



## استخراج ابعاد کلیدی تسهیم دانش

معصومه السادات موسوی

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران

حسام زندحسامی (نویسنده مسؤول)

استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران

Email: H.zand@qiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۲ \* تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۲

### چکیده

امروزه عمده ترین سرمایه سازمان ها، دانشی است که به آن دسترسی دارند. بنابراین سازمان هایی می توانند موفق عمل نمایند که مفیدترین، معتبرترین و به روزترین دانش بشری در حوزه کسب و کار خود را در اختیار داشته و به نحو مطلوب از آن استفاده نمایند. در این میان تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده اما ارزش آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است. از این رو شناسایی عوامل و ابعاد موثر بر تسهیم دانش و نیز آگاهی از میزان تاثیر هر یک از آن ها، می تواند سازمان ها را در اتخاذ استراتژی های مناسب در جهت ارتقاء تسهیم دانش در سازمان یاری بخشد. بدین منظور در تحقیق حاضر ده عامل موثر بر تسهیم دانش در قالب سه بعد کلیدی فردی، سازمانی و تکنولوژیک مورد واکاوی قرار گرفته و تاثیر آن ها بر تسهیم دانش با روش معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار آماری لیزرل بررسی گردید. بر اساس نتایج بدست آمده، معناداری تمامی روابط مورد تایید قرار گرفته و نتایج نشان می دهد، شخصیت به عنوان تاثیرگذارترین عامل در بعد فردی، ساختار سازمانی تاثیرگذارترین عامل در بعد سازمانی و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات موثرترین عامل بعد تکنولوژیک به شمار می روند. از سویی دیگر بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق، علی رغم تاثیر بارز هر سه بعد، بعد سازمانی بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش در سازمان دارد که این امر بیانگر لزوم توجه به عوامل سازمانی در جریان استقرار سیستم های تسهیم دانش در سازمان ها می باشد.

**کلمات کلیدی:** دانش، ابعاد تسهیم دانش، تکنیک معادلات ساختاری، نرم افزار لیزرل.

پرتال جامع علوم انسانی

## ۱- مقدمه

در عصر حاضر دانش یکی از دارایی های استراتژیک و کلیدی سازمان ها محسوب می گردد (Afrazeh, 2005). دانش یکی از عوامل مهم توانایی سازمان ها برای رقابت در بازار جدید جهانی است. بنابراین سازمان ها باید آن را یک منبع ارزشمند و گرانبها دانسته و به منظور ایجاد یک پایگاه دانش سازمانی بزرگتر، برای دستیابی به آگاهی و مهارت جمعی، از آن استفاده نمایند (Yaminfirooz, 2003). پژوهشگران، دانش را به شیوه های مختلفی تعریف نموده اند. به زعم داوونپورت و پروساک دانش عبارت است از اطلاعات دسته بندی شده و مرتبط، که در سازمان کاربرد اجرایی و عملی یافته اند (Davenport & Prusak, 1998). باقری و سلاجقه دانش را در قالب مجموعه ای از باورها، مهارتها، شناخت ها، تئوری ها، مقررات و اقدامات عملی در اختیار سازمان و افراد تعریف می کنند که از آن برای اتخاذ تصمیمات و حل مسایل مختلف از آن استفاده می گردد (Bagheri & Salajeghe, 2010). در دنیای متغیر کنونی، مدیریت دانش و مفاهیم استراتژیک مرتبط با آن، به عنوان اجزا مهم و ضروری هر سازمان که بقا و حفظ توان رقابتی سازمان وابسته آن است، مورد توجه گسترده قرار گرفته اند. بدین منظور اغلب مدیران، دانش را عامل اساسی بقای سازمان قلمداد می کنند (Ghelichli & Hakimi Tehrani, 2013). چنانچه به باور نوناکا در شرایط ناپایدار امروزی، دانش تنها منبع قابل اتکاء برای کسب مزیت رقابتی پایدار می باشد. از این رو مدیریت دانش به یکی از مهم ترین وظایف سازمان هایی تبدیل شده که تلاش می کنند از این سرمایه ارزشمند خود بیشترین بهره را کسب کنند (Monavariyan & Asgari, 2004).

