

«مدیریت بهره‌وری»

سال هفتم _ شماره ۲۶ _ پاییز ۱۳۹۲

ص ص ۶۷ - ۴۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۲/۰۵/۲۴

بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)

فرشاد اسماعیل پناه^{۱*}

دکتر سعید خیاط مقدم^۲

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی و شناسایی میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های مدل رفتار برنامه‌ریزی شده بر رفتار و قصد به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در زمان انجام تحقیق ۴۳۵ نفر بودند. از این تعداد ۲۳۱ نفر بر اساس جدول مورگان، با روش تصادفی طبقه‌ای به نسبت هر دانشکده به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود. جهت تجزیه تحلیل داده‌ها از آزمون‌های t تک‌نمونه‌ای، همبستگی، رگرسیون و آمار توصیفی استفاده شد. نتایج آزمون t مشخص کرد که اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی، به غیر از مؤلفه قدرت دانشی در تمامی مؤلفه‌های مورد بررسی از سطح نسبتاً مطلوبی برخوردار است. بین تمامی متغیرهای تحقیق (به غیر از مؤلفه قدرت دانشی) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده گردید. قصد به اشتراک‌گذاری بیشترین نقش را در توضیح رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بیشترین نقش را در توضیح قصد به اشتراک‌گذاری دانش داشت.

واژه‌های کلیدی:

مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، اعضای هیأت علمی

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)
(farshad_esmailpanah@yahoo.com)

^۲ - عضو هیأت علمی (استادیار) گروه مدیریت دولتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

مقدمه

در جهان کنونی که تولید و ارائه خدمات به شدت دانش مدار شده است، دانش به عنوان یک منبع مهم جهت کسب مزیت رقابتی مطرح است (باک و همکاران^۱، ۲۰۰۵، ۸۷). در سال‌های اخیر به موجب مرحله جدیدی از نظام اقتصاد جهانی با عنوان اقتصاد دانش‌مدار، دانش سازمانی به تدریج به عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شده و موقعیت سازمان بیش از آن‌که وابسته به ارزش مادی، سرمایه‌ای و دارایی‌های ملموس باشد منوط به سرمایه‌های فکری سازمان است (والزاک^۲، ۲۰۰۵، ۳۳۱؛ نقل در خاتمیان‌فر و پریخ، ۱۳۸۶، ۱۰۶). از طرفی باید به این نکته توجه داشت که صرف برخورداری از دانش جهت کسب مزیت رقابتی کافی نیست بلکه دستیابی به این مهم بستگی به توانایی سازمان در نحوه بهره‌گیری از دانش موجود در راستای تولید دانش جدید دارد (علوی و لیدنر^۳، ۲۰۰۱، ۱۰۸). طی سال‌های اخیر یکی از ابزارهایی که جهت بهره‌گیری مؤثر از دانش سازمانی و بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌ها مورد توجه زیادی قرار گرفته، مدیریت دانش می‌باشد. مدیریت دانش مجموعه‌ای از روش‌ها و ابزارهای فنی و مدیریتی جهت ایجاد، به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش در سراسر سازمان است (بونفر^۴، ۲۰۰۳). در این بین به اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از جنبه‌های اصلی مدیریت دانش توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است (فول وود و همکاران^۵، ۲۰۱۳، ۱۲۴). به اشتراک گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، در دستیابی به مزیت رقابتی به سازمان یاری می‌رسانند (سهرابی و دیگران، ۱۳۸۸، ۶؛ ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸، ۶۷-۸۴). اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریعتر فردی در سازمان منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد در سازمان می‌انجامد. از سوی دیگر در صورتی که فرآیند اشتراک گذاری دانش در سازمان نهادینه نشود، مدیریت دانش اثر بخش نخواهد بود و سازمان به تدریج قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. بنابراین اشتراک گذاری دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان‌ها تبدیل گردیده است

¹ - Bock & et al

² - Walczak

³ - Alavi and Leidner

⁴ - Bounfour

⁵ - Fullwood & et al

(ساینز و همکاران^۱، ۲۰۰۹، ۲۳؛ ویدراسپون و همکاران^۲، ۲۰۱۳، ۲۵۱). از این رو، سازمان‌ها باید به دنبال تقویت فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش بوده و کارکنان خود را به این امر تشویق کنند.

