

بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز

علی ایمان زاده^{۱*}

کبری پلنگی^۲

مطالعات دانش‌شناسی

سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۵، ص ۵۳ تا ۷۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۰۱

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بوده است. برای این منظور اشتراک دانش در دو بعد؛ اشتراک ضمنی دانش و اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی در سه بعد؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تعریف گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بود که تعداد آن‌ها ۱۴۳ نفر است. کل اعضای جامعه به صورت سرشماری در تحقیق شرکت داده شدند که تعداد پرسشنامه‌های برگشتی برابر ۱۳۶ معادل ۹۵ درصد بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد؛ پرسشنامه ۱۳ گوی‌های اشتراک دانش وانگ و وانگ و پرسشنامه ۲۴ گوی‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر بود. آلفای به‌دست آمده از این آزمون برای هر یک از متغیرهای اشتراک دانش و تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۰.۸۱ و ۰.۷۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای طبقه‌بندی، تلیخیص و تفسیر داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف، برای بررسی رابطه بین متغیرها در متغیرهای نرمال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و در متغیرهای غیر نرمال از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و برای مقایسه متغیر اشتراک دانش با سطح متوسط از آزمون t-تک نمونه‌ای استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد: (۱) رابطه معنادار مثبت و مستقیم بین متغیر اشتراک دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد. (۲) میانگین نمره اشتراک دانش بالاتر از حد متوسط است.

واژگان کلیدی: اشتراک دانش، تعهد سازمانی، کتابداران، دانشگاه‌های دولتی، تبریز، کتابخانه‌های دانشگاهی

۱. * استادیار فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران،

aliimanzadeh@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد عجب‌شیر، عجب‌شیر، ایران،

Kobra.palangi@yahoo.com

مقدمه

امروزه اهمیت دانش و اشتراک آن عامل تعیین کننده موفقیت در سطوح مختلف فردی، سازمانی و ... مطرح شده است و ضروری است که سازمان‌ها بدانند که چه می‌دانند و چگونه دانسته‌های خود را به اشتراک می‌گذارند (صیف، ثابت مهارلویی، رستگار و طالبی، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه دانش ماهیتاً پویاست، اگر شخص یا سازمانی، دانش را با تغییر شرایط محیطی به روز نکند، دانش امروز می‌تواند جهل فردا باشد (قلی‌پور، صمدی میار کلائی و صمدی میار کلائی، ۱۳۹۴). فصیحی هرنندی (۱۳۸۴)، یکی از ابعاد مهم دانش در عصر جدید را اشتراک دانش عنوان می‌کند. دانش را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی تقسیم‌بندی کرد، اندیشمندان فعال در حوزه دانش و مدیریت دانش، تقسیم‌بندی‌هایی انجام داده‌اند، پولانی دانش را به دو دسته؛ دانش صریح و دانش ضمنی تقسیم کرده است. دانش صریح یا آشکار دانشی است که به وضوح تعریف یا فرموله می‌شود و از طریق فناوری‌های اطلاعاتی به اشتراک گذاشته می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). دانش صریح را می‌توان به راحتی ضبط، طبقه‌بندی و ذخیره کرد؛ و انتقال آن در یک زبان رسمی، ساده و آسان است (مظلومی سویی، جابری و خزائی پول، ۱۳۹۴). دانش صریح عینی است و قابلیت ذخیره‌سازی به منظور به کارگیری در مراحل بعدی را دارد (ساک، قلی‌پور و رضایی، ۱۳۹۴) و دانش ضمنی، دانش مفهومی و تجربه محور است و به سختی با دیگران تبادل یا به اشتراک گذاشته می‌شود (قلیچ‌لی و اسدی قراباغی، ۱۳۹۴). دانش ضمنی به صورت پنهان در اقدامات روزمره و مدل‌های ذهنی افراد ریشه دارد (مظلومی سویی، جابری و خزائی پول، ۱۳۹۴). از نظر پولانی، دانش ضمنی در معرفت جامع ذهن و جسم بشر جای دارد. دانش ضمنی از مدل‌های ذهنی، باورها و اعتقادات هر فرد تشکیل می‌شود که آن‌چنان در ذهن وی جای گرفته‌اند که بدیهی تلقی می‌شوند. دانش ضمنی، دانشی شخصی و مختص به زمینه است که فرمول‌بندی، ثبت و بیان آن دشوار بوده و در اذهان افراد ذخیره می‌شود (ارمغان، ۱۳۹۳).

راهبرد استفاده از مدیریت دانش مستلزم این است که اعضا به جای حفظ اطلاعات، آن‌ها را در سازمان اشاعه دهند، به اشتراک گذارند زیرا از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرآیندها در

ساختارهای مختلف مدیریت دانش، اشتراک دانش است و عوامل موثر بر افراد در اشتراک دانش سازمان‌ها، از مهم‌ترین اولویت‌های متصدیان مدیریت دانش در جهان است (کیم، چون و سونگ^۱، ۲۰۰۹). به اشتراک گذاری ابزاری بنیادی برای بهبود بهره‌وری و بقاء سازمان است (وانگ و نوئه^۲، ۲۰۱۰). اشتراک دانش، تیت کارکنان یک سازمان برای به اشتراک گذاری دانش با همکارانی است که به دست آورده یا خلق کرده‌اند (فلیچلی و اسدی قرباغی، ۱۳۹۴). داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸)، اشتراک دانش را به‌عنوان فرآیندی تعریف کرده‌اند که شامل تبادل دانش بین افراد و گروه‌ها است. بر طبق گفته واندون هوف و د. ریدر (۲۰۰۴)، اشتراک دانش فرآیندی است که در آن افراد به‌طور متقابل دانش و تجربیات خود را با یکدیگر مبادله کرده و در نهایت به‌صورت مشترک دانش جدیدی را به وجود می‌آورند (به نقل از رجائی آذرخوارانی، رجائی پور و هویدا، ۱۳۹۵). به دیدگاه مک‌درموت وقتی می‌گوییم فردی دانش خود را به اشتراک می‌گذارد، به این معناست که آن فرد دیگران را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت آن‌ها راهنمایی می‌کند (بیرچام، کورنر و باودن^۳، ۲۰۰۵). در حالت کلی اشتراک دانش فعالیتی ارادی و داوطلبانه است که به‌منظور اشتراک انتقال دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به سایر افراد جهت دستیابی به منافع مشترک در سازمان صورت می‌گیرد.

