

بررسی تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعه دانشگاهی

حسن محمودی^۱، رحمت الله فتاحی^۲

محسن نوکاریزی^۳، محمدحسین دئیانی^۴

تاریخ ارسال: ۹۶/۵/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: رفتار اشتراک دانش از عوامل زیادی تأثیر می پذیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد انجام شد.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش چندین پرسش نامه معتبر مبنای کار قرار گرفت که شرح آنها در متن آمده است. روایی صوری - محتوایی و سازه ای پرسش نامه های طراحی شده بررسی و تأیید شد. پایایی پرسش نامه ها نیز پس از انجام پیش آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج نشان داد همه پرسش نامه ها از پایایی بالا و قابل قبولی برخوردارند. برای بررسی روابط بین متغیرها و برازش مدل

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. hmahmoudi965@gmail.com

۲. استاد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول).

fattahirahmat@gmail.com

۳. دانشیار علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۴. استاد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که میانگین عوامل شناختی - اجتماعی و همچنین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن در میان جامعه پژوهش کمتر از حد مطلوب است. در میان عوامل شناختی - اجتماعی، «دیدگاه مشترک» بیشترین و «اعتماد» کمترین میانگین را دارند. در میان ابعاد رفتار اشتراک دانش نیز «تمایل به استفاده از دانش» بیشترین و «تمایل به اشتراک دانش» کمترین میانگین را دارد. بررسی میزان برازش مدل پژوهش حاکی از برازش خیلی خوب مدل است. بر اساس مدل برازش شده، متغیر «اعتماد» ۰/۸۹، متغیر «دیدگاه مشترک» ۰/۵۷ و متغیر «قوت رابطه» ۰/۷۳ بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی تأثیرگذار هستند.

نتیجه‌گیری: رفتار اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که بیش از هر چیز تحت تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی قرار دارد. از این رو، برای بررسی رفتار اشتراک دانش و بهبود وضعیت آن در سازمان‌ها باید به این عوامل توجه ویژه نمود. اعتماد، قوت رابطه و دیدگاه مشترک از مهم‌ترین این عوامل هستند. **کلیدواژه‌ها:** رفتار اشتراک دانش، استفاده از دانش، اعتماد، دیدگاه مشترک، قوت رابطه، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فردوسی مشهد.

مقدمه و بیان مسئله

اشتراک دانش یکی از نیروهای مثبت و پیش‌برنده سازمانی است که سبب زنده ماندن سازمان و ماندن در صحنه رقابت می‌شود. اشتراک دانش با گسترش سریع دانش به بخش‌های مختلف سازمان، زمینه‌ساز یادگیری و تولید دانش جدید، افزایش خلاقیت و نوآوری، توسعه بهره‌وری کاری و به تبع آن بهبود عملکرد سازمان می‌شود. از این رو، موضوع اشتراک دانش همواره مورد توجه سازمان‌هاست و همه سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی هستند تا امکان اشتراک دانش را در میان کارکنان خود افزایش دهند. در میان سازمان‌های مختلف، دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های مبتنی بر دانش که عمده فعالیت‌های آنها بر محور دانش است، اشتراک دانش در آنها از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (جین و سیدهو^۱، ۲۰۰۷؛ کیم و جو^۲، ۲۰۰۸؛ لائو، یانگ و شی^۳، ۲۰۰۸؛

1. Jain & Sidhu

2. Kim & JU

3. Lou, Yang & Shih

نوردین، داد و عثمان^۱، ۲۰۱۲؛ فالوود، روالی و دیلبرگ^۲، ۲۰۱۳). اگر دو وظیفه اصلی دانشگاه‌ها را آموزش و پژوهش قلمداد کنیم، اهمیت دانش و اشتراک دانش آشکارتر می‌شود زیرا فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی بدون دانش و اشتراک دانش امکان‌پذیر نیست. از طرفی، امروزه با مطرح شدن دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم که بر کارآفرینی، ثروت‌آفرینی، نوآوری و ارزش‌آفرینی تأکید دارند، دامنه فعالیت دانشگاه‌ها بسیار فراتر از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی رفته و پیروان، نقش و اهمیت دانش و اشتراک دانش نیز بیشتر شده است. از دیدگاه «شو»^۳ (۲۰۰۸) با توجه به اهمیت اطلاعات و دانش در جوامع امروزی، وظیفه دانشگاه‌ها در بهبود کمی و کیفی اشتراک دانش دوچندان است زیرا دانشگاه‌ها مراکز مهم تولید دانش شمرده می‌شوند و به عنوان بنگاه‌های خدماتی، مسئولیت حل مشکلات منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی را دارند. براین اساس، اشتراک دانش و ایجاد شرایط و بستر مناسب برای واقعیت‌بخشی به اشتراک دانش در دانشگاه‌ها اهمیت فراوانی دارد.

اما در میان کارکنان مختلف دانشگاه، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مهم‌ترین منابع تولید و کاربرد دانش جدید در دانشگاه‌ها به شمار می‌آیند. آموزش، پژوهش، مشاوره، فعالیت‌های حرفه‌ای و اجتماعی از جمله فعالیت‌هایی است که اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند. آنچه اعضای هیئت علمی را برای انجام این فعالیت‌ها توانمند می‌سازد میزان دانشی است که آنها نسبت به دیگر افراد دارند. از این رو، همان‌طور که «راولی»^۴ (۲۰۰۰) نقل از «حسین قلی‌زاده و میرکمالی» (۱۳۸۹) بیان می‌کند، مؤسسه‌های آموزش عالی محل کسب و کار دانش هستند زیرا اعضای آن اعم از اعضای هیئت علمی و دانشجویان در فعالیت‌های روزمره خود به‌طور مدام در فرایند خلق، نشر و یادگیری دانش درگیر می‌شوند. براین اساس، می‌توان گفت، کامیابی و موفقیت

1. Nordin, Daud & Osman

2. Fullwood, Rowley & Delbridge

3. Hsu

4. Rowely

دانشگاه‌ها وابسته به دانش و سرمایه فکری اعضای هیئت علمی آنها و قابلیت‌های آنان برای رشد و توسعه آن است. اگرچه اعضای هیئت علمی منبع مهم دانش در دانشگاه شناخته می‌شوند، اما این دانش وقتی سودمندی کافی خواهد داشت که بین دیگر اعضای هیئت علمی به اشتراک گذاشته شود. به طور حتم، ارتباط، همکاری و تعامل بین اعضای هیئت علمی و اشتراک دانش بین آنها، زمینه تولید دانش جدید و خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازد که این مهم به رشد و توسعه دانش علمی در دانشگاه‌ها کمک و زمینه پیشرفت علمی کل جامعه را فراهم می‌کند. از این رو، نظریه اهمیت اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن به منظور تسهیل اشتراک دانش ضروری به نظر می‌رسد.

بررسی پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه اشتراک دانش به ویژه در بین اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد در بیشترین پژوهش‌ها به زیرساخت‌ها و مسائل سازمانی، فنی و فناوری توجه شده است، حال آنکه به گفته صاحب نظران مختلف (کرستین، سیاکس و بلسترپ^۱، ۲۰۱۰؛ وان وارن^۲، ۲۰۱۱) اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که در بافت و فضای اجتماعی رخ می‌دهد، بنابراین عوامل مختلف انسانی از جمله عوامل شناختی - اجتماعی بیش از سایر عوامل بر آن تأثیر دارد. «اوانز»^۳ (۲۰۱۲) نیز معتقد است، رفتار اشتراک دانش یک تعامل اجتماعی پیچیده است که از اعتماد و دیگر عوامل شناختی - اجتماعی، عوامل درونی و بیرونی که بر کیفیت و کمیت روابط میان افراد اثرگذار است، تأثیر می‌پذیرد، به ویژه وقتی اشتراک دانش در سطح گروهی (فرا ترازی یک برنامه وابسته به مدیریت دانش در سطح سازمانی) بررسی می‌شود، نقش این عوامل بسیار پررنگ‌تر می‌شود. از دیدگاه وی، پژوهش‌ها و مطالعات بسیار اندکی در این زمینه انجام شده و نقش و اهمیت این عوامل در رفتار اشتراک دانش