سازمان‌ها برای ایجاد فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش نیازمند آن هستند که جو اعتماد، همکاری و مشارکت را به وجود آورند. در صورتی که یک سازمان از ارزش‌هایی چون عدالت، اعتماد و... برخوردار باشد اشتراک‌گذاری دانش در آن به راحتی انجام می‌پذیرد و بلعکس در سازمانی که فرهنگ خلق و به اشتراک‌گذاری دانش وجود نداشته باشد فرآیند تغییر با دشواری‌هایی روبرو خواهد شد (چیت^۳، ۱۹۹۹، ۲۳). امروزه به کارگیری فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش علاوه بر سازمان‌ها، در دانشگاه‌ها نیز به امری حیاتی مبدل گشته است و از آنجا که به اشتراک‌گذاری دانش به طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است ضروریست دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز جهت بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت رقابتی، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش را در محیط خود نهادینه کنند. در این بین اعضای هیأت علمی، به عنوان مهمترین عنصر سازنده دانشگاهی در حوزه تولید دانش شناخته می‌شوند و مطمئناً موفقیت دانشگاه‌ها به توان علمی آن‌ها و میزان همکاری‌شان با یکدیگر وابسته می‌باشد.

کیم و جو^۴ دانش اعضای هیأت علمی را شکل خاصی از دانش بیان می‌کنند که می‌تواند تحت شرایط خاص به اشتراک گذاشته شود و موفقیت سازمان را تضمین کند. به عبارت دیگر از دید آنان این دانش حیاتی و مهم هنگامی به جریان می‌افتد که افراد تمایل به همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشند و علاوه بر آن تمهیدات و ساز و کارهای مناسبی نیز توسط سازمان در این مورد فراهم شود (کیم و جو، ۲۰۰۸، ۲۸۴؛ نقل در جعفرزاده‌کرمانی، ۱۳۹۱، ۲۰۳). لذا در صورتی که دانشگاه‌ها بخواهند در فضای رقابتی امروز باقی بمانند باید جهت بهبود عملکرد خود، وضعیت مؤلفه‌های مختلف و نقاط ضعف و قوت آنها را در ارتباط با فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش به درستی شناسایی کنند. در این راستا یکی از مؤثرترین روش‌های بهبود عملکرد سازمان‌ها، بررسی وضعیت موجود به اشتراک‌گذاری دانش و حرکت به سمت وضعیت مطلوب است.

1 - Sa'enz & et al

2 - Witherspoon & et al

3 - Chait

4 - Kim & JU

طی چند سال اخیر، محققین از تئوری‌های مختلفی همچون تئوری تبادل اقتصادی، تئوری مبادله اجتماعی، تئوری اقدام اجتماعی، تئوری عمل منطقی و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده جهت بررسی رفتار به اشتراک گذاری دانش بهره گرفته‌اند. در این بین یکی از تئوری‌هایی که توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده^۱ (آجزن^۲، ۱۹۹۱) می‌باشد.

از آنجا که به اشتراک گذاری دانش، رفتاری آگاهانه محسوب می‌شود، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده چارچوب مناسبی برای مطالعه حاضر می‌باشد (گاگن^۳، ۲۰۰۹، ۵۷۲). علاوه بر آن این تئوری به عنوان یک مدل تغییر رفتار شناخته می‌شود، بدین معنی که اگر عوامل تعیین کننده انجام رفتاری خاص به درستی شناسایی شوند و اقداماتی جهت بهبود این عوامل صورت گیرد می‌تواند منجر به موفقیت در دسترسی به تغییرات رفتاری گردد. از این رو این مطالعه نیز از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده بهره می‌گیرد تا بر مبنای آن به بررسی رفتار اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی بپردازد.

تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده از پنج عامل اصلی تشکیل شده است که در ذیل به توضیح هر یک از این عوامل پرداخته می‌شود:

۱) رفتار: روشی که فرد عمل می‌کند، سلوک و شیوه برخورد و واکنش نشان دادن در شرایط مختلف

۲) قصد: تصمیم یک فرد جهت اتخاذ یک رفتار

۳) نگرش نسبت به رفتار^۴: ارزشیابی منفی یا مثبت در مورد انجام یک رفتار می‌باشد. عوامل حصول نگرش نسبت به رفتار را باورهای رفتاری^۵ و ارزیابی از نتایج رفتار^۶ شکل می‌دهند.