از طرف دیگر یکی از موضوعات مهم در سازمان‌های امروزی و بخصوص سازمان‌های دانش‌گرا بحث تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین این تغییرات در قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک‌بعدی به آن بوده است.

1. Kim, Chun & Song
2. Wang & Noe
3. Bircham, Corner & Bowden

تعهد سازمانی در اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جابجایی و همچنین کاهش غیبت و خودکنترلی (کاملی و نظری، ۱۳۹۳)، نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان (حاتم سیاهکل محله، رضایی، کوچکی نژاد و یوسف زاده، ۱۳۹۳) و تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴) تأثیرگذار است. ساکی، قلی‌پور و رضایی (۱۳۸۹)، در تحقیقات خود تعهد سازمانی را عامل اثربخش در موفقیت و بهره‌وری سازمان دانسته و آن را ضامن بقای سازمان و کارکنان آن می‌داند. در واقع تعهد سازمانی نشان‌دهنده رابطه فرد با سازمان بوده که این رابطه در سازمان به‌طور معناداری قابل توصیف است (رحیمی و نادى، ۱۳۹۳). روسا (۱۹۸۹)، تعهد سازمانی را پیمانی روان‌شناختی که به هنگام استخدام فرد روی می‌دهد، می‌داند (اخباری، عریضی و علوی، ۱۳۸۹)؛ و به نظر لوتانز و شاو (۱۹۹۲)، تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش اغلب این‌گونه تعریف شده است: (۱) تمایل قوی به ماندن در سازمان؛ (۲) تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان؛ (۳) اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (مشاری، رشادت جو و محمدی، ۱۳۹۴).

آلن و می‌یر یک مدل سه‌بعدی از تعهد سازمانی بنا کردند. بحث کلی آن‌ها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آن‌ها بین سه نوع تعهد؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری تمایز قائل می‌شوند (یزدانی، اعتباریان و انزری، ۱۳۹۳). از دیدگاه آن‌ها تعهد عاطفی دربرگیرنده تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان است (امینی، امینی و حسینیان، ۱۳۹۴). اراده باقی ماندن در سازمان در تعهد عاطفی ناشی از علاقه و میل قلبی و به‌واسطه حس افتخاری است که عضویت در سازمان موجب آن می‌شود (کفاش پور و شکوری، ۱۳۹۴). تعهد مستمر عبارت است از تعهد فرد بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان (مشاری، رشادت جو و محمدی البرزی، ۱۳۹۴). تعهد مستمر: تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است (نورمان ماسریک، فیاض عثمان، ابراهیم، نظری منصور، ۲۰۱۵). در تعهد مستمر یا حسابگرانه، پیش شرط‌ها و عوامل تعیین‌کننده‌ای وجود دارد که عبارت‌اند از: ترس برای از دست دادن سرمایه‌های اندوخته و فقدان فرصت‌های شغلی (حسین‌زاده، فخریان و باغچه

سرایبی، ۱۳۹۴) و تعهد هنجاری عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان. به عبارتی دیگر افراد در سازمان می مانند چون احساس تکلیف می کنند که نباید سازمان را ترک کنند. تجربیات افراد قبل از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن فرهنگی و خانوادگی) و بعد از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن سازمانی) از عوامل مؤثر بر آن است (مشاری، رشادت جو و محمدی البرزی، ۱۳۹۴). تعهد سازمانی نتایج و پیامدهای متعددی را برای فرد و سازمان به همراه دارد، لذا باید در مورد افزایش تعهد سازمانی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چراکه این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. وقتی تعهد سازمانی افراد افزایش می یابد، میزان رضایت و خشنودی از شغل و نگرش مثبت به کار نیز افزایش می یابد. کسی که از شغل خود راضی باشد، مسلّم است که آن را دوست دارد و در مقابل سختی های آن تحمل بیشتری دارد و کسی که نگرش مثبتی به کار خود داشته باشد، در امور شغلی خود کمتر دچار استرس خواهد شد (جعفری، رجائی پور و مهرابی، ۱۳۹۳، ۳۵) ابعاد سه گانه تعهد در سازمان بیانگر شناخت فرد از سازمان، انتخاب سازمان توسط فرد و عمل متعهدانه در سازمان است. فرد زمانی متعهد به یک سازمان خواهد بود که این تعهد را در خود درونی کرده و به سه حیطه شناخت، انتخاب و عمل در سازمان ارج نهد.

رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی رابطه چندان روشنی نیست اگرچه لین^۱ (۲۰۰۵) بیان می کند که اشتراک دانش، نیازمند تعهد سازمانی بالا در افراد بوده و افراد تمایل سطح بالایی از رفتارهای مشارکت جویانه ای را داشته باشند ولی در مقابل عده ای تعهد فردی و سازمانی را در حفظ دارایی های فردی و سازمانی می دانند. تاکنون پژوهش مستقلی در باب ارتباط بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران انجام نگرفته است. ارتباط بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی از دو منظر قابل بررسی است. از یک طرف دانش دارایی هر سازمان است و عامل رقابت و برتری یک سازمان بر سازمان دیگر است و در عصر رقابتی عاملی برای برتری یک سازمان است که در صورت اشتراک آن دانش برتری آن سازمان بر سازمان دیگر مورد ابهام قرار می گیرد. از طرف دیگر افراد درون یک سازمان برای رسیدن

1. Lin

به اهداف ترسیم شده در یک سازمان نیازمند اشتراک دانش اند و دیدگاه‌ها و نگرش‌های دینی نیز بر اشتراک دانش به عنوان زکات علم تأکید دارد.

کتابداران به عنوان افراد فعال در حوزه مدیریت دانش نگریده می‌شوند؛ و یکی از ابزارهای موفقیت در مدیریت موفق دانش در بین کتابداران، اشتراک دانش است. هرچند اشتراک دانش یکی از دغدغه‌های مهم کتابداران در سازمان است که مزیت رقابتی در اقتصاد دانش ایجاد می‌کند، لیکن بسیاری از سازمان‌ها تاکنون تلاش کافی برای طراحی روش‌های مناسبی که به طور موثر، کارکنان را برای اشتراک دانش تشویق کنند، مبذول نداشته‌اند، بدون وجود احساس اعتماد بین کارکنان و افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان، بیشتر افراد دانش خود را به اشتراک نخواهند گذاشت (عصاری، ۱۳۹۰). با صراحت می‌توان گفت که کتابخانه‌ها به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی که در رشد و بالندگی دانشجویان و به دنبال آن جامعه علمی کشور تأثیرگذار هستند، در عصر کنونی نیازمند بقا و ماندگاری در جامعه می‌باشند و اگر غفلت کنند، به زودی سازمان‌های دیگری نظیر خدمات رسانان اطلاعاتی اینترنتی جای آن‌ها را خواهند گرفت (زارعی و مؤمنی، ۱۳۹۳). کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی تبریز و به تبع آن کتابداران نیز در رشد علمی و بالندگی علمی دانشجویان نقش اساسی ایفا می‌کنند و ضرورت دارد که در باب اشتراک دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی تبریز پژوهش مستقلی انجام بگیرد و در این راستا پژوهش حاضر تلاش کرده است به این دو پرسش پاسخ دهد که میزان اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ چگونه است و چه رابطه‌ای بین اشتراک دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ وجود دارد؟

در این پژوهش سعی پژوهشگران بر این است که کتابداران دانشگاه‌های تبریز را از نقش اساسی اشتراک دانش و تعهد سازمانی آگاه سازد و پیشنهادهایی را در جهت تقویت این عوامل به کتابداران ارائه دهد و همچنین می‌کوشد در جهت تربیت کتابداران شایسته‌ای که دارای ویژگی‌های بالای اشتراک دانش و تعهد سازمانی باشند، نکاتی را به مسئولان و

برنامه‌ریزان امور آموزشی بیان دارد تا با به‌کارگیری چنین کتابدارانی در دانشگاه، بهبود فرآیندهای یاددهی و یادگیری در محیط‌های آموزشی تسهیل شود.

بررسی تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در باب اشتراک دانش و ابعاد آن و تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌های مختلف انجام گرفته است. انوری و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان «نقش میانجی تعهد سازمانی عاطفی و قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و به اشتراک‌گذاری دانش» در بین ۳۰۱ نفر از کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام دادند. نتایج بر وجود روابط معنادار بین (الف) شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی (ب) بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش، (ج) شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و قرارداد روان‌شناختی و (د) قرارداد روان‌شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش تأکید دارند. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های راهبردی جبران خدمات رابطه مثبتی با بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و قرارداد روان‌شناختی دارند. همچنین، نتایج حاصله شواهدی مبنی بر نقش میانجی معنادار بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و به اشتراک‌گذاری دانش ارائه می‌دهند. تأثیرات ضمنی یافته‌های این پژوهش در حوزه‌های مدیریتی و عملی برجسته شده‌اند.

ارأوجو و لوپز^۱ (۲۰۱۵)، تحقیقی با هدف «تحلیل تأثیر رهبری کارآمد در تعهد سازمانی و نقش تعهد سازمانی در عملکرد فردی بر اساس ادراک و برداشت پیروان» را در بین کارمندان کشور پرتغال انجام دادند. نتایج تحقیق آن‌ها حاکی از این بود که ادراک کارمندان در مورد ابعاد کارآمدی رهبری (رهبری مبتنی بر ارزش‌ها، پشتکار و ثابت‌قدمی و بالیدگی) منجر به تعهد سازمانی می‌شود. همچنین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری عملکرد فردی را به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