1 . Kerstin, Siakas & Balstrup

2 . Van Vuuren

3 . Evans

به خوبی درک نشده است. بررسی اندک پژوهش‌های انجام‌شده درباره رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در داخل کشور نیز نشان می‌دهد، نقش عوامل شناختی - اجتماعی مورد غفلت واقع شده است. همچنین، نتایج این پژوهش‌ها گویای این است که وضعیت اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی چندان مطلوب نیست. از طرفی، در این پژوهش‌ها (جعفرزاده کرمانی، ۱۳۹۴؛ نعمتی، انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۲؛ اسماعیل‌پناه و خیاط‌مقدم، ۱۳۹۲) دامنه ارتباطات، تعاملات و اعتماد که از مؤلفه‌های عوامل شناختی - اجتماعی هستند، در میان اعضای هیئت علمی نامطلوب گزارش شده است که خود می‌تواند دلیل وضعیت نامطلوب رفتار اشتراک دانش میان آنها باشد. به طور کلی، بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رفتار اشتراک دانش، از وضعیت نامطلوب آن در میان اعضای هیئت علمی گزارش می‌دهند. به نظر می‌رسد یکی از علت‌های اصلی چنین مسئله‌ای وضعیت نامناسب عوامل شناختی - اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی باشد (کیم و جو، ۲۰۰۸؛ اوانز، ۲۰۱۲). بر این اساس، لازم است تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی بررسی شود. توجه به این امر، ضمن مشخص ساختن وضعیت عوامل شناختی - اجتماعی، میزان تأثیر این عوامل بر رفتار اشتراک دانش را نیز آشکار می‌سازد. با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر با این پرسش عمده روبه‌روست که وضعیت اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی که در پژوهش‌های پیشین نامطلوب گزارش شده است (ژنگ و فای^۱، ۲۰۱۲؛ ایزی^۲ و همکاران، ۲۰۱۳؛ فالوود، روالی و دیلبرگ، ۲۰۱۳؛ عربشاهی، ۱۳۹۲؛ نعمتی، انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۲) تا چه حد متأثر از عوامل شناختی - اجتماعی است؟ از این رو، این پژوهش با ارائه یک مدل مفهومی به دنبال بررسی میزان تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد است.

1. Zhang & Fai

2. Eze

مبانی نظری در قلمرو عوامل شناختی - اجتماعی

علاوه بر متغیر رفتار اشتراک که در ابتدا به اندازه کافی به آن پرداخته شد، در این پژوهش از مفاهیم دیگری نیز با عنوان عوامل شناختی - اجتماعی استفاده شده است که در ادامه مفهوم و تعریف آنها به طور خلاصه آورده شده است. بنا به گفته «اوانز» (۲۰۱۲) عوامل شناختی - اجتماعی متشکل از مجموعه‌ای از عوامل درونی (مثل ذهنیات، ادراکات و احساسات) و عوامل بیرونی (مثل اعتماد متقابل و همکاری) است که بر روابط بین افراد تأثیر می‌گذارد. از دیدگاه وی مهم‌ترین این عوامل در سازمان عبارتند از: اعتماد، دیدگاه مشترک و قوت رابطه.

اعتماد: اعتماد سازه و مفهومی است که در حوزه‌های مختلفی از علوم اجتماعی از جمله، تاریخ، انسان‌شناسی، روان‌شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم اطلاعات و مدیریت دانش به کار رفته است و هریک از رشته‌ها با رویکردی خاص به آن نگریسته‌اند. «ورچل»^۱ (۱۹۷۹) رویکردهای مختلف نسبت به مفهوم اعتماد را به سه رویکرد کلی دسته‌بندی می‌کند. اولین رویکرد مرتبط با نظریه‌های شخصیت است. این رویکرد برخاسته از حوزه روان‌شناسی است و به اعتماد به عنوان یک مفهوم فردی و روانی که نشان‌دهنده بخشی از ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌نگرد. دومین رویکرد برخاسته از علوم اجتماعی و مدیریت است و به اعتماد به عنوان یک پدیده سازمانی و نهادی می‌نگرد. رویکرد سوم، مرتبط با روان‌شناسی اجتماعی است و بر روابط و تعاملات بین فردی تأکید دارد. در این رویکرد به اعتماد در فضای تعاملات بین افراد پرداخته می‌شود. در پژوهش حاضر نیز این رویکرد از اعتماد مورد استفاده از قرار گرفته است. بنا به گفته «لویکی و بانکر»^۲ (۱۹۶۶) در بررسی اعتماد باید بین دو نوع رابطه تمایز قایل شد؛ روابط فردی و روابط حرفه‌ای. اولی به مفهوم اعتماد در بافت روابط نزدیک بین فردی (دوستانه، روابط عاشقانه و موارد مشابه) و دومی به مفهوم اعتماد در روابط کاری و

1. Worchel

2. Lewicki & Bunker

حرفه‌ای می‌پردازد. آنها تأکید دارند که این تمایز باید حتما صورت بگیرد زیرا نوع این رابطه‌ها و نحوه شکل‌گیری آنها باهم متفاوت است. از دیدگاه آنها، اعتماد یعنی باور اعتمادی، که عبارت است از یک مجموعه ذهنی و موافق از باورها درباره دیگران و روابط آنها که فرد فرض می‌گیرد، حرکات و اعمال دیگران برای وی نتایج مثبت به همراه خواهد داشت. مطابق این مدل، فرد اعتمادکننده میزان مورد اعتماد بودن طرف مقابل خود را با توجه به سه مؤلفه «شایستگی» (توانمندی)^۱، «خیرخواهی»^۲ و «روراستی» یا درستی^۳ قضاوت می‌کند. در حقیقت این سه ویژگی در هر فرد باعث می‌شود که فرد مقابل تا چه میزان به وی اعتماد داشته باشد.

دیدگاه مشترک سازمانی: بنا به تعریف «لوین، ویتنرو کراس»^۵ (۲۰۰۶) دیدگاه مشترک سازمانی ترکیبی از زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک بین کارکنان سازمان است. زبان مشترک به میزان درک مشترک افراد از اطلاعات و دانش دریافتی اشاره دارد. «آرگیس»^۶ (۱۹۹۹) نیز زبان مشترک را دستور زبان فنی برای ارتباط برقرارکردن می‌داند. چشم‌انداز مشترک نیز به این معناست که تا چه حد منبع و گیرنده (البته از زوایای دید گیرنده) نگرانی‌ها و اهداف مشترک دارند (لوین، ویتنرو کراس، ۲۰۰۶). «تسای و گوشال»^۷ (۱۹۹۸) هدف‌ها و آرمان‌های جمعی اعضای یک سازمان را چشم‌انداز مشترک تعریف می‌کنند.

قوت رابطه:^۸ ترکیبی از زمان، شدت عاطفی، صمیمیت و خدمات متقابل که نشان‌دهنده ویژگی‌های گروه است (گرانووتر^۹ ۱۹۷۳). همچنین «مک فادین و کنلا»^{۱۰}

1 . Competency

2 . Benevolence

3 . Integrity

4 . Organizational shared perspective

5 . Levin, Whitener & Cross

6 . Argyres

7 . Tsai & Ghoshal

8 . Tie strength

9 . Granovetter

10 . Mefadyen & Cannella

(۲۰۰۴) نیز قوت رابطه را ترکیبی از فراوانی رابطه و میزان صمیمیت تعریف کرده است. فراوانی رابطه به میزان و تعداد رابطه‌ها در بافت سازمانی اشاره دارد که شامل تعاملات رودررو، تلفنی یا از طریق پست الکترونیک می‌شود. صمیمیت نیز شدت عاطفی احساس شده توسط افراد را در یک رابطه نشان می‌دهد.

مروری بر پیشینه پژوهش

اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش از موضوعاتی هستند که همواره مورد توجه پژوهشگران بوده‌اند به طوری که با رویکردهای متفاوت و در مکان‌های مختلفی به آن پرداخته شده است. در پژوهش‌های اولیه‌ای که در این زمینه انجام شد، بیشتر به اشتراک دانش به عنوان فرایندی از فرایندهای مدیریت دانش نگریسته شده است. در این پژوهش‌ها مسائل فنی و سازمانی بیشتر مورد توجه بودند. اما در سال‌های اخیر اشتراک دانش به عنوان یک رفتار اجتماعی تبادل دانش و تجربه مطرح شده که فوایدی از برنامه‌های مدیریت دانش است و در هر سازمان و گروهی قابل اجرا و بهره‌برداری است. در این رویکرد اگرچه به مسائل فنی و سازمانی نیز توجه می‌شود اما تأکید اصلی بر مسائل انسانی است. پژوهش حاضر نیز رویکرد دوم را دنبال می‌کند. در ادامه به تعدادی از مهم‌ترین پژوهش‌هایی که از این منظر به اشتراک دانش نگریسته‌اند، با تأکید بر پژوهش‌هایی که در بین اعضای هیئت علمی انجام شده، اشاره می‌شود.

