

## Structural Modeling of Factors Affecting Knowledge Sharing Among Faculty Members

Akbar Goldasteh<sup>1</sup> | Shahin Homayoun Aria<sup>2</sup> | Bahareh Maqsoodi<sup>3</sup>

### Abstract

Knowledge sharing among faculty members of universities and higher education centers is very important; Because it activates them in a competitive process in order to create and produce knowledge and finally share it. The current research was conducted with the aim of investigating the role and extent of influence of various factors in knowledge sharing among university faculty members and based on the theory of planned behavior. The approach of quantitative research and its descriptive method is causal and cross-sectional in terms of time. The statistical population of this research included all faculty members of the Non-Governmental University of Science and Culture in the number of 103 people, and the required sample size among them was determined as 81 people based on Cochran's formula. The classification sampling method is based on the selection of university faculties as a class. In order to collect data, the questionnaires of knowledge sharing, organizational atmosphere, intention, attitude and mental norm of Bok et al. (2005), the perceived behavior control questionnaire of Al-Suyidi (2014), the trust questionnaire of Kim and Joe (2008) and the leadership questionnaire of Ridge (2005) were used. The method of structural equation modeling in the method of partial least squares has been used in order to analyze the data. The findings of the research have shown that from the point of view of faculty members, the significant relationship between organizational climate and knowledge sharing and also the significant relationship between intention, attitude and mental norm with knowledge sharing have been confirmed.

**Keywords:** Organizational Setting; Knowledge Sharing; Higher Education; Behavioral Management.

18

Vol. 3  
Autumn 2022

Research Paper

Received:  
16 August 2022

Accepted:  
31 August 2022

P.P: 37-67

Print ISSN: 2645-4262  
Online ISSN: 2645-5242



DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.2.0

1. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, University of Science and Culture, Tehran, Iran. Goldasteh@usc.ac.ir

2. Assistant Professor, Ministry of Science, Research and Technology, Tehran, Iran.

3. Graduate of higher education, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, University of Science and Culture, Tehran, Iran.





## مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
۱۴۰۱/۰۵/۲۵  
تاریخ پذیرش:  
۱۴۰۱/۰۶/۰۹  
صص: ۶۷-۳۷

شاپا چاپی: ۴۲۶۲-۲۶۴۵  
الکترونیکی: ۵۲۴۲-۲۶۴۵



## مدل بندی ساختاری عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی

اکبر گلدسته<sup>۱</sup> | شاهین همایون آریا<sup>۲</sup> | بهاره مقصودی<sup>۳</sup>

### چکیده

تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دارای اهمیت فراوانی است؛ زیرا آنان را در فرآیندی رقابتی به منظور خلق و تولید دانش و در نهایت اشتراک‌گذاری آن فعال می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش و میزان تأثیر عوامل مختلف در تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مبتنی بر نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده انجام شده است. رویکرد تحقیق کمی و روش آن توصیفی از نوع علی و از نظر زمانی مقطعی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه غیردولتی علم و فرهنگ به تعداد ۱۰۳ نفر بوده است که حجم نمونه لازم از بین آنان بر اساس فرمول کوکران برابر ۸۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب با حجم و بر مبنای انتخاب دانشکده‌های دانشگاه به‌عنوان طبقه صورت گرفته است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تسهیم دانش، جو سازمانی، قصد، نگرش و هنجار ذهنی بوک و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه کنترل رفتار درک شده السونیدی (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه اعتماد کیم و جو (۲۰۰۸) و پرسش‌نامه رهبری ریچ (۲۰۰۵) استفاده شده است. از روش مدل‌بندی معادلات ساختاری به شیوه کمترین مربعات جزئی به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داده است از دیدگاه اعضای هیئت علمی، رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی و تسهیم دانش و همچنین رابطه معنادار بین قصد، نگرش و هنجار ذهنی با تسهیم دانش، تأیید شده است. کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، تسهیم دانش، آموزش عالی، مدیریت رفتاری.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.2.0

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران.

Goldasteh@usc.ac.ir

۲. استادیار، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران، ایران.

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم ارشد تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران.

## مقدمه

امروزه دانش به‌عنوان یک دارایی ارزشمند، منبع و سرمایه‌ای راهبردی در سازمان مطرح است. تسهیم و توزیع دانش به رشد آن کمک کرده و ارائه‌دهندگان آن با عرضه محصول خود، دانش خویش را از دست نمی‌دهند. بلکه بر اندوخته کل دانش خود افزوده و برخی از کاستی‌های علمی خود را اصلاح می‌کنند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۳).

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از طریق افراد، فرایندها و فناوری، به خلق، انتشار، تبادل و تسهیم دانش می‌پردازند (آناسینگ و همکاران، ۲۰۱۸). دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی، مانند سایر سازمان‌های درگیر در امر مدیریت دانش از یک طرف با چالش‌هایی همچون فشارهای مالی، رشد سریع فناوری، نقش در حال تغییر کارکنان، ارزش‌های رقابتی و در کل تغییر سریع مواجه‌اند و از طرف دیگر در تلاش برای دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی، آموزش، پژوهش و خدمت‌رسانی به جامعه هستند. (رحمتی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۲).

سازمان‌ها از طریق مدیریت دانش می‌توانند دانش کارکنان خود را مدیریت کنند و در جهت اهداف خود به کار گیرند. مدیریت دانش فرایند نظام‌مند جستجو، انتخاب، سازمان‌دهی، پالایش و نمایش اطلاعات است، به طریقی که درک کارکنان در زمینه‌ای خاص بهبود یابد و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربه‌های خود کسب کند (عدلی، ۱۳۸۴).

یکی از راهبردهای مهم برای استقرار و کاربست مدیریت دانش در سازمان‌ها تسهیم دانش است و انگیزه افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان به شمار می‌رود. تسهیم دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به‌صورت متقابل دانش و تجربه‌های خود را به یکدیگر منتقل می‌کنند (رجائی پور و همکاران، ۱۳۹۳).

دانشگاهیان در ایجاد دانش و اشتراک آن نقش مهمی دارند. آموزش عالی محور توسعه و تحول در جوامع مختلف بوده و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تحقق اشتراک دانش در دانشگاه‌ها از ضروریات اساسی جامعه

دانش محور کنونی است. کیفیت مدیریت دانش باید در کانون توجه دانشگاه قرار گیرد (جراح و الخزاله<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

از طرف دیگر اشتراک دانش نقش بالقوه‌ای در کمک به موفقیت سازمان‌ها به‌طور کلی و به‌ویژه در دانشگاه‌ها ایفا می‌کند. با افزایش اشتراک دانش فرآیند تصمیم‌گیری سریع‌تر و کارآمدتر می‌شود. ایجاد جو و فضای مناسب در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید در اولویت قرار گیرد تا این امر باعث شکوفا شدن دانش شود. رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه و هوش اجتماعی آنان سبب ارتقای عملکرد آن‌ها از طریق فهم شایستگی‌ها خواهد شد (کولاراجاسنگام<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

حمایت مدیریت دانشگاه از رویه‌های مدیریت دانش، کمک به ایجاد فرهنگ دانش محور و نیز ایجاد هماهنگی بین اعضای هیئت علمی می‌تواند به توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها کمک کند. آگاهی مدیران گروه‌های آموزشی از میزان ابعاد مدیریت دانش می‌تواند نقش مؤثری در تدوین استراتژی‌های مناسب در این راستا داشته باشد (آثر<sup>۳</sup> و اوان<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

امروزه اغلب سازمان‌ها (به‌ویژه دانشگاه‌ها) پذیرفته‌اند که عامل برتری آن‌ها مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی و نه سیستم‌های فیزیکی و مکانیکی‌شان است؛ بنابراین اشتراک دانش نقش اساسی و مهمی در تأمین پیشرفت و ارتقاء دانشگاه‌ها ایفا می‌کند. بررسی نوع ارتباط بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در دانشگاه‌ها می‌تواند به رشد این پدیده کمک کند؛ لذا این پژوهش در نظر دارد نقش و میزان تأثیر عوامل مختلف را بر تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، در قالب نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده بررسی کند.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به‌طور کلی، سازمان‌ها دو نوع دانش دارند که به‌عنوان دانش آشکار و ضمنی شناخته می‌شوند. دانش ضمنی معمولاً در قلمرو دانش شخصی، شناختی و تجربی قرار می‌گیرد. ماهیت ذهنی و حسی دانش ضمنی، پردازش و انتقال دانش کسب‌شده را از طرق منطقی و ساختارمند بسیار مشکل