۴) هنجارهای انتزاعی^۷ نسبت به رفتار: به فشارهای درک شده توسط فرد جهت به انجام رساندن یا عدم انجام رفتار هدف اشاره دارد. فیشن^۸ و آجزن هنجارهای انتزاعی را

^۱ -Theory of Planned Behavior

^۲ -Ajzen

^۳ -Gagné

^۴ -Attitude toward the behavior

^۵ -Behavioral beliefs

^۶ -Evaluation of behavior outcomes

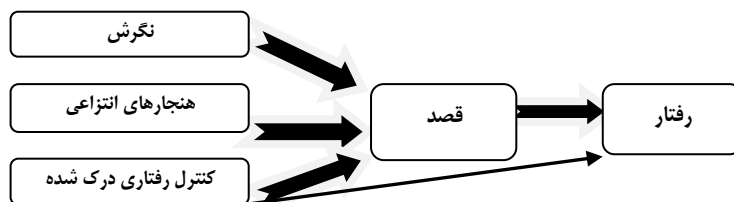
^۷ -Subjective norms

^۸ -Fishbein

این طور تعریف می‌کنند: ادراک فرد درباره اینکه اغلب افرادی که به نظر او مهم هستند (دوستان، همکاران و...)، چه انتظاراتی دارند، چه فکر می‌کنند و او باید و نباید‌های مورد نظر را، در رفتار خود مورد توجه قرار می‌دهد (فیشن و آجزن، ۱۹۷۵، ۳۰-۱). بنابراین چنانچه افرادی که برای فرد مهم هستند نسبت به رفتار نظر مثبتی داشته باشند می‌توان یک هنجار انتزاعی مثبت را در فرد انتظار داشت و بالعکس در صورتی که دیدگاه آنان را نسبت به رفتار منفی تصور کند یک هنجار انتزاعی منفی مورد انتظار خواهد بود (نورمن و اسمیت، ۱۹۹۵، ۱۶).

۵) کنترل رفتاری درک‌شده^۱: درجه‌ای از احساس فرد در ارتباط با اینکه انجام یا عدم انجام یک رفتار تا چه میزان تحت کنترل ارادی فرد می‌باشد. طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، تمامی رفتارها تحت کنترل ارادی فرد نیستند، رفتارها در دو سر طیف یک پیوستار از کنترل کامل تا عدم کنترل قرار گرفته‌اند (صفراری و شجاعی‌زاده، ۲۰۰۹، ۱۸). در صورتی که هیچ نوع محدودیتی برای پذیرش یک رفتار خاص وجود نداشته باشد فرد کنترل کاملی بر رفتار خود خواهد داشت و بالعکس در صورتی که انجام رفتار وابسته به فاکتورهای داخلی (توانایی‌ها، مهارت‌ها و...) و خارج (منابع، امکانات، زمان و...) بوده و فرد فاقد آن‌ها باشد، ممکن است فرد هیچ کنترلی بر رفتار خود نداشته باشد.

طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، شکل شماره (۱)، رفتار فرد تابعی از میزان قصد او به انجام رفتار و میزان کنترل ارادی برانجام رفتار می‌باشد. قصد به نوبه خود تحت تأثیر سه سازه مستقل نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده قرار دارد.



شکل شماره ۱: مدل رفتار برنامه‌ریزی شده (فیشن و آجزن، ۱۹۹۱)

¹ - Perceived Behavioral Control

بررسی‌های صورت گرفته درباره پیشینه تحقیق نشان داد که بحث اشتراک‌گذاری دانش ابتدا فقط به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در فرایند مدیریت دانش مورد بررسی قرار می‌گرفت، اما به تدریج با توجه به نقش ارسالی آن در مدیریت دانش، محققین، موضوع به اشتراک‌گذاری دانش را به صورت مجزا مورد توجه قرار داده‌اند و در صدد برآمدن تا عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش را جهت بهبود این فرآیند، شناسایی و بررسی کنند. در ذیل به چند مورد از مهمترین تحقیقاتی که بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، اشتراک‌گذاری دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند اشاره می‌شود.