«چوی، کنگ و لی»^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی نقش عوامل اجتماعی چون اعتماد، پاداش‌های درونی و پاداش‌های بیرونی و عوامل فنی را بر رفتار اشتراک دانش کارکنان بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش گویای آن است که عوامل اجتماعی و فنی هر دو بر اشتراک دانش تأثیر دارند، که در این میان تأثیر «اعتماد» بیش از سایر عوامل است. «کارکولیان، الحراکه و مثارا»^۲ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار اشتراک

1. Choi, Kang & Lee

2. Karkoulian, Al Harake & Messarra

دانش کارکنان را بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، تعهد سازمانی با تمایل افراد به اشتراک دانش رابطه دارد؛ بدین معنا که افرادی که تعهد سازمانی بالایی دارند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند که در میان ابعاد تعهد، تعهد عاطفی بیش‌ترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش دارد. در پژوهشی دیگر «ژانگ و فای» (۲۰۱۲) عوامل فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش را با استفاده از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در بین کارکنان چندین شرکت عمرانی در هنگ‌کنگ بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، قصد به اشتراک‌گذاری دانش بیش از کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار است که این نشان می‌دهد، رفتار اشتراک دانش در سازمان‌های مورد بررسی بیشتر تحت تأثیر اراده خود کارکنان است تا شرایط محیطی. با رویکردی مشابه، «نوردین، داد و عثمان» (۲۰۱۰) نیز رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های مالزی را بر مبنای نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده بررسی کردند. نتایج نشان داد، رفتار اشتراک دانش در میان استادان از سطح مطلوبی برخوردار نیست. از میان متغیرهای مورد بررسی، کنترل رفتاری درک شده تأثیر بیشتری بر رفتار اشتراک دانش استادان دارد. «فولوود، راولی و دلبریج» (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی، نقش مجموعه‌ای از عوامل شامل سیستم پاداش، مشارکت، مزایای درک شده، هنجارهای ذهنی، رهبری، ساختار سازمانی، میزان استقلال افراد، وابستگی سازمانی، پایبندی به اصول سازمانی و زیرساخت‌های فناوری را بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی تعدادی از دانشگاه‌های بریتانیا بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، از دیدگاه اعضای هیئت علمی، سیستم پاداش، مشارکت و مزایای درک شده نقش بالایی بر اشتراک دانش آنها دارد. در مقابل مؤلفه‌های رهبری، ساختار سازمانی و فناوری نقش چندانی بر اشتراک دانش بین آنها ندارند.

در داخل کشور نیز پژوهش‌های متعددی در زمینه اشتراک دانش انجام شده است که در ادامه به تعدادی از جدیدترین و مرتبط‌ترین پژوهش‌ها با پژوهش حاضر اشاره می‌شود. از جمله این پژوهش‌ها «توکلی، ملکیان و نوربخش» (۱۳۹۱) در پژوهشی نقش متغیرهای روابط متقابل مورد انتظار، درک از خودکارآمدی، پاداش‌های بیرونی مورد انتظار، جو

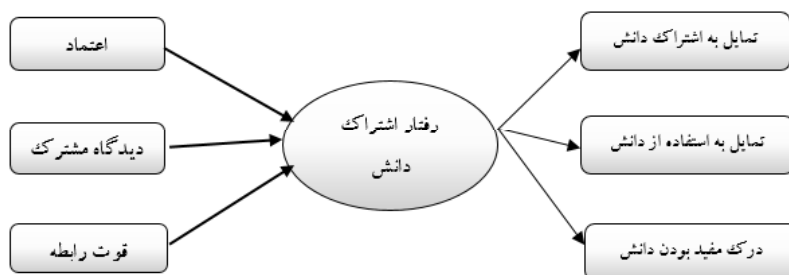
سازمان و نگرش نسبت به اشتراک دانش و سطح به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات را بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش سنجیدند. نتایج نشان داد بین همه متغیرهای مورد بررسی با تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش رابطه معنادار وجود دارد. در میان متغیرهای مورد بررسی، متغیرهای «نگرش نسبت به اشتراک دانش» و «روابط متقابل مورد انتظار» بیشترین تأثیر را بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش دارند. در پژوهشی دیگر «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد» (۱۳۹۲) عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته پزشکی در دانشگاه‌ها و مراکز علوم پزشکی را در سه دسته عوامل سازمانی، فردی و فنی بررسی کردند. نتایج نشان داد، عوامل سازمانی، فردی و فنی و مؤلفه‌های آنها با اشتراک دانش درون سازمانی رابطه معنادار دارند. در این میان عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر میزان اشتراک دانش داشتند. در پژوهشی متفاوت «اخوان، امیران و رحیمی» (۱۳۹۲) با تأکید بر مهم بودن نقش انگیزه‌ها در رفتار اشتراک دانش، تأثیر عوامل انگیزشی بر رفتار اشتراک دانش کارکنان صنعت دفاع کشور را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد، عوامل انگیزشی درونی از قبیل احساس مسئولیت، اعتماد بین فردی، صداقت، بیشتر از عوامل انگیزشی بیرونی مانند پاداش مالی، ترفیع شغلی، استقلال کاری بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. «عربشاهی» (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تأثیر هوش هیجانی و هوش سازمانی را بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته مدیریت در دانشگاه‌های دولتی ایران بررسی کرد. نتایج وی نشان داد هوش سازمانی و هوش هیجانی تأثیر معناداری بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دارد. در پژوهشی دیگر «بهلول، حسینقلی‌زاده و کرمی» (۱۳۹۴) نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی را در پیش‌بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش بررسی کردند. یافته‌های آنان نشان داد، مؤلفه «تمایل به اشتراک دانش» بیشترین میانگین را دارد. همچنین «باورهای هنجاری و کنترلی» به‌طور مستقیم و غیرمستقیم نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند. «جعفرزاده کرمانی» (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی پیمایشی، وضعیت رفتار

اشتراک دانش و عوامل فردی مؤثر بر آن را در میان اعضای هیئت علمی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران بررسی کرد. نتایج وی نشان داد، وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در جامعه مورد بررسی در حد متوسط است و اعضای هیئت علمی بیشتر در حوزه مسائل مربوط به تدریس به اشتراک دانش می‌پردازند. همچنین یافته‌های وی نشان داد، عوامل فردی همچون اعتماد و همکاری‌ها، بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معنادار دارند.

به طور کلی، از بررسی پژوهش‌ها و مبانی نظری این حوزه چندین نکته استنباط می‌شود. نخست، تنوع جامعه پژوهش در این مطالعات نشان می‌دهد بیشتر سازمان‌ها به اهمیت این موضوع پی برده‌اند و خواهان بررسی و پیگیری وضعیت آن هستند. دوم، در میان عوامل گوناگون اعتماد، تعهد سازمانی، پاداش‌ها و... از جمله متغیرهایی هستند که بیش از سایر متغیرها مورد توجه بودند. سوم، عمده این پژوهش‌ها با استفاده از روش‌های کمی پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام شدند. لازم به ذکر است، با توجه به اعتبار بالای برخی از این ابزارها در پژوهش حاضر نیز از برخی گویه‌های آنها استفاده شد. چهارم، نتایج کلی این پژوهش‌ها نشان می‌دهد رفتار اشتراک دانش یک رفتار تک‌بعدی یا تک‌عاملی نیست بلکه رفتاری پیچیده است که تابعی از متغیرهای مختلف است که در بررسی آن باید به آنها توجه شود. اما در بین عوامل مختلف، آنچه کمتر به آنها توجه شده عوامل شناختی - اجتماعی است. این مهم لازمه انجام پژوهش در این زمینه را نیز آشکارتر می‌سازد. بر این اساس، توجه به نقش عوامل شناختی - اجتماعی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه هدف‌های پژوهش حاضر و بر اساس ارتباط منطقی و نظری که بین متغیرهای این پژوهش وجود دارد، مدل زیر به عنوان مدل این پژوهش ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش)

پرسش‌های پژوهش

۱. وضعیت رفتار اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟
۲. وضعیت عوامل شناختی - اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

۳. اعتماد بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.
۴. دیدگاه مشترک بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.
۵. قوت رابطه بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه

آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد (۸۰۰ نفر)^۱ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و مطابق با فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. پس از پیگیری‌های فراوان ۱۷۶ نفر (۴/۷۰٪) اعضای نمونه به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چندین پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد.

