



## Research Paper

### **The Effectiveness of Individual and Collective Encouragement and their Synergism, on the Willingness to Share Knowledge in the Mining and Trade Industry Organization**

**Alireza Dayer\***: Master's degree student, West Tehran Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran

**Hasan Alvedari**: Department of Management, West Tehran Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran

**Seied Sadegh Bahreini**: Department of Management, Campus Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran

**Received:** 2024/08/29 **PP** 75-86 **Accepted:** 2024/10/18

#### **Abstract**

Knowledge sharing is one of the new and important topics in the science of knowledge management. This research aims to investigate the willingness of people to share knowledge by relying on motivational factors such as the effect of hierarchical growth, reward from the training place, synergy of individual factors, group reward, organizational support, synergy of organizational factors and collective synergy on the willingness to share knowledge. This research is applied in terms of purpose, exploratory in terms of approach, and mixed (qualitative-quantitative) in terms of data analysis. In the qualitative phase of the research, a group of employees working in specialized jobs have the necessary experience and knowledge of employees. The organization of mining and trade industry was considered as a statistical comprehensive with 137 people. In the quantitative phase of the research, a closed and researcher-made questionnaire consisting of 35 items was used as the main tool for data collection. The validity and reliability of this questionnaire was checked and verified by different methods. In the quantitative phase of the research, Spss software was used to perform descriptive and inferential analyses. Finally, the results of the research after presenting the final model indicate that a significant relationship between the investigated cases has been seen in increasing the willingness to participate in knowledge sharing.

**Keywords:** Willingness to Share Knowledge In Government Agencies, The Effect of Individual and Collective Encouragement on Knowledge Sharing, Industry Employees

**Citation:** Dayer, A R., Alvedari, H., & Bahreini, S S. (2025). **The Effectiveness of Individual and Collective Encouragement and their Synergism, on the Willingness to Share Knowledge in the Mining and Trade Industry Organization.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(8), 75-86.

\* **Corresponding author:** Alireza Dayer, **Email:** [alirezadayer@gmail.com](mailto:alirezadayer@gmail.com)

## Extended Abstract

### Introduction

The purpose of forming organizations and their systems is to achieve a specific goal. To achieve the goal and achieve organizational goals, it is very important to make maximum use of resources and facilities. In the past, the advantage that gave organizations an advantage over each other was their economic ability. As a result, past organizations made great efforts to make maximum use of existing resources and increase capital capacity. With the passage of time and changes in the type of resources and facilities, the importance of information and its management became very important, to the point that a science called knowledge management emerged and the survival of the organization was tied to its maximum achievement and use. Knowledge management allowed managers to increase their organizational advantage by acquiring knowledge and improving its quality and quantity. Gradually, with the increasing attention of management science to the role of human resources and psychology, we observed a higher level of knowledge management, which was the voluntary participation of individuals in sharing knowledge and increasing the effectiveness of knowledge management in improving organizational advantage.

### Methodology

This research is applied in terms of purpose, survey-exploratory approach, and mixed in terms of type. Below, more explanations are provided about the methodological dimensions of this research.

The statistical population of the study included the employees of the Mining Industry and Trade Organization of Khuzestan Province in 2010, which was 214 according to the estimates made by the organization's statistics.

In the sampling of this research, the cluster random sampling method was used, and considering that in this research the statistical population is specific and the scales are quantitative, the Morgan table and the Cochran formula were used to determine the sample size, which was confirmed by both methods as 137.

In this research, considering the nature of the research and the statistical population studied, the purposeful non-random sampling method

was used. (This practice is applicable when people with characteristics with the desired conditions in the field under study are limited). In purposive sampling, the researcher's intention is to select cases that have sufficient and high information in the field of achieving the research goal. Generally, the sample size in qualitative research is limited and small.

In order to cover the statistical population under study, the following different stages are intended:

a) Considering that this research is related to knowledge sharing, people who have the necessary experiences and are also engaged in specialized activities have been targeted in this research, and with this explanation, the targeted people were separated.

b) Selecting respondents from the selected population, observing the diversity of activities.

c) Distributing online questionnaires among target groups.

To collect information, the library method was used, and to compile theoretical foundations and background through library research, and to collect data, a questionnaire prepared based on the statistical population was used.

To calculate the amount of research indicators, data collection and research information, a questionnaire was used. The questionnaire questions are formulated as 5-option (based on the Likert scale) at the rank-order measurement level based on the research objectives and the thematic nature of the present study.

The data and information collection tool is a questionnaire that is newly designed by adapting similar samples from the past and recalculating and using validity and reliability.

### Results and discussion

Given that the distribution of the collected data was assessed as normal, parametric tests were used in this study. Given that all the indicators evaluated were evaluated independently, the independent t-test was chosen. In this test, the researcher thought that all participants in the study should obtain a score of more than 75 percent of the score. Therefore, a score of 19 out of 25, which represents 76 percent of the acquired score, was used as the criterion for calculating the independent t-test.

### Conclusion

The main objective of this study was to determine the effect of hierarchical growth, reward from the educational institution, synergy

of individual factors, group reward, organizational support, synergy of organizational factors, and collective synergy on the willingness to share knowledge from the perspective of employees of the Mining Industry and Trade Organization in Khuzestan. Knowledge sharing is considered a complex but highly valuable activity that is the basis of many knowledge management strategies. Therefore, as much as we believe that this issue has an effect on the organization's success in producing a competitive advantage, we should strive to recognize and eliminate or limit

problems in order to provide a more suitable platform for knowledge sharing. As the results of the study showed, all the effective factors under study had a positive effect on the willingness to share knowledge and fully confirmed it, but according to the examination of the influential priorities, organizational indicators showed a higher priority than individual indicators, which indicates that it is more important for individuals to enjoy the support of the organization than to gain individual advantages

## References

1. Afkhami Rouhani, H., & Doaei, H. (2012). Human resource methods and the implementation of knowledge management relations at Ferdowsi University of Mashhad. *Library and Information Research Journal*, 2(1), 55-70. [In Persian]
2. Ajzen, I. 1991. "The theory of planned behavior" *Organizational behavior and human decision processes*. "Journal of applied social psychology" 34 (2) : 4023-4056.
3. Akhavan, P., S. Hosseini, M. Abbasi, and M. Manteghi. 2015. "Knowledge Sharing Determinants, Behaviors, and Innovative Work Behaviors: an Integrated Theoretical View and Empirical Examination." *Aslib Journal of Information Management*, 67 (5) : 562-591.
4. Akhavan, P., & Filsoufian, G. (2019). Investigating the role of willingness and intention in employees' knowledge sharing. *Journal of Information Processing and Management*, 11(72), 220-230. [In Persian]
5. Akhavan, P., & Hosseini Sarkhosh, M. (2018). Examining motivational and organizational factors influencing knowledge-sharing behavior among employees: A case study in an industrial research and development center. *Journal of Information Processing and Management*, 13(84), 330-347. [In Persian]
6. Akhavan, S., & Jafari, M. (2006). Critical issues for implementing knowledge management at the national level. *TAK*, 36(1), 52-66. [In Persian]
7. Akram, T., S. Lei, M. Haider, S. T. Hussain, and L. C. M Puig. 2017. "The Effect of Organizational Justice on Knowledge Sharing: Empirical Evidence from the Chinese Telecommunications Sector." *Journal of Innovation & Knowledge* 2 (3) : 134-145.
8. Alii, M. (2010). Presenting a model for knowledge sharing based on the Analytical Hierarchy Process (AHP). *Proceedings of the 3rd Knowledge Management Conference, Tehran*. [In Persian]
9. Alsharo, M., D. Gregg, and R. Ramirez. 2017. "Virtual Team Effectiveness: The Role of Knowledge-sharing and Trust." *Information and Management* 54 (4) : 479-490.
10. Alvani, S. M., Zarei, M., & Pashazadeh, H. (2009). Designing and explaining a model for knowledge production and sharing in universities. *Journal of Information Processing and Management*, 10(73), 320-331. [In Persian]
11. Aminpour, A., Akhavan, S. M., & Hosseini Sarkhosh, A. (2012). Investigating employees' knowledge-sharing behavior in a high-tech organization based on the theory of planned behavior. *Knowledge Management*, 33(4), 34-39. [In Persian]
12. Amirghafouri, H., & Saberi, Z. (1999). Analysis of barriers to knowledge sharing in governmental organizations: A case study of governmental organizations in Yazd province. *Proceedings of the 6th International Knowledge Management Conference, Yazd University*. [In Persian]
13. Awad, E., & Ghaziri, H. (2004). *Knowledge Management*. New Jersey: Prentice Hall Publishing
14. Bartol, K. M., and A. Srivastava. 2002. "Encouraging knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems." "from the Chinese Telecommunications Sector".

