



### A Case Study of the Effect of Organizational Information Culture's Dimension on Employees' Tendency to Knowledge Sharing

#### Rahele Zarandi

MSC., Department of Information Technology Management- Information Resource Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. E-mail: rahelezarandi@yahoo.com

#### Mohammad Reza Farhadpoor

\*Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Information Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. E-mail: M.farhadpoor@gmail.com

#### Abstract

**Objective:** Knowledge is a combination of experiences, values, contextual information and specific insights that provide a framework for evaluating and interpreting new experiences. Therefore, having knowledgeable people for the organization is a valuable and shared asset that creates significant educational and learning benefits and is a powerful mechanism for improving organizational productivity and survival. Knowledge sharing creates opportunities to maximize the organization's ability to meet needs and increase efficiency to solve problems and achieve competitive advantage. The aim of this study was to determine the effect of organizational information culture dimensions on the tendency to share the knowledge of the staff of the Islamic Azad University of Ahvaz Branch. This study was conducted in terms of research environment in Islamic Azad University of Ahvaz Branch. University is an educational, cultural and research organization that uses a set of specialized forces and uses different information systems has an irreplaceable role in producing knowledge and training efficient human resources for social activities and in this regard seeks to improve their situation. Therefore, it is important to study the component of knowledge sharing and its underlying conditions in order to provide better conditions for the use of this intangible asset.

**Methodology:** This research is of applied type and because it sought to use real information and different statistical methods to test the hypotheses, it was done by analytical survey method. The research population was the staff of the Islamic Azad University of Ahvaz Branch, numbered 380 people, which was selected using the Krejcie and Morgan's sample size determination table and the sample size of 181 people was selected by simple random sampling method. The

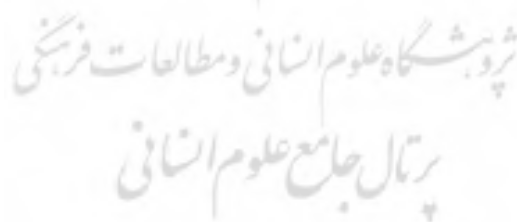
research data were distributed by distributing a 55-item researcher-made questionnaire based on a study by Choo, et al. (2006), Choo (2013) and Hausmann, Williams, Hardy and Schubert (2014) and Vick, Nagano & Popadiuk (2015) for organizational information culture and Lee, Lee & Kang (2005) and Hemati (2010) for the tendency to share knowledge after confirming the validity and reliability ( $\alpha = 0.9$ ). Then, the data were entered into SPSS version 21 software and analyzed.

**Findings:** The results showed that the status of the two dimensions of information management and information values and norms are below average and have an unfavorable situation based on the Nunnally scale spectrum (measurement of desirability). However, other dimensions were above average and at a relatively good level. Also, the result of the hypothesis test using Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression showed that organizational information culture has a positive and significant effect ( $r = 0.660$  and  $P\text{-Value} < 0.05$ ) on the tendency of employees to share knowledge.

**Conclusion:** Based on the findings, organizational information culture has the ability to predict the tendency of employees to share knowledge. Since most of the problems of organizations regarding knowledge sharing are related to cultural and process issues, paying attention to the dimensions of organizational information culture can help managers identify barriers, change, and improve conditions as a facilitator.

**Keywords:** Organizational Information Knowledge, Knowledge Sharing, Information Management, Information Value and Norms, Information Behaviors.

**Article type: Research**



## موردپژوهی تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان

راحله زرنندی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت فناوری اطلاعات - مدیریت منابع اطلاعاتی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. رایانامه:  
rahelezarandi@yahoo.com

محمدرضا فرهادپور

\*نویسنده مسئول، استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی - مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. رایانامه:  
M.farhadpoor@gmail.com

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش تعیین تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز است. **روش پژوهش:** پژوهش از نوع کاربردی است و به دنبال استفاده از اطلاعات واقعی و روش‌های مختلف آماری برای آزمون فرضیه‌ها، با روش پیمایشی تحلیل انجام شد. جامعه پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به تعداد ۳۸۰ نفر بودند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان حجم نمونه به تعداد ۱۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. داده‌های پژوهش با توزیع پرسشنامه محقق ساخته ۵۵ پرسشی بر اساس مطالعه چو و دیگران (۲۰۰۶)، چو (۲۰۱۳) و هاوسمن، ویلیامز، هاردی و شوپرت، ۲۰۱۴ و ویک، ناگانو و پاپادیوک (۲۰۱۵) برای فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و لی، لی و کانگ (۲۰۰۵) و همتی (۱۳۸۹) برای گرایش به اشتراک دانش بین اعضای نمونه، پس از تأیید روایی و پایایی ( $\alpha=0/9$ ) گردآوری شد. سپس داده‌ها وارد نرم‌افزار نسخه ۲۱ SPSS شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که وضعیت دو بعد مدیریت اطلاعات و ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی کمتر از حد متوسط است و بر اساس طیف نانلی (سنجش مطلوبیت) وضعیت نامطلوبی دارد. این در حالی است که سایر ابعاد، بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشتند. همچنین نتیجه آزمون فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که فرهنگ اطلاعاتی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری ( $T = 660$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ ) بر گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به اشتراک دانش دارد.

**نتیجه‌گیری:** فرهنگ اطلاعاتی سازمانی، انگاره‌ای حاکم بر فضای اطلاعاتی سازمان و دربرگیرنده ارزش‌ها، هنجارها، نیازها و رفتارهای اطلاعاتی است که بر اساس یافته‌های پژوهش ۴۳/۲ درصد توانایی پیش‌بین گرایش کارکنان به اشتراک دانش را دارد.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ اطلاعاتی سازمانی، اشتراک دانش، مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتارهای اطلاعاتی.

**نوع مقاله:** پژوهشی

## مقدمه

نیروی انسانی طی سال‌های متمادی فعالیت در یک سازمان، مجموعه‌ای از اندیشه‌ها، افکار، مهارت‌ها، تجربه‌ها و علوم کاربردی را کسب می‌کند. مجموعه چنین اندوخته‌هایی دانش هر فرد است که به مرور زمان در ذهن او ثبت می‌شود (نعمتی انارکی و نوشین‌فرد، ۱۳۹۳). به اعتقاد اولی، میری و بوزگوئیندا<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) دانش ترکیبی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات بافتاری و بینش خاص است که چارچوبی برای ارزیابی و تفسیر تجربیات جدید فراهم می‌کند. برای همین، داشتن افراد با دانش برای سازمان، سرمایه‌ای ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند دانش خود را با اعضای درون و بیرون از سازمان به اشتراک بگذارد (حسین‌قلی زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹). اشتراک‌گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی ایجاد کند و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقاء سازمان است. اشتراک دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان برای برآورده کردن نیازها ایجاد می‌کند و افزایش کارایی برای حل مسائل و رسیدن به مزیت رقابتی را نیز فراهم می‌نماید (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۰). با توجه به این که اشتراک دانش مستلزم برخورداری سازمان از کارکنان و اعضای دانشی است، مهمترین مسئله در این ارتباط به نگاه سازمان در خصوص نیروی انسانی به عنوان یک سرمایه و دارایی ناملموس برمی‌گردد؛ که بالقوه شرایط ارزش آفرینی<sup>۲</sup> از دارائی‌ها و ایجاد زمینه نوآوری را فراهم می‌کند. نیروی انسانی سازمان‌ها مهمترین منبع برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان می‌باشد (دراکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). در این رابطه می‌توان گفت که سازمان‌هایی که توانایی نوآوری زیادی دارند با ایجاد یک بینش راهبردی که بر اهمیت نوآوری تأکید می‌کند، نوآوری را از طریق فعالیت‌های تسهیم دانش در سازمان نهادینه می‌کنند (ون‌ویجک، جانسن و لیلز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). هرچند اشتراک دانش مفهومی مهم و با پشتوانه علمی برای ایجاد ارزش برای سازمان‌ها است، لیکن به دلیل ماهیت انسانی و مبتنی بر فرد بودن، استفاده از مزایای آن مستلزم توجه به عوامل زمینه‌ساز و متعامل با آن می‌باشد. از جمله این عوامل فرهنگ اطلاعاتی سازمانی است.

مفهوم فرهنگ اطلاعاتی ریشه در مطالعات سازمانی و حوزه فرهنگ سازمانی دارد. اطلاعات الگویی از فرضیات پایه است، که توسط گروهی خاص ابداع، کشف یا ساخته شده است تا شرایطی را فراهم کند که فرد و سازمان بتواند از عهده مشکلات مرتبط با سازگاری بیرونی و یکپارچگی داخلی برآید. اطلاعات باید عملکردی در حد کفایت داشته باشد تا مفهومی قابل قبول محسوب شود و در نتیجه باید به اعضای جدید

1. Ouali, Mhiri & Bouzguenda

2. Value creation

3. Drucker

4. Van-Wijk, Jansen & Lyles

سازمان به عنوان راهی صحیح برای درک، تفکر و احساس در مورد آن مشکلات آموخته شود (شاین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰، ص. ۱۱۱)؛ در این صورت اطلاعات به عنوان هسته فعالیت‌های سازمانی و مؤلفه‌ای چندوجهی، نیازمند ارتباط و تعامل با سایر سازه‌ها و مبتنی بر فرهنگ خاصی خواهد بود. به اعتقاد گینمان<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) فرهنگ اطلاعاتی سازمانی محیط و شرایطی است که در آن تحول منابع فکری (دارائی‌های ناملموس) در امتداد تحول منابع فیزیکی (دارائی‌های مشهود) حفظ می‌شود. منابع اصلی برای این نوع تحول انواع مختلف دانش و اطلاعات هستند و خروجی حاصل یافته‌های فکری پردازش شده‌ای است که برای فعالیت‌های فیزیکی، داشتن عملکرد و پیشرفت مثبت ضروری است. در ارتباط با فرهنگ اطلاعاتی داگلاس<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) تأکید می‌کند که فرهنگ اطلاعاتی سازمانی جنبه مهمی است که به سازمان‌ها مزیت رقابتی می‌دهد؛ مشروط بر این که مسیرشان به درستی در راستای استراتژی‌های تجاری قرار گرفته باشد.