الف) پرسش‌نامه رفتار اشتراک دانش: برای سنجش رفتار اشتراک دانش در این پژوهش پرسش‌نامه «هولست»^۲ (۲۰۰۳) مبنای کار قرار گرفت. این پرسش‌نامه رفتار اشتراک دانش را در سه بُعد تمایل به اشتراک دانش^۳، تمایل به استفاده از دانش^۴ و درک مفید بودن دانش^۵ می‌سنجند.

ب) پرسش‌نامه عوامل شناختی - اجتماعی: چنان‌که پیشتر گفته شد، در این پژوهش با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، متغیرهای اعتماد، دیدگاه مشترک (زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک) و قوت رابطه (قدرت وحدت) به عنوان عوامل مهم شناختی - اجتماعی، شناسایی شدند. برای بررسی هر یک از این متغیرها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه اعتماد: در این پژوهش برای سنجش اعتماد نیز از مدل «مایر، دیوس و اسکورمن»^۶ (۱۹۹۵) استفاده شد. این مدل اعتماد را در سطح روابط بین فردی و در بافت کاری و حرفه‌ای می‌سنجد. در این مدل میزان مورد اعتماد بودن افراد گروه یا سازمان در سه بُعد توانایی (شایستگی)، خیرخواهی و روراستی یا درستی ارزیابی می‌شود. در عین حال، برای افزایش اعتبار پرسش‌نامه و تناسب بیشتر آن با جامعه، از گویه‌های

۱. این آمار بر اساس اطلاعات رسمی و روزآمد موجود در سایت دانشگاه فردوسی مشهد است.

2. Holste

3. willingness to share knowledge

4. willingness to use knowledge

5. perceived receipt of useful knowledge

6. Mayer, Davis & Schoorman

پرسش‌نامه‌های دیگر (لوین و کراس^۱، ۲۰۰۴؛ لوین، وینترو کراس، ۲۰۰۶) نیز استفاده شد. پرسش‌نامه دیدگاه مشترک (زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک): در پژوهش حاضر دیدگاه مشترک شامل دو متغیر زبان مشترک و چشم‌انداز مشترک است. براین اساس، برای سنجش آن، دو پرسش‌نامه طراحی شده توسط «لوین، وینترو کراس» (۲۰۰۶) و «تسای و گوشال» (۱۹۹۸) مبنای کار قرار گرفت.

پرسش‌نامه قوت رابطه: برای سنجش قوت رابطه نیز از پرسش‌نامه «لوین و کراس» (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه قوت رابطه را در دو بُعد فراوانی ارتباطات و صمیمیت می‌سنجد. این پرسش‌نامه تاکنون در پژوهش‌های مختلف (اوانز، ۲۰۱۰؛ لوین، والتر، مورناهان^۲، ۲۰۱۱) به کار رفته و روایی آن مورد تأیید پژوهشگران قرار گرفته است.

شایان ذکر است، قبل از توزیع پرسش‌نامه‌ها، روایی (صوری، محتوایی و سازه‌ای) و پایایی آنها بررسی و تأیید شد. روایی صوری - محتوایی، از طریق قضاوت تعدادی از متخصصان و کارشناسان (استادان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت) و روایی سازه پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز در مرحله پیش‌آزمون از هر پرسش‌نامه ۳۰ عدد بین اعضای هیئت علمی توزیع و آلفای کرونباخ آن محاسبه شد. آلفای کرونباخ همه پرسش‌نامه‌ها و ابعاد آنها بیشتر از ۰/۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالا و قابل قبول پرسش‌نامه‌ها بود.

در این پژوهش برای توصیف آماری داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش و سنجش پایایی و نرمال بودن متغیرها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. لازم به ذکر است، با توجه به اینکه در پژوهش حاضر نمونه‌گیری صورت گرفته است، برای استفاده درست از آزمون‌های آماری و تعمیم نتایج، در ابتدا نرمال بودن داده‌ها نیز بررسی شد.

1 . Levin & Cross

2 . Levin, Walter & Murnighan

بدین ترتیب نتایج آزمون گلموگروف اسمیرنف برای سنجش نرمال بودن داده‌ها نشان داد که همه متغیرها و ابعاد مورد بررسی دارای توزیع نرمال هستند. از این‌رو، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

پرسش ۱: وضعیت رفتار اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

هدف از این پرسش بررسی وضعیت رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب است. پرسش‌نامه‌های این پژوهش براساس طیف لیکرت ۵ تایی (خیلی کم تا خیلی زیاد) سنجیده شدند که به آن اعداد یک تا پنج (۱ تا ۵) اختصاص داده شد. از این‌رو، وضعیت متوسط برابر عدد (۳) و وضعیت مطلوب برابر با عدد (۴) در نظر گرفته شد. براین اساس نقطه برش در آزمون مقایسه میانگین عدد (۴) در نظر گرفته شد. جدول زیر نتایج آزمون تی استیودنت را برای مقایسه میانگین به دست آمده با وضعیت مطلوب نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسه وضعیت متغیر رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون	نتیجه آزمون
۱	رفتار اشتراک دانش	۳/۶۰	۰/۵۰۳	-۱۰/۶۱۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۲	تمایل به اشتراک دانش	۳/۵۰	۰/۶۰۴	-۱۰/۷۵۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	تمایل به استفاده از دانش	۳/۸۰	۰/۴۹۰	-۵/۱۶۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۴	درک مفید بودن دانش	۳/۵۶	۰/۶۲۸	-۹/۱۱۰	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین کلی رفتار اشتراک دانش ۳/۶ است. در میان ابعاد اشتراک دانش بیشترین میانگین مربوط به بعد «تمایل به استفاده از دانش» است و کمترین میانگین نیز مربوط به بعد «تمایل به اشتراک دانش» است.

به عبارتی، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اگرچه تمایل نسبتاً بالایی به استفاده از دانش دیگران دارند، در اشتراک دانش خود با دیگران تمایل کمتری دارند. نتیجه آزمون نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌های به دست آمده و سطح مطلوب تأیید می‌گردد. به عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب تفاوت معنادار دارد و کمتر از حد مطلوب است.

پرسش ۲: وضعیت عوامل شناختی - اجتماعی (اعتماد، دیدگاه مشترک، قوت رابطه) در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

در پژوهش حاضر، منظور از عوامل شناختی - اجتماعی سه متغیر «اعتماد»، «دیدگاه مشترک» و «قوت رابطه» است. هدف این پرسش بررسی وضعیت این متغیرها و مقایسه آن با وضعیت مطلوب (۴) است. در این پرسش به ترتیب وضعیت هر یک از این متغیرها بررسی می‌شود. مشابه پرسش قبلی برای بررسی وضعیت این متغیرها از آزمون تی استیودنت استفاده شد. جدول‌های ۲، ۳ و ۴ به ترتیب نتایج این آزمون را برای متغیرهای اعتماد، دیدگاه مشترک و قوت رابطه نشان می‌دهند.