- Journal of Leadership and Organizational Studies 9 (1) : 64-76 .
15. Cho , H . , M . Chen . , and S . Chung . 2010 . “ Testing an Integrative Theoretical Model of Knowledgesharing Behavior in the Context of Wikipedia . “ Journal of the American Society for Information Science and Technology , 61 (6) : 1198-1212 .
  16. Choi , B., Poon, S. & Davis, J.G. (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach. *Omega*, 36(2): 235-251.
  17. Collins, C.J. & Clark, K.D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of management Journal*, 46(6): 740-751.
  18. Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3): 101 – 115.
  19. Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
  20. Davenport, T. H., De Long, D. W. & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan Management Review*, 39 (2): 43-57.
  21. Davenport, T. H. & Prusak, L. (2002). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They know* : Publis : T , D
  22. Erik Sveiby, K. (2007). Disabling the Context for Knowledge Work: the Role of Managers' Behaviours. *Management Decision*, 45(10), 1636-1655.
  23. Falafelani, A. (2011). Investigating the influencing factors on knowledge sharing among students. *Proceedings of the 4th Knowledge Management Conference, Tehran*. [In Persian]
  24. Harder, M. (2008). How do Rewards & Management Styles Influence the Motivation to Share Knowledge?
  25. Lam, A. & Lambermont-Ford, J. P. (2010). Knowledge- sharing in Organizational Contexts: a Motivation-based Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 51-66
  26. Lewin , kurt |(1932) , Group Dynamics and Behaviour , Universal Journal of Educational Research 7(1): 223-229.
  27. Manian, A., Mousakhani, M., Hassanzadeh, A., & Jamipour, M. (2014). Designing a KM maturity model aligned with business strategies using the meta-synthesis method. *Information Technology Management Journal*, 6(2), 307-332. [In Persian]
  28. Montez, F.J.L., A.R. Moreno, and L.M.M. Fernandez. 2004. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *international journal of Manpower* 25:80-167.
  29. Obermayer-Kovács . A . , W . C . Collins . , and J . F . Salgado . 2015 . “ Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing . “ The International Journal of Human Resource Management 17 (2) : 245-264
  30. Oyemomi , D . I . , M . F . Ríos . , and W . F . Durán . 2016 . “ Determinants of Knowledge Sharing Intention & knowledge Sharing Behavior in a Public Organization . “ Knowledge Management and E-Learning 8 (2) : 372 .
  31. Pourserajian, D., Olya, M. S., & Soltani Aliabadi, M. (2013). Identifying and prioritizing barriers to knowledge sharing in universities and higher education institutions: A case study of Imam Javad (A) Higher Education Institute. *Quarterly Journal*, 24(2), 33-41. [In Persian]
  32. Rafea, S., & Abbasi Sorki, F. (2015). The impact of organizational and technological factors on knowledge sharing in the National Library of the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Management Research in Iran*, 9(56), 113-134. [In Persian]
  33. Salopek, J.J.(2000), *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What they Know*, Training & Development, Vol. 54, pp. 63-64.
  34. Shumerhor, J. R., Hunt, J., & Osborne, R. (1999). *Organizational Behavior Management*. Translated by: M. Irannejad, M. A. Sobhan Elahi, & M. A. Babaei, Tehran: Government Research and Training Institute
  35. Thai-Dao , A . Z . 2013 . “ Requirement for knowledge Sharing Behavior : A Review of Empirical Findings . “ Journal of Asian Scientific Research . 3 (6) : 467-491

36. Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017). Social Capital, Motivations, and Knowledge Sharing Intention in Health

Q&A Communities. *Management Decision*, 55(7), 1536-1557.







## اثربخشی تشویق فردی و جمعی و هم‌افزایی آن‌ها، بر تمایل به اشتراک دانش در سازمان صنعت معدن و تجارت

علیرضا دایر<sup>۱</sup>: دانش آموخته کارشناسی ارشد، واحد تهران غرب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

حسن الوداری: گروه مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

سید صادق بحرینی: گروه مدیریت، واحد پردیس، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۸ صص ۷۵-۸۶ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

### چکیده

تسهیم دانش از مباحث جدید و مهم در علم مدیریت دانش است، این پژوهش با هدف بررسی تمایل افراد به تسهیم دانش با تکیه بر عوامل انگیزشی از قبیل تأثیر رشد سلسله‌مراتبی، پاداش از محل آموزشی، هم‌افزایی عوامل فردی، پاداش گروهی، حمایت سازمانی، هم‌افزایی عوامل سازمانی و هم‌افزایی جمعی بر تمایل به اشتراک دانش پرداخته است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ رویکرد، اکتشافی و از لحاظ نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) میباشد. در فاز کیفی تحقیق، گروهی از کارکنان شاغل در مشاغل تخصصی دارای سابقه و دانش لازم از کارکنان سازمان صنعت معدن و تجارت به عنوان جامع آماری با ۱۳۷ نفر در نظر گرفته شدند. در فاز کمی تحقیق، از پرسشنامه بسته و محقق ساز مشتمل بر ۳۵ گویه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. روایی و پایایی این پرسشنامه به روشهای مختلف مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. در فاز کمی تحقیق، جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی، از نرم‌افزارهای SPSS استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق پس از ارائه الگوی نهایی حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین موارد بررسی شده در افزایش تمایل به مشارکت در تسهیم دانش دیده شده است.

**واژه‌های کلیدی:** تمایل به تسهیم دانش در دستگاه‌های دولتی، اثر تشویق فردی و جمعی بر تسهیم دانش، کارکنان صنعت

**استاد:** دایر، علی‌رضا؛ الوداری، حسن و بحرینی، سیدصادق (۱۴۰۳). اثربخشی تشویق فردی و جمعی و هم‌افزایی آن‌ها، بر تمایل به اشتراک دانش در سازمان صنعت معدن و تجارت. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۸)، ۷۵-۸۶.

<sup>۱</sup>. نویسنده مسئول: علی‌رضا دایر، پست الکترونیکی: [alirezadayer@gmail.com](mailto:alirezadayer@gmail.com)

## مقدمه

رشد دانش در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به‌گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال است. به این ترتیب، این تحول باعث ایجاد نگرش جدیدی در مدیریت کسب و کار با نام "مدیریت دانش" شده است. امروزه دانش به عنوان «منبعی» ارزشمند و استراتژیک و نیز یک «دارایی» مطرح است و ارائه محصولات و خدمات باکیفیت مناسب و اقتصادی، بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و بعضاً ناممکن است.