در یک مفهوم کلی می توان گفت مدیریت دانش به دنبال ایجاد و توسعه دارایی های دانشی سازمان است و با شناسایی، خلق، تسهیم دانش مرتبط است (Saeedi & Yazdani, 2009). لذا تسهیم دانش یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است (Alavi & Leidner, 2001) که به عنوان یک فعالیت پیچیده اما ارزش آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی به شمار می رود (Mansouri et al., 2011). تسهیم دانش که عبارت است از فرآیند انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر در یک سازمان (Park & Im, 2003)، فرآیندی است تعمدی، که استفاده مجدد از دانش، توسط سایر افراد را امکان پذیر می سازد (Lee & Al-Hawamdeh, 2002). به گفته آل-هاوآمده هدف از تسهیم دانش، انتقال گستره عظیمی از تجارب به نسل بعدی کارگران می باشد، چرا که دانش می تواند از طریق اخراج، بازنشستگی، استعفا و یا حتی ارتقاء از بین برود. از آنجا که یکی از چالش های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد به اشتراک دانسته هایشان می باشد (Mcdermott & Odell, 2001)، بدیهی است از جمله اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش، بهبود تسهیم دانش میان افراد درون سازمان و همچنین بین افراد و سازمان، به منظور ایجاد مزیت رقابتی می باشد. تسهیم موثر دانش بین اعضای سازمان، منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می کند (Ghelichli & Hakimi Tehrani, 2013). تسهیم دانش و تجربه، متأثر از عوامل متعددی نظیر فرهنگ، مشوق ها، امکانات ارتباطی و غیره می باشد (Nelson et al., 2006). محققان عوامل موثر بر تسهیم دانش را به شیوه های مختلفی دسته بندی نموده اند. ساپر و همکاران عوامل موثر بر تسهیم دانش را در قالب ۴ گروه عوامل فرهنگی، دسترسی به تکنولوژی اطلاعات، عوامل ارتباطی و عوامل حمایتی سازمان تقسیم بندی نموده اند (Super et al., 2005). ون دن هوف و همکاران نیز با ارائه مدلی به بررسی تاثیر غیر مستقیم سه دسته از عوامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و زیرساخت های تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات بر تسهیم دانش پرداختند (Van den Hooff, 2003). با این حال رایج ترین ابعاد تسهیم دانش بر مبنای مدل اورلیکوواسکی (Orlikowski, 1992)، مطالعات ون دن برینک (Van den Brink, 2003) و نیز مدل محد باقری و زاویه (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008) مشتمل بر سه بعد کلیدی عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فناوری اطلاعات و ارتباطات می باشد.

بعد فردی: افراد از طریق تسهیم دانش می توانند دانش ضمنی و آشکار را تبادل نموده و از این طریق دانش جدیدی خلق نمایند (Van den Hooff, 2003). البته این فرآیند فقط زمانی رخ خواهد داد که یک فرد واقعاً برای کمک به دیگران در جهت توسعه یک قابلیت کاری، مشتاق باشد (Senge, 1990). درحالی که مطالعات صورت گرفته نشان می دهد، افراد غالباً رغبتی به تسهیم دانش خود در سازمان ندارند (Lu & leung, 2003). لذا برای موفقیت سیستم های مدیریت دانش در عمل، لازم است سازمان ها به تغییراتی

بنیادی در روش اداره کسب و کارشان دست بزنند. این درحالی است که تغییر در رفتار انسان ها و بویژه ترویج به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان بسیار دشوار به نظر می رسد (Bock et al., 2005). برای این منظور، با توجه به این که دانش افراد از طریق تعاملات اجتماعی میان افراد و فعالیت های خلاقانه آنها ایجاد شده و گسترش می یابد (Nonaka & Takeuchi, 1995)، توجه به افراد به عنوان قلب هر تغییری در سازمان، بسیار حائز اهمیت می باشد (Davis, 1998). لذا عوامل بعد فردی تسهیم دانش، شامل آن دسته از عواملی می باشد که فرد را به اشتراک دارایی های دانشی خود با دیگران، ترغیب نموده و یا از آن باز می دارد. بر مبنای مطالعات پیشین محققین در حوزه بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش (Zandhessami & Mousavi, 2016)، آگاهی، اعتماد و شخصیت مولفه های بعد فردی تسهیم دانش را تشکیل می دهند (جدول ۱).