جدول ۲. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسه وضعیت متغیر اعتماد و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه آزمون
۱	اعتماد	۳/۱۹	۰/۷۱۸	-۱۴/۷۹۱	۱۷۵	۰/۰۰۱	قبول
۲	اعتماد براساس شایستگی	۳/۵۴	۰/۶۷۳	-۸/۹۰۰	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	اعتماد براساس خیرخواهی	۳/۱۶	۰/۸۱۰	-۱۳/۶۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۴	اعتماد براساس روراستی	۲/۹۰	۰/۸۶۲	-۱۶/۷۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که در جدول ۲ دیده می‌شود میانگین کلی اعتماد ۳/۱۹ به دست آمده است. کمترین میانگین مربوط به «اعتماد بر اساس روراستی» و بیشترین میانگین مربوط به «اعتماد بر اساس شایستگی» است. نتیجه آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون برای متغیر «اعتماد» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، وجود تفاوت معنادار با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین «اعتماد» و ابعاد آن تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد و از حد مطلوب کمتر است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسه وضعیت متغیر دیدگاه مشترک و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه آزمون
۱	دیدگاه مشترک	۳/۵۶	۰/۵۸۳	-۹/۹۸۳	۱۷۵	۰/۰۰۱	قبول
۲	زبان مشترک	۳/۷۰	۰/۵۸۹	-۶/۸۲۴	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	چشم انداز مشترک	۳/۴۵	۰/۷۰۴	-۱۰/۱۸۹	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

چنان‌که در جدول ۳ دیده می‌شود، میانگین کلی دیدگاه مشترک ۳/۵۶ به دست آمده است. در میان ابعاد این متغیر «زبان مشترک» میانگین بیشتری نسبت به «چشم انداز مشترک» به خود اختصاص داده است. نتیجه آزمون نیز نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون برای متغیر «دیدگاه مشترک» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، وجود تفاوت معنادار با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت میانگین دیدگاه مشترک و ابعاد آن تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد و کمتر از حد مطلوب است.

جدول ۴. نتایج آزمون تی استیودنت برای مقایسه وضعیت متغیر قوت رابطه و ابعاد آن با سطح مطلوب (۴)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون	نتیجه آزمون
۱	قوت رابطه	۳/۴۵	۰/۷۶۰	-۹/۴۵۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۲	فراوانی رابطه	۳/۴۶	۰/۸۴۵	-۸/۳۴۱	۱۷۵	۰/۰۰	قبول
۳	صمیمیت	۳/۴۳	۰/۸۵۴	-۸/۷۱۵	۱۷۵	۰/۰۰	قبول

بر اساس داده‌های جدول ۴، میانگین متغیر «قوت رابطه» ۳/۴۵ به دست آمده است و اختلاف اندکی بین میانگین فروانی رابطه و صمیمیت وجود دارد. نتیجه آزمون نیز نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون برای متغیر «قوت رابطه» و ابعاد آن کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، وجود تفاوت معنادار بین میانگین این متغیرها با سطح مطلوب تأیید می‌شود. به عبارتی، می‌توان نتیجه گرفت تفاوت معناداری بین میانگین «قوت رابطه» و ابعاد آن با سطح مطلوب وجود دارد و میانگین این متغیرها کمتر از حد مطلوب است.

همبستگی بین متغیرهای عوامل شناختی - اجتماعی و رفتار اشتراک دانش

پیش از پرداختن به مدل پژوهش و بررسی رابطه علی بین متغیرهای پژوهش، بهتر است همبستگی بین متغیرها گزارش شود. جدول زیر ضریب‌های همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بودند، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	قوت رابطه	۱						
۲	دیدگاه مشترک	۰/۶۷۸**	۱					
۳	اعتماد	۰/۶۹۰**	۰/۷۳۱**	۱				
۴	رفتار اشتراک دانش	۰/۶۲۶**	۰/۵۳۸**	۰/۶۳۶**	۱			
۵	تمایل به اشتراک دانش	۰/۶۶۲**	۰/۵۰۷**	۰/۶۷۵**	۰/۹۲۱**	۱		
۶	تمایل به استفاده از دانش	۰/۴۲۷**	۰/۳۵۵**	۰/۲۳۸**	۰/۷۲۷**	۰/۵۳۹**	۱	
۷	درک مفید بودن دانش	۰/۴۱۹**	۰/۴۶۳**	۰/۵۱۷**	۰/۸۴۹**	۰/۶۳۴**	۰/۵۲۷**	۱

توضیح: ** معنادار در سطح اطمینان ۰/۹۹؛ * معنادار در سطح اطمینان ۰/۹۵

چنان‌که در جدول ۵ دیده می‌شود، بین همه متغیرهای موجود در جدول همبستگی معنادار وجود دارد. بین متغیرهای قوت رابطه، دیدگاه مشترک و اعتماد، با متغیر رفتار اشتراک دانش و ابعاد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در میان این متغیرها بیشترین

همبستگی بین اعتماد و رفتار اشتراک دانش است.

بررسی مدل پژوهش

چنان‌که پیشتر گفته شد در پژوهش حاضر برای آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. معادلات ساختاری یک روش نیرومند تحلیل چندمتغیری با متغیرهای پنهان است که برای بررسی روابط علی پیچیده بین چندین متغیر به کار می‌رود (هومن، ۱۳۸۰). مدل معادلات ساختاری ترکیبی از یک مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و یک مدل ساختاری (تحلیل مسیر) است. بر مبنای مدل‌های اندازه‌گیری پژوهشگر مشخص می‌سازد که هر کدام از متغیرهای پنهان^۱ با کدام دسته از متغیرهای مشاهده شده^۲ تعریف می‌شوند. مدل تحلیل مسیر نیز امکان بررسی شبکه‌ای از روابط علی بین متغیرها را ممکن می‌سازد. به عبارتی، مشخص می‌سازد که هر کدام از متغیرهای وابسته از کدام یک از متغیرهای مستقل تأثیر می‌پذیرند (قاسمی، ۱۳۸۹). بر این اساس، قبل از برازش مدل باید مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل اصلی بررسی شوند.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

پژوهش حاضر از چهار متغیر اصلی قوت رابطه، دیدگاه مشترک، اعتماد و رفتار اشتراک دانش تشکیل شده است. برای سنجش مدل اندازه‌گیری هر یک از این متغیرها مدل مفهومی آن ترسیم و آزمون تحلیل عاملی اجرا شد. برای تحلیل مدل اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش باید دو نمودار ضریب‌های استاندارد و نمودار معناداری (مقادیر تی) ترسیم شود که با توجه اینکه در این پژوهش چهار متغیر اصلی داریم باید هشت نمودار آورده شود. اما با توجه به محدودیت حجم مقاله و برای جلوگیری از طولانی شدن

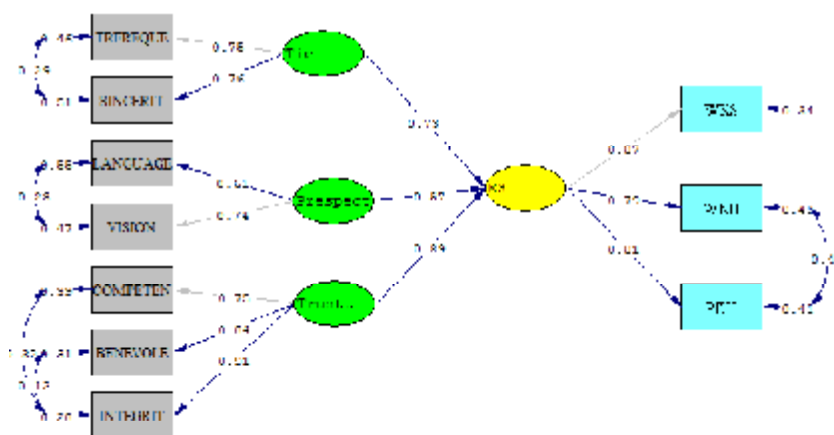
1 . Latent Variables

2 . Observed Variables

مطلب، مدل‌های برازش شده آورده نشد و تنها به نتایج اشاره می‌شود. ترسیم نمودارهای ضریب‌های استاندارد نشان داد، بارهای عاملی به دست آمده برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است. نمودارهای معناداری نیز نشان داد، مقادیرتی به دست آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. در نتیجه، روابط بین متغیرها و بارهای عاملی به دست آمده معنادار است. به عبارتی، مدل ترسیم شده برای هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش از دقت لازم و کافی برخوردار است و ابعاد و گویه‌های طراحی شده قابلیت اندازه‌گیری این متغیرها را دارند. البته، شاخص‌های برازش مدل (p -value، RMSEA، χ^2/df ، GFI) نیز نشان داد مدل‌ها از برازش خوبی برخوردارند.