تسهیم دانش از مراحل مدیریت دانش است که می‌توان آن را فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرد با این فرض که کارآمدترین روش برای مشارکت در دانش ذهنی، تماس مستقیم بین فرستنده و گیرنده دانش است پس حمایت اجتماعی نقش اساسی در این انتقال به عهده دارد. افراد باید بتوانند دیگران را بر اساس تخصصشان انتخاب کرده و ارتباطی ایجاد کنند که در آن فرستنده تمایل داشته باشد با گیرنده در دانش شریک شود و برای این امر زبان مشترک ایجاد کنند تا آن‌ها را قادر کنند دانش مورد نیاز را شرح دهند.<sup>۱</sup>

بسیاری محققان همچون چو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۰) لین و لی<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) و دراکر<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) بر این باور بودند که تسهیم دانش مؤثر یکی از معتبرترین راه‌های به کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است. سونگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) نیز نشان داد که با تسهیم دانش مناسب سازمان‌ها می‌توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه‌های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کم کنند (هونگ<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

یکی از عوامل حیاتی در پویایی سازمان‌ها و مدیریت بهینه دانش مبحث اشتراک دانش در سازمان‌های بوروکراتیک و ساختار محور است. همان‌گونه که مستحضرد دانش و تجربیات تخصصی در هر سازمان مزیت فردی برای افراد ایجاد می‌کند که این امر گرایش افراد را به اشتراک دانش و تجربیات تحت الشعاع قرار می‌دهد. پژوهش‌های متفاوتی در عصر حاضر به بررسی عواملی پرداخته‌اند که گرایش افراد را به اشتراک دانش تحت تأثیر قرار داده‌اند. در بررسی تحقیقات با این نکته برخورد کردیم که عوامل مؤثر در اشتراک دانش در دو حوزه فردی و جمعی عمدتاً مورد بررسی قرار گرفته‌اند مثلاً در حوزه فردی به عواملی چون عدم اعتماد، کمبود زمان، مهارت‌های ضعیف در برقراری ارتباط، تمایل به حفظ برتری فردی و ... اشاره شده است و در حوزه سازمانی به مشکلات تکنولوژی و فناوری، عدم تطبیق نیازهای کارکنان با نظام‌های فناوری موجود، عدم تمایل به استفاده از فناوری، عدم حمایت لازم از جانب سازمان و ... اشاره شده است.

در این پژوهش همان‌گونه که در توضیحات ابتدایی اشاره شده دو موضوع در دو دسته فردی و سازمانی را انتخاب کرده و تأثیر آن‌ها را در اشتراک دانش بررسی می‌کنیم.

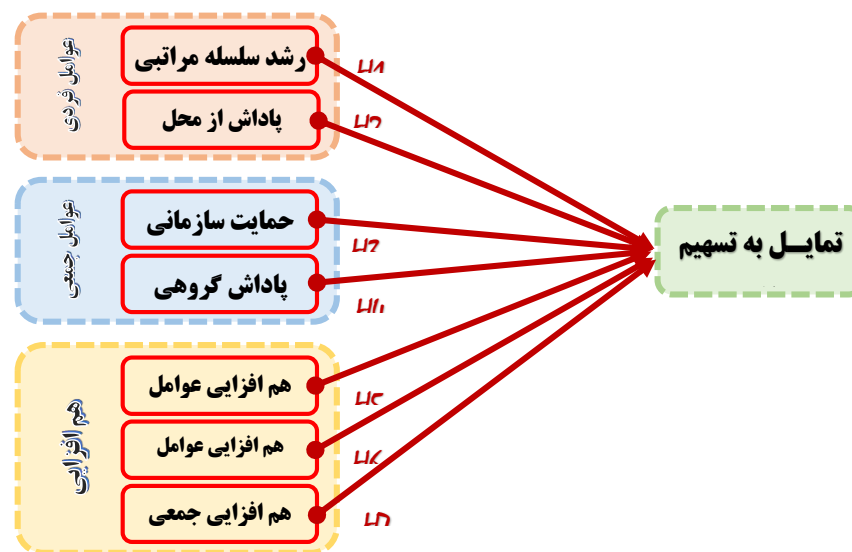
در حوزه فردی (روانشناسی)؛ به دو عامل تمایل به اشتراک دانش در قبال دریافت پاداش نقدی و تمایل به اشتراک دانش در قبال ارتقا رتبه پرداخته‌ایم.

در حوزه سازمانی (فرهنگ سازمان، رفتار سازمانی)؛ به دو عامل تمایل به اشتراک دانش در صورت جلب حمایت سازمانی و تمایل به اشتراک دانش در صورت تشکیل گروه‌های کاری و تبادل اطلاعات پرداخته‌ایم.

در بررسی مبانی نظری ادبیات موضوع تحقیق می‌توان به نقش پاداش مالی، ارتقا درجه، انگیزه‌های کار گروهی، و تأثیر تلاش برای تأثیرگذاری بر روندهای سازمانی پی برد و میزان اثرگذاری هریک را با دیگر عوامل مقایسه کرد که این امر نشان می‌دهد که یک مدیر سازمانی از چه عاملی می‌تواند بر تمایل به اشتراک دانش مؤثر باشد. در واقع با توجه به اهمیت روزافزون مقوله اشتراک دانش در سازمان‌ها جهت پرهیز از دوباره کاری‌ها و اختراع مجدد چرخ و جلوگیری از هدر رفتن زمان و هزینه‌های سازمان در اثر انجام مجدد کارها و ضرورت ترغیب کارکنان سازمان به اشتراک تجارب حاصل از موفقیت و شکست پروژه‌ها و تأثیر محتمل آن بر عملکرد سازمان، در این پژوهش تلاش می‌شود که چگونه تأثیر رشد سلسله‌مراتبی، پاداش از محل آموزشی، هم‌افزایی عوامل فردی، پاداش گروهی، حمایت سازمانی، هم

<sup>۱</sup> افزاز، ۱۳۸۶<sup>۲</sup> Knowledge Management<sup>۳</sup> حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳<sup>۴</sup> Chu<sup>۵</sup> Leen & Lee<sup>۶</sup> Drucker<sup>۷</sup> Song<sup>۸</sup> Hong

افزایی عوامل سازمانی و هم‌افزایی جمعی بر تمایل به اشتراک دانش بررسی شود. . در چارچوب این هدف تحقیق مدل ذیل پیشنهاد شده است.



نمودار ۱ - مدل پیشنهادی تحقیق اقتباس از پژوهش دلیو ایگناسیو کاستاندا ، ویلیام فرناندو دوران ۱

بر این اساس، در مطالعه حاضر عوامل تعیین کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش به عنوان یکی از عناصر کلیدی فرآیند مدیریت دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خوزستان مورد بررسی قرار گرفته است. بررسی تحقیقات قبلی نشانگر این است که تحقیقات گذشته به صورت کامل مسئله تسهیم دانش را پوشش نداده و گاهی با ساختار فرهنگی کشورها سازگار نبوده است زیرا برخی از آن‌ها برشمرده‌ایم:

بیشتر پژوهش‌های قبلی در سازمان‌های آمریکایی، اروپایی یا آسیای شرقی صورت گرفته‌اند که فرهنگ‌های ملی متفاوتی نسبت به کشور ایران دارند. بر اساس مطالعه هافستد فرهنگ ایرانی برخلاف فرهنگ غربی بیشتر گرایش به جمع‌گرایی دارد و کمتر فردگرا است. از این رو شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش در سازمانی با چنین زمینه فرهنگی، می‌تواند نتایج جالب و بدیعی را در برداشته باشد. مطالعات قبلی، عمدتاً در سازمان‌هایی با تنوع شغلی کم با فناوری غیر پیشرفته انجام شده‌اند این در حالی است که اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌های با فناوری پیشرفته نسبت به سازمان‌های دیگر دوچندان می‌باشد. علت این امر، آن است که بقای چنین سازمان‌هایی منوط به توسعه محصولات و خدمات بر پایه دانش و فناوری‌های روز دنیا می‌باشد. تسهیم دانش اثربخش در سازمان‌های با فناوری پیشرفته می‌تواند با رفع گلوگاه‌های دانشی از طریق فراهم نمودن دانش مورد نیاز در زمان مناسب برای فرد نیازمند به آن دانش، زمان انجام و هزینه‌های فعالیت‌های تحقیق و توسعه را به شدت کاهش و نوآوری را در این سازمان‌ها افزایش می‌دهد. بنابراین با توجه به کمبود موجود در ادبیات و اهمیت موضوع تسهیم دانش در سازمان‌های با فناوری پیشرفته، ضرورت پژوهش در چنین سازمان‌هایی بسیار واضح است. بیشتر مطالعات موجود (مانند تحقیق موسی خانی‌آبه بررسی نقش عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پرداخته و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار واقعی تسهیم دانش را لحاظ نموده‌اند. این در حالی است که آگاهی از نحوه شکل‌گیری رفتار واقعی تسهیم دانش، می‌تواند رهنمودهای مفیدی برای مدیرانی داشته باشد که به دنبال ارزیابی اثربخشی راهبردهای مدیریت دانش خود هستند. برخی سؤالاتی که در این پژوهش قرار است به آن پاسخگو باشیم:

≠ اگر فرد بداند در صورت اشتراک دانش ارجحیت یافته و به کارشناس مسئولی ارتقاء درجه پیدا می‌کند و یا پاداش نقدی دریافت می‌کند رفتار اشتراک دانش را در کار لحاظ می‌کند؟

≠ آیا عضویت در گروه انگیزه‌های فرد را جهت انتقال تجربیات و اشتراک دانش برمی‌انگیزد؟

<sup>۱</sup> اقتباسی از مقاله «تسهیم دانش در سازمان‌ها: نقش اعتقادات، آموزش و حمایت سازمانی ادراک شده»، نوشته: دلیو ایگناسیو کاستاندا، ویلیام فرناندو

<sup>۲</sup> Hofstede, 1997

<sup>۳</sup> Mosakhani, 2003 & Tohidinia. al et, 2010



≠ در صورت برخورداری از حمایت سازمانی فرد تمایلی به شرکت در تسهیم دانش از خود نشان می‌دهد.  
 ≠ آیا اجماع عوامل انگیزشی اثر افزایشی بر اشتراک دانش دارند؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طبق نظریه مبادله اجتماعی، ارتباطات مبادله‌ای میان دو فرد معمولاً فراتر از مبادلات اقتصادی ارزیابی می‌شود و تعاملات اجتماعی را نیز دربر می‌گیرد. از دیدگاه پژوهشگران مدیریت سازمانی، عامل اصلی ارتباطات بین کارمندان و مدیران تنها مواردی مانند پول، خدمات و اطلاعات نیست، بلکه منابع فردی و احساسی (مانند تأیید، احترام، حمایت و...) نیز نقش بسزایی دارند. در طولانی‌مدت، میزان حمایت سازمان از پرسنل می‌تواند در کارمندان حس الزام به جبران و رفتار حمایتی سازمانی ایجاد کند (خاتمیان فر، ۱۳۸۸). در تحقیقات پیشین مدل‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، اما هیچ‌کدام به‌طور کامل با پژوهش جاری همخوانی ندارند. هرچند تحقیقاتی که در بخش پیشینه ذکر شده‌اند، به‌طور غیرمستقیم با بخشی از پژوهش همپوشانی دارند. پرسشنامه طراحی‌شده با اقتباس از تئوری انگیزش و رفتار برنامه‌ریزی‌شده آیزن ساخته شد. در طراحی این پرسشنامه، علاوه بر جنبه‌های مذکور، به امکانات موجود برای پیاده‌سازی تسهیم دانش نیز توجه گردید. چیزی که در تحقیقات پیش‌رو به آن پرداخته شد، این بود که اکثر تحقیقات انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش و تسهیم دانش در کشورهای اروپایی و آمریکایی بوده و این تحقیقات بر فرهنگ کشور ما منطبق نبوده‌اند. بنابراین، احتمال اینکه نتایج متفاوتی در کشور ما به دست آید وجود دارد.

برخی از تحقیقات انجام‌شده عبارتند از:

او فاممی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نحوه تأثیر فرهنگ بر عملکرد سازمان در تسهیم دانش»، تأثیر فرهنگ سازمانی را بر فرآیندهای تسهیم دانش و همچنین تأثیر آن بر توسعه و نوآوری با استفاده از روش فازی بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که کارکنان انگیزه و تمایل کمی برای توسعه دانش فنی محصولات داشتند و قادر به بیان ارزش محصول نبودند.  
 اکرم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «اثر عدالت سازمانی بر اشتراک دانش با استفاده از تعاملات ساختاری بین کارکنان شرکت‌های مخابراتی چین»، به بررسی پنج نوع عدالت سازمانی و دو نوع اشتراک دانش پرداختند. نتایج نشان داد که اگر کارمندان دیدگاه مثبتی نسبت به عدالت سازمانی داشته باشند، ترغیب می‌شوند که دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند.  
 ابوسعیدی (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر عوامل انسانی بر تمایل به تسهیم دانش از طریق سیستم‌های درون سازمانی»، نشان داد که عوامل سیستم‌های تسهیم دانش درون سازمانی و عوامل سازمانی تأثیر غیرمستقیم بر تمایل کارمندان به تسهیم دانش دارند.  
 آلشرو و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی اثرات اشتراک دانش در تیم‌های مجازی»، رابطه میان اعتماد، همکاری و تسهیم دانش در تیم‌های مجازی را بررسی کردند و دریافتند که تسهیم دانش اثر مثبتی بر اعتماد و همکاری اعضای تیم می‌گذارد.  
 تسنگ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «اثرات بهبوددهنده فرهنگ سازمانی و روش مدیریت بر اشتراک دانش»، نشان داد که فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد و فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت تأثیر چشمگیری بر تصمیمات مرتبط با فناوری اطلاعات و اشتراک دانش دارند.

اویوموی و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود تحت عنوان «نقش اشتراک دانش و فرآیندهای کسب‌وکار در افزایش کیفیت عملکرد سازمانی»، اشتراک دانش را به‌عنوان عامل کلیدی برای ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد کسب‌وکار معرفی کردند.  
 سافا و ون سلماس (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «اثر بهبوددهنده فرهنگ سازمانی و روش مدیریت بر اشتراک دانش»، تأثیر اشتراک دانش بر آگاهی از امنیت اطلاعات کارمندان و کاهش ریسک نقض امنیت اطلاعات در سازمان‌ها را مورد بررسی قرار دادند.  
 کاستندا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در سازمان‌های دولتی»، روابط علت و معلولی میان متغیرهای مختلف را تحلیل کرده و اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها بر اشتراک دانش را مشخص کردند.  
 تانگارا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «طراحی یک مدل مفهومی برای رفتار تسهیم دانش در خدمات عمومی مالزی»، سه گروه از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار تسهیم دانش را شناسایی کردند و بر اهمیت تعهد سازمانی در این فرایند تأکید داشتند.  
 ابرمایر کواکس و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در سازمان‌های دولتی»، بر ویژگی‌های فردی و سازمانی تمرکز داشتند و نشان دادند که ویژگی هوش هیجانی تأثیر زیادی در تسهیم دانش دارد.  
 تای دو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان «ارائه ساختار جامع از ثبات استراتژیک سازمان با استفاده از عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش»، عوامل مختلفی مانند صداقت در بیان، انگیزه کارکنان و رفتار فرصت‌طلبانه را به‌عنوان تأثیرگذار بر تسهیم دانش شناسایی کردند.

اخوان و فیلسوفان (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان «بررسی نقش تمایل و قصد تسهیم دانش در کارکنان»، بر اهمیت ایجاد میل و قصد به اشتراک‌گذاری دانش در کارمندان و تأثیر آن بر بهبود مزیت رقابتی سازمان تأکید کردند.

اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۷) در پژوهش خود تحت عنوان «عوامل انگیزه‌ای شخصی و سازمانی تأثیرگذار بر شکل‌گیری رفتار اشتراک دانش»، به بررسی اثرات منفی از دست دادن قدرت و اثرات مثبت لذت از همیاری و افزایش شهرت بر میل به تسهیم دانش پرداختند.

خدیور و جواهری (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان «رویکرد پویایی سیستم عوامل مؤثر بر تسهیم دانش»، مدلی پیشنهاد کردند که تأثیر عوامل سازمانی، استراتژی کسب‌وکار و منابع انسانی را بر تسهیم دانش تحلیل می‌کند.

فلفلانی (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در بین دانشجویان»، عوامل فردی، کلاسی و فناوری را به عنوان مؤثر بر تسهیم دانش شناسایی کرد.

غفوری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان «شناسایی موانع تسهیم دانش در سازمان‌ها»، موانع تسهیم دانش را در سه بعد فردی، سازمانی و فناوری شناسایی کردند.

### مواد و روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد پیمایشی-اکتشافی، و از لحاظ نوع، آمیخته می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خوزستان در سال ۱۳۹۹ بوده که بر اساس برآوردهای سازمان تعداد ۲۱۴ نفر تخمین زده شده است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده و با توجه به جامعه آماری مشخص و مقیاس‌های کمی، حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و فرمول کوکران برابر با ۱۳۷ نفر به‌دست آمده که در هر دو روش مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از شیوه نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شده است، به این معنی که افرادی که دارای ویژگی‌های خاص مرتبط با تحقیق هستند، انتخاب شدند. این روش زمانی کاربرد دارد که افراد دارای ویژگی‌های خاص و شرایط موردنظر در زمینه تحقیق محدود باشند و پژوهشگر به‌طور هدفمند افرادی را انتخاب می‌کند که اطلاعات کافی و مرتبط با موضوع تحقیق دارند.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده شده است. مبانی نظری و پیشینه تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه‌ای جمع‌آوری گردید و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای طراحی شده مبتنی بر مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شد. این پرسشنامه از ۷ بخش و ۳۵ سؤال (گویه) تشکیل شده است که هر بخش به سنجش یکی از ۷ شاخص تحقیق می‌پردازد. سؤالات پرسشنامه بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آجن طراحی شده و شامل سؤالاتی در زمینه اثرگذاری پاداش، ارتقا درجه، حمایت سازمانی، فعالیت‌های گروهی، هم‌افزایی فاکتورهای فردی، سازمانی و جمعی است. این پرسشنامه با رویکرد مثبت طراحی شده و مقیاس امتیازدهی آن از ۱ تا ۵ است. برای هر فرد نمره‌ای بین ۵ تا ۲۵ محاسبه خواهد شد که نتایج آن به‌منظور تحلیل و ارزیابی شاخص‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

### پایایی ابزار تحقیق یا قابلیت اعتماد

پایایی تحقیق یا قابلیت اعتماد با کمک گرفتن از محاسبات آلفای کرونباخ و شاخص کمو برآورد می‌شود. میزان عدد محاسبه شده در آلفای کرونباخ و شاخص کمو عددی بین عدد ۰ و ۱ بوده که هر چه این مقدار به سمت یک میل کند ابزار اندازه‌گیری به همان میزان اعتماد بالاتری نشان خواهد داد. البته در شاخص کمو اهمیت خطای کمتر از ۰/۰۵ نیز حائز اهمیت می‌باشد برای اطمینان از درستی اطلاعات به دست آمده پایایی را پس از بررسی ابتدایی بر اساس ۳۰ پرسشنامه مجدداً برای تمامی پروژه بررسی کرده و داده‌های به دست آمده در جداول زیر قرار داده شده است.

جدول ۱ - نمایش مقادیر آلفای کرونباخ

| شاخص                    | مقدار آلفا (۳۰ پرسشنامه) | مقدار آلفا (۱۴۰ پرسشنامه) | آلفای کرونباخ بر اساس موارد استاندارد |
|-------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| پاداش از محل آموزش      | ۰/۷۶۲                    | ۰/۷۷۹                     | ۰/۷۸۰                                 |
| رشد سلسله‌مراتبی        | ۰/۸۲۶                    | ۰/۸۵۹                     | ۰/۸۵۹                                 |
| حمایت سازمانی           | ۰/۷۷۶                    | ۰/۸۱۲                     | ۰/۸۱۴                                 |
| پاداش گروهی             | ۰/۷۵۱                    | ۰/۸۰۸                     | ۰/۸۱۰                                 |
| هم‌افزایی عوامل فردی    | ۰/۸۹۵                    | ۰/۸۳۹                     | ۰/۸۴۳                                 |
| هم‌افزایی عوامل سازمانی | ۰/۶۹۹                    | ۰/۷۹۵                     | ۰/۸۰۲                                 |
| هم‌افزایی جمعی          | ۰/۷۹۱                    | ۰/۸۰۵                     | ۰/۸۰۴                                 |

جدول ۲ - نمایش شاخص کمو

| شاخص                    | مقدار کمو<br>(۳۰ پرسشنامه) | مقدار کمو<br>(۱۴۰ پرسشنامه) | درجه آزادی <sup>۱</sup> | اهمیت خطا <sup>۲</sup> |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------------|
| پاداش از محل آموزش      | ۰/۶۰۷                      | ۰/۷۲۳                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| رشد سلسله‌مراتبی        | ۰/۶۶۱                      | ۰/۷۹۰                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| حمایت سازمانی           | ۰/۶۶۶                      | ۰/۷۹۶                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| پاداش گروهی             | ۰/۶۷۶                      | ۰/۸۰۳                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| هم‌افزایی عوامل فردی    | ۰/۷۵۳                      | ۰/۸۳۷                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| هم‌افزایی عوامل سازمانی | ۰/۶۴۵                      | ۰/۷۷۰                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |
| هم‌افزایی جمعی          | ۰/۷۱۶                      | ۰/۷۵۳                       | ۱۰                      | ۰/۰۰۰                  |

## انتخاب محاسبات پارامتریک

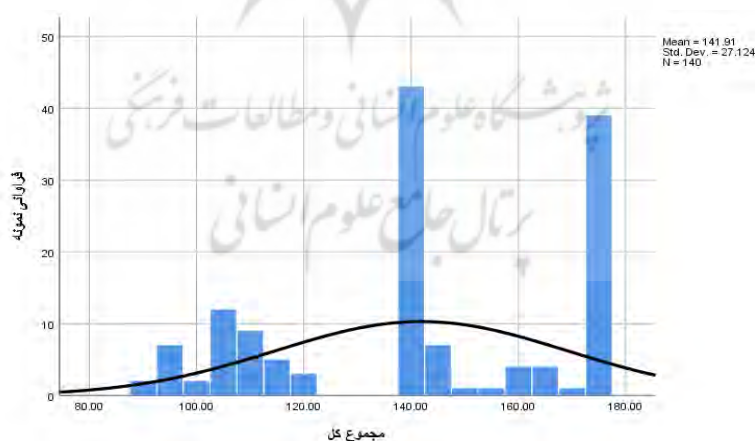
برای تعیین اینکه چه نوع محاسباتی می‌بایست بر روی داده انجام گیرد ابتدا می‌بایست تعیین کنیم که محاسبات پارامتریک (Parametric) هستند یا غیر پارامتریک (Nonparametric) از این بابت از بررسی توزیع نرمال کمک می‌گیریم.