بعد سازمانی: بعد سازمانی تسهیم دانش دربردارنده مجموعه ای از ویژگی های سازمانی است که بر کیفیت تسهیم دانش در بین کارکنان آن سازمان و یا میان یک سازمان با سایر سازمان ها، تاثیر می گذارند. بی تردید یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان ها در تسهیم دانش است (Zhang & Faerman, 2004)؛ لذا حمایت مدیران به عنوان یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر دانش سازمانی در نظر گرفته می شود (Pourserajiyani et al., 2013). به زعم لیو و همکاران (Lu et al., 2006) حمایت های سازمانی منجر به استفاده بیشتر از فناوری اطلاعات و ارتباطات شده و در نتیجه تسهیم هرچه بیشتر دانش در سازمان امکان پذیر می سازند. بنابراین توجه به عوامل سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کلیدی تسهیم دانش در سازمان بسیار حائز اهمیت می باشد. عوامل سازمانی، مواردی را در بر می گیرد که تحت تأثیر امکانات سازمانی و عوامل حاکم بر آن می باشد (Nemati-Anaraki & Nooshinfard, 2014). بدیهی است، محیط مبتنی بر تشریک مساعی و همکاری، تأثیر بسیاری بر فرایند تسهیم دانش دارد (Nieminen, 2005). لذا بعد سازمانی تسهیم دانش شامل مجموعه عواملی است که در تحریک افراد یک سازمان به شرکت در فرایند تسهیم دانش نقشی کلیدی دارند. بر اساس مطالعات پیشین محققین (Zandhessami & Mousavi, 2016) چهار عامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، پاداش و منزلت و فرایندهای کاری به عنوان مولفه های بعد سازمانی، تسهیم دانش را در سازمان تحت تاثیر قرار می دهند (جدول ۱).

بعد تکنولوژیک: در مدیریت دانش، تکنولوژی از اهمیتی ویژه برخوردار است. هرچند که تکنولوژی به عنوان قلب مدیریت دانش محسوب نمی شود، اما به عنوان یک توانمندساز، نقشی حیاتی در افزایش سطح تسهیم دانش در میان کارکنان دارد (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008). تکنولوژی همواره یکی از متغیرهای اساسی در تئوری های سازمانی بوده و چارچوب مورد نیاز برای تسهیم دانش را فراهم می نماید (Lee & Al-Hawamdeh, 2002). تکنولوژی موجب تسهیل و شتاب بخشی به فرایند تسهیم دانش هم در میان سازمان ها و هم در داخل آن ها شده و به عنوان یک عامل تغییر، نقشی اساسی در تغییر فرهنگ سازمان به سوی تسهیم دانش دارد. نقش تکنولوژی اطلاعات در تسهیم دانش به وسیله نظریه پردازان حوزه ارتباطات مورد مطالعه قرار گرفته است (Binz-Scharf, 2003). به عنوان مثال مطالعات یاتس و همکاران نشان می دهد که چگونه یک محیط الکترونیکی جدید بوسیله یک شرکت مورد پذیرش و استفاده واقع شده و معرف انواع روابط شکل یافته بوسیله گروه ها، مبتنی بر نیازهای آنها، می باشد. این الگوها، تعاملات اجتماعی میان گروه ها را تغییر می دهند (Yates et al., 1999). بنابراین به گفته مک درموت روند جاری در توسعه تکنولوژیکی اطلاعات، سازمان ها را به اندیشیدن درخصوص راه های جدید تسهیم دانش، از قبیل ذخیره اسناد دانش محور و استفاده از شبکه های الکترونیکی، تشویق می نماید (McDermott, 1999). میزان وابستگی به تکنولوژی اطلاعات متأثر از فوریت نیاز به مدیریت دانش در سازمان می باشد (Sena & Shani, 1999). تکنولوژی برای نشر اطلاعات به کار گرفته می شود (English, 1996) تا از این طریق بتوان فضای بیشتر و عمیق تری را برای ایجاد، ذخیره، انتقال و کاربرد دانش در سازمان فراهم نمود (Alavi & Leidner, 2001). بر اساس نتایج حاصل از مطالعات پیشین محققین (Zandhessami & Mousavi, 2016)، سه عامل زیرساخت ها، ابزارها و نیز سواد تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات را می توان به عنوان عوامل متشکله بعد تکنولوژیک تسهیم دانش لحاظ نمود (جدول ۱).