شاه‌حسینی و نادى (۱۳۹۳)، تحقیقى با هدف «تعیین رابطه تعهد سازمانى و سلامت سازمانى با رفتار اشتراك دانش بین دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان» اجرا نمودند. شواهد حاصل از این پژوهش نشان داد که از بین شاخص‌های تعهد سازمانى (تعهد مستمر) با رفتار اشتراك دانش رابطه مثبت و معنادارى وجود داشته است و بین سلامت سازمانى با رفتار اشتراك دانش رابطه معنادارى وجود نداشته است و نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که هیچ‌یک از دو متغیر تعهد سازمانى و سلامت سازمانى داراى توان پیش‌بینى براى رفتار اشتراك دانش نبوده‌اند. آغاز و نگین‌تاجى (۱۳۹۱)، تحقیقى با عنوان «اعتماد درون‌سازمانى: عاملی کلیدى در جهت اشتراك واقعى دانش» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش، اعتماد درون‌سازمانى بر رفتارهای اشتراك دانش درون واحدی و میان واحدی مؤثر است؛ البته شدت این رابطه درباره اشتراك دانش میان واحدی بیشتر است. همچنین به نظر مى‌رسد که در خبرگزاری ایسنا، افراد چندان تمایل ندارند دانش خود را با اعضاى شایسته‌تر واحد خود به اشتراك بگذارند، اما از اینکه دانش خود را در اختیار اعضاى سایر واحدها بگذارند چندان هراسى ندارند. نکته جالب دیگر آنکه به موازات افزایش سابقه مدیریتی، افراد با تمایل کمتری حاضرند تجاربى را که در طی سال‌ها کسب کرده‌اند در اختیار سایرین قرار دهند. این امر، لزوم توجه به افراد و رفتارهای آنان در اشتراك دانش به‌جای تأکید صرف بر فناوری یا طراحی نظام‌های اطلاعاتی را محرز مى‌سازد.

در ارتباط با جامعه کتابداران نیز یوسفی، مرادى و تیشه ورز دائم (۱۳۸۹)، تحقیقى با عنوان «نقش تعهد سازمانى کارکنان در اشتراك دانش» انجام داده‌اند. نتیجه این تحقیق نشان داد که سطوح بالای تعهد سازمانى با نگرش‌های مثبت کارکنان به اشتراك دانش مرتبط است. کارکنانى که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های اشتراك دانش انجام مى‌دهند. زارعى و مؤمنى (۱۳۹۳) در پژوهشى به بررسی رابطه اشتراك دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که وضعیت اشتراك دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس نامطلوب است اما خلاقیت کتابداران مذکور در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

در پژوهش‌های خارج از کشور نیز وان دن هوف و دی ریدر (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «اشتراک دانش، تعهد سازمانی و شرایط ارتباطی» به این نتیجه دست یافته‌اند که افرادی که به اشتراک دانش اقدام می‌کنند حس مسئولیت‌پذیری بیشتری در سازمان داشته و از مهارت‌های ارتباطی قوی‌تری برخوردارند. لین (۲۰۰۸)، پژوهشی با هدف «بررسی عوامل تأثیرگذار بر به اشتراک‌گذاری دانش (مطالعه موردی: صنعت فناوری‌های پیشرفته تایوان)» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهند که بین میزان رسمی‌سازی و پیچیدگی ساختار سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش رابطه همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به همین ترتیب، بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های مادی و به اشتراک‌گذاری دانش نیز رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ رابطه‌ای که شدت آن از شدت رابطه همبستگی بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های غیرمادی و به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر است. میزان یکپارچگی سازمان‌ها نیز همبستگی مثبت و معناداری با به اشتراک‌گذاری دانش دارد. رفیق عوان و محمود (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و تعهد استخدامی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی» نتیجه گرفتند که در جوسازمانی مشارکتی و همدلانه، اشتراک دانش بین کتابدارها بیشتر بوده و در جوسازمانی رقابتی اشتراک دانش محدود است. پیشینه‌های فوق نشان می‌دهد در باب اشتراک دانش و تعهد سازمانی پژوهش‌های قابل توجهی در سازمان‌های مختلف انجام شده ولی پژوهش مستقلی که بتواند ارتباط بین اشتراک دانش و ابعاد آن را با تعهد سازمانی تبیین کند وجود نداشته است. این فقدان پژوهش در باب کتابداران دانشگاه‌های تبریز بیش‌ازپیش نمود دارد و تاکنون پژوهش در این رابطه با همین عنوان برای کتابداران دانشگاه‌های تبریز صورت نگرفته است و انجام این تحقیق می‌تواند افق‌های جدیدی را در باب میزان اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های تبریز و ارتباط آن با تعهد سازمانی کتابداران ترسیم کند.

روش پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس ماهیت و ویژگی‌های کلی، در گروه پژوهش‌های کمی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و روش اجرا، توصیفی از نوع همبستگی و ازلحاظ هدف، تحقیقی

کاربردی است. اهداف ویژه تحقیق حاضر تعیین میزان اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ و تعیین رابطه بین اشتراک دانش و ابعاد آن (دانش ضمنی و آشکار) با تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ است. لذا در این راستا فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

- میانگین نمره اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بالاتر از حد متوسط است.

- بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اشتراک ضمنی دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

جامعه آماری تحقیق حاضر، کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز (دانشگاه تبریز، دانشگاه شهید مدنی و دانشگاه پیام نور تبریز) در سال ۹۵-۱۳۹۴ است که تعداد آن‌ها ۱۴۳ نفر است. به علت محدود بودن جامعه آماری، تمام کتابداران (۱۴۳ نفر) به طور سرشماری در این تحقیق شرکت داده شدند. در نهایت تعداد پرسشنامه‌هایی که عودت داده شد و قابل استفاده برای تجزیه و تحلیل آماری بود برابر ۱۳۶ عدد معادل ۹۵ درصد بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و برای آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی استفاده گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده این تحقیق، از پرسشنامه‌ای که شامل دو بخش؛ اطلاعات عمومی و سؤالات مربوط به متغیرها بود، استفاده شده است. سؤالات متغیرها شامل دو پرسشنامه استاندارد؛ پرسشنامه ۱۳ گوی‌های اشتراک دانش وانگ و وانگ با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت و پرسشنامه ۲۴ گوی‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت بود. نظر به اینکه پرسشنامه مورد استفاده یک ابزار استاندارد بود، با این همه در تحقیق حاضر برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از روایی صوری یا ظاهری استفاده گردید. برای تحقق این مهم، پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید

و صاحب‌نظران دانشگاهی رشته‌های مرتبط قرار گرفت تا در رابطه با اینکه «سؤالات مطرح شده آنچه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟» اظهارنظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. برای تعیین پایایی، پرسشنامه بر روی یک گروه ۴۵ نفری به‌عنوان پیش‌نمونه اجرا گردید و با استفاده از نرم‌افزار SPSS23 میزان پایایی سؤالات اشتراک دانش و تعهد سازمانی به ترتیب (۰.۸۰۷) و (۰.۷۲۴) به دست آمد. مقدار این آماره‌ها نشان می‌دهد اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه تحقیق از پایایی بالایی برخوردار است. پس از تأیید روایی و پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار تمامی کتابداران قرار گرفت. به‌منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی شامل آزمون فراوانی، میانگین، درصد، انحراف استاندارد برای تلخیص، طبقه‌بندی و تفسیر داده‌های آماری و آمار استنباطی شامل آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و t-تک گروهی استفاده شده و برای سنجش فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شده است.

یافته‌های توصیفی. در جدول زیر برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی اشتراک دانش و ابعاد آن آورده شده است.

جدول ۱. آماره‌های توزیع نمره مربوط به اشتراک دانش و ابعاد آن

در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نمره کلی اشتراک ضمنی دانش	۱۳۱	۱/۸۶	۵/۰۰	۳/۵۹۴۳	۰/۶۴۷۸۶	۰/۴۲۰
نمره کلی اشتراک آشکار دانش	۱۳۵	۱/۸۳	۵/۰۰	۳/۳۹۷۵	۰/۷۰۵۶۴	۰/۴۹۸
نمره کلی اشتراک دانش	۱۳۱	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۹۶۲	۰/۵۸۱۸۷	۰/۳۳۹

بر اساس داده‌های جدول ۱ میانگین توزیع اشتراک ضمنی دانش برابر ۳/۵۹ و انحراف معیار آن برابر ۰/۶۵ است. میانگین توزیع اشتراک آشکار دانش برابر ۳/۴ و انحراف معیار

آن برابر $0/71$ است. میانگین توزیع اشتراک دانش برابر $3/5$ و انحراف معیار آن برابر $0/58$ است.

در جدول زیر برخی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای تعهد سازمانی و ابعاد آن آورده شده است.

جدول ۲. آماره‌های توزیع نمره مربوط به تعهد سازمانی و ابعاد مورد بررسی آن در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نمره کلی تعهد عاطفی	۱۳۰	۱/۸۸	۷/۰۰	۵/۰۱۲۵	۱/۱۹۹۲۵	۱/۴۳۸
نمره کلی تعهد مستمر	۱۳۲	۳/۰۰	۶/۰۰	۴/۲۹۹۲	۰/۶۷۲۴۸	۰/۴۵۲
نمره کلی تعهد هنجاری	۱۳۲	۲/۵۰	۶/۷۵	۴/۶۲۵۰	۰/۸۶۲۴۴	۰/۷۴۴
نمره کلی تعهد سازمانی	۱۲۳	۲/۹۶	۶/۱۳	۴/۶۵۰۱	۰/۶۹۰۹۸	۰/۴۷۷

بر اساس داده‌های جدول ۲ میانگین توزیع بعد تعهد عاطفی از متغیر تعهد سازمانی برابر $5/01$ و انحراف معیار آن برابر $1/2$ است. میانگین توزیع بعد تعهد مستمر از متغیر تعهد سازمانی کتابداران برابر $4/2$ و انحراف معیار آن برابر $0/67$ است. میانگین توزیع بعد تعهد هنجاری متغیر تعهد سازمانی برابر $4/62$ و انحراف معیار آن برابر $0/86$ است. میانگین توزیع تعهد سازمانی برابر $4/65$ و انحراف معیار آن برابر $0/69$ است.

یافته‌های پژوهش

برای انتخاب اینکه در آمار استنباطی از آزمون‌های پارامتریک و یا ناپارامتریک استفاده شود ابتدا باید مشخص گردد که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند یا غیر نرمال. در دو جدول زیر نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای آزمون این مهم آورده شده است:

جدول ۳. نتایج آزمون نرمال بودن متغیر اشتراک دانش و ابعاد آن
در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

متغیر	کلموگروف-اسمیرنوف	
	آماره	تعداد
نمره کلی اشتراک ضمنی دانش	۰/۱۳۸	۱۳۱
نمره کلی اشتراک آشکار دانش	۰/۰۷۸	۱۳۵
نمره کلی اشتراک دانش	۰/۰۷۴	۱۳۱

بر اساس جدول ۳ اشتراک دانش دارای توزیع نرمال است و ابعاد اشتراک ضمنی دانش و اشتراک آشکار دانش دارای توزیع غیر نرمال است.

جدول ۴. نتایج آزمون نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن
در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

متغیر	کلموگروف-اسمیرنوف	
	آماره	تعداد
نمره کلی تعهد عاطفی	۰/۰۸۰	۱۳۰
نمره کلی تعهد مستمر	۰/۰۶۷	۱۳۲
نمره کلی تعهد هنجاری	۰/۰۹۰	۱۳۲
نمره کلی تعهد سازمانی	۰/۰۵۴	۱۲۳

بر اساس جدول ۴ تعهد سازمانی و بعد تعهد مستمر دارای توزیع نرمال هستند و ابعاد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

فرضیه ۱: میانگین نمره اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بالاتر از حد متوسط است.