جدول ۳ - نمایش توزیع نرمال گویه‌ها به تفکیک

| گویه   | پاداش  | ارتقا مرتبه | حمایت سازمانی | پاداش گروهی | هم‌افزایی فردی | هم‌افزایی سازمانی | هم‌افزایی کلی | مجموع کل |
|--------|--------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------------|---------------|----------|
| چولگی  | -۰/۵۵۴ | -۰/۸۴۸      | -۰/۷۶۶        | -۰/۷۹۴      | -۰/۷۴۱         | -۰/۳۷۴            | -۰/۷۱۷        | -۰/۲۴۲   |
| کشیدگی | -۰/۳۶۵ | ۰/۱۲۱       | ۰/۰۵۹         | ۰/۱۸۴       | -۰/۲۱۳         | -۰/۵۳۲            | ۰/۰۱۱         | -۱/۱۴۳   |

از داده‌های به دست آمده اطلاعات زیر قابل استخراج است:

- همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه فرمودید تمامی داده‌های بین ۲ تا ۲ - را نشان داده‌اند که این بدین معنا است که توزیع داده‌ها نرمال بودند.
- نرمال بودن داده نشان می‌دهد که استفاده از آزمون‌های پارامتریک نتایج بهتری را نشان می‌دهد.



نمودار ۲ - توزیع نرمال کل پرسش‌نامه

## بحث و ارائه یافته‌ها

## نتایج توصیفی

## وضع جنسیتی پاسخ‌دهندگان

<sup>۱</sup>df.

<sup>۲</sup>Sig.

جدول ۴ - توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت

| جنسیت  | فراوانی | درصد |
|--------|---------|------|
| مرد    | ۱۷۷     | ۸۳/۶ |
| زن     | ۲۳      | ۱۶/۴ |
| جمع کل | ۱۴۰     | ۱۰۰  |

آماره استخراج شده نشان می‌دهد که ۸۳/۶ درصد شرکت‌کنندگان در این آزمون از بین آقایان بوده و مابقی شرکت‌کنندگان خانم بودند.

#### وضعیت سنی پاسخ‌دهندگان

جدول ۵ - توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن شرکت‌کنندگان

| سن شرکت‌کنندگان | فراوانی | درصد  |
|-----------------|---------|-------|
| کمتر از ۲۵ سال  | ۵       | ۳/۵۷  |
| بین ۲۵ تا ۳۵    | ۲۷      | ۱۹/۲۹ |
| بین ۳۵ تا ۴۵    | ۵۳      | ۳۷/۸۶ |
| بین ۴۵ تا ۵۵    | ۴۳      | ۳۰/۷۱ |
| بیش از ۵۵       | ۱۲      | ۸/۵۷  |
| جمع کل          | ۱۴۰     | ۱۰۰   |

در بررسی آماره‌های به دست آمده بیش از ۶۰ درصد شرکت‌کنندگان سنی بین ۳۵ تا ۵۵ سال داشتند و افرادی با سن کمتر از ۳۵ مشارکتی کمتر از ۲۲ درصد نشان دادند.

#### وضعیت مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان

جدول ۶ - توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب تحصیلات شرکت‌کنندگان

| مدرک تحصیلی        | فراوانی | درصد  |
|--------------------|---------|-------|
| دیپلم و کمتر از آن | ۱۰      | ۷/۱۴  |
| فوق‌دیپلم          | ۱۷      | ۱۲/۱۴ |
| کارشناسی           | ۷۳      | ۵۲/۱۴ |
| کارشناسی ارشد      | ۳۳      | ۲۳/۵۷ |
| دکتر               | ۷       | ۵/۰۰  |
| جمع کل             | ۱۴۰     | ۱۰۰   |

در بررسی آماره به دست آمده مشاهده شد که بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان مدرک کارشناسی داشته و بیش از ۸۰ درصد شرکت‌کنندگان تحصیلاتی بیش از لیسانس داشتند.

#### آماره توصیفی شاخص‌های پرسشنامه :

آماره‌های توصیفی مربوط به اثر پاداش بر تسهیم دانش نشان می‌دهند که برای تمامی شاخص‌ها، میانگین نزدیک به ۲۰ است، که نشان دهنده ارزیابی مثبت افراد از این عوامل است. به‌طور خاص، شاخص "پاداش" دارای بالاترین میانگین (۲۰/۳۳) و کمترین دامنه تغییرات (۱۶) است که نشان‌دهنده هم‌راستایی بیشتر پاسخ‌ها به این شاخص است. همچنین، "پاداش گروهی" و "حمایت سازمانی" دارای انحراف معیار و واریانس بالاتری هستند که نشان‌دهنده تفاوت بیشتر در نظرات افراد در مورد این عوامل است. در کل، چولگی و کشیدگی‌های منفی در اکثر شاخص‌ها نشان‌دهنده توزیع بیشتر متمرکز و کمی پخشی در پاسخ‌ها است.

جدول ۷ - آماره‌های توصیفی مربوط به اثر پاداش بر تسهیم دانش

| عنوان شاخص       | مجموع | دامنه تغییرات | حداکثر آماره | حداقل آماره | کشیدگی | چولگی | واریانس | م   | میان | انحراف معیار | میانگین |
|------------------|-------|---------------|--------------|-------------|--------|-------|---------|-----|------|--------------|---------|
| پاداش            | ۲۸۴۶  | ۱۶            | ۲۵           | ۹           | ۰/۳۶۵  | ۰/۵۵۴ | ۱۶/۰۶   | ۲۰  | ۲۰   | ۴/۰۱         | ۲۰/۳۳   |
| ارتقا مرتبه      | ۲۷۹۵  | ۱۹            | ۲۵           | ۶           | ۰/۱۲۱  | ۰/۸۴۸ | ۲۲/۳۶   | ۲۰  | ۲۰   | ۴/۷۳         | ۱۹/۹۶   |
| حمایت سازمانی    | ۲۸۴۲  | ۱۷            | ۲۵           | ۸           | ۰/۰۵۹  | ۰/۷۶۶ | ۱۸/۰۱   | ۲۰  | ۲۰   | ۴/۲۴         | ۲۰/۳    |
| پاداش گروهی      | ۲۸۲۲  | ۱۹            | ۲۵           | ۶           | ۰/۱۸۴  | ۰/۷۹۴ | ۱۸/۹۸   | ۱۲۰ | ۲۰   | ۴/۳۶         | ۲۰/۱۶   |
| هم‌افزایی فردی   | ۲۷۹۵  | ۱۸            | ۲۵           | ۷           | ۰/۲۱۳  | ۰/۷۴۱ | ۲۱/۱۱   | ۲۰  | ۲۰   | ۴/۵۹         | ۱۹/۹۶   |
| هم‌افزایی سازمان | ۲۹۲۸  | ۱۳            | ۲۵           | ۱۲          | ۰/۵۳۲  | ۰/۳۷۴ | ۱۱/۷۵   | ۲۰  | ۲۰   | ۳/۴۲         | ۲۰/۹۱   |
| هم‌افزایی جمعی   | ۲۸۳۹  | ۱۷            | ۲۵           | ۸           | ۰/۰۱۱  | ۰/۷۱۷ | ۱۷/۵۸   | ۲۰  | ۲۰   | ۴/۱۹         | ۲۰/۲۸   |

از داده‌های به دست آمده اطلاعات زیر قابل استخراج است :

- ۱- میانگین مجموع اعداد ، رضایت بالا ۸۰ درصد نمره حداکثر را نشان می‌دهد .
- ۲- میانه ۲۰ با میزان انحراف معیار و واریانس کم نشان دهنده این است که اعداد بین اعداد بالا نوسان کمی داشته‌اند و این امر نشان دهنده رضایتمندی افراد است .
- ۳- چولگی و کشیدگی بین ۲ تا ۲ - نشان دهند توزیع نرمال بوده و چون اعداد بسیار به ۰ نزدیک می‌باشند توزیع مناسب‌تری در اعداد رخ داده است .