مدل ساختاری پژوهش

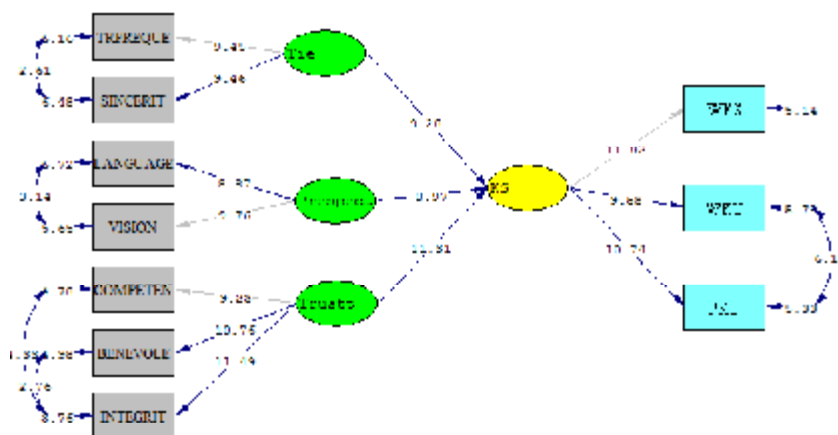
با توجه به تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، در ادامه مدل اصلی پژوهش بررسی شد. برای این منظور ابتدا مدل مفهومی پژوهش ترسیم، روابط بین آنها مشخص و معادلات ساختاری اجرا شد. نمودار مدل برازش شده را نشان می‌دهد. البته، باید به این نکته توجه نمود پس از اجرای هر مدل لیزرل بر اساس روابط ترسیم شده و ضریب‌های معناداری (مقادیرتی) پیشنهادهایی را برای اصلاح مدل ارائه می‌دهد که پژوهشگر بر اساس روابط منطقی و نظری موجود بین متغیرها ممکن است پیشنهادها را بپذیرد و اعمال نماید و یا اینکه به آنها توجه نکند. در پژوهش حاضر پس از اجرای مدل اولیه، اگرچه مدل از برازش قابل قبولی برخوردار بود، ولی برای بهتر شدن مدل با توجه به روابط نظری بین متغیرها و پیشنهادهای اصلاحی لیزرل، اصلاحاتی در مدل انجام شد تا برازش بهتری داشته باشد. مدل زیر در حقیقت مدل اصلاح شده پژوهش است.



Chi-Square=81.223, df=26, T-value=0.00060, RMSEA=0.048

نمودار ۱. رابطه بین عوامل شناختی - اجتماعی و رفتار اشتراک دانش در حالت ضریب‌های مسیر

چنان‌که در نمودار مشاهده می‌شود، متغیرهای «قوت رابطه»، «دیدگاه مشترک» و «اعتماد» به عنوان متغیر مستقل و متغیر «رفتار اشتراک دانش» به عنوان متغیر وابسته وارد مدل شدند. ضریب مسیر هر متغیر روی آن مشخص است. ضریب مسیر نشان می‌دهد هر متغیر چقدر بر متغیر دیگر تأثیر دارد. در معادلات ساختاری ضریب مسیر یا ضریب تعیین بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل است و میزان تغییراتی را که به وسیله یک متغیر برای متغیر دیگر تعیین می‌شود، محاسبه می‌کند. اما نکته اینجاست که صرفاً با به دست آوردن ضریب مسیر نمی‌توان ادعا کرد که متغیر مستقل بر وابسته تأثیرگذار است، زیرا ضریب به دست آمده باید در سطح خطای مورد نظر (۵/۵) معنادار باشد. از این جهت، قبل از بررسی ضریب تأثیر هر متغیر باید مقدار آماره تی برای هر یک از متغیرها محاسبه شود. چنانچه قدر مطلق آماره تی از ۱/۹۶ بیشتر باشد، ضریب آن مسیر در سطح ۹۵٪ معنادار خواهد بود. نمودار ۲ مدل پژوهش را در حالت معناداری (آزمون تی) نشان می‌دهد.



GFI = 0.912, NFI = 0.92, AGFI = 0.9067, RMSEA = 0.040

نمودار ۲. رابطه بین عوامل شناختی اجتماعی و رفتار اشتراک دانش در حالت معناداری (آزمون تی)

چنان‌که در نمودار ۲ دیده می‌شود، مقادیر تی به دست آمده برای همه متغیرها از عدد بزرگ‌تر است. در نتیجه، ضریب‌های مسیر به دست آمده معنادار است. اما برازندگی مدل نهایی پژوهش با در نظر گرفتن مجموعه‌ای از شاخص‌های برازش بررسی می‌شود. جدول ۶ مهم‌ترین این شاخص‌ها، مقدار مطلوب هر یک و مقدار به دست آمده آنها در مدل پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است، تعریف و مفهوم هر یک از این شاخص‌ها در کتاب‌های آماری (هومن، ۱۳۸۸؛ قاسمی، ۱۳۸۹؛ کارشکی، ۱۳۹۱) موجود است. به دلیل محدودیت حجم مقاله و جلوگیری از طولانی شدن مطلب در مقاله حاضر بخش مربوط به مفهوم شاخص‌ها حذف شد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل عوامل شناختی اجتماعی و رفتار اشتراک دانش

p-value	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2 / df	شاخص‌های برازش
> ۰/۰۵	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	۱-۵	مقدار مطلوب
۰/۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۴	۳/۱۲	مقدار به دست آمده مدل

چنان‌که گفته شد و در جدول ۶ نیز نمایان است، تمامی مقادیر به دست آمده برای شاخص‌های برازش در حد مطلوب قرار دارد که نشان‌دهنده برازش خیلی خوب مدل است. پس از تأیید برازش مدل بر اساس ضریب‌های به دست آمده می‌توان به فرضیه‌های پژوهش پاسخ داد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱) اعتماد بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار ۱ و ۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر اعتماد بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۸۹ برآورد شده است. مقدار آماره تی نیز برای این ضریب تأثیر ۱۱/۳۱ به دست آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین معناست که اعتماد با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجه آزمون را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۷. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	اعتماد ← رفتار اشتراک دانش	۰/۸۹	۱۱/۳۱	تأیید فرضیه

فرضیه ۲) دیدگاه مشترک بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار ۱ و ۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر دیدگاه مشترک بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۵۷ برآورد شده است. مقدار آماره تی نیز برای این ضریب تأثیر ۸/۹۷ به دست آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین معناست که دیدگاه مشترک با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک

دانش دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجه آزمون را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	دیدگاه مشترک ← رفتار اشتراک دانش	۰/۵۷	۸/۹۷	تأیید فرضیه

فرضیه ۳) قوت رابطه بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی

مشهد تأثیر دارد

چنان‌که در نمودار ۲ دیده می‌شود ضریب تأثیر متغیر قوت رابطه بر متغیر رفتار اشتراک دانش ۰/۷۳ برآورد شده است. مقدار آماره تی نیز برای این ضریب تأثیر ۹/۲۸ به دست آمده است. با توجه به اینکه عدد معناداری گزارش شده از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، ضریب تأثیر به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. این بدین معناست که قوت رابطه با احتمال ۹۵٪ اثر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. جدول زیر نتیجه آزمون را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۹. ضریب تأثیر و معناداری رفتار استفاده از اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	معناداری	نتیجه
۱	قوت رابطه ← رفتار اشتراک دانش	۰/۷۳	۹/۲۸	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه امروزه سازمان‌ها به اهمیت اشتراک دانش پی برده‌اند، در میان سازمان‌های مختلف، اشتراک دانش در دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های مبتنی بر دانش که عمده فعالیت‌های آنها بر محور دانش است، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (لو،

یانگ و شی، ۲۰۰۸؛ نوردین، داد و عثمان، ۲۰۱۲؛ چنگ، هو و لاول، ۲۰۰۹). بخش زیادی از این اهمیت به خاطر وجود اعضای هیئت علمی است که مهم‌ترین منبع تولید و کاربرد دانش به شمار می‌آیند. کلیه فعالیت‌هایی که اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند، اعم از فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، حرفه‌ای و اجتماعی مبتنی بر دانش است. از این‌رو، توجه به اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی و افزایش ارتباط، همکاری و تعامل بین آنها اهمیت بسیاری دارد، زیرا این مهم زمینه تولید دانش جدید، خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازد و به تبع آن به رشد و توسعه دانش علمی دانشگاه‌ها و کشور کمک می‌کند. بر این اساس، بررسی رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی و عوامل مؤثر بر آن مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. البته، با توجه به اینکه به باور بسیاری از صاحب‌نظران (کرستین، سیاکس و بلستراپ، ۲۰۱۰؛ وان وارن، ۲۰۱۱) اشتراک دانش یک فعالیت و رفتار اجتماعی است که در بافت و فضای اجتماعی رخ می‌دهد، از این جهت پژوهش حاضر در میان عوامل مختلف مؤثر بر اشتراک دانش، بر عوامل شناختی - اجتماعی تأکید دارد.