به اعتقاد کوری و مور<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) فرهنگ اطلاعاتی، سازمانی فرهنگی است که در آن ارزش و کاربرد اطلاعات در دستیابی به موفقیت عملیاتی و استراتژیک شناخته می‌شود؛ جایی است که اطلاعات زمینه تصمیم‌گیری سازمان را به وجود می‌آورد و فناوری اطلاعات به راحتی به عنوان عامل توان‌مندساز برای سیستم‌های اطلاعاتی مؤثر استفاده می‌شود. لیدنر<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) نیز فرهنگ اطلاعاتی سازمان را آگاهی از ارزش دانش ضمنی برای فرد و سازمان تعریف کرده است. فرهنگ اطلاعاتی در سازمان‌ها تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر نحوه مدیریت محصولات اطلاعاتی (منابع و خدمات) دارد (اورنا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). به همین ترتیب چو، برگرون، دتلور و هیتون<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) تأکید می‌کنند که ارزش‌ها و فرهنگ اطلاعات نقش لاینفکی در تعریف چگونگی اشتراک‌گذاری و استفاده از اطلاعات ایفا می‌کنند. از آنجا که یافتن، اشتراک‌گذاری و پردازش اطلاعات برای عملیات سازمان حیاتی است؛ لذا فرهنگ اطلاعات در چنین سازمان‌هایی از الگوهای رفتاری و ارزش‌هایی در ارتباط با اهمیت و استفاده از اطلاعات در یک سازمان پیروی می‌کند که به طور جمعی انتقال می‌یابند. آن‌ها اطلاعات را چیزی می‌دانند که قابل استفاده باشد. شناخت الگوی فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر سازمان به مدیران در انجام برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با اطلاعات در سازمان کمک شایانی می‌کند. بر این اساس چو چهار نوع الگوی فرهنگ اطلاعاتی شامل: فرهنگ مبتنی بر رابطه<sup>۸</sup>، فرهنگ ریسک‌پذیر<sup>۹</sup>، نتیجه‌گرا<sup>۱۰</sup> و

1. Shine
2. Ginnman
3. Douglas
4. Curry & Moore
5. Leidner
6. Orna
7. Choo, Bergeron, Detlor & Heaton
8. Relationship-Based Culture
9. Risk-Taking Culture
10. Result Oriented Culture

فرهنگ قانون‌گرا<sup>۱</sup>، را معرفی می‌کند که هر سازمانی درجه‌ای از هنجارها و رفتارها را از هر یک از انواع این چهار نوع فرهنگ دارد، اما یکی از این نوع فرهنگ‌ها در آن سازمان فرهنگ غالب است (چو، ۲۰۱۳).

مطابق با گونه‌شناسی چو، فرهنگ اطلاعات توسط مجموعه‌ای از پنج ویژگی، هدف اصلی مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتار اطلاعاتی متناسب با نیازهای اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات و استفاده از اطلاعات شناخته می‌شود که به عنوان راهنما برای تحلیل وضعیت فرهنگ اطلاعاتی سازمانی قابل استفاده است. فعالیت مدیریت اطلاعات قابلیت برای مدیریت مؤثر اطلاعات در سرتاسر چرخه استفاده از اطلاعات و مشتمل بر درک، گردآوری، پردازش و نگهداری اطلاعات می‌باشد (چو و دیگران، ۲۰۰۶). ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی بازتاب دهنده ارزش‌ها و نگرش‌های مرتبط با اطلاعات است که باید و نیاید‌های مرتبط با پردازش، انتشار و ارتباطات اطلاعات را مشخص می‌کند (داونپورث، ۱۹۹۷ و جارونپا و استاپلز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

چرا که اگر هنجارهای اطلاعاتی در یک سازمان مشوق جریان باز اطلاعات باشد، آن وقت از کارکنان انتظار می‌رود برای تحقق آن از ابزارهای فناورانه و ارتباطات رسمی و غیررسمی استفاده نمایند. رفتار اطلاعاتی متناسب با نیازهای اطلاعاتی مجموعه‌ای از فعالیت‌هاست که به واسطه آن‌ها اطلاعات ارزشمند می‌شود (تایلور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱، مای<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶ و فیشر، اردلز و مک‌کچین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). سودمندی یا ارزش اطلاعات نه تنها مرتبط با موضوع و انطباق مناسب آن با یک موضوع و یا پرس‌وجو است؛ بلکه شامل الزامات، هنجارها و انتظارات ناشی از کار و بافت سازمانی کارکنان نیز می‌شود (چو و دیگران، ۲۰۰۶). جستجوی اطلاعات نیز فعالیتی است که ریسک را کاهش می‌دهد (بنت و هارل<sup>۶</sup>، ۱۹۷۵ نقل در لین<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹) و ناظر بر استفاده از ابزارها و سازوکارهای موجود در سازمان برای جستجوی اطلاعات (جستجوی اطلاعات در کل سازمان و از منابع خارج از سازمان) در بخشی است که فرد در آن انجام وظیفه می‌کند (جارونپا و استاپلز، ۲۰۰۰). استفاده از اطلاعات نیز زمانی روی می‌دهد که فرد اطلاعات را انتخاب و پردازش می‌کند و این مسئله به تغییر قابلیت‌های فردی برای معنی‌بخشی و یا اقدام ختم می‌شود (چو و دیگران، ۲۰۰۶)؛ بنابراین استفاده از اطلاعات به طور خاص، درگیر انتخاب و پردازش اطلاعات برای پاسخگویی به پرسش‌ها، حل مسئله، تصمیم‌گیری، راهبری و هدایت یک شرایط و یا درک موقعیت است (چو، ۲۰۰۶). استفاده اطلاعات ممکن

---

1. Rule-Following Culture  
 2. Jarvenpaa & Staples  
 3. Taylor  
 4. Mai  
 5. Fisher, Erdelez & McKechnin  
 6. Bennett & Harrel  
 7. Lin

است برای روشنگری<sup>۱</sup>، درک مسئله<sup>۲</sup>، ابزاری<sup>۳</sup>، حقیقت‌یابی<sup>۴</sup>، تأییدی<sup>۵</sup>، پیش‌بینی<sup>۶</sup>، انگیزشی<sup>۷</sup>، شخصی یا سیاسی<sup>۸</sup> و بر مبنای نیاز اطلاعاتی ادراک شده کاربران در یک موقعیت خاص (تایلور، ۱۹۹۱) و یا ایفای وظیفه<sup>۹</sup>، خودکارآمدی<sup>۱۰</sup> و مراقبت اجتماعی<sup>۱۱</sup> (چو و دیگران، ۲۰۰۶) باشد.

این مطالعه به لحاظ محیط پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز انجام شد. دانشگاه سازمانی آموزشی، فرهنگی و پژوهشی است که با به کارگیری مجموعه‌ای از نیروهای متخصص و استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مختلف، نقش بی‌بدیلی در تولید دانش و تربیت نیروی انسانی کارآمد برای فعالیت‌های اجتماعی دارد و در این زمینه به دنبال بهبود شرایط نیز می‌باشد. با وجود استفاده از نیروهای متخصص در مجموعه دانشگاه تحت عنوان اعضای هیئت علمی و کارکنان، تجربه فعالیت چندین ساله محقق در بدنه اجرایی حاکی از آن است که خطاها و اشتباهات در کارها بارها تکرار می‌شود. این در حالی اتفاق می‌افتد که از یک سو به لحاظ زیرساختی سیستم اطلاعاتی مناسبی به کار گرفته شده و دوره‌های آموزشی مختلف به صورت ضمن خدمت و مبتنی بر نیاز به تناوب برگزار می‌شود. از سوی دیگر، کارکنان خبره و شاخصی وجود دارند که حامل دانش و تجربیات ارزشمندی هستند که انتقال صحیح و مناسب تجربیات آن‌ها می‌تواند به رفع دغدغه موجود کمک کند. از جمله مسائلی که نیازمند مطالعه و بررسی است، مؤلفه اشتراک دانش و شرایط زمینه‌ساز آن است تا شرایط بهتر برای استفاده از دارایی ناملموس فراهم شود. از این رو، هدف کلی این پژوهش تعیین وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و گرایش به اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز و آزمون فرض محقق مبنی بر تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان بود. برای این منظور پرسش و فرضیه پژوهش به این شکل طرح می‌شود:

(۱) وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اهواز چگونه است؟

(۲) وضعیت گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز نسبت به اشتراک دانش چگونه است؟

(۳) ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

تأثیر دارد.