1. Jarrah & Alkhazaleh
2. Kularajasingam
3. Ather
4. Awan

می‌سازد. برای اینکه دانش ضمنی در سازمان انتقال و گسترش یابد، باید آن دانش به کلمات یا اعدادی تبدیل شوند که برای هر کس قابل درک و فهم است. هنگام وقوع این فرآیند (تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و برعکس) سازمان، تولید دانش می‌کند (احمد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). گوپتا<sup>۲</sup> و همکاران مدیریت دانش را به‌عنوان فرایندی که به سازمان در جهت یافتن، انتخاب، توزیع و انتقال اطلاعات و تخصص موردنیاز برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری کمک می‌کند، تعریف می‌کنند (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۰). بارون<sup>۳</sup> مدیریت دانش را رویکردی نظام‌یافته و یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهیم شدن در تجربیات و تخصص‌های موجود، مستند و نامستند در سازمان می‌داند (بارون، ۲۰۰۰). می‌یر<sup>۴</sup> مدیریت دانش را، یک استراتژی به‌منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش می‌داند (می‌یر و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت دانش، فرایند مدیریت سرمایه فکری سازمان است (سیلیو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). از دیدگاه بات<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) نیز، مدیریت دانش به‌عنوان فرایند ایجاد، ارزیابی، بازنمون، توزیع و کاربرد دانش معرفی شده است.

مدیریت دانش در محیط سازمانی به‌عنوان فرآیندی سیستماتیک توصیف می‌شود که در آن دانش موردنیاز برای موفقیت سازمان ایجاد، جذب، به اشتراک گذاشته شده و مبنای فعالیت می‌شود. یکی از جنبه‌های کلیدی فرآیند مدیریت دانش، اتصال افراد به دانشی است که برای مشارکت در اقدام مولد نیاز دارند (لال<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). به‌طور خلاصه مدیریت دانش فرآیندی استراتژیک و سیستماتیک برای کسب اطلاعات مناسب، در زمینه مناسب، در زمان مناسب و برای افراد مناسب است (سیلوا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)؛ بنابراین هدف اصلی مدیریت دانش آن است که دانش را برای بیش از یک فرد (مثلاً گروهی از یادگیرندگان) قابل استفاده کند و آن را برای دستیابی به یک هدف مولد به اشتراک بگذارد (کوژا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱).

1. Ahmad
2. Gupta
3. Baroon
4. Meyer
5. Siliv
6. Bhatt
7. Laal
8. Silva
9. Kucza

مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی از فرآیندهای طراحی شده برای شناسایی و استفاده از دارایی‌های دانشی حاصل از فعالیت مدرسین و دانش جویان پدید می‌آید (پینتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). در واقع، اصول مدیریت دانش برای تمام جنبه‌های مأموریت مؤسسات آموزش عالی قابل اجرا هستند. این مؤسسات ذاتاً به دنبال استفاده بهینه از سرمایه دانشی هستند و بنابراین برای دستیابی به اهداف اولیه خود به ذخیره، دسترسی و تحویل دانش متکی هستند. همان‌طور که رامایا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) توضیح می‌دهند مؤسسات آموزش عالی در دوره معاصر به دنبال چیزی بیش از ارائه دانش محض به دانشجویان هستند. آن‌ها همچنین به دنبال مدیریت دانش برای استفاده در آینده و همکاری بین مدرسین و دانش جویان برای خلق دانش هستند. همچنین در این رابطه الغمد<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را در گرو پنج عامل رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نقش‌ها و مسئولیت‌ها می‌داند.

تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که شخص آن را در سازمان کسب کرده است (جی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهش‌های انجام شده در مورد تسهیم دانش حکایت از پیچیدگی آن و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده سازمانی دارند (آذربایجانی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). تسهیم دانش در سطح فردی و سازمانی، درون گروهی و برون گروهی، رسمی و غیررسمی، موضوع پژوهش‌های زیادی به‌منظور دستیابی به یک مدل جامع بوده است. وانگ و لو<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) تسهیم دانش را در سطح فردی ارائه داده‌اند و بر اساس پژوهش‌هایی که تا به حال اجرا شده یک تقسیم‌بندی از عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش ارائه داده‌اند که عبارت‌اند از:

- عوامل زمینه‌ای - محیطی مانند: بافت سازمانی (ساختار، حمایت مدیریت، پاداش‌ها و مشوق‌ها، فرهنگ و جو سازمانی، ویژگی‌های رهبری و زمینه ارتباطی رودرو-برخط)، ویژگی‌های میان فردی - تیمی (شبکه‌های اجتماعی، تنوع-تفاوت) و ویژگی‌های فرهنگی (جمع‌گرایی).

1. Pinto  
2. Ramaya  
3. Al-Ghamd  
4. Ji  
5. Azarbayjani  
6. Wang & Lo

- عوامل ادراکی- انگیزشی مانند باورها در خصوص مالکیت دانش، ادراک منافع و هزینه‌ها و ادراک عدالت و اعتماد، هزینه‌های اجتماعی، سطح اعتماد و انسجام گروهی سبک‌های رهبری.
- ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، شخصیت، خودکارایی، دلبهره ارزیابی و مدیریت ادراکات.
- ادراکات مربوط به تسهیم دانش مانند نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی و قصد تسهیم دانش (وانگ و لو، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از عوامل شکل‌دهنده رفتار افراد در سازمان‌ها «جو سازمانی» است. جو سازمانی، مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (مرادی‌فر و همکاران، ۱۳۹۵). جو سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های جاری سازمان مانند الگوی روابط، فضای سازمانی و... است که بر نگرش و رفتار افراد سازمان تأثیر می‌گذارد (اشنایدر، ۲۰۱۳).

جو، ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست‌ها، اعمال و رویه‌های سازمانی است که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد. جو سازمانی را می‌توان با ادراک کارکنان و توصیف آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجید (دیکسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). جو سازمانی عبارت است از یک پایگاه قوی از ادراک کارکنان درباره ویژگی‌ها و کیفیت سازمانی (زارع و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، جو سازمانی به ادراک مشترک از خط‌مشی‌ها، عادات و رویه‌های رسمی و غیررسمی گفته می‌شود (شادور<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۹).

جو سازمانی از نحوه عملکرد مدیریت خبر می‌دهد و بر میزان احساس مسئولیت و انجام وظایف و تحقق اهداف سازمانی اثر می‌گذارد (علوی و جهاننداری، ۱۳۸۱). همچنین جو سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل توصیف یک سازمان است که در طول یک مقطع زمانی، نسبتاً

1. Dikson  
2. Shadur

پایدار می‌ماند. این ویژگی‌ها ضمن آن که بر رفتارهای کارکنان در درون سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند (نورایی و همکاران، ۱۳۸۷).

جو سازمان شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به وسیله اعضای سازمان مشاهده شده است؛ سازمان را شرح می‌دهد، یک سازمان را از سایر سازمان‌ها مجزا می‌کند، در طول زمان نسبتاً بادوام است، افراد از آن تأثیر پذیرفته و هدایت می‌شوند. برخی از ویژگی‌های جو سازمانی عبارت‌اند از: میزان استقلال فردی اعضای سازمان، میزان و درجه تعیین اهداف ارتباطی، قوانین و شیوه‌ها برای زبردستان توسط سرپرستان، رفتارهای پاداش داده شده به وسیله سازمان و انواع پاداش‌های پیشنهادی، ملاحظه و صمیمیت و حمایت زبردستان از سوی سرپرستان، میزان تضاد و چگونگی مدیریت آن (باقری و همکاران، ۱۳۹۵).

عوامل تسهیل‌کننده جو سازمانی شامل عوامل فردی و سازمانی هستند که عبارت‌اند از:

- عوامل فردی، شامل رضایت شغلی (موداکومالا و حنفی، ۲۰۲۱)، تعهد سازمانی (نوردین، ۲۰۱۰) و رعایت اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیری فردی. عوامل گروهی، شامل روحیه همکاری گروهی و ارتباط مناسب با همکاران (رشیدی و همکاران، ۱۳۸۸).
- عوامل سازمانی شامل میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، وضوح و شفافیت مأموریت‌ها و اهداف، انعطاف‌پذیری تشکیلات، میزان آموزش‌های توسعه بخش نیروی انسانی و محیط فیزیکی (مشبکی، ۱۳۸۵).