بررسی یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین رفتار اشتراک دانش و ابعاد آن با سطح مطلوب تفاوت معنادار دارد و کمتر از حد مطلوب است. در میان ابعاد اشتراک دانش بیشترین میانگین مربوط به بُعد «تمایل به استفاده از دانش» و کمترین میانگین نیز مربوط به بُعد «تمایل به اشتراک دانش» است. به عبارتی اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهوداً اگرچه تمایل نسبتاً بالایی به استفاده از دانش دیگران دارند، در اشتراک دانش خود با دیگران تمایل کمتری دارند. یافته‌های بسیاری از پژوهش‌های پیشین نیز با این نتیجه همسوست. به عنوان مثال «نوردین، داد و عثمان» (۲۰۱۲) و «فالوود، راولی و دلبریج» (۲۰۱۳) عنوان کردند که وضعیت اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی وضعیت مطلوبی ندارد. نکته جالب توجه این است، مانند پژوهش حاضر در این

پژوهش‌ها نیز اعضای هیئت علمی اشتراک دانش را مفید دانسته‌اند، اما در عمل تمایل کمتری به اشتراک دانش خود با دیگران دارند و بیشتر ترجیح می‌دهند از دیگران دانش دریافت کنند. در داخل کشور نیز نتایج برخی پژوهش‌ها چون «عربشاهی» (۱۳۹۲)، «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد» (۱۳۹۲)، «اسماعیل‌پناه و خیاط‌مقدم» (۱۳۹۲) بیانگر وضعیت نامطلوب اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی است.

بررسی متغیرهای شناختی - اجتماعی نیز نشان داد، میانگین این متغیرها تفاوت معناداری با سطح مطلوب دارد و کمتر از حد مطلوب است. در میان این متغیرها دیدگاه مشترک و قوت رابطه وضعیت بهتری نسبت به اعتماد دارند، به طوری که اعتماد کمترین میانگین را در بین این متغیرها دارد. این مهم نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اعتماد چندانی به هم ندارند. البته، در میان ابعاد اعتماد، «اعتماد بر اساس روراستی» کمترین میانگین و «اعتماد بر اساس شایستگی» بیشترین میانگین را دارند. این یافته گویای این است که اعضای هیئت علمی به شایستگی یکدیگر در حد متوسط اعتماد دارند، ولی گویا بیشترین بی‌اعتمادی بین اعضای هیئت علمی به خاطر این است که به روراستی یکدیگر اعتماد ندارند. از سویی، میانگین اعتماد بر اساس خیرخواهی نیز وضعیت مطلوبی ندارد که نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی باور چندانی به خیرخواهی همکاران خود ندارند. اعتماد کم بین اعضای هیئت علمی به طور حتم بر دیگر روابط بین آنها نیز تأثیر منفی خواهد گذاشت. این نکته ای است که در برخی پژوهش‌های پیشین نیز به آن اشاره شده است. به عنوان مثال «جعفرزاده کرمانی» (۱۳۹۴)، «نعمتی، انارکی و نوشین‌فرد» (۱۳۹۲)، «اسماعیل‌پناه و خیاط‌مقدم» (۱۳۹۲) در پژوهش‌هایی که انجام دادند، ضمن گزارش اعتماد پایین بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها خاطر نشان کردند که دامنه ارتباطات و تعاملات بین آنها در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. البته این نکته خاص پژوهش‌های داخل کشور نیست. در تعدادی از پژوهش‌های خارج کشور (چوی، کنگ و لی، ۲۰۰۸؛ اوآنز، ۲۰۱۲) نیز به بی‌اعتمادی بین اعضای هیئت علمی و تعامل کم بین آنها اشاره شده است.

اما بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش نیز نشان داد، بین عوامل شناختی - اجتماعی و رفتار اشتراک دانش با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عوامل شناختی - اجتماعی و ابعاد آن بیشترین رابطه را با بُعد «تمایل به اشتراک دانش» دارند. همچنین در میان ابعاد عوامل شناختی - اجتماعی، بیشترین همبستگی بین «اعتماد» و «اشتراک دانش» است. در این راستا، بررسی مدل پژوهش حاکی از برازش خیلی خوب مدل دارد به طوری که روابط موجود در مدل معنادار و دارای ضریب تأثیر بالایی هستند. متغیر «اعتماد» با ضریب تأثیر ۰/۸۹ بیشترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش دارد. متغیر «قوت رابطه» با ضریب تأثیر ۰/۷۳ و «دیدگاه مشترک» با ضریب تأثیر ۰/۵۷ نیز تأثیر بالایی بر رفتار اشتراک دارند. همسوبا نتایج این پژوهش در بیشتر پژوهش‌های انجام شده درباره رفتار اشتراک دانش، از تأثیر بالایی «اعتماد» بر آن گفته شده است و وجود اعتماد را شرط لازم و اساسی برای توسعه برنامه اشتراک دانش در سازمان دانسته‌اند (شو، جیو، یین و چنگ^۱، ۲۰۰۷؛ چوی، کنگ و لی، ۲۰۰۸؛ استپلز و وبستر^۲، ۲۰۰۸). در این راستا «چو و چان»^۳ (۲۰۰۸) «اعتماد» را متغیری می‌دانند که نه تنها بر رفتار اشتراک دانش که بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیر دارد. آنها وجود اعتماد را ضامن اجرای کلیه برنامه‌های جمعی و گروهی از جمله اشتراک دانش می‌دانند. متغیر «قوت رابطه» نیز تأثیر بالایی بر رفتار اشتراک دانش دارد. این متغیر در حقیقت ترکیبی از فراوانی رابطه و میزان صمیمیت میان افراد سازمان است (مک فادین و کنلا، ۲۰۰۴). طبیعی است، هرچه میزان روابط میان اعضای هیئت علمی و همچنین صمیمیت بین آنها بیشتر باشد، تمایل بیشتری برای اشتراک دانش با یکدیگر خواهند داشت. البته، در دانشگاه فردوسی اگرچه این متغیر وضعیت متوسطی دارد، ممکن است تا حدی تحت تأثیر بی‌اعتمادی حاکم قرار گرفته باشد. در عین حال، ضریب تأثیر به دست آمده این متغیر نشان از تأثیر

1. Hsu, Ju, Yen & Chang

2. Staples & Webster

3. Chow & Chan

نسبتاً بالای این متغیر بر رفتار اشتراک دانش دارد. در این راستا، «اوانز» (۲۰۱۲) نیز معتقد است افزایش روابط بین کارکنان یک سازمان به ویژه روابط دوستانه و صمیمی یا همان قوت رابطه در سازمان‌ها سبب بهبود عملکرد کارهای گروهی می‌شود و بر رفتار اشتراک دانش نیز تأثیرگذار است. بنا به گفته صاحب نظران مختلف (چو و چان، ۲۰۰۸؛ اوانز، ۲۰۱۲) افرادی که هدف‌ها و دیدگاه‌های مشترک دارند، تمایل بیشتری برای تعامل، گفتگو و همکاری با یکدیگر دارند. از این رو، هر چه میزان متغیر دیدگاه‌های مشترک که در پژوهش حاضر ترکیبی از زبان مشترک و چشم انداز مشترک است به سطح مطلوب نزدیک‌تر باشد، احتمال تعامل، همکاری و در نتیجه تبادل و اشتراک دانش بیشتر می‌شود. تأثیر قابل ملاحظه این متغیر بر رفتار اشتراک دانش گویای این مسئله است.