1. Enlightenment
2. Problem understanding
3. Instrumental
4. Factual
5. Confirmational
6. Prjective
7. Motivational
8. Personal/Political
9. Task performance
10. Self-efficacy
11. Social maintenance

## پیشینه پژوهش

هرچند گرایش به اشتراک دانش در طی سالیان اخیر مورد توجه پژوهش‌های بسیاری بوده است، لیکن در ارتباط با متغیر فرهنگ اطلاعاتی سازمانی فقر پژوهشی وجود دارد. نتایج مرور پیشینه‌های مرتبط با گرایش به اشتراک دانش نشان می‌دهد که عوامل مختلفی به عنوان متغیرهای پیش‌بین گرایش به اشتراک دانش مورد توجه بوده است که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فناوری (خاتمیان‌فر، ۱۳۸۸)، کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجهه اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد بین کارکنان و اعتماد سازمانی (خاتمیان‌فر و پریخ، ۱۳۸۸)، اعتماد متقابل میان افراد، ارتباطات کارکنان، سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم پاداش و ساختار سازمانی (پهلوانی، پیرایش، علیپور و باشکوه، ۱۳۸۹)، روابط متقابل مورد انتظار، درک خودکارآمدی، پاداش‌های بیرونی مورد انتظار، جو سازمانی و نگرش نسبت به اشتراک دانش (توکلی، ملکیان و نوربخش، ۱۳۹۱)، ویژگی‌های نیروی انسانی، نگرش و حمایت مدیران، راهبرد به اشتراک‌گذاری دانش، ساختار و روابط سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی، پاداش‌های سازمانی و ارزیابی، راهبرد سازمانی و کاربرد فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی (رفوا، تاجداران و رضایی شریف‌آبادی، ۱۳۹۲)، حمایت مدیریت سازمان، راهبردهای سازمان (نعمتی انارکی و نوشین‌فرد، ۱۳۹۳)، هنجارهای تبادل دانش، اعتماد بین فردی، خودکارآمدی اشتراک دانش، مزایای ادراک شده و سودمندی ادراک شده (کازمی، وحیدی مطلق و وحیدی مطلق، ۱۳۹۳)، فرهنگ مبتنی بر دانش و گرایش به اعتماد (شیرازی و همایونی‌راد، ۱۳۹۴)، فرهنگ سازمانی، راهبردها، رهبری و ساختار (نعمتی انارکی، ۱۳۹۴)، سرمایه اجتماعی (احمدی طاهری، قلیچ‌لی و حاتمی، ۱۳۹۵)، نگرش، هنجارهای ذهنی، باورهای رفتاری و باورهای هنجاری (کفاشان کاخکی، کمال‌زاده، نجی و رجبی، ۱۳۹۵)، نوآوری سازمانی (میرکمالی، لطفی و بابائی، ۱۳۹۷)، به کارگیری دانش، ارتباطات در سازمان، سرعت پاسخ‌گویی، مشارکت گروهی در سازمان، استفاده از تکنولوژی و استفاده از سیستم‌های مدیریت اطلاعات (برارزاده، رضوی، سجادی، امیرنژاد، و محمدی، ۱۳۹۸) از آن جمله‌اند که در مطالعات داخلی بررسی شده‌اند و به خوبی مشخص می‌کند که فرهنگ اطلاعاتی و ابعاد آن مورد مطالعه قرار نگرفته است و در این زمینه خلاء مطالعاتی وجود دارد.

موضوع اشتراک دانش در پیشینه‌های خارجی از حیث تنوع متغیرها درخور تأمل بیشتری هستند. در بخشی از این مطالعات تأثیر عوامل مختلفی از قبیل ابزارهای الکترونیکی و بین فردی (بوردیا، ایرمر و ابوشاه<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶)، فرهنگ و جو سازمانی (تیلور و رایت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴)، ویژگی‌های شخصی (کابریا، کولینز و سالگادو<sup>۱</sup>،

1. Bordia, Irmer &amp; Abusah

2. Taylor &amp; Wright



۲۰۰۶)، مشوقها (شاه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶ و واسکو و فرج<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵)، فرهنگ یادگیری (عید و نوح<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱) بر اشتراک دانش بررسی شده‌اند. نتیجه آن که رفتار اشتراک دانش از یک نظام پیچیده‌ای پیروی می‌کند که نیازمند مدیریت پشتیبانی و تسهیل‌گری است (کولکارنی، راویندران و فریز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). به اعتقاد آردیشویلی<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) جوامع مجازی به عنوان ابزاری پشتیبان برای کاهش موانع اشتراک دانش و ارتقاء کارایی توانمندسازان اشتراک دانش نیازمند عوامل تسهیل‌گر مانند فرهنگ و اعتماد می‌باشند تا به شکل‌گیری رفتارهای اشتراک دانش کمک کنند.

به اعتقاد کمیلچکی<sup>۷</sup> (۲۰۱۳) فرهنگ به چهار روش از جمله ادراک سودمند، مهم و معتبر بودن دانش در سازمان، واسطه‌گری بین سطوح دانش، ایجاد گفتمان تعامل اجتماعی و شکل‌دهی به خلق و سازگاری دانش جدید بر رفتارهای اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. به اعتقاد مولر<sup>۸</sup> (۲۰۱۴) اشتراک دانش در بین اعضای گروه‌های پروژه نیازمند توجه به زمینه‌های فرهنگی مختلف مانند زمان، ساختار، نتیجه‌گرایی و شفافیت است که تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارند. نتایج (آبراهامسون و گودمن-دلاهورنتی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴) نیز نشان داد که ساختار و فرهنگ مهمترین موانع برای اشتراک دانش می‌باشند؛ لیکن این عوامل از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. به همین ترتیب، نتایج مطالعه کلیولند<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۴) نیز نشان داد که جستجوی دانش توسط کاربران انباره‌های دانش ( $\beta=0/9$ ) رفتار توزیع دانش آن‌ها را تبیین می‌کند. نتایج دیلمقانی، فهیم‌نیا، ابویی اردکان و نقشینه<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۵) نیز نشان داد که بین عوامل ساختاری و ابعاد فرهنگ دانشی ( $F=0/599$ ) و همچنین بین ابعاد فرهنگ دانشی و اثربخشی مدیریت دانش ( $F=0/755$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ ضمن این که، ویژگی‌های کارکنان ( $F=0/291$ )، فناوری اطلاعات ( $F=0/462$ ) و ویژگی‌های شغلی ( $F=0/611$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری با ابعاد فرهنگ دانش دارند.

به اعتقاد ویک، ناگانو و پاپادیوک<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۵) ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی جسارت افراد را برای ابتکار عمل در اشتراک دانش ارتقاء می‌بخشد و در فرهنگ اطلاعاتی نتیجه‌گرا به منظور ارزیابی عملکرد و دستیابی

1. Cabrera, Collins & Salgado
2. Shah
3. Wasko & Faraj
4. Eid & Nuhu
5. Kulkarni, Ravindran & Freeze
6. Ardichvili
7. Chmielecki
8. Mueller
9. Abrahamson & Goodman-Delahunty
10. Cleveland
11. Dilmaghani, Fahimnia, Abooyee Ardakan & Naghshineh
12. Vick, Nagani & Popadiuk

به اهداف استفاده می‌شوند. ضمن این که اشتراک دانش در گروه‌هایی که اعضای بیشتری دارند، نیازمند وجود یک فرهنگ مبتنی بر روابط است.

چانگ و لین<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نیز در مطالعه خود دریافتند که فرهنگ نتیجه‌گرا و مبتنی بر شغل تأثیر معنی‌داری بر قصد کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش (خلق، ذخیره، انتقال و کاربرد) دارد؛ این در حالی است که فرهنگ کاملاً کنترل شده تأثیر منفی دارد.

الیاسا و راملی<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نیز تأکید دارند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتراک دانش (T<sub>count</sub>= ۷/۰۲ ، α=۰/۰۵) و تعهد شغلی (T<sub>count</sub>= ۶/۴۹ ، α=۰/۰۵) دارد. همچنین، بلوزی، عثمان، فیض و عیسی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در نتیجه پژوهش خود دریافتند که قابلیت‌های فردی (P-value≤۰/۰۰۱) و (β=۰/۳۸)، پیشرفت شغلی (P-value≤۰/۰۵ و β=۰/۱۴) و ارزش‌های شخصی (P-value≤۰/۰۵ و β=۰/۱۰) به طور معنی‌داری بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارند. یافته‌های رازمریتا، کریچنر و نیلسن<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نشان داد که احساس لذت از کمک به دیگران (V⇒/۳۸۵، Chi<sup>2</sup>Sig.⇒/۰۰۱)، پاداش مالی (V⇒/۰۸۸، Chi<sup>2</sup>Sig.⇒/۰۰۱)، حمایت مدیر (V⇒/۹۹۹، Chi<sup>2</sup>Sig.⇒/۰۲۲) و سبب تغییر رفتار و بازشناسی اشتراک دانش می‌شود و تغییر رفتار، فقدان اعتماد و کمبود زمان مهمترین موانع اشتراک دانش هستند.

دانش، مجموعه‌ای از اطلاعات، مهارت‌ها و تخصص‌های ارزشمندی است که از طریق یادگیری غیررسمی در محل کار حاصل می‌شود و اشتراک آن در سازمان به نحوی فراگیر که قابلیت دستیابی برای همه ارکان سازمان را داشته باشد، نیازمند و وابسته به سازه‌های فرهنگی است (کاروسو،<sup>۵</sup> ۲۰۱۷). فرهنگ واحد و یکپارچگی بین افراد سازمان و مأموریت آن زمینه خلق دانش، توزیع و مدیریت دانش را فراهم می‌کند و در این خصوص مدیران سازمان نقش اساسی در شکل‌گیری، ترغیب و تداوم فرهنگ دانشی سازمان ایفا می‌کنند (سرمدی، نوری، زندی و غلامعلی لواسانی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷).