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده یکی از برجسته‌ترین نظریه‌ها در ارزیابی رفتار فردی است. این نظریه بیان می‌کند که رفتار، پیشگوی نگرش و هنجار ذهنی است. هم‌چنین قصد انجام یک رفتار خاص ناشی از سه عامل نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتار ادراک شده است (آل کردی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین تسهیم دانش به‌عنوان یک رفتار عضو هیئت علمی می‌تواند در قالب این نظریه، ناشی از نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده وی در نظر گرفته شود.

رهبری فردی به‌عنوان توانایی تأثیرگذاری بر کارکنان با هدف پیروی از فرد در مسیر دستیابی به اهداف سازمان تعریف شده است (بانوتو گومز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). رهبری قوی سبب

1. Al-kurdi  
2. Banutu-Gomez



شکل‌گیری اعتماد، تحسین، وفاداری و احترام در کارکنان خواهد شد. به دلیل نقش مهم رهبران سازمان، آن‌ها اثر برجسته‌ای در شکل‌گیری جو سازمان در جهت ارتقای مدیریت و تسهیم دانش در سازمان دارند (پولیتیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

محمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «مولفه‌های موثر بر اشتراک دانش کارکنان وب‌سایت‌ها» پرداختند. جامعه پژوهش کارکنان وب‌سایت‌های پنج کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بوده است. رتبه‌بندی عوامل سه‌گانه نشان داد که عوامل انسانی در رتبه نخست، عوامل سازمانی در رتبه دوم و سپس کاربرد ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در رتبه سوم قرار دارد. بر اساس یافته‌ها، «وب‌سایت کتابخانه» پرکاربردترین ابزار اشتراک دانش (۵۵٪) شناخته شد. مهم‌ترین یافته نیز ایجاد حس مسئولیت و تعهد در محیط سازمانی در قبال اشتراک دانش است.

رود<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) به پژوهشی با عنوان «بررسی انگیزه‌های داخلی و خارجی بر اشتراک دانش در سیستم‌عامل‌های رسانه‌های اجتماعی» در کشور آلمان پرداخت. جامعه آماری کارکنان شرکت‌های فنی در آلمان و روش مورد استفاده در تحلیل داده‌ها معادلات ساختاری بوده است. نتایج نشان داد انگیزه بیرونی (پیش‌بینی شهرت و منافع متقابل) کارکنان را به سمت اشتراک دانش سوق می‌دهد. خودکارآمدی اشتراک دانش نیز مشارکت را تسهیل می‌کند، درحالی‌که لذت کمک به دیگران این کار را نمی‌کند.

لاشری<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶) به پژوهشی با عنوان «بررسی جو سازمانی بر مدیریت دانش» در کشور پاکستان پرداختند که جامعه آماری کارکنان بانکی شهر لاهور پاکستان می‌باشد. روش تحلیل داده‌ها رگرسیون بوده است. نتایج نشان داد که جو سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری دارند.

الحسینی و البتاجی<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) بررسی مقایسه‌ای بر روی اثر تسهیم دانش بر نوآوری محصولات و فرآیندها در دانشگاه‌های خصوصی و دولتی عراق انجام داده‌اند. روش پژوهش ترکیبی مورد استفاده بوده و از ۴۸۶ عضو هیئت علمی به‌عنوان نمونه استفاده شده است. روابط علی بین

1. Politis
2. Rode
3. Lashri
4. Al-Husseini & Elbeltagi

تسهیم دانش و نوآوری در هر دو نوع دانشگاه دیده شده است. معادلات ساختاری برازش داده شده نشان دهنده ارتباط مستقیم بین دو متغیر بوده است.

اوینوگا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به ارزیابی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های نیجریه پرداخته‌اند. رویکرد تحلیل کمی، ابزار آن پرسشنامه مقایسه زوجی و توزیع آن در بین ۱۰۲ نمونه انجام شده است. عوامل هنجاری موسسه‌ای بیشترین محرک تسهیم دانش شناسایی شده که خود موجب ارتقای فرهنگ سازمانی می‌شود.

السعدی<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، با هدف یافتن عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر توسعه فرهنگ تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پژوهشی انجام داده است. تحلیل پیمایشی بر خط و بر اساس روش ترکیبی، شیوه انتخابی پژوهش بوده است. ۱۴۰ پرسشنامه توزیع شده و از روش مدل‌بندی رگرسیونی چند متغیره برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. اعتماد، رهبری و نگرش مهم‌ترین متغیرها در تمایل به تسهیم دانش شناخته شده‌اند.

آناسینگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، با روش گروه کانونی در سه دانشگاه به منظور بحث در مورد ارتقای اثرات تسهیم دانش، پژوهش نموده‌اند. نتایج نشان داده است با توسعه درک از مخاطرات و موقعیت‌های تسهیم دانش در آموزش عالی، مؤسسات می‌توانند به رشد ادامه دهند. مخاطرات و موقعیت‌های تسهیم دانش در سه گروه اجتماعی، سیاسی و فرهنگ سازمانی تقسیم‌بندی شده‌اند.

رزاق<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین جو سازمانی و ابعاد آن و رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان» پرداختند. جامعه آماری کارکنان بیمارستان‌های شهرهای پاکستان و روش مورد استفاده معادلات ساختاری بوده است. نتایج نشان داد که «اعتماد» به عنوان متغیر میانجی رابطه بین جو سازمانی و تسهیم دانش را تقویت می‌کند همچنین عواملی مانند جو سازمانی و عوامل فردی می‌توانند روی عملکرد اشتراک دانش تأثیر بگذارند.

چومساپاک<sup>۵</sup> (۲۰۱۹)، با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند مدیریت دانش در دانشگاه‌های دولتی بانکوک از روش تحلیل عاملی استفاده کرده است. نمونه انتخابی شامل ۶۵۰ نفر از مدرسین

1. Oyenuga
2. Alsaadi
3. Annansingh
4. Razzaq
5. Chomsupak

این دانشگاه‌ها بوده است. ابزار پرسش‌نامه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت مورداستفاده بوده است. نتایج به استخراج ده عامل که ۶۹٪ واریانس کل اطلاعات را پوشش داده است انجامیده است. پونیامورتی و آسومپتا<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده به ارائه مفهومی از تجربه تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات آموزشی پرداخته‌اند. در مدل برازش داده شده بر اساس روش تحلیل مسیر، بین هنجارهای ذهنی، کنترل رفتار ادراک شده و نگرش، تشابهی در نگرش اعضای هیئت‌علمی و احساس آن‌ها در مورد وجود فشار اجتماعی در تسهیم دانش مشاهده شده است. هم‌چنین رفتار اعضای هیئت‌علمی در تسهیم دانش به احساس آن‌ها در نوع نگاه دیگران به مسئله بستگی داشته است.

کوژا بکوا و لی<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، عوامل مؤثر بر توسعه مشارکت دانشکده‌های بین‌المللی را در گسترش ظرفیت پژوهش‌های داخلی از زاویه تسهیم دانش و اشتراکات فکری، کشف کرده‌اند. آن‌ها دریافته‌اند که اگر دانشکده‌ها دانش مکتوب را در انتشارات خود و دانش ضمنی را از طریق دوره‌های کارآموزی با دانشجویان تسهیم کنند، ظرفیت اشتراک دانش آن‌ها را با اعضای هیئت‌علمی داخلی کاهش خواهند داد.

جراح و الخزاله (۲۰۲۰) به بررسی رفتار تسهیم دانش بین مؤسسات آموزشی در امارات متحده عربی پرداخته‌اند. روش پژوهش توصیفی و بر اساس پاسخ‌های ۳۶۵ عضو هیئت‌علمی دانشگاه تحلیل شده است. ارزیابی پاسخگویان از میزان تسهیم دانش در دانشگاه‌ها در حد متوسط بوده است. عوامل این وضعیت برنامه‌ریزی ضعیف در زمینه برنامه درسی و فقدان اعتماد بین مشارکت‌کنندگان در تسهیم دانش تشخیص داده شده است.

لو و تیان<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، ارتقای مزیت رقابتی در دانشگاه‌های هونگ کونگ را با استفاده از ارتباط بین تسهیم دانش، ظرفیت جذب و ظرفیت نوآوری دانشگاه‌ها موردبررسی قرار داده‌اند. تحلیل بر اساس اطلاعات تکمیل شده توسط ۱۶۶ عضو هیئت‌علمی و به روش معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی انجام شده است. نتایج نشان داده رابطه مثبت و معنی‌داری بین تسهیم دانش و

1. Punniyamoorthy & Asumptha

2. Kuzhabekova & Lee

3. Lo & Tian

ظرفیت جذب و هم‌چنین بین ظرفیت جذب و نوآوری و بین ظرفیت نوآوری و مزیت رقابتی دانشگاه‌ها وجود دارد.

ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) به پژوهشی با عنوان «تأثیر رسانه‌های اجتماعی بر انگیزه اشتراک دانش کارکنان در کشور چین» پرداختند جامعه آماری کارکنان شاغل در دانشگاه‌های چین و روش مورد استفاده در این مطالعه معادلات ساختاری بوده است. نتایج نشان داد که رسانه‌های اجتماعی بر انگیزه کارکنان برای اشتراک از طریق یک مسیر مستقیم و غیرمستقیم تأثیر می‌گذارد به طور غیرمستقیم، از طریق اثر میانجیگری خودکارآمدی، رسانه‌های اجتماعی می‌توانند بر انگیزه اشتراک دانش کارکنان تأثیر بگذارند.

لاپسومبونکامول<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) به پژوهشی با عنوان «عوامل انگیزشی در به اشتراک گذاری دانش» پرداختند که جامعه آماری کارکنان مدیریت پرسنلی در تایلند و روش مورد استفاده مدل بندی رگرسیونی بوده است. نتایج نشان داده که عوامل انگیزش درونی مانند علائق، نوع دوستی و استقلال شغلی و عوامل انگیزشی بیرونی مانند فرصت‌های شغلی، شبکه‌سازی و پاداش از طریق رفتارهای اشتراک دانش در محیط کار فضای همکاری را بهبود می‌دهند.

اوزداملی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «بررسی فناوری‌های اشتراک دانش در آموزش عالی» پرداختند. جامعه آماری پژوهش دانشجویان رشته فناوری اطلاعات در دانشگاه قبرس و روش مورد استفاده در این مطالعه معادلات ساختاری بوده است. نتایج نشان داده که دانشجویان گروه سیستم اطلاعات کامپیوتر به طور کلی از فن‌آوری‌های اشتراک دانش استفاده می‌کنند. دانشجویان ترجیح می‌دهند از فرصت‌های ارائه شده توسط این فناوری در فرآیند اشتراک دانش استفاده کنند. این یافته در جهت تدوین استراتژی‌هایی برای بهبود اشتراک دانش در کلاس از طریق افزایش بهبود محیط کلاس در آینده کمک می‌کند.

راستو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) بررسی رابطه بین تسهیم دانش و شایستگی علمی را انجام داده‌اند. روش تحلیل مسیر برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. رابطه علی بین تسهیم دانش، شایستگی و

1. Zhang  
2. Lapsomboonkamol  
3. Ozdamli  
4. Rasto

عملکرد علمی بررسی شده است. معنی‌داری اثر مستقیم تسهیم دانش بر شایستگی نشان داده شده، اما رابطه بین دو متغیر به صورت غیرمستقیم از طریق عملکرد علمی معنی‌دار نبوده است. آتر و اوان<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) به بررسی اثر تجربه مدیریت دانش و سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها بر عملکرد مدرسین پرداخته‌اند. رویکرد پژوهش کمی و بر اساس اطلاعات گردآوری شده از ۲۶۰ نفر از مدرسین در دسترس دانشگاه‌ها بوده است. نتایج نشان داده است که تسهیم دانش در هر دو سبک رهبری تبدیلی و انتقالی مشاهده شده است. معادلات رگرسیونی برازش داده شده نشان داده‌اند که اثر سبک رهبری بر عملکرد مدرسین معنی‌دار است؛ اما تجربه مدیریت دانش بر عملکرد مدرسین بی‌تأثیر شناخته شده است.

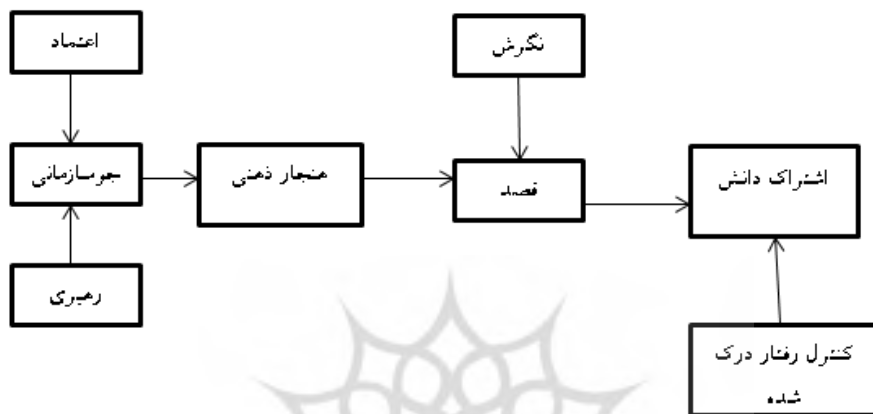
کولاراجاسنگام<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی اثر رفتار تسهیم دانش و هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی بر عملکرد آن‌ها با نقش تعدیلگر شایستگی پرداختند. پژوهش در ۷ دانشگاه خصوصی مالزی انجام شد. بررسی نشان داده که شایستگی تعدیل‌کننده مناسبی برای پیوند بین رفتار تسهیم دانش و آموزش خلاقانه و هم‌چنین پیوند بین هوش اجتماعی و یادگیری خلاقانه است. علاوه بر آن مشاهده شده که رفتار تسهیم دانش بر آموزش نوآورانه و راهنمایی اعضای هیئت علمی اثر دارد؛ درحالی‌که هوش اجتماعی بر آموزش نوآورانه، پژوهش، انتشارات و راهنمایی اعضای هیئت علمی اثر دارد.

فیدا<sup>۳</sup> و سکار<sup>۴</sup> (۲۰۲۲)، به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی ادراک شده و تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ترکیه پرداخته‌اند. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج نشان داده که رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و تسهیم دانش وجود دارد.

این مطالعه به بررسی نقش عوامل مؤثر بر تسهیم دانش می‌پردازد. عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند به اشتراک‌گذاری دانش کمک کنند اما بر طبق مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های قبلی، جو سازمانی، نگرش، هنجار ذهنی، کنترل رفتار درک شده و قصد فراتر از سایر متغیرها می‌توانند بر تسهیم دانش تأثیر بگذارند. یکی از مدل‌های جامعی که توانسته است عوامل مؤثر بر

1. Ather & Awan
2. Kularajasingam
3. Fayda
4. Sehkar

اشتراک دانش را در قالب نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده به‌خوبی نمایش دهد، مدل آل کردی و همکاران (۲۰۲۰) است که در این مطالعه از این مدل استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، برگرفته از آل کردی و همکاران (۲۰۲۰)

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از لحاظ نوع کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا پس‌رویدادی و مقطعی، در حوزه تحقیقات اثبات‌گرایانه با رویکرد کمی و پیمایشی است زیرا مبتنی بر دیدگاه سنجی است. در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال بررسی امکان وجود روابط علت و معلولی از طریق مشاهده نتایج موجود و زمینه قبلی آن‌ها به امید یافتن علت وقوع پدیده یا عمل است؛ لذا پژوهش از نوع علی و مبتنی بر تحلیل همبستگی است؛ ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه و حاوی گویه‌هایی بوده است که در آن پاسخگویان نظر خود را در مورد هر گویه در قالب یک مقیاس درجه‌بندی (بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای) از خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص کرده‌اند.

پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه اعتماد از کیم<sup>۱</sup> و جو (۲۰۰۸) و پرسشنامه‌های هنجار ذهنی، تسهیم دانش و نگرش، جو سازمانی و قصد از بوک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه رهبری ریچ<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، پرسشنامه کنترل رفتار درک شده از السوئیدی<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) بوده است. در هر پرسشنامه یکی از متغیرهای پژوهش از طریق تعیین وضعیت شاخص‌های مرتبط با آن سنجیده شده است (جدول ۱).

جدول ۱. تعداد شاخص‌های متغیرهای پژوهش

رهبری	درک شده کنترل رفتار	اعتماد	پیوند رفتاری	رهبری	پیوند	پیوند رفتاری	تعداد شاخص
۳	۳	۵	۶	۷	۵	۶	۴

روایی محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که هم‌زمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. روایی محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است، بدین صورت که پرسشنامه‌ها در اختیار ۳ نفر از خبرگان قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد نظرات خود را در رابطه با محتوای پرسشنامه ارائه نمایند. بدین صورت که خبرگان منتخب «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس طیف لیکرتی ۴ گزینه‌ای مشخص نموده‌اند. عدد بزرگ‌تر نشان‌دهنده وضعیت مناسب ویژگی‌های مورد بررسی از دیدگاه خبرگان است. شاخص روایی<sup>۵</sup> از رابطه زیر محاسبه می‌شود.