هدف این فرضیه تعیین میزان اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ است که اشتراک دانش متغیری پیوسته و دارای توزیع نرمال است، برای آزمون فرضیه از آزمون t-تک نمونه‌ای استفاده شده است. پرونداد حاصل از اجرای این آزمون در نرم‌افزار SPSS به صورت جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون t-تک گروهی برای تعیین میزان اشتراک دانش کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

۳ = مقدار میانگین					
نمره کلی اشتراک دانش	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری		اختلاف میانگین
			دو دامنه	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف حد پایین حد بالا	
۹/۷۶۰	۱۳۰	۰/۰۰۰	۰/۴۹۶۱۸	۰/۳۹۵۶	۰/۵۹۶۸

با توجه به یافته‌های جدول ۵ سطح معناداری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است که کوچک‌تر از $\alpha = 0.05$ است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنادار در میانگین نمره اشتراک دانش کتابداران با حد متوسط تأیید می‌شود. با توجه به اینکه حد پایین و حد بالا در این آزمون مثبت می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین نمره اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بالاتر از حد متوسط با اختلاف میانگین ۰.۵ است.

فرضیه ۲: بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی است که هر دو متغیر پیوسته و نرمال هستند پس می‌توان از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون برای تعیین نوع و شدت رابطه بین دو متغیر مذکور استفاده کرد. در جدول زیر نتیجه به دست آمده از نرم افزار SPSS آورده شده است:

جدول ۶. نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی

در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

نمره کلی اشتراک دانش	نمره کلی تعهد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۳۷۷	۱	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۱۹	۱۳۱	تعداد
۱	۰/۳۷۷	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۲۳	۱۱۹	تعداد

با توجه به یافته‌های جدول ۶ سطح معناداری آزمون $0/000$ است که کوچک‌تر از $\alpha = 0.05$ است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ پذیرفته می‌شود. همچنین علامت آماره نشان می‌دهد رابطه‌ای مثبت بین دو متغیر وجود دارد و مقدار $r = 0.377$ شدت رابطه را نشان می‌دهد، بدین معنی که دو متغیر در حدود ۱۴ درصد واریانس مشترک دارند. فرضیه ۱-۲: بین اشتراک ضمنی دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین اشتراک ضمنی دانش و تعهد سازمانی است که هر دو متغیر پیوسته هستند و توزیع تعهد سازمانی نرمال است ولی توزیع اشتراک ضمنی دانش غیر نرمال است، پس از آزمون ناپارامتریک همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن برای تعیین نوع و شدت رابطه بین دو متغیر مذکور استفاده می‌شود. در جدول زیر نتیجه به دست آمده از نرم‌افزار SPSS آورده شده است:

جدول ۷. نتیجه آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین اشتراک ضمنی دانش و تعهد سازمانی در کتابداران شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴

نمره کلی تعهد سازمانی	نمره کلی اشتراک ضمنی دانش	
۰/۴۲۲	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی اسپیرمن رو
۰/۰۰۰	.	نمره کلی اشتراک ضمنی دانش
۱۱۹	۱۲۳	تعداد
۱/۰۰۰	۰/۴۲۲	ضریب همبستگی اسپیرمن رو
.	۰/۰۰۰	نمره کلی تعهد سازمانی
۱۳۱	۱۱۹	تعداد

با توجه به یافته‌های جدول ۷ سطح معناداری آزمون $0/000$ است که کوچک‌تر از $\alpha = 0.05$ است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین اشتراک ضمنی دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ پذیرفته می‌شود. همچنین علامت آماره نشان می‌دهد رابطه‌ای مثبت بین دو متغیر وجود دارد و مقدار $r = 0.422$

شدت رابطه را نشان می دهد، بدین معنی که دو متغیر در حدود ۱۸ درصد واریانس مشترک دارند.

فرضیه ۲-۲: بین اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی است که هر دو متغیر پیوسته هستند، توزیع تعهد سازمانی نرمال است ولی توزیع اشتراک آشکار دانش غیر نرمال است، پس از آزمون ناپارامتریک همبستگی رتبه ای اسپیرمن برای تعیین نوع و شدت رابطه بین دو متغیر مذکور استفاده می شود. در جدول زیر نتیجه به دست آمده از نرم افزار SPSS آورده شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن بین اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی

نمره کلی تعهد سازمانی	نمره کلی اشتراک آشکار دانش	
۰/۳۳۱	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی اسپیرمن رو
۰/۰۰۰	.	سطح معناداری
۱۲۲	۱۲۳	تعداد
۱/۰۰۰	۰/۳۳۱	ضریب همبستگی اسپیرمن رو
.	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱۳۵	۱۲۲	تعداد

با توجه به یافته های جدول ۸ سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۰ است که کوچک تر از $\alpha = 0.05$ است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین اشتراک آشکار دانش و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ پذیرفته می شود. همچنین علامت آماره نشان می دهد رابطه ای مثبت بین دو متغیر وجود دارد و مقدار $r = 0.331$ شدت رابطه را نشان می دهد، بدین معنی که دو متغیر در حدود ۱۱ درصد واریانس مشترک دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در زمینه کتابخانه‌های دانشگاهی، بخش عظیمی از اشتراک دانش به‌طور کلی ناهماهنگ است و اشتراک اطلاعات و دانش در سطحی غیررسمی و معمولاً بر اساس گفتگو صورت می‌گیرد. در بیشتر کتابخانه‌های دانشگاهی برای امر خطیر سازمان‌دهی دانش و دسترس‌پذیر کردن آن برای کارکنان و کتابداران، رویکرد نظام‌مندی وجود ندارد. این که کتابخانه‌های دانشگاهی از دانش خود استفاده و بهره‌برداری کنند، لازم است به سازمان‌های دانش‌مدار تبدیل شوند. برای این منظور از روش‌های مدیریت دانش استفاده می‌شود که یکی از آنها انتقال و اشتراک دانش میان کارکنان است (حریری و محمدپور، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی کارکنان در افزایش عملکرد کارکنان و ایجاد فضای مطلوب کاری تأثیرگذار است لذا در راستای رسیدن به این امر رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز مورد بررسی و تحلیل واقع شد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین نمره اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ بالاتر از حد متوسط با اختلاف میانگین ۰.۵ بوده و بین اشتراک دانش و شاخص‌های آن یعنی اشتراک ضمنی دانش و اشتراک آشکار دانش با تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در سال ۹۵-۱۳۹۴ رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های شاه‌حسینی و نادری (۱۳۹۳)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۹)، رحیمی و نادری (۱۳۹۳) و ون هوف و دی ریدر (۲۰۰۴) همسو است.