جدول شماره (۱): مولفه های اثر گذار بر تسهیم دانش

بعد	مولفه	تعریف
	آگاهی	محدباقری و زاویه آگاهی را به عنوان درجه اعتقاد هریک از کارکنان به فهم مدیریت دانش و درک اهمیت منافع حاصل از تسهیم دانش تعریف می نمایند؛ که بر کیفیت تسهیم دانش میان آنها تاثیر دارد (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2010).
فردی	اعتماد	اعتماد در تسهیم دانش بیانگر اطمینان میان تعدادی از بخش ها، در جریان تبادل مبادلات، در شرایطی است که بواسطه عمل سایر بخش ها، ریسکی متوجه فرد نبوده و یا فرد اطمینان دارد که سایر بخش ها از دانش وی سوء استفاده نخواهند نمود (Jones & George, 1998).
	شخصیت	شخصیت که در قالب مجموع شیوه های واکنش و تعامل افراد با دیگران تعریف می گردد، شامل ویژگی هایی است که تمایل افراد به تسهیم دانش را تحت تاثیر قرار می دهند (Yousefi Amiri et al., 2015).
	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی به معنای باورها و ارزش های مشترک می باشد (Van den Brink, 2003). به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی تحت عناوینی چون ارزش ها، هنجارها و رفتارها تعریف می گردد (Long, 1997).
	ساختار سازمانی	ساختار سازمانی بیانگر چگونگی سازماندهی افراد و وظایف در سازمان، به منظور اطمینان بخشی از انجام کار می باشد (Encyclopaedia of Management, 2000).
سازمانی	پاداش و منزلت	پاداش ها می توانند به شکل مشوق های پولی و یا غیرپولی ارائه گردند (Bartol & Srivastava, 2002). لذا می توان پاداش ها را به عنوان مشوق های مالی، و منزلت را به عنوان مشوق های غیرمالی تعریف نمود (Bartol & Srivastava, 2002; Bock et al, 2005; Al-Hawamdeh, 2003).
	فرایندهای کاری و طراحی محیط کار	محدباقری و زاویه فرایندهای کاری را به عنوان فرایندها و رویه های انجام یک شغل خاص تعریف می نمایند (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2010). لارسون و اوهلین بر این باورند که ملزومات مدیریت دانش از جمله تسهیم دانش، تنها زمانی باید به اجرا گذاشته شوند که امکان یکپارچه نمودن آنها با فرایندهای کاری جاری وجود داشته باشد (Larsson & Ohlin, 2002).
	زیرساختهای ICT <sup>۱</sup>	سازمان ها بدون مهیا نمودن زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات قادر به ورود به عرصه تسهیم دانش نخواهند بود (Hendriks, 1999). لذا اثربخشی مدیریت دانش، به آمادگی کارکنان برای تسهیم دانش از طریق سیستم های کامپیوتری در دسترس آنان، بستگی دارد (Syed Ikhsan & Rowland, 2004).
تکنولوژیک	ابزارهای ICT	به عقیده محدباقری و زاویه ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات یا نرم افزارهای موجود در سازمان از قبیل آگاهی گروهی و سیستم های اطلاعاتی کامپیوتری مورد استفاده کارکنان، می توانند کیفیت تسهیم دانش افراد را تحت تاثیر قرار دهند (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2010).
	سواد ICT	آموزش های مناسب و کافی به کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، با خلق و انتقال دانش ارتباطی مثبت دارد. بر این اساس کارکنانی که با فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنایی دارند، برای تسهیم دانش از آمادگی و اشتیاق بیشتری برخوردارند (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008).

<sup>1</sup> Information and Communication Technology

اهم پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه ابعاد کلیدی تسهیم دانش عبارتند از:

اسماعیل محد باقری و محمد زاویه (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "عوامل تاثیر گذار بر به تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی مالزی" عوامل موثر بر به تسهیم دانش را به سه دسته شاخص‌های فردی، سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات تقسیم نموده و به تبیین مولفه‌های هر یک از این شاخص‌ها پرداختند. بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق آگاهی، اعتماد، شخصیت و رضایت شغلی به عنوان مولفه‌های شاخص فردی، فرهنگ سازمانی، پاداش و منزلت و فرایندهای کاری به عنوان مولفه‌های شاخص سازمانی و زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش و درک این فناوری‌ها به عنوان مولفه‌های شاخص فناوری اطلاعات و ارتباطات، تسهیم دانش در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

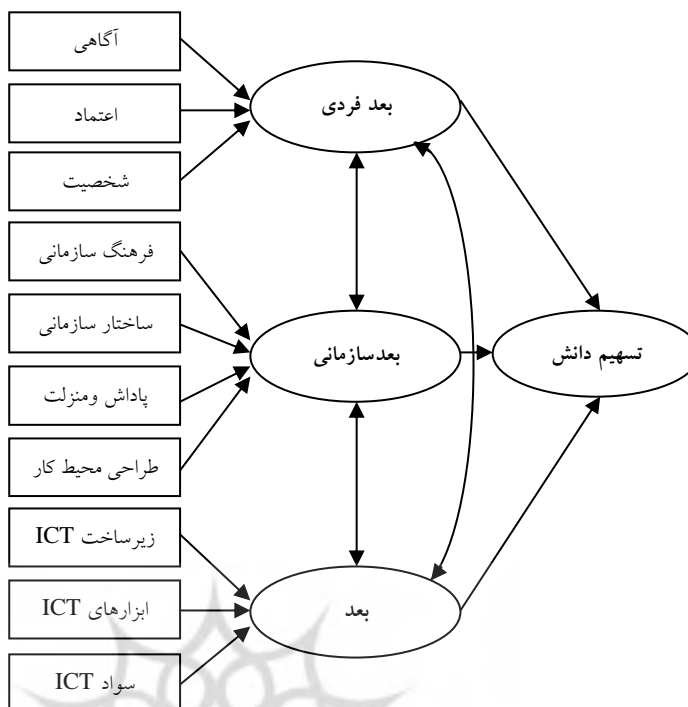
محمد علی نعمتی و لاله جمشیدی (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه و تاثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی" به بررسی جایگاه و تاثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه، بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق ضمن معنادار بودن رابطه‌ی بین فرآیند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی، نشان می‌دهد

بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فناوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد. دونگشین کیم (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "اثرات به اشتراک گذاری دانش بر اجرای برنامه" نشان داد که اولاً به تسهیم دانش ضمنی و آشکار، تاثیری مثبت بر اجرای برنامه‌ها در سازمان دارد، دوم اینکه عوامل فردی و سازمانی رابطه میان به اشتراک گذاری دانش و اجرای برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سوم اینکه عوامل متعدد دیگری نیز از قبیل شرایط اقتصادی منطقه، آموزش‌های کاری ارائه شده به کارکنان، موقعیت خانوادگی، سطح تحصیلات کارکنان و منابع بودجه‌ای فوق العاده، اجرای برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۸)، مطالعه‌ای را تحت عنوان "چگونگی گسترش دانش سازمانی در شرکت‌های ژاپنی برای کسب مزیت رقابتی" در ۱۵ سازمان، انجام دادند. بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق توجه به عوامل رهبری، سیستم‌های ارتباطی، هنجارها، تشکیل گروه‌های کاری و شناخت مشخصه‌های فرهنگ سازمانی از ملزومات اجرای صحیح مدیریت دانش در سازمان‌ها به شمار می‌روند.

زند حسامی و موسوی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان "چگونگی اثرگذاری ابعاد و مولفه‌های موثر در تسهیم دانش کارکنان سازمان" ده عامل موثر بر تسهیم دانش در سازمان، را با استفاده از روش دیمتال شناسایی نمودند. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق عوامل آگاهی، اعتماد، شخصیت، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، پاداش و منزلت، فرایندهای کاری و طراحی محیط کار، نرم افزارهای ICT، زیرساخت‌های ICT و سواد ICT دارای تاثیری بارز بر تسهیم دانش در سازمان بوده و در این میان آگاهی به عنوان تاثیرگذارترین عامل بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش سازمانی داراست.

با توجه به تعدد و تنوع عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش در تحقیق حاضر تلاش گردید، با استخراج ابعاد کلیدی تسهیم دانش و دسته بندی عوامل مزبور در قالب ابعاد کلیدی تسهیم دانش، ضمن انسجام بخشی و شفاف سازی هرچه بیشتر عوامل مورد بررسی، تاثیر هر یک از ابعاد تسهیم دانش را نیز به طور مجزا مورد واکاوی قرار دهیم. برای این منظور پس از بررسی سوابق تحقیق از جمله مطالعات کانزler و همکاران (Kanzler et al., 2012)، کانگ (Kong, 2009) محدباقری و زاویه (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008)، لین (Lin, 2007) میرغفوری و همکاران (Mirghafouri et al., 2008)، این ده عامل در قالب سه بعد کلیدی تسهیم دانش گروه بندی گردیدند. بر این اساس آگاهی، اعتماد و شخصیت، مولفه‌های بعد فردی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، پاداش و منزلت و فرایندهای کاری و طراحی محیط کار، مولفه‌های بعد سازمانی و زیرساخت‌های ICT، ابزارهای ICT و سواد ICT مولفه‌های بعد تکنولوژیک تسهیم دانش را تشکیل می‌دهند.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق

## ۲- مواد و روش ها

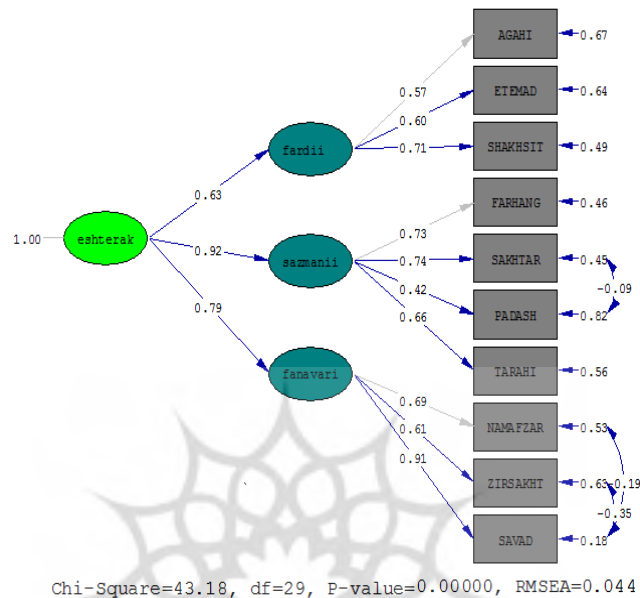
تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی-پیمایشی می باشد. در این تحقیق تلاش گردیده تاثیر هر یک از ابعاد تسهیم دانش و مولفه های آن ها بر تسهیم دانش در سازمان، مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور داده های مورد نیاز تحقیق به وسیله پرسشنامه ای مرکب از ۳۱ گویه، از میان ۳۷۸ نمونه تصادفی از جامعه مهندسين استان قزوین جمع آوری شده و به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شکل زیر گام های انجام این پژوهش را به شیوه ای شماتیک به تصویر می کشد.



شکل شماره (۲): گام های انجام تحقیق

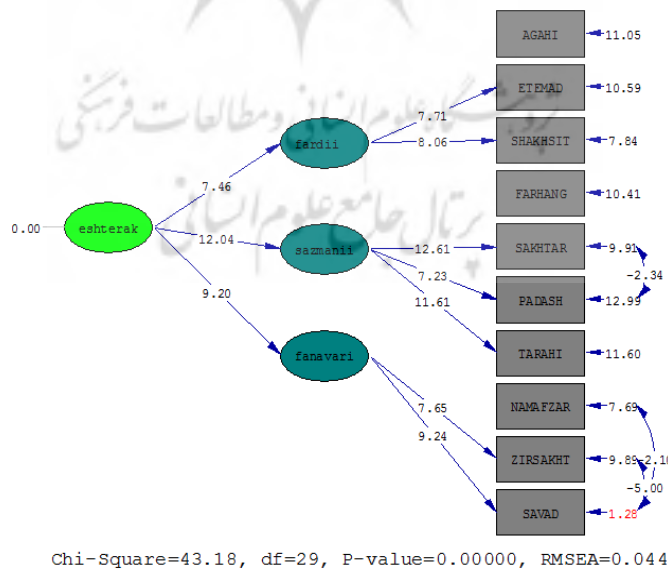
روایی محتوا و صوری پرسشنامه بوسیله شش تن از صاحب نظران ارزیابی گردیده و با نمره ۰/۸۷ مورد تایید قرار گرفت. سپس روایی سازه با استفاده از نرم افزار لیزرل و با بهره گیری از روش تحلیل عاملی تاییدی مورد ارزیابی قرار گرفته و به تایید رسیده

است. به منظور بررسی پایداری پرسشنامه نیز با توجه به اینکه پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق بر اساس طیف لیکرت طراحی شده و از نوع نگرش سنج می باشد، مناسب ترین شیوه برای سنجش اعتبار آن، ضریب آلفای کرونباخ می باشد، که مقدار آن ۰/۹۵۴ محاسبه گردیده و لذا می توان نتیجه گرفت، پرسشنامه از پایداری مطلوب برخوردار است. پس از تایید روایی و پایداری پرسشنامه، داده های جمع آوری شده به وسیله نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شکل ۳ مدل تحقیق را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد.



شکل شماره (۳): مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد

شکل ۴ ضرایب معناداری مدل تسهیم دانش را ارائه می نماید. در این مدل به منظور بدست آوردن ضرایب معناداری، رابطه میان بعد فردی و آگاهی به عنوان مسیر مبنا در نظر گرفته شده است.



شکل شماره (۴): مدل تحقیق در حالت ضرایب T

جدول ۲ میزان ضرایب تاثیر و معناداری روابط موجود در مدل تحقیق را ارائه می دهد. با توجه به اینکه مقادیر T بالاتر از ۱,۹۶ معنادار شناخته می شوند، ملاحظه می شود که کلیه روابط مورد بررسی در تحقیق حاضر معنادار می باشند.