نتایج کوچارسکا<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که نه تنها بین اعتماد و فرهنگ مشارکتی رابطه قوی وجود دارد، بلکه هر دوی آن‌ها تأثیر معنی‌داری بر اشتراک دانش ضمنی دارند.

نتایج عطار، کانگ و شعیب<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نیز نشان داد که نوع فرهنگ اشتراک دانش بر سرمایه فکری (t-value= ۲/۸۸) و فرایند اشتراک دانش بر عملکرد سازمان (T= ۵/۲۱) در سطح خطای کمتر از (۰/۰۵)

1. Chang & Lin
2. Ilyasa & Ramly
3. Balozi, Othman, Faizal & Isa
4. Razmerita, Kirchner & Nielsen
5. Caruso
6. Sarmadi, Nouri, Zandi, Gholamali Lavasani
7. Kucharska

تأثیر دارد. به همین ترتیب، لی‌ینگ، ژانگ و لانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) دریافتند که کمیت ( $r=0/508$ ) و کیفیت تسهیل‌گرهای پنهان دانش<sup>۳</sup> ( $r=0/554$ ) بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج مطالعه میرزائی و غفاری<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) نیز نشان داد که ابعاد سیستم اطلاعاتی مانند کیفیت خدمات، کیفیت سیستم و فناوری بر اشتراک دانش بین کارکنان سازمان ( $R^2=0/58$ ) دارند. یافته‌های مطالعه رحمان، مونیسار، حسین و اسلام<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) تأثیر اعتماد، ارتباط بین کارکنان، پاداش، رهبری به عنوان اجزای فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش کارکنان را تأیید کرد. همچنین نتایج مطالعه دیگری نشان داد که اعتماد ( $\text{Sig.} \leq 0/001$ )،  $\beta=0/465$ ، رهبری ( $\text{Sig.} \leq 0/045$ ،  $\beta=0/153$ ) و زمان ( $\text{Sig.} \leq 0/001$ ،  $\beta=0/447$ ) عوامل کلیدی در گرایش افراد به اشتراک دانش هستند (السعدی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). نتایج اویمومی، لیو، نیاگا، چن و ناکپودیا<sup>۷</sup> (۲۰۱۹) نیز نشان داد که رابطه علی پیچیده‌ای بین ابعاد فرهنگی و برایندهای دانشی وجود دارد و تعامل بین ابعاد فرهنگی و دانشی عملکرد کارکنان ( $C_r=0/9$ )<sup>۸</sup> را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است. از آنجا که محقق در پی یافتن رابطه علی بین متغیرهای تحقیق و تبیین حدود تغییرات متغیر وابسته با توجه به حدود تغییرات متغیرهای مستقل بود، از روش پیمایشی تحلیلی با رویکرد علی استفاده شد. تحقیق در بازه زمانی ۱۳۹۸ انجام گرفت. جامعه پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به تعداد ۳۸۰ نفر بود که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه (با روش تصادفی ساده) انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود. در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها از دو پرسشنامه فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر اساس ابعاد مطالعه چو و دیگران (۲۰۰۶)، چو (۲۰۱۳) و هاوسمن<sup>۹</sup>، ویلیامز<sup>۱۰</sup>، هاردی<sup>۱۱</sup> و شوبرت<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴ و ویک، ناگانو و پاپادیوک (۲۰۱۵) و گرایش به اشتراک دانش لی، لی و کانگ<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۵)

1. Attar, Kang & Sohaib
2. Li-Ying, Zhang & Long
3. Hidden Knowledge Facilitators (HKFs)
4. Mirzaee & Ghaffari
5. Rahman, Moonesar, Hossain & Islam
6. Alsaadi
7. Oyemomi Liu, Neaga Chen & Nakpodia
8. Consistency rate
9. Hausmann
10. Williams
11. Hardy
12. Schubert
13. Lee, Lee & Kang

و همتی (۱۳۸۹) استفاده شد. پرسشنامه پس از تدوین، در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان قرار گرفت و روایی آن به روش محتوایی تأیید شد. سپس پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مقدار (۰/۹) مورد تأیید قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از روش میدانی استفاده شد و داده‌ها با توزیع پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز جمع‌آوری گردید. برای این منظور به کارکنان از یک تا ۳۸۰ شماره داده شد و سپس بر اساس کدهای داده شده و از طریق اعداد تصادفی برگرفته از تابع  $(=RANDBETWEEN 1=380)$  در اکسل تعداد اعداد تولید شده تا ۱۸۱ فقره دنبال و پرسشنامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت و تعداد ۱۵۶ پرسشنامه (نرخ بازگشت=۸۶ درصد) دریافت گردید. در نهایت، داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک و با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شد.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱. نتایج سنجش وضعیت به‌هنگار و نرمال بودن متغیرهای (ملاک و بیش بین) پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	خطای استاندارد	P. Value	آماره Z
مدیریت اطلاعات	۱۵۶	۲/۸	۰/۶۳۸	۰/۶۵۵	۰/۷۳۴
ارزش‌ها و به‌نگارهای اطلاعاتی	۱۵۶	۲/۸	۰/۶۱۲	۰/۵۲۶	۰/۸۱۲
رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز	۱۵۶	۳/۳	۰/۴۸۶	۰/۵۷۱	۱/۶۹۲
جستجوی اطلاعات	۱۵۶	۳/۹	۰/۵۸۶	۰/۵۱۱	۱/۹۳۶
استفاده از اطلاعات	۱۵۶	۳/۸	۰/۶۵۷	۰/۵۲۱	۱/۷۴۵
فرهنگ اطلاعاتی سازمانی	۱۵۶	۳/۲	۰/۴۳۲	۰/۱۵۱	۱/۱۳۷
گرایش به اشتراک دانش	۱۵۶	۲/۲	۰/۷۸۹	۰/۹۵۰	۰/۵۱۹

بر اساس اطلاعات موجود در جدول (۱) میزان آماره کولموگروف-اسمیرنوف در همه متغیرها با میزان خطایی بیشتر از حد استاندارد ۰/۰۵ محاسبه شده‌اند، که نشان‌دهنده عدم وجود تفاوت معنی‌دار در سطوح همه متغیرها بوده و نشان از به‌هنگار بودن داده‌های مربوطه دارد؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که همه متغیرهای مورد استفاده در مطالعه دارای توزیع نرمال و به‌هنگار است و بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

در ادامه پرسش‌های پژوهش با هدف تعیین وضعیت مؤلفه‌های ابعاد فرهنگ اطلاعاتی و گرایش کارکنان به اشتراک دانش، به شکل زیر مطرح و با استفاده از آزمون تی‌تک نمونه‌ای تجزیه و تحلیل شدند:

(۱) وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اهواز چگونه است؟

(۲) وضعیت گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز نسبت به اشتراک دانش چگونه است؟

به منظور تعیین وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که به (۱۱) گویه مدیریت اطلاعات، (۱۲) گویه ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، (۱۳) گویه رفتار اطلاعاتی متناسب با نیازها، (۶) گویه جستجوی اطلاعات، (۷) گویه استفاده از اطلاعات و (۶) گویه گرایش به اشتراک دانش با انتخاب یکی از پاسخ‌ها در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) پاسخ دهند.

جدول ۲. آماره مربوط به آزمون تی تک‌نمونه‌ای وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و گرایش به اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای میانگین استاندارد
مدیریت اطلاعات	۱۵۶	۲/۸	۰/۶۳۸	۰/۰۵۱
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۱۵۶	۲/۸	۰/۶۱۲	۰/۰۴۹
رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز	۱۵۶	۳/۳	۰/۴۸۶	۰/۰۳۸
جستجوی اطلاعات	۱۵۶	۳/۹	۰/۵۸۶	۰/۰۴۷
استفاده از اطلاعات	۱۵۶	۳/۸	۰/۶۵۷	۰/۰۵۳
فرهنگ اطلاعاتی سازمانی	۱۵۶	۳/۲	۰/۴۳۲	۰/۰۳۵
گرایش به اشتراک دانش	۱۵۶	۲/۲	۰/۷۸۹	۰/۰۶۳

با توجه به داده‌های جدول (۲) میانگین مدیریت اطلاعات (۲/۸)، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی (۲/۸)، رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز (۳/۳)، جستجوی اطلاعات (۳/۹)، استفاده از اطلاعات (۳/۸) و متغیر اصلی فرهنگ اطلاعاتی سازمانی (۳/۲) است. همچنین، نشان می‌دهد که میانگین گرایش کارکنان به اشتراک دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز ۲/۲ و کمتر از حد متوسط است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای وضعیت فرهنگ اطلاعاتی سازمانی

میانگین نظری = ۳					
متغیر	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری Sig.	اختلاف میانگین	
				فاصله اطمینان ۹۵٪	کرانه پائین
مدیریت اطلاعات	- ۴/۱۳	۱۵۵	۰/۰۰۱	- ۰/۲۱۱	- ۰/۳۱۲
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	- ۳/۵۴	۱۵۵	۰/۰۰۱	- ۰/۱۷۴	- ۰/۲۷۰
رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز	۶/۶۷	۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۲۵۹	۰/۱۸۳
جستجوی اطلاعات	۱۹/۷۲	۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۹۲۶	۰/۸۳۴
استفاده از اطلاعات	۱۴/۹۸	۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۷۸۸	۰/۶۸۵
فرهنگ اطلاعاتی سازمانی	۳/۷۲	۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۱۳۰	۰/۰۶۱
گرایش به اشتراک دانش	۱۲/۹۲۷	۱۵۵	۰/۰۰۱	- ۰/۸۱۷	- ۰/۹۴۲