از این رو برای افزایش میزان تعهد سازمانی کتابداران باید تمهیداتی در جهت بهبود رفتار اشتراک دانش اندیشیده شود و عوامل موثر در اشتراک دانش که شامل ویژگی‌های خود دانش، ویژگی‌های اقدامات مدیریتی مانند سازوکارهای هماهنگی و مشوق‌ها و پاداش‌های اشتراک دانش، ویژگی‌های محیطی شامل عوامل محیطی سطح کلان مانند فرهنگ کشور، فناوری و فرهنگ سازمان و عوامل محیطی سطح خرد مانند روابط میان فردی نظیر زبان مشترک، چشم‌انداز مشترک و پیوندهای بین فردی میان افراد، ویژگی‌های اخلاقی که به اشتراک دانش می‌پردازند مانند نگرش‌ها، اعتماد میان افراد، انگیزه، جنسیت، عادلانه و

منصفانه بودن فرآیندهای تصمیم‌گیری موجود، ارتقاء، تشویق و پاداش به اشتراک دانش توسط فرهنگ سازمانی و ... است، تقویت گردد.

در راستای افزایش اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های تبریز، مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند در گزینش و انتخاب کتابداران میزان توانمندی آن‌ها را در اشتراک دانش موردبررسی قرار دهند، زیرا کتابداران به‌عنوان افراد شاخص در عرصه ترویج علم، افکار و اندیشه‌های خود را در دانشگاه اشاعه می‌کنند و بر طبق نتایج این پژوهش کتابدارانی که دارای اشتراک دانش بالایی هستند، تعهد سازمانی بالایی نیز نسبت به سازمان خود دارند. این امر سبب می‌شود تا در کل سازمان اشتراک دانش و تعهد سازمانی به میزان چشمگیری افزایش یابد. مدیران می‌توانند دوره‌های ضمن خدمت با محوریت افزایش اشتراک دانش و تعهد سازمانی برای کتابداران طرح‌ریزی کنند که این امر نهایتاً به بهبود فرآیند یاددهی - یادگیری می‌انجامد. نتایج تحقیقات انجام‌یافته در زمینه‌های اشتراک دانش، تعهد سازمانی و رابطه بین این عوامل در بین کتابداران بایستی انتشار یابد تا کتابداران از میزان اهمیت این شاخص‌ها آگاه شده و خود را در جهت رسیدن به حد مطلوب این عوامل ارتقا دهند. درباره تغییرات و مزایای حاصل از اشتراک دانش، اطلاع‌رسانی کرده و آگاهی کتابداران را در این زمینه افزایش دهند. راهکارهایی برای تقویت آگاهی و قابلیت کتابداران در شناخت و اجرای مناسب‌تر رفتار اشتراک دانش اندیشیده و آن‌ها را در جهت بهبود رفتار اشتراک دانش و به طبع آن افزایش تعهد سازمانی به کارگیرند و در نهایت مدیران دانشگاهی برای کتابداران جو حمایتی و تشویقی برای افزایش تمایل به رفتار اشتراک دانش ایجاد کنند.

منابع

احمدی، سید علی‌اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

اخباری، مریم سادات، عریضی، حمیدرضا و علوی، سید کمال (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان. فصلنامه علمی-

پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴ (۱۲): ۱۵۷-۱۲۹.

ارمغان، نگار (۱۳۹۳). موانع فرهنگی در اشتراک دانش از منظر مدیریت تغییر. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۲ (۳): ۱۰۸-۸۵.

امینی، محمد، امینی، یوسف و حسینیان، سیمین (۱۳۹۴). رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهر ارومیه. مطالعات پژوهشی راهور، ۱۳ (۱): ۸۸-۶۹.

آغاز، عسل و نگین تاجی، فهیمه (۱۳۹۱). اعتماد درون سازمانی: عاملی کلیدی در جهت اشتراک واقعی دانش. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۷ (۲۸): ۸۶-۶۷.

بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۶ (۲): ۱۹۹-۱۸۱.

جعفری، پرینا، رجائی پور، سعید و مهرابی، حسینعلی (۱۳۹۳). بررسی رابطه استرس شغلی با گرانباری شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸ (۳): ۵۰-۳۱.

حاتم سیاهکل محله، علیرضا، رضایی، سجاده، کوچکی نژاد، لیلا و یوسف زاده، شاهرخ (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری: مطالعه موردی کارکنان بیمارستان دولتی پور سینای رشت. فصلنامه بیمارستان، ۱۳ (۴): ۱۴۴-۱۳۳.

حریری، نجلا و محمدپور، لیلا (۱۱۰۲). بررسی رابطه ویژگی های شغلی کتابداران با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه ها (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاه های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران). پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۳ (۱): ۸۶-۶۹.

حسین زاده شهری، معصومه، فخریان، سارا و باغچه سرایی، محبوبه (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷ (۱): ۳۸-۱۹.