توحیدی‌نیا و موسی‌خانی (۲۰۱۰) هدف تحقیق خود را بررسی عوامل مؤثر بر کسب و اهدای دانش عنوان کردند. نتایج تحقیق نشان داد که بین تمامی سازه‌های مدل رفتار برنامه‌ریزی شده رابطه معنی‌داری وجود دارد. خودکارآمدی و درک روابط متقابل به عنوان عوامل مؤثر بر نگرش، ارتباط معنی‌داری را با نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش نشان دادند. از طرفی جو سازمانی ارتباط معنی‌داری با هنجارهای انتزاعی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش داشت. به همین ترتیب بین سطح به کارگیری فناوری اطلاعات و کسب و اهدای دانش رابطه معنی‌داری به دست آمد. (توحیدی‌نیا و موسی‌خانی، ۲۰۱۰، ۶۱۱).

شی و جرلو^۱ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بین دبیران درس زبان انگلیسی در مدارس تایوان پرداختند. بر اساس نتایج تحقیق، نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده به صورت معنی‌داری تمایل رفتاری دبیران را جهت اشتراک‌گذاری دانش تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این مطالعه از این جهت که میانگین تمام متغیرهای مورد بررسی بین ۳/۲۱ تا ۴/۲۸ قرار داشتند وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در هیچ یک از سازه‌های مدل رفتار برنامه‌ریزی شده نامطلوب نبوده است این موضع بیانگر نگرش مثبت دبیران درس زبان انگلیسی به فرآیند اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد (چوشی و جرلو، ۲۰۱۱، ۱۲۰۶۶).

گو و ساندهو^۲ (۲۰۱۳) در تحقیق خود رفتار اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی را در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی مالزی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، تعهد عاطفی و اعتماد،

¹ -Shih and Jer Lou

² -Goh and Sandhu

قصد اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. کنترل رفتاری درک شده بیشترین تأثیر و اعتماد و تعهد عاطفی کمترین تأثیر را بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش داشتند. طبق نتایج تحقیق، دانشگاه‌های دولتی مالزی در مقایسه با دانشگاه‌های خصوصی مالزی در تمامی سازه‌های مدل رفتار برنامه‌ریزی شده از میانگین بالاتری برخوردار بودند، بدین معنی که اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌های دولتی نسبت به دانشگاه‌های خصوصی در وضعیت مطلوب‌تری قرار داشت (گو و ساندهو، ۲۰۱۳، ۳۸).

نوردین و همکاران^۱ (۲۰۱۲) در تحقیق خود به بررسی رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه در مالزی پرداختند. هدف از این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین بررسی سطح نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بود. یافته‌های مطالعه نشان داد، کنترل رفتاری درک شده مؤثرترین عامل در تعیین رفتار به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد. در راستای پاسخ به هدف دوم تحقیق مشخص گردید که نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش با میانگین ۴/۱۵ و کنترل رفتاری درک شده با میانگین ۴/۳۶ در سطح ایده‌آل قرار دارند و قصد با میانگین ۳/۷۵، رفتار با میانگین ۳/۷۸ و هنجارهای انتزاعی با میانگین ۳/۷۷ دارای سطح نسبتاً مطلوبی در اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند. همبستگی درونی و قابلیت اطمینان بالای داده‌ها در این تحقیق نشان داد که متغیرهای پژوهش ابزار قابل اعتمادی جهت اندازه‌گیری رفتار به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند (نوردین و همکاران، ۲۰۱۲، ۲۳۴).

چاتزوقلو و ورایماکی^۲ (۲۰۰۹) در تحقیق خود، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان یک بانک یونانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده با قصد به اشتراک‌گذاری دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در این بین نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مؤثرترین عامل در قصد به اشتراک‌گذاری دانش شناخته شد (چاتزوقلو و ورایماکی، ۲۰۰۹، ۲۴۵). بنابراین با توجه به اهمیت به اشتراک‌گذاری دانش برای دانشگاه‌ها و با در نظر گرفتن این نکته که در زمینه تعیین وضعیت اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت

¹ -Nordin & et al

² -Chatzoglou & Vraimaki

علمی در ایران تحقیقات کمی صورت گرفته، تحقیق حاضر به بررسی وضعیت موجود به اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد می‌پردازد. بر اساس هدف پژوهش، سؤالاتی که این تحقیق در جستجوی آنها است عبارتند از: وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی چگونه است؟ چه رابطه‌ای بین متغیرهای مدل تحقیق با یکدیگر وجود دارد؟ هر یک از متغیرهای تحقیق تا چه اندازه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؟

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد تشکیل می‌دهند که تعداد آنها در زمان انجام تحقیق ۴۳۵ نفر می‌بود. حجم نمونه مورد بررسی مطابق جدول مورگان ۲۰۵ نفر تعیین گردید که جهت اطمینان بیشتر ۲۵۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای و به نسبت هر دانشکده انتخاب شدند و در نهایت اطلاعات مربوط به ۲۳۱ نفر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به اعضای هیأت علمی، پرسشنامه بود که در قالب سه بخش طراحی گردید. بخش نخست شامل سؤالاتی درباره اطلاعات جمعیت شناختی، بخش دوم شامل سؤالاتی در زمینه متغیرهای الگوی مورد بررسی بود که در قالب طیف لیکرت با نمرات یک تا پنج (نمره یک به معنای کاملاً مخالفم و نمره پنج به معنای کاملاً موافقم) بیان گردید و بخش پایانی یک سؤال باز در راستای جمع‌آوری نظرات اعضای هیأت علمی جهت بهبود اشتراک گذاری دانش مطرح گردید.

اشتراک‌گذاری دانش تحت تأثیر سه دسته از عوامل روان‌شناختی، عوامل سازمانی و عوامل تکنولوژیکی قرار می‌گیرد (چنماننی^۱، ۲۰۰۶، ۱۰۱-۹۱). در این تحقیق در بعد عوامل روان‌شناختی مشوق‌های سازمانی، اعتماد متقابل، کسب شهرت و اعتبار، قدرت دانشی و نوع دوستی، در بعد عوامل سازمانی جو سازمان و در بعد عوامل تکنولوژیکی، ابزارها و تکنولوژی‌های موجود مورد سنجش قرار می‌گیرند. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ده تن از استادان مرتبط با موضوع مورد تأیید قرار گرفت و جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) بهره‌گیری شد. مؤلفه‌ها، تعداد

^۱ - Chennamaneni

سؤالات، آلفای کرونباخ، آماره t ، سطح معنی‌داری، میانگین و انحراف معیار مربوط به هر یک از عناصر مدل رفتار برنامه‌ریزی شده در جدول شماره (۱) بیان گردیده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم افزار spss19 و با بهره‌گیری از روش‌های آمار توصیفی، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی، رگرسیون تک متغیره و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

بررسی وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد ۷۳ درصد پاسخگویان را مردان و ۲۷ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. نزدیک به نیمی (۴۴/۶ درصد) از اعضای هیأت علمی سابقه تدریس بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶/۳ درصد دارای سابقه تدریس بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۴ درصد دارای سابق تدریس کمتر از ۵ سال و ۸/۷ درصد دارای سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال بودند. همچنین ۷۹ درصد اعضای هیأت علمی دارای مدرک دکتری و ۲۱ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد داشتند.

در پاسخ به سؤال اول تحقیق در مورد وضعیت اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی در هر یک از گویه‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای بهره‌گیری شد. بر این اساس نمرات کسب شده به سه دسته وضعیت نامطلوب (میانگین کمتر از ۳)، وضعیت نسبتاً مطلوب (میانگین ۳ تا ۴) و وضعیت کاملاً مطلوب (میانگین بالای ۴) تقسیم گردید. همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌گردد در تمامی مؤلفه‌ها سطح معنی‌داری مشاهده شده (sig) کمتر از میزان خطای مجاز ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین پذیرفته می‌شود که (به غیر از مؤلفه قدرت دانشی) میانگین هیچ یک از مؤلفه‌های مورد بررسی در وضعیت نامطلوب قرار ندارد. در مقایسه مؤلفه‌ها با یکدیگر تنها قصد به اشتراک‌گذاری دانش با میانگین ۴/۰۵ در وضعیت ایده‌آل قرار دارد.