نتایج آزمون تی‌تک نمونه‌ای در جدول (۳) در خصوص وضعیت ابعاد مختلف فرهنگ اطلاعاتی سازمانی نشان می‌دهد که مقدار تی مربوط به مؤلفه‌های مدیریت اطلاعات ۴/۱۳ - ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی ۳/۵۴ - رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیازها ۶/۶۷، جستجوی اطلاعات ۱۹/۷۲، استفاده از اطلاعات ۱۴/۹۸، فرهنگ اطلاعاتی سازمانی ۳/۷۲ در سطح  $(P < 0/01)$  معنی‌دار می‌باشد که از مقدار تی جدول (۳) بزرگ‌تر است و از آنجا که سطح معنی‌داری مشاهده شده از سطح خطای استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، نشان می‌دهد بین میانگین مؤلفه‌های مربوطه و میانگین نظری تفاوت وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و ابعاد آن شامل رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیازها، جستجوی اطلاعات و استفاده از اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بالاتر از حد متوسط و برای مدیریت اطلاعات و ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی کمتر از حد متوسط قرار دارد. ضمن این که، با توجه به مقدار میانگین ۲/۲ می‌توان گفت که وضعیت گرایش کارکنان به اشتراک دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز نسبتاً نامطلوب است. وضعیت نامطلوب گرایش کارکنان به اشتراک دانش نشان می‌دهد که پیش‌فرض حاکم بر پرسش چالشی تحقیق که مبتنی بر تجربه و برداشت محقق از شرایط حاکم بود، درست بوده است.

در ادامه برای تحلیل میزان مطلوبیت وضعیت فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و گرایش به اشتراک دانش، از طیف چهارتایی نانلی (۱۹۶۷) استفاده شد که برای بیان میزان مطلوبیت نمرات ارزیابی شده از پرسشنامه‌های پنج ارزشی طیف لیکرت استفاده گردید. با توجه به مقادیر میانگین مؤلفه‌های مختلف، می‌توان گفت که وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز برای مدیریت اطلاعات و ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی نسبتاً نامطلوب و برای رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز، جستجوی اطلاعات و استفاده از اطلاعات و شاخصه کلان فرهنگ اطلاعاتی سازمانی نسبتاً مطلوب و برای گرایش به اشتراک دانش نیز نسبتاً نامطلوب است (جدول ۴).

جدول ۴. سنجش مطلوبیت میانگین ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر اساس طیف نانلی (۱۹۶۷)

توصیف	نامطلوب	نسبتاً نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب
مقادیر	۱ تا ۱/۹۹	۲ تا ۲/۹۹	۳ تا ۳/۹۹	۴ تا ۵
مدیریت اطلاعات	-----	۲/۸	-----	-----
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	-----	۲/۸	-----	-----
رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز	-----	-----	۳/۳	-----
جستجوی اطلاعات	-----	-----	۳/۹	-----
استفاده از اطلاعات	-----	-----	۳/۸	-----
فرهنگ اطلاعاتی سازمانی	-----	-----	۳/۲	-----
گرایش به اشتراک دانش	-----	۲/۲	-----	-----

برای تحلیل فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز و تبیین چگونگی و مقدار تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد.

#### جدول ۵. خلاصه مدل

مدل	ضریب R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای تخمین استاندارد
مدیریت اطلاعات	۰/۴۵۹*	۰/۲۱۰	۰/۲۰۵	۰/۷۰۴
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۰/۵۳۱*	۰/۲۸۲	۰/۲۷۷	۰/۶۷۱
رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی	۰/۴۲۸*	۰/۱۸۳	۰/۱۷۸	۷۱۵۰
جستجوی اطلاعات	۰/۴۹۱*	۰/۲۱۰	۰/۱۹۸	۰/۷۹۲
استفاده از اطلاعات	۰/۵۱۱*	۰/۲۱۹	۰/۲۰۳	۰/۷۸۳
فرهنگ اطلاعاتی سازمانی	۰/۶۶۰*	۰/۴۳۶	۰/۴۳۲	۰/۵۹۴

متغیر مستقل: مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات، استفاده از اطلاعات و فرهنگ اطلاعاتی سازمانی.  
متغیر وابسته: گرایش به اشتراک دانش.

نتایج جدول (۵) مقادیر R و  $R^2$ ، شدت همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد که برای مدیریت اطلاعات ( $I=0/459$ )، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی ( $I=0/531$ )، رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی ( $I=0/428$ )، جستجوی اطلاعات ( $I=0/491$ )، استفاده از اطلاعات ( $I=0/511$ ) و فرهنگ اطلاعاتی سازمانی ( $I=0/660$ ) با گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به اشتراک دانش در حد متوسط است. مقدار  $R^2$  (ضریب تعیین) نیز نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرات رفتار متغیر وابسته یعنی گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به اشتراک دانش، می‌تواند توسط متغیر مستقل یعنی فرهنگ اطلاعاتی سازمانی ( $43/6$ ) تبیین شود که این مقدار  $43/6$  درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز که  $0/432$  است، نشان‌دهنده تأثیرات واقعی متغیر مستقل بر وابسته است که این مقدار نیز  $43/2$  درصد مشخص شده است. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای ابعاد فرهنگ اطلاعاتی نیز در جدول آمده است. از این نظر، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی با ضریب تعیین ( $I^2=0/282$ ) و ضریب تعیین تعدیل شده ( $0/277$ ) بیش از سایر متغیرها در تبیین گرایش کارکنان به اشتراک دانش نقش دارد.

جدول ۶. آنوا جهت بررسی معنی‌داری مدل رگرسیون

سطح معناداری Sig.	مقدار F	میانگین مربع	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
					رگرسیون	باقیمانده
./۰۰۰	۴۱/۰۴۷	۲۰/۳۴۱	۱	۲۰/۳۴۱	رگرسیون	مدیریت اطلاعات
		۰/۴۹۶	۱۵۴	۷۶/۳۱۴	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	
./۰۰۱*	۶۰/۴۷۴	۲۷/۲۵۳	۱	۲۷/۲۵۳	رگرسیون	ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی
		۰/۴۵۱	۱۵۴	۶۹/۴۰۱	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	
./۰۰۱*	۳۴/۵۶۴	۱۷/۷۱۷	۱	۱۷/۷۱۷	رگرسیون	رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی
		۰/۵۱۳	۱۵۴	۷۸/۹۳۷	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	
./۰۰۳*	۴۰/۶	۲۰/۳۲	۱	۲۰/۳۲	رگرسیون	جستجوی اطلاعات
		۰/۶۲۸	۱۵۴	۷۶/۳۳	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	
./۰۰۲*	۳۹/۵	۱۹/۷	۱	۱۹/۷	رگرسیون	استفاده از اطلاعات
		۰/۵۷۹	۱۵۴	۷۶/۹۵۶	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	
./۰۰۱*	۱۱۹/۰۲۴	۴۲/۱۳۶	۱	۴۲/۱۳۶	رگرسیون	فرهنگ اطلاعاتی سازمانی
		۰/۳۵۴	۱۵۴	۵۴/۵۱۸	باقیمانده	
			۱۵۵	۹۶/۶۵۴	مجموع	

\*متغیر مستقل: مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات، استفاده از اطلاعات و فرهنگ اطلاعاتی سازمانی.  
 \*\* متغیر وابسته: گرایش به اشتراک دانش.

داده‌های جدول (۶) نشان می‌دهد که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به طور معنی‌داری (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند. سطح معنی‌داری در ستون آخر جدول (sig.) آمده است که معنی‌داری آماري مدل رگرسیون را نشان می‌دهد. از آنجا که سطح معنی‌داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل به کار رفته، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای متغیر وابسته یعنی گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به اشتراک دانش است و مدل رگرسیونی معنی‌دار است.



جدول ۷. ضریب پیش‌بینی\* تغییرات متغیر وابسته

سطح معنی‌داری Sig.	مقدار t	ضریب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد		مدل
		ضریب Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۱۹	۲/۳۷۲	۰/۴۵۹	۰/۲۵۳	۰/۶۰۱	ثابت
۰/۰۰۰	۶/۴۰۷				مدیریت اطلاعات
۰/۰۰۵	۰/۹۶۷	۰/۵۳۱	۰/۲۵۵	۰/۲۴۶	ثابت
۰/۰۰۱	۷/۷۷۶		۰/۰۸۸	۰/۶۸۵	ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی
۰/۰۰۸	-۰/۲۱۵	۰/۴۲۸	۰/۳۹۰	-۰/۰۸۴	ثابت
۰/۰۰۱	۵/۸۷۹		۰/۱۱۸	۰/۶۹۵	رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی
۰/۰۰۱	۵/۱۴۲	۰/۴۹۱	۰/۴۳۱	۰/۲۱۴	ثابت
۰/۰۰۶	۰/۰۷۴		۰/۱۸۸	۰/۷۸۶	جستجوی اطلاعات
۰/۰۰۱	۴/۰۷۰	۰/۵۱۱	۰/۳۶۸	۱/۴۹۷	ثابت
۰/۰۰۵	۱/۸۹۱		۰/۰۹۶	۰/۵۳۵	استفاده از اطلاعات
۰/۰۰۱	-۴/۵۶۱	۰/۶۶۰	۰/۳۴۹	-۱/۵۹۴	ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۹۱۰				فرهنگ اطلاعاتی سازمانی

\* متغیر وابسته: گرایش به اشتراک دانش

جدول (۷) اطلاعاتی را در مورد متغیر پیش‌بینی ارائه می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود هم مقادیر ثابت و هم مقادیر متغیر هر دو در مدل معنی‌دار شده‌اند ( $\text{Sig.} < ۰/۰۵$ ). ضمن این که ضریب رگرسیونی استاندارد شده یا مقدار بتا برابر است با ۰/۴۵۹ (مدیریت اطلاعات)، ۰/۵۳۱ (ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی)، ۰/۴۲۸ (رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیاز اطلاعاتی)، ۰/۴۹۱ (جستجوی اطلاعات) و ۰/۵۱۱ (استفاده از اطلاعات) بر متغیر وابسته (گرایش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به اشتراک دانش) است. ضمن این که مقدار بتا برای متغیر فرهنگ اطلاعاتی سازمانی نیز برابر با ۰/۶۶۰ است که در سطح ( $\text{Sig.} < ۰/۰۵$ ) معنی‌دار است.