تعداد خبرگانی که به گویه نمره ۳ یا ۴ داده‌اند

$$CVI = \frac{\text{تعداد کل خبرگان}}{\text{فرمول (۱)}}$$

تعداد کل خبرگان

1. Kim
2. Bock
3. Riege
4. Al\_swidi
5. Coefficient of validity Index (C.V.I.)

حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است.

جدول ۲. مقادیر روایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تسهیم دانش	جو سازمانی	قصد	نگارنده	هیچار ذهنی	اعتماد	رهبری	درک شده	کنترل رفتار
مقدار CVI	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۸۳

جهت تعیین پایایی سنجها در روش معادلات ساختاری با استفاده از معیار حداقل مربعات جزئی از بار عاملی آنها استفاده می شود. این معیار نشان دهنده همبستگی این سنجها در سازه مربوطه است. جدول سه بار عاملی و مقدار آماره T برای گویه های پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش را نشان می دهد. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از گویه ها برابر با ۰/۴ می باشد و گویه هایی که بار عاملی آنها کمتر از این میزان باشد باید از فرایند آزمون کنار گذاشته شوند (اولمان<sup>۱</sup> و بنتلر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳).

جدول ۳. تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه

عامل	سؤالات	بار عاملی	مقدار آماره T	عامل	سؤالات	بار عاملی	مقدار آماره T
اشتراک گذاری دانش	سؤال ۱	۰/۹۳	۹/۶۳	اعتماد	سؤال ۲۳	۰/۶۷	۵/۲۵
	سؤال ۲	۰/۹۱	۴/۳۰		سؤال ۲۴	۰/۸۳	۵/۳۸
	سؤال ۳	۰/۶۸	۵/۰۵		سؤال ۲۵	۰/۸۴	۷/۴۹
	سؤال ۴	۰/۹۶	۷/۵۴		سؤال ۲۶	۰/۹۵	۴/۳۶

1. Ulmann
2. Bentler



مقدار آماره T	بار عاملی	سؤالات	عامل	مقدار آماره T	بار عاملی	سؤالات	عامل
۴/۴۳	۰/۸۵	سؤال ۲۷	رهبری	۵/۱۸	۰/۵۸	سؤال ۵	جو سازمانی
۸/۸۷	۰/۹۵	سؤال ۲۸		۱۱/۹۹	۰/۸۱	سؤال ۶	
۷/۲۲	۰/۹۷	سؤال ۲۹		۷/۹۹	۰/۹۳	سؤال ۷	
۸/۶۹	۰/۹۸	سؤال ۳۰		۶/۶۵	۰/۹۵	سؤال ۸	
۴/۷۹	۰/۸۰	سؤال ۳۱	هنجار ذهنی	۲/۵۲	۰/۹۳	سؤال ۹	قصد
۷/۲۴	۰/۸۳	سؤال ۳۲		۱۱/۴۳	۰/۹۵	سؤال ۱۰	
۳/۹۶	۰/۷۷	سؤال ۳۳		۴/۷۵	۰/۹۴	سؤال ۱۱	
۵/۱۴	۰/۷۳	سؤال ۳۴		۴/۲۶	۰/۹۵	سؤال ۱۲	
۳/۷۲	۰/۶۹	سؤال ۳۵	کنترل رفتار درک شده	۲	۰/۹۲	سؤال ۱۳	نگرش
۳/۱۲	۰/۶۶	سؤال ۳۶		۷/۱۷	۰/۹۶	سؤال ۱۴	
۲/۶۸	۰/۸۴	سؤال ۳۷		۶/۱۵	۰/۸۶	سؤال ۱۵	
۳/۳۹	۰/۹۶	سؤال ۳۸		۳/۶۲	۰/۹۷	سؤال ۱۶	
۷/۵۱	۰/۵۶	سؤال ۳۹		۷/۹۳	۰/۹۶	سؤال ۱۷	
				۵/۵۲	۰/۹۵	سؤال ۱۸	
				۶/۳۶	۰/۹۶	سؤال ۱۹	
				۴/۴۰	۰/۹۷	سؤال ۲۰	
				۴/۷۶	۰/۹۶	سؤال ۲۱	
				۱۱/۲۸	۰/۸۰	سؤال ۲۲	

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۳ مقدار بار عاملی به دست آمده برای سؤالات مربوط به هریک از متغیرها بالاتر از ۰/۴ می باشد بنابراین سؤالات مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش توانایی تبیین متغیرهای مورد نظر را دارند.

پایایی ترکیبی میزان همبستگی سؤالات یک بعد با یکدیگر را برای برآزش مناسب مدل اندازه گیری مشخص می کند (فارل<sup>۱</sup> و رود<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹) هرگاه یکی از چند ویژگی از طریق دو یا

1. Farrell  
2. Rudd

چند روش اندازه گیری شوند. همبستگی بین این اندازه گیری ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون هایی که ویژگی واحدی را اندازه گیری می کنند زیاد باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا معیارهای میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه می شوند. حداقل مقادیر مورد نیاز این معیارها به شرح زیرند:

$$AVE > 0/5 \quad CR > 0/7$$

جدول ۴. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
اشتراک گذاری دانش	۰/۶۱	۰/۸۹
جو سازمانی	۰/۵۳	۰/۷۹
قصد	۰/۶۸	۰/۹۰
نگرش	۰/۶۵	۰/۹۲
اعتماد	۰/۵۷	۰/۸۱
رهبری	۰/۵۵	۰/۸۰
هنجار ذهنی	۰/۵۸	۰/۸۴
کنترل رفتار درک شده	۰/۶۲	۰/۸۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

با توجه به جدول ۴، مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب (CR) نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگ‌تر است؛ بنابراین پایایی مرکب نیز تأیید می‌شود.

روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در روش کمترین مربعات جزئی، بررسی این امر به وسیله تشکیل ماتریسی از مقادیر جذر ضرایب AVE صورت می‌گیرد، مدل در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی ماتریس از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (اولمان و بنتلر، ۲۰۱۳). مقادیر مربوط که در جدول ۵ گزارش شده، بیانگر اعتبار قوی مدل است.

جدول ۵. ماتریس سنجش روایی واگرا

درک شده	کنترل رفتار	هنجار ذهنی	رهبری	اعتماد	نگرش	فصد	جو سازمانی	اشتراک‌گذاری دانش	فقدان
								اشتراک‌گذاری دانش	
							جو سازمانی	۰/۸۰	
						۰/۸۲	فصد	۰/۶۶	۰/۷۲
					۰/۸۰	۰/۶۴	نگرش	۰/۶۷	۰/۵۴
				۰/۷۵	۰/۷۴	۰/۷۱	اعتماد	۰/۶۰	۰/۵۳
			۰/۷۴	۰/۶۱	۰/۶۴	۰/۵۰	رهبری	۰/۶۸	۰/۶۳
		۰/۷۶	۰/۶۲	۰/۵۳	۰/۶۱	۰/۷۲	هنجار ذهنی	۰/۶۹	۰/۷۲
۰/۷۸	۰/۵۲	۰/۷۲	۰/۷۲	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۵۴	کنترل رفتار درک شده	۰/۷۱	۰/۶۳

همان‌طور که در جدول ۵ قابل مشاهده است، اکثر مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه دیگر) بیشتر بوده و این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌هاست.

به منظور بررسی میزان پایایی پرسش نامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار بیش از ۰/۷ برای این ضریب بیانگر پایایی ابزار است. مقدار این ضریب برای پرسشنامه‌های تسهیم دانش، جو سازمانی، قصد، نگرش، هنجار ذهنی، کنترل رفتار درک شده، رهبری و اعتماد به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ محاسبه گردید.

جامعه آماری این پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و فرهنگ به تعداد ۱۰۳ نفر بوده‌اند. تعداد نمونه به دست آمده از فرمول کوکران برابر ۸۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش نمونه‌گیری طبقه بندی (بر اساس دانشکده به عنوان طبقه) و توزیع نمونه‌ها در طبقات به شرح جدول ۶ بوده است.