جدول شماره ۱- مؤلفه‌ها، تعداد سؤالات، آلفای کرونباخ، آماره t، مقدار احتمال، میانگین و

انحراف معیار عناصر مدل رفتار برنامه‌ریزی شده

مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)	میانگین و انحراف معیار
رفتار	۵	۹۶/۹	۱۲/۵۹	۰/۰۰۰	۳/۰±۸۵/۰۷
قصد	۵	۹۷/۳	۱۴/۴۱	۰/۰۰۰	۴/۰±۰۵/۰۷
نگرش	۵	۹۶/۲	۱۴/۱۵	۰/۰۰۰	۳/۰±۹۰/۰۷
هنجارهای انتزاعی	۴	۸۳/۷	۵/۶۱	۰/۰۰۰	۳/۳۰±۰۵
کنترل رفتاری درک شده	۶	۸۳/۵	۷/۴۵	۰/۰۰۰	۳/۳۹±۰۵
بعد روانشناختی					
مشوق‌های سازمانی	۵	۸۵/۶	۱/۳۳	۰/۰۰۰	۳/۰±۰۷/۰۶
اعتماد متقابل	۲	۷۹/۳	۱۳/۳۴	۰/۰۰۰	±۸۶/۳-۰/۰۶
کسب شهرت و اعتبار	۵	۸۷/۴	۸/۶۲	۰/۰۰۰	۳/۰±۴۶/۰۵
قدرت دانشی	۴	۹۴/۳	۱۰/۲۵	۰/۰۰۰	۳/۰±۷۱/۰۷
حس نوع دوستی	۴	۹۷	۱۳/۴۸	۰/۰۰۰	۳/۰±۹۲/۰۷
بعد سازمانی					
جو دانشگاه	۹	۸۶	۴/۱۶	۰/۰۰۰	۳/۰±۲۴/۰۶
بعد تکنولوژیکی					
میزان استفاده از فناوری اطلاعات جهت به اشتراک‌گذاری دانش	۵	۷۲/۵	۱/۲۲	۰/۰۰۰	۳/۰±۰۴/۰۴
تکنولوژی موجود جهت اشتراک‌گذاری دانش	۶	۹۲	۷/۷۲	۰/۰۰۰	۳/۰±۴۳/۰۵

نتایج آزمون t جهت بررسی وضعیت شاخص‌های مؤلفه‌های رفتار، قصد، نگرش و هنجارهای انتزاعی نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌ها دارای وضعیت نسبتاً مطلوبی هستند. همچنین نتایج مشخص کرد که تمامی شاخص‌های مؤلفه کنترل رفتاری درک شده به جز شاخص‌های ((زمان کافی جهت به اشتراک‌گذاری دانش)) و ((در اختیار داشتن ابزار لازم جهت به اشتراک‌گذاری دانش)) از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردارند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲- شاخص‌های مؤلفه کنترل رفتاری درک شده

مؤلفه	شاخص	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)	میانگین و انحراف معیار
کنترل رفتاری درک شده	زمان کافی جهت به اشتراک‌گذاری دانش	-۰/۹۴۵	۰/۸۲۵	۲/۱±۹۰/۰۱
	در اختیار داشتن ابزار لازم جهت به اشتراک‌گذاری دانش	-۲/۵۳	۰/۹۲۶	۲/۱±۸۰/۱۳

نتایج آزمون t بین عوامل روان‌شناختی مؤثر بر مؤلفه نگرش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های اعتماد متقابل، کسب وجهه و اعتبار، مشوق‌های سازمانی، حس نوع دوستی و تمامی شاخص‌های آنها در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. همچنین مشخص گردید مؤلفه قدرت دانشی در وضعیت نامطلوبی قرار دارد.