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

گرایش به اشتراک دانش مقوله مهمی است که بی‌توجهی و یا کم‌توجهی به آن می‌تواند به عنوان یک عامل بازدارنده، سبب شود سازمان نتواند از سرمایه ارزشمند دانشی خود در راستای توانمندسازی و ایجاد زمینه‌های

پیشرفت استفاده کند. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که وضعیت این مؤلفه در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در سطح کمتر از متوسط و نسبتاً نامطلوب است. با توجه به این که بسیاری از سازمان‌ها طی دو دهه گذشته سرمایه‌گذاری بر روی پروژه‌های مدیریت دانش را آغاز کرده‌اند، وضعیت نامطلوب این مقوله در سازمان مورد مطالعه نشان می‌دهد که هنوز دیدگاه منسجمی درباره دانش افراد سازمان شکل نگرفته است. همچنین در این پژوهش فرهنگ اطلاعاتی سازمانی به عنوان مقیاس کلان و متغیر مستقل، به واسطه شش بعد مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتار اطلاعاتی متناسب با نیازهای اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات و استفاده از اطلاعات مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که وضعیت دو بعد مدیریت اطلاعات و ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی کمتر از حد متوسط است و بر اساس طیف نانلی (سنجش مطلوبیت) وضعیت نامطلوبی دارد. این در حالی است که سایر ابعاد بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشتند. بر اساس نتایج می‌توان گفت که دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز دارای یک راهبرد مناسب و استراتژی جامع برای مدیریت اطلاعات که بتواند همانند چتری تمامی فرایندهای مرتبط با اطلاعات شامل تولید، ذخیره‌سازی، بازیابی، اشاعه و توزیع و استفاده از اطلاعات را دربرگیرد، نیست. همچنین، ارزش‌ها و هنجارهای مرتبط با اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به خوبی نهادینه نشده است. این مسئله می‌تواند فعالیت‌های دیگر مرتبط با اطلاعات را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به این که دانشگاه سازمانی آموزشی و پژوهشی است، نبود راهبردهای مدیریت اطلاعات و بی‌توجهی به ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی در آینده ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مانند ناتوانی در کنترل حجم زیاد اطلاعات، به کارگیری موثر و کارآ از سیستم‌های اطلاعاتی و یا همکاری‌های اطلاعاتی داشته باشد. نتایج این مطالعه با قسمتی از نتایج مطالعات قبلی مانند کاظمی و دیگران (۱۳۹۳)، برارزاده و دیگران (۱۳۹۸)، آردیشویلی (۲۰۰۸)، کمیلچکی (۲۰۱۳) و ویک و دیگران (۲۰۱۵) همسوست.

در این مطالعه تأثیر فرهنگ اطلاعاتی سازمانی هم در سطح خرده مقیاس‌ها و در سطح کلی در قالب فرضیه‌ها مطرح و مورد آزمون قرار گرفت. در این زمینه، نتایج آزمون فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که مدیریت اطلاعات ( $r = 0/459$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ )، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی ( $r = 0/531$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ )، رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیازهای اطلاعاتی ( $r = 0/428$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ )، جستجوی اطلاعات ( $r = 0/491$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ )، استفاده از اطلاعات ( $r = 0/511$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ ) و در نهایت فرهنگ اطلاعاتی سازمانی ( $r = 0/660$  و  $P\text{-Value} < 0/05$ ) تأثیر مثبت و معنی‌داری بر گرایش کارکنان دانشگاه به اشتراک دانش دارد. به بیان ساده‌تر از دیدگاه کارکنان مدیریت اطلاعات و مسائل مرتبط با آن مانند داشتن هدف، برنامه و راهبردهای منسجم برای مسئله

اطلاعات، دیدگاه کارکنان ارزش‌ها، هنجارها و باورهای رایج در سازمان در خصوص اهمیت اطلاعات، تأثیر و نقش مهم آن در انجام فعالیت‌های مربوطه، دیدگاه کارکنان از نظر داشتن رفتار اطلاعاتی مناسب و متناسب جهت رفع نیازهای اطلاعاتی مرتبط با وظایف شغلی و سازمانی، قابلیت‌های فردی کارکنان در جستجوی اطلاعات به تبع نیازهای اطلاعاتی پیش آمده، توانایی کارکنان در استفاده از اطلاعات به منظور انجام وظایف شغلی و مأموریت‌های سازمانی محوله سبب می‌شود که گرایش به اشتراک دانش افزایش یابد. در این زمینه مقادیر ضریب تعیین نشان داد که بالغ بر ۲۰ درصد تغییرات مربوط به گرایش کارکنان دانشگاه به اشتراک دانش توسط تغییرات مدیریت اطلاعات، بالغ بر ۲۷ درصد آن توسط ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، بالغ بر ۱۷ درصد توسط رفتارهای اطلاعاتی متناسب با نیازهای اطلاعاتی، بالغ بر ۱۹ درصد توسط جستجوی اطلاعات، بالغ بر ۲۰ درصد تغییرات به واسطه استفاده از اطلاعات و در نهایت، بالغ بر ۴۳ درصد تغییرات توسط فرهنگ اطلاعاتی سازمانی تبیین می‌شود. نگاهی به نتایج مطالعات گذشته نشان می‌دهد که هنجارهای تبادل دانش، هنجارهای ذهنی، باورهای رفتاری و باورهای هنجاری، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات، به کارگیری ابعاد فرهنگ دانشی و داشتن فرهنگ مبتنی بر دانش نتایج این مطالعه از حیث تأثیر باورها، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی بر اشتراک دانش و مدیریت دانش تأثیر دارند. از این رو، یافته‌های مطالعه حاضر با بخشی از یافته‌های کاظمی و دیگران (۱۳۹۳)، کفاشان کاخکی و دیگران (۱۳۹۵)، برارزاده و دیگران (۱۳۹۸)، کمیلچکی (۲۰۱۳)، ویک، ناگانو و پاپادیوگ (۲۰۱۵)، بلوزی و دیگران (۲۰۱۶) و اویومی و دیگران (۲۰۱۹) همسوست.

این یافته‌ها، تأکید دارند که ابعاد فرهنگی در سازمان و به ویژه ابعاد مرتبط با فرهنگ اطلاعاتی تا چه اندازه مهم هستند و شرایط را برای تصمیم‌گیری در خصوص مدیریت دانش سازمانی موجه می‌سازند. از آنجا که، سازمان‌ها در طی دهه‌های گذشته توجه خود را بیش از پیش به ارزش‌آفرینی از دارایی‌های دانشی خود معطوف ساخته‌اند، توجه به مؤلفه‌های تسهیل‌گر در این خصوص حائز اهمیت دوچندان می‌شود. به ویژه این که در سازمان‌های دانشی، مدیریت سرمایه انسانی و دارایی‌های فکری به جهت ویژگی‌های بی‌بدیل، منحصر به فرد، غیرقابل تقلید و غیرقابل جایگزینی، متوجه ابعاد انسانی شده است و فرهنگ اطلاعاتی سازمانی و ابعاد آن نیز به طور کامل، توجه بر مسائل و قابلیت‌های انسان دارد و انسان محورست. لذا به نظر می‌رسد مسئولین دانشگاه بایستی نسبت به تدوین برنامه جامع برای مدیریت اطلاعات و تسری آن بر تمام بخش‌های دانشگاه اقدام کنند. همچنین، دیدگاهی را در دانشگاه حاکم کنند که وجود اطلاعات برای فعالیت‌های دانشگاه را ضروری دانسته و برخورداری از اطلاعات و استفاده از آن در تصمیم‌گیری‌ها و وظایف روزانه به عنوان یک هنجار تلقی شده و تشویق شود. مدیران دانشگاه لازم است شرایط مناسب برای آموزش رفتار اطلاعاتی

متناسب با شرایط شغلی - سازمانی را فراهم سازند تا کارکنان بتوانند در صورت نیاز به اطلاعات، سریع و به شکل و روشی مناسب آن را در اختیار گیرند. این مسئله از یک سو بر میزان استفاده کارکنان از اطلاعات در انجام وظایف شغلی و از سوی دیگر بر میزان مشارکت آنان در فضای اشتراک دانسته‌هایشان تأثیرگذار خواهد بود.