جدول ۶. توزیع حجم نمونه پژوهش

نام دانشکده	تعداد اعضای هیئت علمی	تعداد نمونه	درصد نمونه
فنی و مهندسی	۳۲	۲۹	۳۶
علوم انسانی	۳۰	۲۳	۲۹
علوم گردشگری	۱۰	۶	۷
علوم و فناوری‌های نوین زیستی	۱۳	۱۰	۱۲
هنر و معماری	۱۸	۱۳	۱۶
جمع	۱۰۳	۸۱	۱۰۰

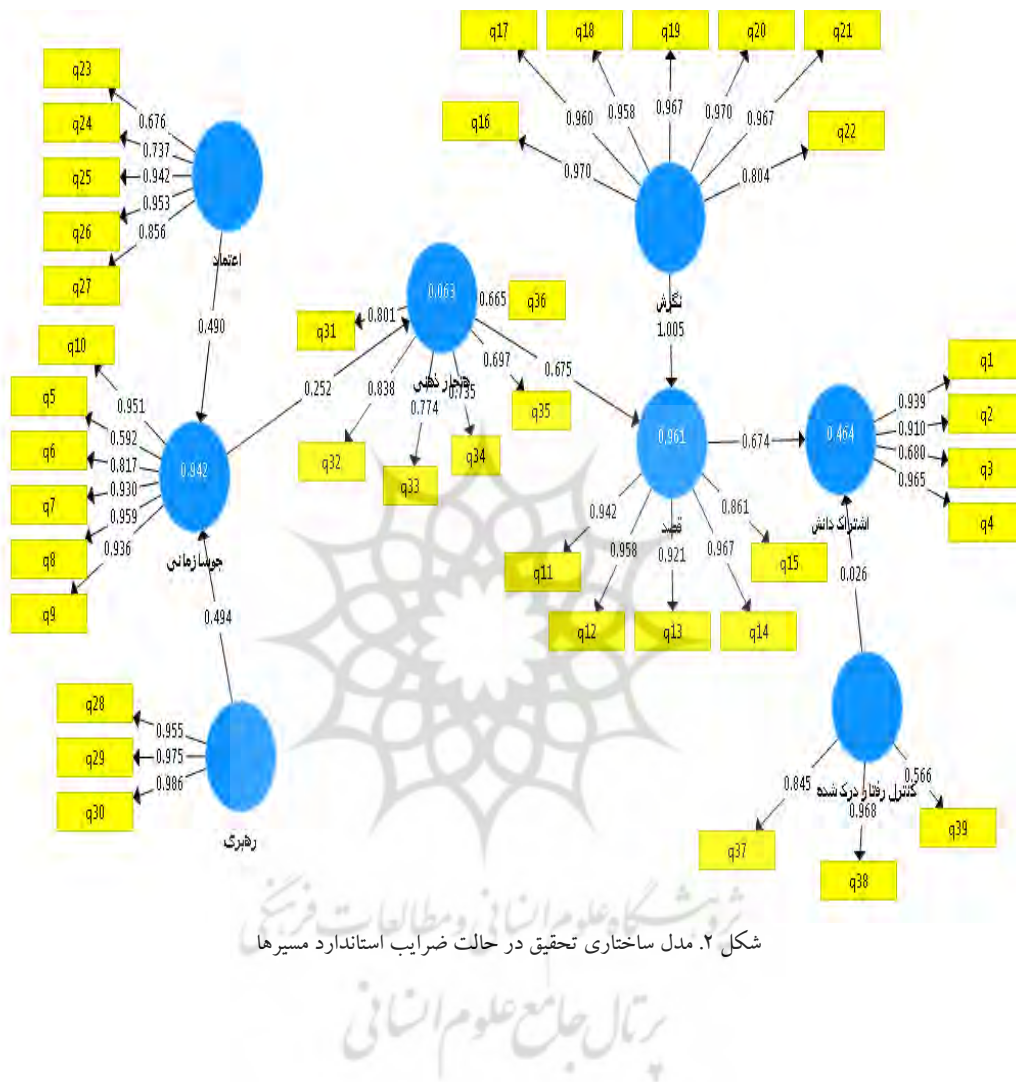
در این پژوهش «تسهیم دانش» به عنوان متغیر وابسته، «نگرش»، «اعتماد»، «رهبری» و «کنترل رفتار درک شده»، به عنوان متغیرهای مستقل و «قصد» و «هنجار ذهنی» به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده‌اند.

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش حل معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. محققین دلایل زیادی را برای استفاده از این روش ذکر کرده‌اند از جمله، تعداد نمونه کم، غیرنرمال بودن داده‌ها، پیچیدگی مدل، تعداد زیاد سازه‌ها و شاخص‌ها (اولمان و بنتلر، ۲۰۱۳).

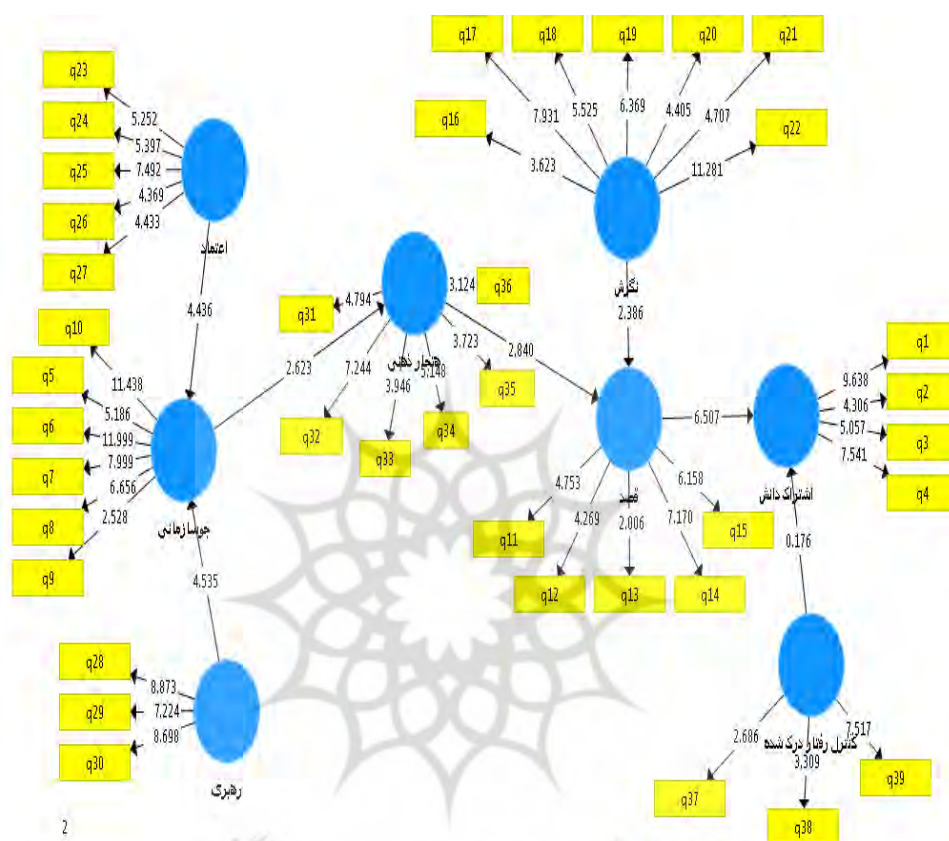
## یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخگویان نشان داده است که ۸۵٪ آن‌ها مرد و ۱۵٪ زن بوده‌اند. ۷۴٪ اعضای هیئت علمی مشارکت کننده در پژوهش استادیار و ۲۵٪ دانشیار یا بالاتر بوده‌اند. هم‌چنین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با ۶۲٪ بیشترین سهم را داشته‌اند. در بررسی مدل ساختاری، با استفاده از روش تحلیل مسیر با معیار کمترین مربعات جزئی، روابط بین متغیرها بررسی و مورد آزمون قرار گرفت. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد مسیرهای مدل در شکل ۲ و در حالت بررسی معنی‌داری ضرایب‌های مسیرهای مدل در شکل ۳ نشان داده شده است.





شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد مسیرها



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق، آماره T مربوط به ضرایب مسیرها

## نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه بررسی سؤال اصلی پژوهش با توجه به نتایج حاصل شده در مدل ساختاری برآزش داده شده و تحلیل مسیرهای ترسیم شده مدل در حالت استاندارد و معناداری، به شرح جدول ۷ می باشد.