### نتایج تحلیلی

#### محاسبات درصد از واریانس :

در یک تحقیق که به‌عنوان یکی از رفرنس‌های این پایان‌نامه مورد مطالعه قرار گرفته بود ( OF Variance %) به‌عنوان معیاری برای سنجش درصد موفقیت محاسبات لحاظ گردیده است هر چه این درصد از ۵۰ درصد بیشتر باشد بر تأیید درستی تحقیق می‌افزاید .

جدول ۸ - بررسی درصد از واریانس کلیه شاخص‌ها

| شاخص                    | میانگین | واریانس | انحراف معیار | درصد واریانس |
|-------------------------|---------|---------|--------------|--------------|
| پاداش از محل آموزش      | ۲۰/۳۳   | ۱۶/۰۶   | ۴/۰۱         | ۵۳/۳۹        |
| رشد سلسله‌مراتبی        | ۱۹/۹۶   | ۲۲/۳۷   | ۴/۷۳         | ۶۴/۰۴        |
| حمایت سازمانی           | ۲۰/۳    | ۱۸/۰۱   | ۴/۲۴         | ۵۷/۹۱        |
| پاداش گروهی             | ۲۰/۱۶   | ۱۸/۹۸   | ۴/۳۶         | ۵۷/۶۵        |
| هم‌افزایی عوامل فردی    | ۱۹/۹۶   | ۲۱/۱۱   | ۴/۵۹         | ۶۱/۷         |
| هم‌افزایی عوامل سازمانی | ۲۰/۹۱   | ۱۱/۷۵   | ۳/۴۳         | ۵۶/۲۸        |
| هم‌افزایی جمعی          | ۲۰/۲۸   | ۱۷/۵۸   | ۴/۱۹         | ۵۶/۲۳        |

<sup>۱</sup> حالت‌های مختلف وجود دارد. کمترین مقدار نشان داده شده است



### اثبات فرضیات توسط آزمون تی مستقل

با توجه به اینکه توزیع داده‌های جمع‌آوری شده نرمال ارزیابی گردیدند از آزمون‌های پارامتریک در این پژوهش استفاده گردید با توجه به اینکه تمامی شاخص‌های مورد ارزیابی به‌صورت مستقل ارزیابی شده‌اند آزمون تی مستقل برگزیده شده است در این آزمون تفکر پژوهشگر کسب امتیازی بالغ بر ۷۵ درصد نمره، توسط تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش بود از این‌رو نمره ۱۹ از ۲۵ که بیانگر ۷۶ درصد نمره اکتسابی را به‌عنوان ملاک محاسبه آزمون تی مستقل قرار داده و جدول محاسبات را برای ۷ فرضیه عنوان شده به دست آورده‌اند:

$$\begin{cases} H_0 \rightarrow \mu \geq 19 \\ H_1 \rightarrow \mu < 19 \end{cases}$$

جدول ۹- اثبات فرضیات توسط آزمون تی مستقل

| ارزش تست = ۱۹ |            |          |                              |
|---------------|------------|----------|------------------------------|
| خطا           | درجه آزادی | مقدار تی | آماره                        |
| ۰/۰۰۰         | ۱۳۹        | ۳/۹۲۲    | مجموع شاخص پاداش             |
| ۰/۰۱۷         | ۱۳۹        | ۲/۴۱۳    | مجموع شاخص ارتقاء مرتبه      |
| ۰/۰۰۰         | ۱۳۹        | ۳/۶۲۵    | مجموع شاخص حمایت سازمانی     |
| ۰/۰۰۲         | ۱۳۹        | ۳/۱۴۳    | مجموع شاخص فعالیت گروهی      |
| ۰/۰۱۴         | ۱۳۹        | ۲/۴۸۳    | مجموع شاخص هم‌افزایی فردی    |
| ۰/۰۰۰         | ۱۳۹        | ۶/۶۰۸    | مجموع شاخص هم‌افزایی سازمانی |
| ۰/۰۰۰         | ۱۳۹        | ۳/۶۰۸    | مجموع شاخص هم‌افزایی جمعی    |

همان‌گونه که ابتدا مورد بررسی قرار گرفت فرض پژوهشگر این بود که بین هریک از شاخص‌ها و تمایل به تسهیم دانش رابطه مستقیم وجود دارد اگر به بخش خطا در جدول فوق توجه کنید می‌بینید مقداری که جلوی تمامی گزینه‌ها مشاهده می‌شود کمتر از ۰/۰۵ است پس فرض صفر که همان وجود رابطه است تأیید می‌شود.

### نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

پس از جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل اطلاعات در بخش‌های مختلف، اکنون به بررسی این موضوع می‌پردازیم که آیا پاسخ مناسبی برای سؤالات مدنظر پژوهشگر به‌دست آمده است یا خیر. در جمع‌بندی اطلاعات، نتایج جالبی در خصوص رفتار، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و امکانات سازمانی به دست آمده است که این خود می‌تواند به‌عنوان دستاوردی فراتر از داده‌های توصیفی تلقی شود. در زمینه تسهیم دانش، که به‌عنوان یک موضوع نوظهور در علم مدیریت دانش مطرح است، توجه به نگرش‌ها، انگیزه‌ها و امکانات سازمانی برای اجرای آن بسیار حائز اهمیت است. در این راستا، پژوهشگر هفت عامل مؤثر در تمایل به اشتراک دانش را شناسایی کرده و آن‌ها را در فرآیندهای مشخص مورد بررسی قرار دادند. این هفت عامل شامل سلسله‌مراتب، پاداش از محل آموزشی، هم‌افزایی عوامل فردی، پاداش گروهی، حمایت سازمانی، هم‌افزایی عوامل سازمانی و هم‌افزایی جمعی هستند.

با تعمق در یافته‌های به‌دست آمده، که در اینجا به‌طور مختصر ذکر می‌شود، درمی‌یابیم که نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مؤثر جهت کمک به سازمان در حفظ مزیت رقابتی از طریق تسهیم دانش استفاده شود. در این سازمان، تقریباً ۱۶ درصد از پرسنل را خانم‌ها تشکیل می‌دهند که عمدتاً در بخش‌های اداری مشغول به کار هستند و ۸۳٫۶ درصد از شرکت‌کنندگان را آقایان تشکیل می‌دهند که با توجه به ترکیب غالب آقایان در سازمان، این یافته منطقی به نظر می‌رسد. همچنین، طبق نتایج پژوهش، ۶۰ درصد از شرکت‌کنندگان سنی بین ۳۵ تا ۵۵ سال داشتند، که نشان‌دهنده تجربه و تخصص بیشتر در این گروه سنی است. تنها ۱۲ درصد از پرسنل سنی بالای ۵۵ سال داشتند، که نشان‌دهنده جوانی نسبی پرسنل در این سازمان است.

افراد متخصص و دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس تمایل بیشتری به تسهیم دانش دارند. در این پژوهش، ۸۰ درصد از شرکت‌کنندگان با تحصیلات بالاتر از لیسانس به اشتراک دانش تمایل بیشتری داشتند، در حالی که تنها ۱۰ درصد از افراد با تحصیلات دیپلم و کمتر به این امر تمایل نشان دادند. نرمال بودن داده‌ها که با استفاده از کمیت‌های چولگی و کشیدگی بررسی شد، تأیید کننده صحت روش تحقیق و دقت در جمع‌آوری داده‌ها بود. این نرمال بودن به‌طور مستقیم به انتخاب روش‌های تحلیلی پارامتریک برای انجام تحقیق کمک کرد.