مسئله جستجوی اطلاعات به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ اطلاعاتی، موضوعی است که از یک سو به عنوان یک رفتار هدفمند مطرح است و از دیگر سو، نیازمند مهارت‌های مرتبط است که فرد بتواند پس از تشخیص محل اطلاعات، ابزارهای لازم را به کارگیرد تا اطلاعات را از منبع جستجو، استخراج و استفاده کند. یکی از منابع اطلاعاتی مهم در هر سازمانی افراد و کارکنان سازمان هستند، پیاده‌سازی یک رویکرد جامع هم مهارت‌های کارکنان را در جستجوی اطلاعات از سایر منابع اطلاعاتی غیرانسانی توسعه خواهد داد و هم توجه به منابع انسانی به ویژه دیگران را به عنوان یک منبع دارای اطلاعات ارزشمند ارتقاء خواهد داد. به همین ترتیب، استفاده از اطلاعات را شاید بتوان نقطه پایانی یک فرایند اطلاعاتی نامید. در یک سازمان افراد روزانه تحت شرایط مختلف به اطلاعات متنوعی احساس نیاز می‌کنند که شاید برخی از آن‌ها نتیجه تجربیات و آموخته‌های آن‌ها باشد؛ اما احتمال دارد که اطلاعات خاصی نیاز باشد و فرد در آن زمینه تخصصی نداشته باشد، بنابراین نیاز خواهد داشت آن اطلاعات را به اشکال مختلف به دست آورد و برای انجام وظایف مورد استفاده قرار دهد. اگر کارکنان استفاده از اطلاعات را به عنوان یک الگو در انجام وظایف و فعالیت‌های سازمانی بپذیرند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش با سایر کارکنان در سازمان از خود نشان خواهند داد.

نتیجه این که، در مطالعات مختلف حوزه مدیریت که در خصوص مدیریت دانش و ابعاد مختلف آن انجام گرفته است، تأکید زیادی بر مباحث مرتبط با فرهنگ سازمانی و فرهنگ اطلاعاتی می‌شود. به عبارتی، مسائل فرهنگی همواره در سازمان‌ها به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار بر نتایج فعالیت‌ها و تصمیمات شناخته شده است و ای بسا غفلت از این مقوله پیامدهای ناخوشایندی را برای سازمان‌ها در پی داشته باشد. فرهنگ اطلاعاتی در سازمان به عنوان یک محصول و پدیده‌ای وارداتی نیست؛ بلکه سازمان بایستی آن را پرورش و توسعه دهد. به این ترتیب، از دیدگاه کارکنان داشتن فرهنگ اطلاعاتی سازمانی، سبب می‌شود که گرایش به اشتراک دانش افزایش یابد. با توجه به نتایج پژوهش که در قالب یافته‌های حاصل از آزمون پرسش‌ها و فرضیه‌ها مطرح شد، تدوین برنامه جامع مدیریت اطلاعات و نقشه راه آن با توجه به ماهیت اطلاعات و دارائی‌های دانشی سازمان، تعریف نظام‌مند ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی برای کارکنان به نحوی که تلاش در زمینه ابعاد مدیریت اطلاعات، کسب، اشاعه و اشتراک اطلاعات در سازمان مورد تشویق قرار گیرد، ارائه آموزش‌های لازم برای کارکنان در قالب کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت در خصوص روش‌های

تشخیص نیازهای اطلاعاتی، جستجو و استفاده کارآمد و مؤثر اطلاعات، تأکید بر اهمیت اطلاعات در تصمیم‌گیری‌ها، آموزش مهارت‌های تخصصی اطلاعاتی، تهیه امکانات و زیرساخت‌های لازم برای جستجوی اطلاعات، نگاه ویژه به ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی مانند باورها و ارزش‌های متناسب با آن در سازمان طبق یک برنامه جامع و فراگیر، تشویق و ترغیب کارکنان به اشتراک دانش، تدوین نقشه دانشی سازمان در حوزه‌های مختلف و اجرای سیستم مدیریت دانش جهت حفظ دانش ارزشمند سازمان و به روزرسانی پی‌درپی آن به عنوان پیشنهادات پژوهش ارائه می‌شوند.

### سپاسگزاری

بدین وسیله نویسندگان مقاله بر خود فرض می‌دانند از ارکان مجله و داوران محترم به خاطر نظرات ارزشمندشان که به غنای محتوایی مقاله انجامید، تشکر و قدردانی نمایند.

### منابع

- احمدی طاهری، مریم؛ قلیچلی، بهروز؛ حاتمی، امیر (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای، مورد مطالعه: مرکز رسانه‌های نوین صدا و سیما، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۱-۲۱.
- برارزاده، حمید؛ رضوی، سیدمحمدحسین؛ سجادی، نصراله؛ امیرنژاد، سعید؛ محمدی، نصرالله (۱۳۹۸). تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار مدیران برای بهره‌مندی از مدیریت دانش در کسب و کارهای ورزشی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۲)، ۱۱-۲۴.
- پهلوانی، معصومه؛ پیرایش، رضا؛ علیپور، وحیده؛ باشکوه، محمد (۱۳۸۹). بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، مدیریت فناوری اطلاعات، ۳(۵)، ۱۹-۳۶.
- توکلی، سیده‌سمانه؛ ملکیان، ناصر؛ نوربخش، مهدی (۱۳۹۱). عوامل تعیین‌کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۲(۶)، ۱۰۵-۱۱۸.
- حسین قلی‌زاده، رضوان؛ میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۹). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش، مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد: آموزش عالی ایران، ۳(۱)، ۶۱-۷۸.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۹۰). مدیریت دانش و دانائی، تهران: نشر باقوت، ۵۰۶ صفحه.
- خاتمیان‌فر، پریسا؛ پریخ، مهری (۱۳۸۸). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۲(۱)، ۲۲۳-۲۴۶.
- خاتمیان‌فر، پریسا (۱۳۸۸). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمان‌ها، شمس: نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، ۱(۲)، ۱-۲۰.
- رفوا، شبنم؛ تاجداران، منصور؛ رضایی شریف‌آبادی، سعید (۱۳۹۲). وضعیت‌یابی مؤلفه‌های زیرساختی پیاده‌سازی اشتراک دانش در صنعت بیمه، تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۷(۳)، ۳۲۵-۳۴۶.

- شیرازی، علی؛ همایونی‌راد، محمدحسین (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل‌گری نقش گرایش به اعتماد، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۷)، ۹۹-۱۱۸.
- کاظمی، مهدی؛ وحیدی مطلق، طیبه؛ وحیدی مطلق، سمانه (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۳)، ۱۰۷-۱۲۸.
- کفاشان کاخکی، مجتبی؛ کمال‌زاده، سهیلا؛ نجی، آرزو؛ رجیبی، مریم (۱۳۹۵). پیش‌شرطها و پیامدهای قصد اشتراک دانش در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۹(۳)، ۷۳-۹۷.
- میرکمالی، محمد؛ لطفی، علی؛ بابائی، محمدمهدی (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل، مطالعات دانش‌شناسی، ۴(۱۴)، ۸۳-۹۸.
- نعمتی انارکی، لیلا (۱۳۹۴). اشتراک دانش برون‌سازمانی: ارائه الگویی جامع، مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین، ۱(۱)، ۱۰-۲۳.
- نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین‌فرد، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش از دیدگاه اعضای هیئت علمی، مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۷(۵۶)، ۶۵-۷۹.
- همتی، محمد (۱۳۸۹). ارزیابی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌های پردیس فنی تهران، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.

## References

- Abrahamson, D. E., & Goodman-Delahunty, J. (2014). *Impediments to information and knowledge sharing within policing: A study of three Canadian policing organizations*, *Sage Open*, 4(1), 2158244013519363.
- Ahmadi Taheri, M., Ghlichlee, B., & Hatami, A. (2016). The Impact of Organizational Social Capital on Knowledge Sharing in Media Organizations: Case study in Center of New Media in Islamic Republic of Iran Broadcasting. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 3(10), 1-21. (in Persian)
- Alsaadi, F. M. (2018). *Knowledge Sharing Among Academics in Higher Education Institutions in Saudi Arabia*. PhD. Dissertation. Advisor Martha M. Snyder, College of Engineering and Computing, Nova Southeastern University. 149 Pages. [https://nsuworks.nova.edu/gscis\\_etd/1055](https://nsuworks.nova.edu/gscis_etd/1055).
- Ardichvili, A. (2008). Learning and knowledge sharing in virtual communities of practice: Motivators, barriers, and enablers, *Advances in Developing Human Resources*, 10(4), 541-554.
- Attar, M., Kang, K., & Sohaib, O. (2018). Knowledge sharing culture, intellectual capital and organizational performance. *PACIS 2018 Proceedings*, 62. <https://aisel.aisnet.org/pacis2018/62>.
- Balozi, M. A., Othman, S. Z., Faizal, M., & Isa, M. (2016). Predictors of knowledge sharing behaviour: case of the Tanzanian healthcare sector, *International Journal of Research in IT, Management and Engineering*, 6(8), 1-8.
- Bararzadeh, H., Razavi, S. M. H., Sajjadi, S. N., Amirnejad, S. & Mohammadi, N. (2019). Analysis of factors affecting managers' behavior for keeping knowledge management in sporting businesses, *Organizational Behavior Management in Sport*.

- Bordia, P., Irmer, B. E., & Abusah, D. (2006). Differences in sharing knowledge interpersonally and via databases: The role of evaluation apprehension and perceived benefits. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 262-280.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing, *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
- Caruso, S. J. (2017). A foundation for understanding knowledge sharing: organizational culture, informal workplace learning, performance support, and knowledge management. *Contemporary Issues in Education Research*, 10(1), 45-52.
- Chang, C. L. H., & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process, *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433-455.
- Chmielecki, M. (2013). Culture as a barrier of knowledge sharing, *Journal of Intercultural Management*, 5(2), 101-111.
- Choo, C. W. (2006). *The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge, and make decisions* (2nd ed.), New York, NY: Oxford University Press.
- Choo, C. W., Bergeron, P., Detlor, B., & Heaton, L. (2008). Information culture and information use: An exploratory study of three organizations, *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(5), 792-804.
- Choo, C. W., Furness, C., Paquette, S., Van Den Berg, H., Detlor, B., Bergeron, P., & Heaton, L. (2006). Working with information: Information management and culture in a professional services organization, *Journal of Information Science*, 32(6), 491-510.
- Choo, C. W. (2013). Information culture and organizational effectiveness, *International Journal of Information Management*, 33(5), 775-779.
- Cleveland, S. (2014). *A causal model to predict organizational knowledge sharing via information and communication technologies*, Doctoral dissertation, Nova Southeastern University, Retrieved from: NSUWorks, Graduate School of Computer and Information Sciences. (16) [http://nsuworks.nova.edu/gscis\\_etd/16](http://nsuworks.nova.edu/gscis_etd/16).
- Curry, A., & Moore, C. (2003). Assessing information culture: An exploratory model, *International Journal of Information Management*, 23(2), 91-110.
- Davenport, T. H. (1997). *Information ecology: Mastering the information and knowledge environment*. New York, NY: Oxford University Press.
- Dilmaghani, M., Fahimnia, F., Abooyee Ardakan, M., & Naghshineh, N. (2015). Function of knowledge culture in the effectiveness of knowledge management procedures: A case study of a knowledge-based organization. *Webology*, 12(1), Article 134. Available at: <http://www.webology.org/2015/v12n1/a134.pdf>
- Douglas, J. (2010). *The identification, development and application of information culture in the western Australian public sector*, Perth: Edith Cowan University.
- Drucker, P. F. (2001). *Knowledge work and knowledge society: the social transformations of this century*, British Library.

- Eid, M., & Nuhu, N. A. (2011). Impact of learning culture and information technology use on knowledge sharing of Saudi students, *Knowledge Management Research & Practice*, 9(1), 48-57.
- Ginman, M. (1988). Information culture and business performance, *IATUL Quarterly*, 2(2), 93-106.
- Fisher, K. E., Erdelez, S., & McKechnie, L. (Eds.). (2005). *Theories of information behavior*. Information Today, Inc.
- Hamidzadeh, MR. (2011). *Knowledge and knowing management*, Tehran: Yaghoot, 506 Pages. (in Persian)
- Hausmann, V., Williams, S. P., Hardy, C. & Schubert, P. (2014). Enterprise Information Management Readiness: A survey of current issues, challenges and strategy, *Procedia Technology*, 16, 42-51.
- Hemati, M. (2010). Evaluating the use of knowledge management components in Tehran Technical Campus Schools, In: *1<sup>st</sup> National Conference on Knowledge Management*, Tehran, Iran. (in Persian)
- Hossein Gholizadeh, R. & Mir Kamali, S. M. (2010). Key affecting factors on knowledge sharing: Case study- Ferdowsi university (Faculty of Educational Sciences and Psychology), *Iranian of Higher Education*, 3(1-9), 61-78. (in Persian)
- Ilyasa, M., & Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation, *International Journal of Scientific Research and Management*, 5, 57-63.
- Jarvenpaa, S. L. & Staples, D. S. (2000). The use of collaborative electronic media for information sharing: an exploratory study of determinants, *Journal of Strategic Information Systems*, 9, 129-154.
- Kafashan.khakhki, M., Kamalzadeh, S., Naji, A. & Rajabi, M. (2016). Preconditions and consequences of knowledge sharing intention among graduate students of Shiraz University of Medical Sciences, *Library and Information Sciences*, 19(3), 73-97. (in Persian)
- Khatamianfar, P. (2009). Analytical review on the prevent factors and obstacles of knowledge sharing in organizations, *Shamseh: Electronic Journal of Libraries, Museums and Documentation Center of the Astan-e-Quds Razavi*, 1(2), 1-20. (in Persian)
- Khatamianfar, P. & Parirokh, M. (2009). Investigating the factors that encourage and prevent the sharing of knowledge in the organization of libraries, museums and Documentation Center of the Astan-e-Quds Razavi, *Library and Information Science*, 12(1), 223- 246. (in Persian)
- Kazemi, M., Vahidi Motlagh, T. & Vahidi Motlagh, S. (2014). A review on effective of effector factors to knowledge share in the Iranian virtual social, *Management Researches*, 7(23), 107-128. (in Persian)
- Kucharska, W. (2017). Relationships between trust and collaborative culture in the context of tacit knowledge sharing, *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 13(4), 61-78.



- Kulkarni, U. R., Ravindran, S., & Freeze, R. (2006). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation, *Journal of Management Information Systems*, 23(3), 309-347.
- Lee, K. C., Lee, S., & Kang, I. W. (2005). KMPI: measuring knowledge management performance, *Information & Management*, 42, 469-482.
- Leidner, D. E. (1998). *Understanding information culture: integrating knowledge management systems into organizations*. INSEAD.
- Li-Ying, J., Zhang, Z., & Long, Q. (2018). An alternative way to make knowledge sharing work in online communities?, The effects of hidden knowledge facilitators, *Management and Organization Review*, 14(4), 781-825.
- Lin, Q. (1999). *Consumers' information search when making investment decision*, MA thesis. Supervised by Jinkook Lee, The university of Georgia.
- Mai, J. E. (2016). *Looking for information: A survey of research on information seeking, needs, and behavior*, Emerald Group Publishing.
- Mirkamali, M., Lotfi, A., & Babaei Menghari, M. M. (2018). The relationship between knowledge sharing and the organizational innovation orientation an Amol university of special modern technologies, *Quarterly of Knowledge Studies*, 4(14), 83-98. (in Persian)
- Mirzaee, S., & Ghaffari, A. (2018). Investigating the impact of information systems on knowledge sharing, *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 501-520. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0371>
- Mueller, J. (2014). A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams, *European Management Journal*, 32(2), 190-202.
- Nemati-Anaraki L. & Nooshinfard F. (2014). Effective organizational factors in knowledge sharing from the viewpoint of faculty members, *Journal of Health Administration*, 17(56), 65-79. URL: <http://jha.iuims.ac.ir/article-1-1502-en.html>. (in Persian)
- Nemati Anaraki, L. (2015). Inter-organizational knowledge sharing: A comprehensive model. *Journal of Modern Medical Information Sciences*, 1(1), 10-23. (in Persian)
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- Orna, E. (2017). *Making knowledge visible: communicating knowledge through information products*, Routledge.
- Ouali, S., Mhiri, M., & Bouzguenda, L. (2016). A multidimensional knowledge model for business process modeling, In *KES* (pp. 654-663).
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach, *Journal of Business Research*, 94, 313-319.
- Pahlevani, M., Pirayesh, R., Alipour, V., Bashokouh, M. (2011). Exploring and Prioritizing Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing in R & D Center of Petrochemical Industry, *Journal of Information Technology Management*, 2(5), 19 -36. (in Persian)
- Rahman, M. H., Moonesar, I. A., Hossain, M. M., & Islam, M. Z. (2018). Influence of organizational culture on knowledge transfer: Evidence from the Government of Dubai, *Journal of Public Affairs*, 18(1), e1696.

- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication, *Journal of knowledge Management*, 20(6), 1-32.
- Refoua, S., Tajdaran, M. & Rezaei Sharif Abadi, S. (2013). Finding the status of infrastructure components of Implementing knowledge sharing in the insurance industry, *Academic Librarianship and Information Reseach*, 47(3), 325-346. (in Persian)
- Sarmadi, M. R., Nouri, Z., Zandi, B., & Gholamali Lavasani, M. (2017). Academic culture and its role in knowledge management in Higher Education system, *International Journal of Environmental & Science Education*, 12(5), 1427-1434.
- Schein E. H. (1990) Organizational Culture, *American Psychologist*, 43, 109-119.
- Shah, S. K. (2006). Motivation, governance, and the viability of hybrid forms in open source software development, *Management Science*, 52(7), 1000-1014.
- Shirazi, A., & Homayounirad, M. H. (2015). Studying the impact of knowledge-centered culture on knowledge sharing with moderator of Role of trust propensity, *Management Researches*, 8(27), 99-118. (in Persian)
- Tavkoli, S. S., Malekian, N., & Nourbakhsh, M. (2012). Determinative factors of tendency to knowledge sharing and knowledge behavior, *Human Resource Studies Quarterly*, 2(4), 105-118. (in Persian)
- Taylor, R. S. (1991). Information use environments, *Progress in Communication Sciences*, 10(217), 55.
- Taylor, W. A., & Wright, G. H. (2004). Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers, *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 17(2), 22-37.
- Van Wijk, R., Jansen, J. J., & Lyles, M. A. (2008). Inter-and intra-organizational knowledge transfer: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences, *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853.
- Vick, T. E., Nagano, M. S., & Popadiuk, S. (2015). Information culture and its influences in knowledge creation: Evidence from university teams engaged in collaborative innovation projects, *International Journal of Information Management*, 35(3), 292-298.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice, *MIS Quarterly*, 35-57.