به طور کلی، بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت، دانشگاه‌ها برای اینکه از مزایای فراوان اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی بهره‌مند شوند نخست باید هماهنگ با برنامه بلندمدت دانشگاه، طرح هدفمند و مدّونی نیز برای توسعه اشتراک دانش و ارتقای رفتار اشتراک دانش در دانشگاه داشته باشند. در این صورت می‌توانند با افزایش باور به سودمندی اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی اهتمام و تعهد لازم را نیز برای پایبندی به آن ایجاد کنند. سپس لازم است به عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش از جمله سه متغیر اعتماد، دیدگاه مشترک و قوت رابطه توجه کنند. مدیران دانشگاه و دانشکده‌ها می‌توانند با استفاده از سازوکارها و برنامه‌های مختلف از قبیل برگزاری همایش‌ها، سخنرانی‌ها، کارگاه‌ها، تعریف طرح‌ها و پروژه‌های مشترک، تعریف کارگروه‌های مشترک، برگزاری جلسات منظم علمی و غیر علمی مانند نشست‌ها و دیدارهای صمیمی بین اعضای هیئت علمی، ایجاد شبکه‌های اجتماعی و ارتباطی بین کارکنان دانشگاه و مانند آن، ضمن بهبود عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، زمینه افزایش اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی را فراهم سازند. در انتها با توجه به اهمیت فراوان اشتراک دانش در دانشگاه‌ها به ویژه در میان اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می‌شود در سایر دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه‌های بزرگ کشور که هم سطح دانشگاه فردوسی هستند

نیز پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شود تا بتوان با مقایسه نتایج به دست آمده تحلیل بهتری از وضعیت موجود و عوامل مؤثر بر اشتراک دانش داشت. همچنین با توجه به اینکه پژوهش حاضر با رویکرد کمی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای تحلیل عمیق‌تر داده‌ها از روش‌های کیفی و مصاحبه‌های عمیق استفاده شود. بی‌گمان مصاحبه‌های عمیق با اعضای هیئت علمی و زوایای بیشتری از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش و علل احتمالی نامطلوب بودن وضعیت آن را روشن می‌سازد.

منابع

- اخوان، پیمان؛ حیدر امیران، و اکبر رحیمی (۱۳۹۲). «ارائه مدل انگیزشی اشتراک دانش کارکنان در شرکت‌های تولیدی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)»، *فصلنامه مدیریت صنعتی*، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ۸، ۱۷-۳۴.
- اسماعیل پناه، فرشاد و سعید خیاط مقدم (۱۳۹۲). «بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها» (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، *مدیریت بهره‌وری*، ۲۶، ۴۳-۶۷.
- بهلول، مجید؛ رضوان حسینی‌زاده و مرتضی کرمی (۱۳۹۴). «نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش»، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۲۳، ۱۳۷-۱۵۷.
- جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر عوامل فردی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی»، *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵ (۲)، ۴۰-۶۱.
- حسین قلی‌زاده، رضوان و محمد میرکمالی (۱۳۸۹). «عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی»، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۳ (۱)، ۶۱-۷۸.
- عربشاهی، معصومه (۱۳۹۲). *شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران و بررسی تأثیر ابعاد هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن*، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، گروه مدیریت.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*، تهران: جامعه‌شناسان.
- کارشکی، حسین (۱۳۹۱). *روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی: مبانی و راهنمای آسان کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: آوای نور.

- نعمتی انارکی، لیلا و فاطمه نوشین فرد (۱۳۹۲). «ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیئت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی»، مدیریت سلامت، ۵۴، ۵۶-۷۰.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). *مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*، تهران: سمت.
- Argyres, N. S. (1999). The impact of information technology on coordination: Evidence from the B-2 "stealth" bomber. *Organization Science*, 10 (2), 162-180.
- Bock, G.W.; Zmud. R.W.; Kim, Y.G.; Lee, J.N. (2005). Behavioral Intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators. *Social-psychological education researchers. Journal of technological Education*, 9 (1), 47- 63.
- Chen, Y. L.; Chen, N.S.; Kinshak. S. (2009). Examining the factors influencing participants, Knowledge Sharing Behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & society*, 12 (1), 134- 148.
- Cheng, M.; Ho, J.; Lau, P. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3), 313-324.
- Choi, S.Y.; Kang, Y.S. Lee, H. (2008). The effects of socio- technical enablers on knowledge sharing: an exploratory examination. *Journal of Information Science*, 34 (5), 742- 752.
- Chow, S.; Chan, L. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management* 45: 458-465.
- Evans, M. M. (2008). Determination of research readiness: Knowledge sharing: An empirical study of the role of trust in an organizational setting. University of Toronto. Faculty of Information.
- Evans, M. M. (2012). Knowledge Sharing: An empirical study of the role of trust and other social-cognitive factors in an organizational setting. University of Toronto. Faculty of Information.
- Fullwood, R.; Rowley, J.; Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of knowledge management*, 17 (1), 123- 137.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Holste, J. S. (2003). A study of the effects of affect-based trust and cognition-based trust on intra-organizational knowledge sharing and use. Unpublished Ph.D. Dissertation, Regent University, Virginia Beach, Virginia.
- Hsu, I. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Application*, 35 (3), 1316- 1326.
- Hsu, M.; Ju, T.; Yen, C.; Chang, C. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65 (2).
- Jain, K. K.; Sandhu, S. M.; Sidhu, K. G. (2007). Knowledge Sharing among Academic Staff: A Case Study of Business Schools in Klang Valley. *JASA*, 2, 23-9.
- Karkoulian, S.; Al Harake, N.; Messarra, L. (2010). Correlates of organizational commitment and knowledge sharing via Emotional intelligence. *The business Review, Cambridge*, 15 (1), 65- 87.
- Kerstin, V.; Siakas, E.; Balstrup, B. (2010). Cultural impacts on knowledge

- sharing: empirical data from Eu project Collaboration. The journal of information and knowledge management system, 40 (3/4), 96- 112.
- Kim, S.; JU, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collection in an academic institution. *Library and Information Science Research*, 30, 282-290.
 - Levin, D. Z.; Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477-1490.
 - Levin, D. Z.; Walter, J.; Murnighan, J. K. (2011). Dormant ties: The value of reconnecting. *Organization Science*, 22 (4), 923-939.
 - Levin, D. Z.; Whitener, E. M.; Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1163-1171.
 - Lewicki, R. J.; Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In T. R. T. R.M. Kramer (Ed.), *Trust in organization: Frontiers of theory and research* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.
 - Liebeskind, J. P. (1996). Knowledge, Strategy, and the Theory of the Firm. *Strategic Management Journal* (17: Special Issue), 93-108.
 - Lou, S. J.; Yang, y. S.; Shih, R.C. (2008). A Study on the knowledge sharing behavior of information management instructors at technological universities in Taiwan. *World Transaction on Engineering and technology education*, 6 (1), 143- 149.
 - Mayer, R. C.; Davis, J. H.; Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
 - McFadyen, M. A.; Cannella, A. A. (2004). Social capital and knowledge creation: Diminishing returns of the number and strength of exchange relationships. *Academy of Management Journal*, 47(5), 735-746.
 - Nordin, N.A.; Daud, N.; Osman, W.U. (2012). Knowledge Sharing Behavior among Academic Staff at a Public Higher Education Institution in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 72, 234-239.
 - Othman, A. K.; Abdullah, H. S. (2011). The Influence of Emotional Intelligence on Tacit knowledge sharing in Service Organizations. In M. Al-Shammari (Ed.), *Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation* (pp. 171-185). Hershey, PA: Information Science Reference.
 - Rowely, J. (2000). Is Higher Education Ready for Knowledge Management? *International Journal of Education Management*, 11 (2), 23- 37.
 - Staples, D.; Webster. J. (2008). Exploring the Effects of Trust, Task Interdependence and Virtual ness on Knowledge Sharing in Teams. *Information Systems Journal* 18: 617-640.
 - Tsai, W.; Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intra firm networks. *The Academy of Management Journal*, 41 (4), 464-476.
 - Van Vuuren, J. S. (2011). Inter-organizational knowledge sharing in public sector: the role of social capital and information and communication technology. UN published doctoral dissertation, Victoria University of Wellington.
 - Worchel, P. (1979). Trust and distrust. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.),

Social psychology of intergroup relations (pp. 174-187). Monterey, CA Brooks/Cole Publishing.

- Yang, C.; Chen, L.C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? Journal of information science, 33 (1), 95- 109.
- Zhang, P.; Fai Ng, F. (2012). Analysis of knowledge sharing behavior in construction teams in Hong Kong. Construction Management and Economics, 30 (7), 557-574.