- دانایی فرد، حسن، خائف الهی، احمد و حسینی، مجتبی (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقاء اشتراک دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری). *پژوهش‌های مدیریت عمومی* ۴ (۱۴): ۸۴-۶۳.
- دهقانیان، حامد، صبور، الهام و حاجتی، علی رضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸ (۲): ۱۸۰-۱۵۳.
- رجائی آذرخوارانی، عباس، رجائی پور، سعید و هویدا، رضا (۱۳۹۵). بررسی میزان رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۹ (۲۱): ۴۶-۳۷.
- رحیمی، لیلا و نادى، محمدعلی (۱۳۹۳). رابطه دل‌بستگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک از رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اشتراک دانش در بین کتابداران و معاونان دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۸ (۳): ۷۷-۶۳.
- زارعی، ابراهیم و مؤمنی، عصمت (۱۳۹۳). رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس. *فصلنامه مطالعات دانش شناسی*، ۱ (۱): ۳۱-۱۹.
- ساکى، رضا، قلی پور، زهره و رضایی، منیره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۴ (۳): ۸۵-۶۱.
- شاه حسینی، سکینه و نادى، محمدعلی (۱۳۹۳). تحلیل رابطه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش بین دبیران دوره متوسطه. *مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع*، تهران مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما.
- صیف، محمدحسن، ثابت مهارلویی، عباس، رستگار، احمد و طالبی، سعید (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تمایل به اشتراک دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۵ (۵): ۵۰-۴۱.

عصاری، حمیده (۱۳۹۰). رابطه اعتماد بین فردی و تعهد سازمانی با اشتراک دانش (مطالعه موردی: وزارت بازرگانی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی.

عطافر، علی، علامه، سید محسن و قراباغی، علی (۱۳۹۴). بررسی موانع فرهنگی پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در شهرک‌های صنعتی استان همدان. مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت و آموزش، دانشگاه ملایر.

عموزاده، محمد، موسوی، سید امین و مدنی، حسین (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، (۱۵): ۸۲-۵۵.

فصیحی هرنندی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش در حمایت از خلق دانش. دومین همایش ملی مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه صنعتی اصفهان.

قلی پور، رحمت‌الله، صمدی میار کلائی، حمزه و صمدی میار کلائی، حسین (۱۳۹۴). ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی در پرتواشتراک دانش. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳ (۳): ۸۷۹-۹۰۵

قلیچ‌لی، بهروز و اسدی قراباغی، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های اشتراک دانش بر عملکرد شغلی کتابداران سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی). پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۹ (۴): ۱۸۴-۱۶۱.

کاملی، محمدجواد و نظری، سودابه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی در کارکنان کلانتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، ۱۶ (۲): ۷۵-۹۵.

کفاش پور، آذر و شکوری، ندا (۱۳۹۴). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۶ (۲۰-۱۹): ۷۲-۶۳.

مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹ (۳۱): ۷۳-۹۸.

مشاری، فاطمه، رشادت جو، حمیده و محمدی البرزی، اعظم (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۶ (۲۰-۱۹): ۷۳-۹۰.

مظلومی سوینی، فرزانه، جابری، اکبر و خزائی پول، جواد (۱۳۹۴). طراحی مدلی به‌منظور بررسی تأثیر خلاقیت، اشتراک دانش ضمنی و اشتراک دانش آشکار بر عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. مدیریت ورزشی، ۷ (۶): ۸۴۷-۸۶۴.

یوسفی، سجاده، مرادی، مرتضی و تیشه ورز دائم، محمد کاظم (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در اشتراک دانش. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۰): ۲۳-۳۶.

یزدانی، مریم، اعتباریان، اکبر و ابزری، مهدی (۱۳۹۳). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه روانشناسی صنعتی-سازمانی، ۵ (۱۸): ۸۱-۹۱.

Anvari, Roya , Abu Mansor, Nur Naha , Abdul Rahman, Siti Aisyah Bt. Panatik , Abdull Rahman, Rabeatul Husna Binti & Hosseinpour Chermahini, Siavash (2013). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Malaysia*.

Araujo, M. S. G. De & Lopes, P.M.P.R. (2015). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tekhne - Review of Applied Management Studies*, 34, 1-8.

Bircham-Connolly, Heather, Corner, James & Bowden, Stephen (2005). An Empirical Study of the Impact of Question Structure on Recipient Attitude during Knowledge Sharing. *Electronic Journal of Knowledge Management*, (3)1, 1-10.

Davenport, T. H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

- Kim, Yang Jin , Chun, Jae Uk & Song, Jaeki (2009). Investigating the role of attitude in technology acceptance from an attitude strength perspective. *International Journal of Information Management*, 29, 67-77.
- Lin, Wen-Bao (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing – Tee aae ff Tii w’’’ s ii gh-tech industry. *Expert Systems with Applications*, (35)1, 661–676.
- Lin, Shu-chi & Yin – Mei Huang (2005). The Role of Social Capital in the Relationship between Human Capital & Career Mobility. *Journal of Intellectual capital*, (6)2, 191-205.
- Nartgun, Senay & Menep, Ismail (2010). The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*, (1)7, 122–131.
- Noorman Masrek, Mohamad, Faiz Osman, Mohd, Ibrahim, Zaharuddin & Nazari Mansor, Ahmad (2015). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 238-245.
- Polanyi, M. (1967). *The Tacit Dimension* New York. Garden City, 4.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Tong, Canon, Wah Tak, Walder Ip & Wong, Anthony (2014). The Impact of knowledge sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, (5)1, 19-47.
- Wang, Sheng & Noe, Raymond A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Rafiq Awan, M., & Mahmood, K. (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library management*, 31(4/5), 253-266.