جدول شماره (۲): مقادیر معناداری و میزان تاثیر مولفه ها در مدل تحقیق

تسهیم دانش	بعد فردی		بعد سازمانی		بعد تکنولوژیک	
	اثر	T مقدار	اثر	T مقدار	اثر	T مقدار
آگاهی	۰/۵۷	—	—	—	—	—
اعتماد	۰/۶۰	۷/۷۱	—	—	—	—
شخصیت	۰/۷۱	۸/۰۶	—	—	—	—
فرهنگ سازمانی	—	—	۰/۷۳	—	—	—
ساختار سازمانی	—	—	۰/۷۴	۱۲/۶۱	—	—
پاداش و منزلت	—	—	۰/۴۲	۷,۲۳	—	—
طراحی محیط کار	—	—	۰/۶۶	۱۱/۶۱	—	—
نرم افزارهای ICT	—	—	—	—	۰/۶۹	—
زیرساخت های ICT	—	—	—	—	۰/۶۱	۷/۶۵
سواد ICT	—	—	—	—	۰/۹۱	۹/۲۴
بعد فردی	—	—	—	—	—	—
بعد سازمانی	—	—	—	—	—	—
بعد تکنولوژیک	—	—	—	—	—	—

### ۳- نتایج و بحث

در شرایط ناپایدار کنونی که به باور نوناکا دانش سازمان ها تنها منبع قابل اتکاء آنها برای کسب مزیت رقابتی پایدار، می باشد؛ بدیهی است که مدیران تلاش نمایند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد به اشتراک بگذارند. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و یک مزیت رقابتی پایدار را برای سازمان به ارمغان می آورد. ولیکن همه سازمان ها به خودی خود و به یک اندازه، برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش آمادگی ندارند (Alavi & Leidner, 2001). بنابراین، کلید درک موفقیت و شکست مدیریت دانش در سازمان، شناخت و ایجاد شرایط و بستر مناسب، برای اجرای مؤثر فرایندهای مدیریت دانش است (Rahnavard & Mohammadi, 2009). در این میان توجه به عوامل مؤثر بر تسهیم دانش، به عنوان یکی از اجزای کلیدی سیستم های مدیریت دانش حائز اهمیت می باشد. فاکتورهای بسیاری وجود دارند که تسهیم دانش را تحت تاثیر قرار می دهند (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008).

در تحقیق حاضر که بر مبنای مطالعات پیشین محققین در حوزه شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش (Zandhessami & Mousavi, 2016) صورت گرفت، تلاش گردید تاثیر ده عامل اثرگذار بر تسهیم دانش، در قالب سه بعد کلیدی فردی، سازمانی و تکنولوژیک مورد واکاوی قرار گیرد. نتایج حاصل از تحقیق حاضر ضمن تایید یافته های حاصل از مطالعات محد باقری و زاویه در مالزی (Mohd Bakhari & Zawiyah, 2008)، نشان می دهد، تمامی این عوامل دارای تاثیری معنادار بر تسهیم دانش در سازمان می باشند و لذا شایسته است مدیران با شناخت این عوامل و توجه به تاثیر بارز هر یک از آن ها بر تسهیم دانش، تلاش کنند با ارتقاء کیفی این عوامل، تسهیم دانش را در سازمان خود تسهیل نموده و از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد در میان سه بعد کلیدی مطرح شده، بعد سازمانی بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش در سازمان دارد، که به نحوی مؤید مطالعات میر غفوری و همکاران (Mirghafouri et al., 2008) می باشد. چنانچه مطالعات میر غفوری و همکاران در حوزه موانع تسهیم دانش نشان می دهد در میان سه بعد فردی، سازمانی و تکنولوژیک، موانع سازمانی بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش در سازمان دارند. بنابراین در حالی که بسیاری از مدیران پس از شکست برنامه های تسهیم دانش در سازمان، آن را ناشی از ویژگی های فردی کارکنان و یا نبود امکانات تکنولوژیک کافی می دانند، نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان می دهد، ضعف در استراتژی های مدیریتی در حوزه کنترل عوامل سازمانی بیشترین تاثیر را بر شکست طرح های تسهیم دانش در سازمان دارد. بنابراین تحقیق حاضر با ذکر اهمیت عوامل سازمانی بر تسهیم دانش در