با بررسی شاخص‌هایی چون میانگین، واریانس، میانه و مد، این نتیجه به دست آمد که بیشتر افراد در پرسشنامه‌ها موافقت خود را با فرضیات اصلی پژوهشگر اعلام کرده‌اند. واریانس منطقی نیز این امر را تأیید کرد. نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ برای تمامی شاخص‌ها بالای ۰٫۷۵ است که تأیید کننده پایایی کامل پرسشنامه است. شاخص کمو نیز نشان‌دهنده کفایت نمونه است که در این تحقیق مقدار بالای ۰٫۷۰ برای پرسشنامه مشاهده شد و پایایی آن را تأیید کرد. درصد واریانس برای تمامی شاخص‌ها بالای ۵۵ درصد بود که طبق تحقیقات مرجع، این مقدار برای تأیید شاخص‌ها قابل قبول است.

با توجه به تمامی داده‌ها و آزمون‌ها، نتیجه‌گیری می‌شود که تمامی فرضیات تحقیق تأیید شده‌اند و نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت عوامل مورد بررسی بر تمایل به اشتراک دانش است. همچنین، طبق بررسی اولویت‌های تأثیرگذار، شاخص‌های سازمانی اولویت بالاتری از شاخص‌های فردی نشان دادند، که این نشان می‌دهد برای افراد مهم‌تر است که از حمایت سازمان برخوردار شوند تا امتیازات فردی به دست آورند.

## منابع

۱. اخوان، پیمان و مهدی حسینی سرخوش. (۱۳۹۷). بررسی عوامل انگیزشی و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش میان کارکنان: مطالعه موردی در یک مرکز تحقیق و توسعه صنعتی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات ۸۴ (۱۳): ۳۳۰-۳۴۷.
۲. اخوان، پیمان و قاسم فیلسوفان. (۱۳۹۸). بررسی نقش تمایل و قصد تسهیم دانش در کارکنان. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات ۷۲ (۱۱): ۲۲۰-۲۳۰.
۳. اخوان، صادق و جعفری، محمد. (۱۳۸۵). مسائل حیاتی برای پیاده سازی مدیریت دانش در سطح ملی تاک، ۳۶ (۱): ۵۲-۶۶.
۴. الوانی، سید مهدی، متین زارعی، حسن پاشا زاده. (۱۳۸۸). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات ۷۳ (۱۰): ۳۲۰-۳۳۱.
۵. افخمی روحانی، حسن و دعایی، حمید. (۱۳۹۱). شیوه‌های منابع انسانی و اجرای روابط مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد. مجله پژوهشی کتابخانه و اطلاعات، ۲ (۱): ۵۵-۷۰.
۶. امین پور، علیرضا، اخوان، سید مهدی و حسینی سرخوش، احمد. (۱۳۹۱). بررسی رفتار تسهیم دانش کارکنان در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده. دانش مدیریت. ۳۳ (۴): ۳۴-۳۹.
۷. امیر غفوری، حبیب اله و صابری، زهرا. (۱۳۷۸). بررسی تجزیه و تحلیل موانع تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی، مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان یزد. ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، دانشگاه یزد.
۸. پور سراجیان، داریوش، محمد صالح، اولیاء و سلطانی علی آبادی، مژگان. (۱۳۹۲). تعیین و اولویت‌بندی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی-مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع). فصلنامه ۲۴ (۲): ۳۳-۴۱.
۹. رفوآ، شبنم و فاطمه عباسی سورکی. (۱۳۹۴). تأثیر عوامل سازمانی و فناوری بر تسهیم دانش در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۵۶ (۹): ۱۱۳-۱۳۴.
۱۰. علی نئی، مریم. (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای تسهیم دانش بر اساس فرآیند سلسله‌مراتبی (AHP). سومین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.
۱۱. فلفلانی، عطیه. (۱۳۹۰). بررسی عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش در میان دانشجویان. چهارمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.
۱۲. مانیان، علی؛ موسی خانی، مرتضی؛ حسن زاده؛ عباس و جامی پور، محسن. (۱۳۹۳). طراحی مدل بلوغ KM همسو با استراتژی‌های کسب و کار با استفاده از روش متا سنتز. مجله مدیریت فناوری اطلاعات. ۶ (۲): ۳۰۷-۳۳۲.
13. Awad, E., & Ghaziri, H. (2004). Knowledge Management. New Jersey: Prentice Hall Publishing
14. Ajzen, I. 1991. "The theory of planned behavior Organizational behavior and human decision processes." Journal of applied social psychology 34 (2): 4023-4056.
15. Akhavan, P., S. Hosseini, M. Abbasi, and M. Manteghi. 2015. "Knowledge Sharing Determinants, Behaviors, and Innovative Work Behaviors: an Integrated Theoretical View and Empirical Examination." Aslib Journal of Information Management, 67 (5): 562-591.
16. Akram, T., S. Lei, M. Haider, S. T. Hussain, and L. C. M Puig. 2017. "The Effect of Organizational Justice on Knowledge Sharing: Empirical Evidence from the Chinese Telecommunications Sector." Journal of Innovation & Knowledge 2 (3): 134-145.

17. Alsharo, M., D. Gregg., and R. Ramirez. 2017. "Virtual Team Effectiveness: The Role of Knowledge-sharing and Trust." *Information and Management* 54 (4): 479-490.
18. Bartol, K. M., and A. Srivastava. 2002. "Encouraging knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems." *Journal of Leadership and Organizational Studies* 9 (1): 64-76.
19. Cho, H., M. Chen., and S. Chung. 2010. "Testing an Integrative Theoretical Model of Knowledge-sharing Behavior in the Context of Wikipedia." *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61 (6): 1198-1212.
20. Choi, B., Poon, S. & Davis, J.G. (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach. *Omega*, 36(2): 235-251.
21. Collins, C.J. & Clark, K.D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of management Journal*, 46(6): 740-751.
22. Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3): 101 – 115.
23. Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
24. Davenport, T. H., De Long, D. W. & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan Management Review*, 39 (2): 43-57. Davenport, T. H. & Probst, G. J. (2002).
25. Davenport, T., and L. Prusak. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They know*: Publis: T, D
26. Erik Sveiby, K. (2007). Disabling the Context for Knowledge Work: the Role of Managers' Behaviours. *Management Decision*, 45(10), 1636-1655.
27. Harder, M. (2008). How do Rewards & Management Styles Influence the Motivation to Share Knowledge?
28. Lam, A. & Lambermont-Ford, J. P. (2010). Knowledge-sharing in Organizational Contexts: a Motivation-based Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 51-66
29. Lewin, Kurt (1932), *Group Dynamics and Behaviour*, *Universal Journal of Educational Research* 7(1): 223-229.
30. Montez, F.J.L., A.R. Moreno, and L.M.M. Fernandez. 2004. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *International Journal of Manpower* 25:80-167.
31. Obermayer-Kovács, A., W. C. Collins., and J. F. Salgado. 2015. "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing." *The International Journal of Human Resource Management* 17 (2): 245-264
32. Oyemomi, D. I., M. F. Ríos., and W. F. Durán. 2016. "Determinants of Knowledge Sharing Intention & knowledge Sharing Behavior in a Public Organization." *Knowledge Management and E-Learning* 8 (2): 372.
33. Salopek, J.J. (2000), *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What they Know*, Training & Development, Vol. 54, pp. 63-64.
34. Shumerhor, J. R., Hunt, J., & Osborne, R. (1999). *Organizational Behavior Management*. Translated by: M. Irannejad, M. A. Sobhan Elahi, & M. A. Babaei, Tehran: Government Research and Training Institute
35. Thai-Dao, A. Z. 2013. "Requirement for knowledge Sharing Behavior: A Review of Empirical Findings." *Journal of Asian Scientific Research*. 3 (6): 467-491
36. Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017). Social Capital, Motivations, and Knowledge Sharing Intention in Health Q&A Communities. *Management Decision*, 55(7), 1536-1557.



شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی