به درک لذت بردن از کمک به دیگران، درک از دست دادن قدرت دانش، انگیزه‌های ادراک شده و فواید ادراک شده به عنوان عوامل فردی، نوآوری به عنوان یک متغیر سازمانی و فناوری اشاره کرد. این یافته با نتایج پژوهشهای لین (۲۰۰۷)، لین و چن (۲۰۰۹)، خاتمیان فر (۱۳۹۰) هماهنگ و همسو، اما با نتایج پژوهشهای پارادو (۲۰۰۶)، به نقل از لطفی، (۱۳۹۱)، نثو (۲۰۰۲)، ابزری و همکاران (۱۳۸۹) ناهمسو می‌باشد. مؤلفه نوآوری محوری‌ترین متغیر جو سازمانی شناسایی شده است. این یافته با نتایج پژوهشهای رهنورد و صدر (۱۳۸۸) هماهنگ و همسوست. مثلاً رهنورد و صدر (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ادراک فرهنگ اشتراک دانش کارکنان با عوامل سازمانی ارتباطی معنادار دارد. با این توضیح که تصور حمایت مدرسه از ایده‌های نو و خطرپذیری و روشهای جدید انجام وظایف بر ادراک و نگرش معلمان

نسبت به اشتراک دانش مؤثر است. همچنین بر اساس این نتایج، تأثیر عامل فناوری بر باورهای هنجاری و کنترلی و به تبع آن بر تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان معنادار است. این یافته با نتایج پژوهشهای نور و سلیم (۲۰۱۱)، حسینقلی زاده و میرکمالی (۱۳۸۹) و سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) همسویی دارد.

به استناد یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد که با بهبود عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، وضعیت رفتار اشتراک دانش معلمان بهبود و با کاهش آن وضعیت رفتار اشتراک دانش کاهش خواهد یافت. بنابراین، به مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی توصیه می‌شود سازگاری فناوریهای گوناگون به طور یکپارچه و مرحله به مرحله با فرآیندها و رویه‌های کار معلمان مورد نظر قرار گیرد. شایان ذکر است که با نگاهی به نتایج و مرور مبانی نظری، دستمایه‌های خوبی برای نقد نظام آموزش و پرورش از جهت روابط ساختاری و تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش معلمان با میانجیگری باورهای هنجاری و کنترلی فراهم می‌شود. بسیاری از معلمان یا دست‌اندرکاران آموزش و پرورش، از اهمیت باورها و تمایلاتشان بر رفتارشان آگاه نیستند و ممکن است ناخواسته نسبت به رفتار اشتراک دانش بی‌تفاوت شوند، لذا برنامه‌ریزی و ارائه آموزشهای لازم با هدف تغییر نگرش و باورهای آنها در جهت افزایش رفتار اشتراک دانش ضروری است. علاوه بر آن، ترغیب معلمان به اقدام پژوهی و مطالعات موردی می‌تواند در نگرش و باورهای معلمان نسبت به اشتراک دانش و تجربیات کاری از طریق مشارکت در فعالیتهای تیمی و گروهی مؤثر باشد. لذا، در تنظیم و تدوین برنامه رشد حرفه‌ای معلمان، توجه به مقوله اشتراک دانش در سطح گروههای آموزشی، جلسات و شورای معلمان و مدرسه اهمیت بسیار دارد.

منابع

- ابزری، مهدی؛ شائمی، علی و عباسی، رسول. (۱۳۸۹). بررسی رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر شیراز با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده. در مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت، ۱۱۵-۱۳۳.
- اسداللهی، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان ملارد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- الوانی، سید مهدی؛ زارعی متین، حسن و پاشازاده، یوسف. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه. فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۴، پیاپی ۴۴، ۲۴-۳.
- برخورداری، رمضان و باقری، خسرو. (۱۳۹۱). مؤلفه‌های روانشناختی پژوهش پدیدار شناختی در تعلیم و تربیت. پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۲(۲)، ۳۹-۵۸.
- پریخ، مه‌ری. (۱۳۸۵). اشتراک دانش، راهبردی برای توسعه خدمات کتابخانه. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره چهارم، جلد ۱۲.
- جعفر زاده کرمانی، زهرا. (۱۳۹۱). زیرساختهای اشتراک دانش در آموزش عالی: بررسی گروه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره ۶۹، ۲۲۵-۲۰۳.
- حسینقلی زاده، رضوان و میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۹). عوامل کلیدی موثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، شماره ۱، ۶۱-۷۸.
- خاتمیان فر، پریسا. (۱۳۹۰). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمانها. شمس، نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، ۲-۱، قابل دسترسی در:
- http://aqlibrary.ir/Old/index.php?module=TWArticles&file=index&func=view_pubarticles&did=808&pid=11
- داونپورت، تامس و پروساک، لارس. (۱۳۷۹). مدیریت دانش، (ترجمه حسین رحمان سرشت). تهران: نشر ساپکو.
- رهنورد، فرج اله و خاروند کار، جلیل. (۱۳۸۷). تاثیر اشتراک دانش بر توفیق در برون سپاری خدمات فناوری اطلاعات. نشریه مدیریت فناوری ایران، سال اول، شماره یک، ۴۹-۶۴.
- رهنورد، فرج اله و صدر، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی. فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸، ۵۱-۷۴.
- سالیز، ادوارد و جونز، گری. (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی، (ترجمه محمدرضا آهنچیان و رضوان حسینقلی زاده). تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

- سنجقی، ابراهیم و غضنفری، سید جواد. (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش عوامل کلیدی موفقیت در فرآیند به اشتراک گذاری دانش. *فصلنامه راهبردی دفاعی*، سال نهم، شماره ۳۵، ۲۲۵-۲۶۲.
- سهرابی، بابک؛ فروزنده، سکینه و رئیس‌یوانانی، ایمان. (۱۳۹۰). ارایه مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی. *مدیریت دولتی* (دانشگاه تهران)، دوره ۳، شماره ۷، ۹۵-۱۱۴.
- شامی زنجانی، مهدی؛ مهرگان، محمد رضا و مانیان، امیر. (۱۳۸۹). رویکرد کیفی در بررسی وضعیت زیر ساخت های تسهیم دانش در طرح جامع مالیاتی کشور. *فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات*، دوره ۲۷، شماره یک، ۶۷-۹۱.
- عبداللهی، رمضان. (۱۳۹۱). بررسی نقش انتقال دانش ضمنی مدیران در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان جنوبی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- علیزاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال سوم، شماره ۲، ۱۲۵-۱۳۸.
- قربانی زاده وجه اله و خالقی نیا، شیرین. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، سال اول، شماره ۲، ۸۵-۱۰۵.
- یوسفی، سجاده؛ مرادی، مرتضی و تیشه رز، محمد کاظم. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. *ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، شماره ۳۰، ۲۳-۳۶.
- Bartol, K., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward system. *Journal of Leadership & Organization Studies*, 9(1), 64-76.
- Becheikh, N., Ziam, S., Idrissi, O., Castonguay, Y., & Landry, R. (2010). How to improve knowledge transfer strategies and practices in education? Answers from a systematic literature review. *Research in Higher Education Journal*, 7, 1-21.
- Bock, G.W., & Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of reward: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resource Management Journal*, 15(2), 14-21.
- Chennamaneni, A., Teng, J., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & IT*, 31(11), 1097-1115.
- Cho, H., Chen, M., & Chung, S. (2010). Testing an integrative theoretical model of knowledge-sharing behavior in the context of Wikipedia. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(6), 1198-1212.
- Connelly, C., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Davenport, T.H., & Grover, V. (2001). General perspectives on knowledge management: Fostering a research agenda. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 5-22.

- Jacobson, C. M. (2008). Knowledge sharing between individuals. In M. E. Jennex (Ed.), *Knowledge management: Concepts, methodologies, tools and applications* (pp. 1623-1642). Hershey: Information Science Reference.
- Juang, Y., & Liu, T. (2002). *Knowledge management model and design for school: GAMO*. <http://www.ncu.edu>.
- Lee, J. H., & Kim, Y. G. (2001). A stage model of organizational knowledge management: A latent content analysis. *Expert Systems with Applications*, 20(4), 299-311.
- Liao, L. F. (2006). The impact of teacher's powers to knowledge sharing behavior and learning satisfaction in distance-learning environment. *Journal of Information, Technology and Society*, 2(3), 1-14.
- Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator. *Personnel Review*, 36(3), 457-475.
- Lin, C., & Chen, M. (2009). Factors affecting teachers' knowledge sharing and motivation: System functions that work. *eLAC 2009*[Online], 1-8. Available:www.120.107.180.177/1832/9802/98-2-14pa.pdf.
- McDermott, R., & O'dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of knowledge management*, 5(1), 76-85.
- Neo, J. (2002). *Cultural factors affecting knowledge sharing behavior*. Master's thesis. Nanyang Technological University, Singapore.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14-37.
- Noor, N. M., & Salim, J. (2011). Factors influencing employee knowledge sharing capabilities in electronic government agencies in Malaysia. *IJCSI International Journal of Computer Science Issues*, 8(4/2). July 2011 ISSN (Online):1694-0814
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482.