سازمان ها، بر لزوم اهتمام مدیران در بکارگیری موثر این عوامل در جهت تسهیل تسهیم دانش در سازمان تاکید می ورزد. از سویی دیگر بر اساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر مشاهده می شود، در بعد فردی، عامل شخصیت بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش در میان افراد دارد. لذا توجه به این مهم، در انتخاب و گزینش افراد برای حوزه های کاری که تسهیم و تبادل دانش از ملزومات ضروری آن ها به شمار می رود، شایسته است مدیران در کنار گزینش تخصصی افراد نسبت به گزینش رفتاری و شخصیتی افراد نیز توجه بیشتری را مبذول دارند. در بعد سازمانی نیز ساختار سازمانی بیش از هر عامل دیگری بر تسهیم دانش در سازمان تاثیر گذار است. چنانچه به باور کانگ و پاندیا به لحاظ سنتی، تقسیم شدن ساختارهای سازمانی به بخش های کوچک تر، سبب پیچیده تر شدن روند اشتراک دانش و اطلاعات، در میان واحدها و سطوح مختلف سازمانی می گردد ( Cong & Pandya, 2003). لذا بدیهی است پرهیز از ساختارهای متمرکز و عمودی و حرکت به سوی ساختارهای غیر متمرکز و تخت، مدیران ها را قادر خواهد ساخت سیستم های تسهیم دانش را به نحو موثرتری در سازمان های خود به استقرار درآورند. در بعد تکنولوژیک، عامل سواد تکنولوژیک بیشترین تاثیر را بر تسهیم دانش دارد. به زعم سید احسان و رولند کارکنانی که با فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنایی دارند، برای اشتراک دانش از آمادگی و اشتیاق بیشتری برخوردارند ( Syed Ikhsan & Rowland, 2004). بنابراین ضروری است مدیران با تلاش هر چه بیشتر، ضمن فراهم نمودن زیرساختها و ابزارهای تکنولوژیک، با آموزش موثر و کافی کارکنان، امکان بهره برداری مناسب از امکانات تکنولوژیک سازمان را در جهت تبادل و تسهیم دانش فراهم آورند.

با توجه به آنچه بیان گردید و با عنایت به اثرات ارزشمند استقرار سیستم های تسهیم دانش بر دستاوردهای سازمانی در حوزه های مختلف، انجام تحقیقات آتی در زمینه واکاوی موانع و مشوق های استقرار موثر این سیستم ها در سازمان و نیز بررسی تاثیر استقرار سیستم های تسهیم دانش بر عملکرد هر یک از حوزه های خاص سازمانی، می تواند ضمن تکامل بخشی به نتایج حاصل از تحقیق حاضر، گامی موثر در جهت بهره گیری کاربردی هرچه بیشتر از نتایج این تحقیق به شمار آید.

#### ۴- منابع

1. Ahadi Sarkani, SY, Sang Pahni, H, and Dsynh, M. (2013). Examining of relationships within the company and outside the company with cash holdings in companies listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Quarterly Stock Exchange*. 23: 77-101.
2. Faulkender, M, and Wang, R. (2006). Corporate Financial Policy and the Value of Cash. *The Journal of Finance*. 4:1957-1990.
3. Kim, C.S, Mauer, D.C, and Sherman, A.E. (1998). The determinants of corporate liquidity. Theory and evidence. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. 33: 305-334.
4. Kordestani, GR, khaiuor, F, and Ashtab, A. (2011). Compared performance financial ratios based on cash method and accrual method for predicting financial distress in listed companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Quarterly Stock Exchange*. 15: 191- 205.
5. Mehrani, S, Kashanipoor, M, and Rasaiian, A. (2009). The determinants of capital structure in Iran. *Journal of Bulletin economic*. pp. 125-151.
6. Ozkan, A, and Ozkan, N. (2004). Corporate cash holdings: an empirical investigation of 11 - UK companies. *Journal of Banking and Finance*. 28: 2103° 2134.
7. Qadiri Moghaddam, A, Ghlampvrfrd, M.M, and Nasirzadeh, F. (2009). Examine the expertise of models bankruptcy prediction Altman and Ohlson of companies listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Knowledge and Development (scientific and research), the sixteenth year*. 28.
8. Rasaiian, A, Rahimi, F, and Hnjry, S. (2010). Impact of monitoring mechanisms inter-organizational corporate governance on cash holdings in Tehran Stock Exchange. *Research Journal the Financial Accounting*. 4 (6), 125-144.
9. Rezai, F, and Goldoz, M. (2011). Compare the predictive power patterns bankruptcy Zavgyin, Ohlson and Shyrata in of companies listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Management Development and Transformation*. 6: 69-81.

10. Sadeghi, H, Rahimi, P, and Salmani, Y. (2014). The effect of macro-economic and Corporate Governance of the financial distress companies listed on Tehran Stock Exchange. Journal of Quarterly Economics, Financial (Knowledge and Development), new course, year 21. 8.
11. Setaiesh, M H, and Karimipour, E. (2013). The effect of conservatism conditional and unconditional on distress risk listed in Tehran Stock Exchange. Journal of quarterly Tehran Stock Exchange. 24: 5-39.