جدول ۷. بررسی روابط بین متغیرهای مدل پژوهش

ردیف	مسیر بین متغیرها	مقدار ضریب مسیر	مقدار آماره t	سطح معنی داری	نتیجه بررسی
۱	کنترل رفتاری درک شده ← تسهیم دانش	۰,۰۲۶	۰,۱۷۶	۰,۴۳	تأیید نمی شود.
۲	قصد ← تسهیم دانش	۰,۶۷۴	۶,۵۰۷	کمتر از ۰,۰۰۱	تأیید می شود
۳	نگرش ← قصد	۱,۰۰۵	۲,۳۸۶	۰,۰۰۸	تأیید می شود
۴	هنجار ذهنی ← قصد	۰,۶۷۵	۲,۸۴۰	۰,۰۰۲	تأیید می شود
۵	جو سازمانی ← هنجار ذهنی	۰,۲۵۲	۲,۶۲۳	۰,۰۰۴	تأیید می شود
۶	اعتماد ← جو سازمانی	۰,۴۹۰	۴,۴۳۶	کمتر از ۰,۰۰۱	تأیید می شود
۷	رهبری ← جو سازمانی	۰,۴۹۴	۴,۵۳۵	کمتر از ۰,۰۰۱	تأیید می شود



نتایج تحلیل مسیر متغیرهای موجود در مدل، نشان‌دهنده اثر مستقیم «قصد» عضو هیئت‌علمی بر «تسهیم دانش» است. در مقابل، اثر «کنترل رفتار درک شده» معنی‌دار نبوده است، به عبارت دیگر رفتار اعضای هیئت‌علمی در تسهیم دانش به دیدگاه دیگران نسبت به آن‌ها بستگی ندارد. هم‌چنین «جو سازمانی» به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی «هنجار ذهنی» و «قصد» بر تسهیم دانش اثر دارد. «جو سازمانی» خود تحت تأثیر «اعتماد» و «رهبری» در دانشگاه است؛ اثر این دو متغیر بر «جو سازمانی» شدیداً معنی‌دار است. «نگرش» اعضای هیئت‌علمی نیز به‌صورت غیرمستقیم بر «تسهیم دانش» تأثیرگذار است؛ در این مورد می‌توان گفت، دیدگاه شخصی عضو هیئت‌علمی بر رفتار وی در تسهیم دانش اثرگذار است.

تمامی این نتایج (به‌جز معنی‌دار نبودن اثر کنترل رفتار درک شده بر تسهیم دانش)، با نتایج بررسی آل‌کردی و همکاران (۲۰۲۰) هماهنگ است. معنی‌دار بودن اثر نگرش بر تسهیم دانش با نتایج پژوهش السعدی (۲۰۱۸) هماهنگ است. معنی‌دار بودن اثر غیرمستقیم جو سازمانی با تسهیم دانش با نتایج پژوهش آناسینگ و همکاران (۲۰۱۸) و اوینوگا و همکاران (۲۰۱۹) که نقش عوامل سازمانی را در تسهیم دانش در آموزش عالی و اعضای هیئت‌علمی مؤثر تشخیص داده‌اند هماهنگ است. معنی‌دار بودن اثر رهبری بر جو سازمانی که نشان‌دهنده اثر غیرمستقیم آن بر تسهیم دانش نیز هست، با نتایج پژوهش آتر و اوان (۲۰۲۱) که نوع رهبری را در مدیریت تسهیم دانش در بین اعضای هیئت‌علمی مؤثر می‌دانند هماهنگ است.

با توجه به وجود ارتباط غیرمستقیم بین «جو سازمانی و تسهیم دانش» پیشنهاد می‌شود، زمینه و بستر مناسب در تأمین امکانات لازم از طریق متناسب نمودن فناوری‌های موجود با نیازهای علمی اعضای هیئت‌علمی فراهم شود. دانشگاه می‌تواند در راستای رفع مشکل کمبود وقت استادان جهت تسهیم دانش، کارگاه‌هایی با محوریت برنامه‌ریزی و مدیریت زمان برگزار کند، هم‌چنین هر دانشکده می‌تواند با برنامه‌ریزی لازم، فرصت‌های مناسبی را در راستای افزایش میزان تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی فراهم آورد.

▪ با توجه به معنی‌داری رابطه بین «قصد و تسهیم دانش» از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌شود دانشگاه از طریق ارتباط با سازمان‌های مختلف و اخذ اولویت‌های پژوهشی و عقد قرارداد با صنایع مختلف زمینه انجام تحقیقات گروهی و ترغیب شرکت

- اعضای هیئت علمی در پروژه‌های گروهی را فراهم آورد.
- با توجه به معنی داری رابطه بین «هنجار ذهنی و قصد» از دیدگاه اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت باورها، هنجارها و نگرش‌های فرد نسبت به تسهیم دانش، از عوامل تقویت کننده بیشتری بهره‌برداری شود، به‌عنوان نمونه، آگاهی‌رسانی در خصوص مزایای تسهیم دانش در محیط دانشگاه، برگزاری برنامه‌های آموزشی مرتبط، به‌روزرسانی خدمات دانشگاهی همگام با پیشرفت‌های نوین فناورانه، تدوین برنامه‌های آموزشی با رویکردهای مبتنی بر تسهیم دانش و توسعه جلسات نقد و بررسی.
  - با توجه به معنی داری رابطه بین «اعتماد و جو سازمانی»، پیشنهاد می‌شود مدیران و روسای دانشگاه با ایجاد روابط صمیمی و دوستانه و ایجاد یک شبکه قوی و به‌هم‌پیوسته حمایت اجتماعی، جوی حاکی از اعتماد در دانشگاه به وجود آورند.
  - با توجه به معنی داری رابطه بین «رهبری و جو سازمانی» از دیدگاه اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود به کارگیری سبک‌های رهبری غیراستبدادی مثل رهبری مشارکتی، تفویضی و حمایتی و رفتار همراه با احترام و تکریم مدیران اجرایی دانشگاه با اعضای هیئت علمی، موجبات شکل‌گیری جو سازمانی مناسب را فراهم کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

- باقری، کمال؛ ریاضی، زهره؛ زمزم، المیرا و کمانی فرد، لیلا. (۱۳۹۵). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری، موسسه مدیران ایده پرداز کارین، برلین.
- رجائی پور، سعید؛ رضا، هویدا و رجائی آذرخوارانی، عباس. (۱۳۹۳). تعیین روابط چندگانه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۴)، ۱۴۴-۱۲۳.
- رحمتی‌نیا، خدیجه و ملکی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی پیام نور و علمی کاربردی تربت جام. مجله نوآوری‌های مدیریت دانش، سال هشتم، شماره سوم، ۵۷-۶۶.
- زارع، حسین؛ فیضی، آوات و محبوبی، طاهر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی). تحقیقات علوم فناوری، ۸(۲)، ۱۲۶-۱۱۶.
- سرلک، محمدعلی؛ گلپایگانی، زهرا و یمای، مرضیه. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش دولت الکترونیک از سوی مراجعہ کنندگان به دادگستری استان تهران بر اساس مدل DTPB (مطالعه موردی: نظام مدیریت پرونده قضایی مجتمع قضایی شهید بهشتی). مجله فرایند مدیریت توسعه، ۲۷(۱)، ۵۴-۲۷.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش، حرکت به سوی فرادانش. تهران: فراشناختی اندیشه.
- علوی، حمیدرضا و جهانداری، رمضان. (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه شهید باهنر کرمان با جو سازمانی مطلوب از دیدگاه کارمندان این دانشگاه. نشریه علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان، شماره ۲۰، ۱۶۱-۱۴۶.
- کاظمی، مهدی؛ وحیدی مطلق، طیبه و وحیدی مطلق، سمانه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایرانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی سال هفتم، شماره ۲۳، ۱۲۸-۱۰۷.
- محمدی، مهدی؛ شریفی، وحید و نوروزی، یعقوب. (۱۳۹۶). بررسی مولفه‌های موثر بر اشتراک دانش کارکنان وب‌سایت‌ها (مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاهی اصفهان). مدیریت اطلاعات، ۳(۴)، ۷۰-۳۴.
- مرادی‌فر، علی؛ علی‌جان پور، شایان و حاجیان، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جو سازمانی و پاسخگویی در بیمارستان‌های نمازی و فقیهی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳. مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، ۳۴(۲)، ۱۵۰-۱۳۴.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی). تهران: انتشارات ترمه.

نورایی، طهمورث؛ امیرتاش، محمدعلی؛ تندنویس، فریدون و بهرانگی، محمدرضا. (۱۳۸۷). ارتباط بین فلسفه آموزش مدیران و جو سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی. نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، ۳۷-۵۲.  
صص ۳۷-۵۲.

- Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2015). Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-18 .
- Al\_ghamd, A. A. (2013). Towards Knowledge Management System Success: Analysis of Critical Success Factors. *Towards Knowledge Management System Success Journal of Computer Science and Technology Software & Data Engineering*, Vol.ume 13, Issue 1, Version 1.0.
- Al\_swidi, A., Huque, S. M., hafeez, M. R., & Shariff, M. M. (2014). The role of subjective norms in theory of planned behavior in the context of organic food consumption. *The role of subjective norms in theory of planned behavior inBritish Food Journal*, Vol. 116, Issue: 10, 1561-1580.
- Al-Husseini, S., Elbetlagi, I. (2018). The Role of Knowledge Sharing in Enhancing Innovation: A Comparative Study of Public and Private higher education institution in Iraq. *Innovations in Education and Traning International*, Vol. 55, no. 1, 23-33.
- Al-kurdi, O. f., El-haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organizational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International journal of information Mnagement*, 217-227.
- Alsaadi, F. M. (2018). knowledge Sharing among Acemics in Higher eduaction institutions in saudi Arabia. Retrieved from ERIC: WWW.ERIC.COM
- Annansigh, f., Howell, k., Baptista, n., & baptista nunes, M. (2018). Academics' perception of Knowledge Sharing in higher eduaction. *International Journal of educational mangement*, V32 no. 6, 1001-1015.

- Annansigh, f., Howell, k., Baptista, n., & baptista nunes, M. (2018). Academics' perception of Knowledge Sharing in higher education. *International Journal of educational mangement*, V32 n6, 1001-1015.
- Ather, T., & Awan, R.-u.-n. (2021). Effect of Knowledge Management Practices and Leadership styles of Heads of Departments Of university Teachers'performance. *Bulletin of education and Research*, vol. 43, no. 159, 181-200.
- Azarbayjani M.2007 Variables that affect employee knowledge sharing in a government-owned public service organization. Pepperdine University
- banutu-Gomez, M. (2013). The Pivotal importance of leadership, knowledge sharing and organization culture. *Journal of american academy of Buisness*, Cambridge, 18, 238-244.
- Baroon, T. (2000). *The merging of E-learning*. Alexandria”, VA.: ASTD.
- Bhatti, W. Z., Zaheer, A., & Rehman, K. (2011). The effect of knowledge management practices on organizational performance: a conceptual study. *The effect of knowledge management practices on or African journal of business management*, Vol 5 (7). No. 4, 2847-2853.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., & Kim, Y. G. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIs Quarterly*, Vol. 29, no. 1, 87-111.
- Chomsupak, C. (2019). The factor Analysis of knowledge Management Process for public University Lecturers in Bangkok. *Asian journal of Education and training*.
- Chomsupak, C. (2019). The factor Analysis of Knowledge Management Process for Public universityUniversity Lecturers in bangkok. *Asian journal of education and Training*, Vol. 5, no. 3, 403-407.
- Dickson, M. W., resick, C. J., & Hanges, P. J. (2006). When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *Journal of Applied Psychology*, 91, 351-364.
- Farrell, A. M., & Rudd, J. M. (2009). Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues. OAI.

- Fayda, K., & Sehkar, F. (2022). The Role of Organisational Commitment in Knowledge Sharing amongst Academics: An Insight into the Critical Perspectives for Higher Education. *International Journal of Educational Management*, vol. 36, no. 2, 179-193.
- Gopta, B., & Lyer, L. (2000). Knowledge Management: practices and challenges. *Industrial management & pata system*, 100 (1), 17-21.
- Jarrah, H. Y., & Alkhazaleh, M. S. (2020). Knowledge sharing Behavior in the curricula of United Arab Emirates universities and educational organizations. *international journal of instruction*, Vol. 13, no. 3, 1-16.
- Ji L-M., Hung J., Chen S-W., Jou C. 2009. Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. *Computers in Human Behavior* 2009; 929-939.
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & information Science resaerch*, Vol. 30, no. 4, 282-290.
- Kuczaj, T. (2001), knowledge Management process model, technical research centre of finland, VTT Publication. Finland.
- Kularajasingam, j., Subramniam, A., sarjit, S., devinder, K., & Sambasivan, M. (2022). The Impact of Knowledge sharing Behaviour and social inteligeence of University Academics on Their Performances: The Modiating role of competencies. *Journal of education for Buisness*, Vol. 97, no. 1, 54-61.
- Kuzabekova, A., & Lee, J. T. (2020). Internationalization and local Research Capacity stregthening: factors Affecting knowledge sharing between International and local faculty in Kazakhstan. *euopean education*, vol. 52, no. 4, 297-311.
- Laal, M. (2011), Knowledge management in higher education, *Procedia Computer Science*, Vol 3, 544-549
- Lapsomboonkamol, S., & Wiriyaipinit, M. (2020). Motivational Factors for Knowledge Sharing in Co-Working Spaces. *proceedings of the 3rd international Conference on Computers in Management and Buisness*.

- Lashari, R.H, Alvi, A, K; Umar Farooq, H (2016) The Impact Of Organization Climate on Knowledge Management in Banking Sector of Lahor Pakistan. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/331929006>
- Lo, M., & Tian, f. (2020). Enhancing Competitive advantage in Hong kong higher education; linking knowledge Sharing, Absorptive Capacity and innovation capacity. Higher education Quarterly, Vol. 74, no. 4, 426-441.
- Madhakomala, S., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), Vol. 10, No. 4, 1352-1358.
- Meyer, B., & Sugiyama, K. (2007). the concept of Knowledge in KM: a dimensional model. the concept of Knowledge i Journal of Knowledge Management. Vol. II, No. I, 17-35.
- Noordin, F., Omar, S., sehanm, S., & Idrus, S. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment. Organizational Climate and Its international Buisness & Economic research Journal, 9(200).
- Oyenuga, O. G., Adebisi, S. O., Mustapha, D. O., & Abimbola, B. O. (2019). Assesment of Knowledge sharing factors among Avademic staff in Nigerian universities. ERIES Journal, Vol. 12, no. 3, 84-102.
- Ozdamli, F., & Cavus, N. (2020.) Knowledge sharing technologies in higher education: Preferences of CIS students in Cyprus. Education and Information Technologies, No 23.
- Pinto, M. (2014), Knowledge Management in Higher Education Institutions: A framework to improve collaboration, 9th Iberian Conference on Information Systems and Technologies(CISTI), Barcelona, Spain.
- Politis, J. D. (2002). transformational and Transactional leadership enabling (disabling) knowledge acquasition of self-managed teams; The consequences for performance. Leadership & Organisation development journal, 23(4), 186-197.

- Punniyamoorthy, M., & asumptha, A. J. (n.d.). a Study on knowledge Sharing behaviour among Acamivians in India. *Knowledge Management & Learning* Vol. 11, no. 1, 95-113.
- Ramayah T., Yeap J.A.L., Ignatius, J. (2013) "An empirical inquiry on knowledge sharing among academicians in higher learning institutions", *Minerva: A Review of Science, Learning, and Policy*, 51(2):131-154
- Rasto, R., Muhidin, S., islamy, F., & Handayani, D. (2021). The Influence of Knowledge sharing and Competence on academic Performance. *Cypriot journal of educational sciences*, 928-938.
- Razzaq, K., Ul Rehman, W., Khyzer Bin Dost, M., & Wasim Akram, M. (2018). Organizational Climate and Knowledge Sharing: A Moderating Role of Cognitive Based Trust among Health Care Professionals. *Global Development in Humanities, Education and Civilization*.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, VolOL. 9, noNO. 3, 18-35.
- Rode, H. (2016). To share or not to share: The effects of extrinsic and intrinsic motivations on knowledge-sharing in enterprise social media platforms. *To share or not to share: The effects of extrinsic and intrinsic motivations on Jurnal of Information Technology*, 31(2), 152-165.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, Vol. 64.
- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group & Organization Management*, 24 (4), 479-503.
- Siliv, R., Cugansen, S. (2006). Investigative the Management of Knowledge for competitive advantage. *Journal of intelligence Capital*, 306-323.
- Silva, F.F. (2018), Odelius, C.C. (2018). Organizational knowledge management and sharing A study in the Federal Direct Administration, *innovation & management Review*, 15(2): 208-227
- Ulmann, J., & Bentler, P. (2013). structural equation modeling, *Handbook of psychology*. New York: Wiley.



- Wang, W., & Lu, Y. (2010.) Knowledge transfer in response to organizational crises: An exploratory study.) Knowledge transfer in response to organizational crises: An exploratory study. Expert systems with Applications, 37, 3934-3942.
- zhang, X. J., & Jinpeng, X. K. (2020). The Influence of social media on Employee's Knowledge Sharing Motivation: A Two-Factor Theory Perspective. SAGE. Open.<https://doi.org/10.1177/2158244020942495>.