نتایج آزمون t در بعد عوامل سازمانی بیان می‌دارد که به طور کلی جو دانشگاه جهت به اشتراک‌گذاری دانش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. بررسی شاخص‌ها مشخص ساخت در این بعد شاخص‌های ((میزان همکاری در فعالیت‌های پژوهشی))، ((میزان ارتباط با همکاران))، ((حمایت دانشگاه از اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی جهت خلق فرصت‌های مطالعاتی جدید)) در وضعیت مطلوبی قرار ندارند (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳- شاخص‌های عوامل سازمانی

مؤلفه	شاخص	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)	میانگین و انحراف معیار
جو دانشگاه	میزان همکاری در فعالیت‌های پژوهشی	-۷/۴۴	۰/۹۹۹	۲/۱±۳۸/۰۲۸
	میزان ارتباط با همکاران	-۳/۲۲۷	۰/۹۹۸	۲/۰±۷۴/۹۹۴
	حمایت دانشگاه از اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی جهت خلق فرصت‌های مطالعاتی جدید	-۶/۷۴۷	۰/۹۹۹	۲/۱±۴۱/۰۶۵

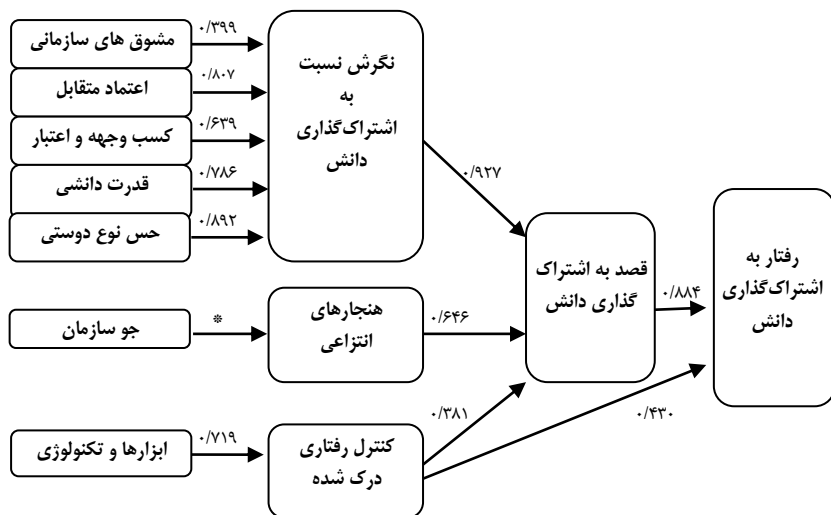
در بین ابعاد تکنولوژیکی، اعضای هیأت علمی ابزارها و تکنولوژی‌های موجود را جهت به اشتراک‌گذاری دانش در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی کردند. نتیجه آزمون t در ارتباط با مؤلفه ابزار و تکنولوژی مشخص کرد برخی از شاخص‌های این مؤلفه در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. همچنین میانگین استفاده از فناوری اطلاعات در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. ولی میزان استفاده از برخی شاخص‌های این مؤلفه کمتر از سطح متوسط بود (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴- شاخص‌های عوامل تکنولوژیکی

میانگین و انحراف معیار	مقدار احتمال (Sig.)	آماره t	شاخص	مؤلفه
۲/۱±۶۸/۱۲۵	۰/۹۹۹	-۳/۶۸۷	دسترسی به هنگام نیاز	تکنولوژی موجود جهت اشتراک‌گذاری دانش
۲/۱±۸۲/۱۸۳	۰/۹۶۵	-۱/۸۳۵	کیفیت جهت به اشتراک‌گذاری دانش	
۲/۱±۵۳/۱۶۶	۰/۹۹۹	-۴/۹۲۵	سهولت به کارگیری جهت به اشتراک‌گذاری دانش	میزان استفاده از فناوری اطلاعات جهت به اشتراک‌گذاری دانش
۲/۱±۸۰۶/۰۳۲	۰/۹۸۵	-۲/۳۳۴	میزان استفاده از اینترنت	
۲/۱±۳۵/۰۷۲	۰/۹۹۹	-۷/۱۴۲	میزان استفاده از ویدئو کنفرانس	

به منظور بررسی ارتباط معنی‌دار بین اجزای مدل رفتار برنامه‌ریزی شده با یکدیگر، آزمون همبستگی پیرسون انجام گرفت (شکل شماره ۲). بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون مشخص گردید: بین قصد به اشتراک گذاشتن دانش و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ($r=0/۸۴۴$) اعضای هیأت علمی رابطه مستقیم و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. این بدان معناست که با افزایش قصد به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بین آنها افزایش خواهد یافت. بین کنترل رفتاری درک شده و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ($r=0/۴۳۰$) اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بدین معنی که به هر میزان که اعضای هیأت علمی زمان، شرایط، توانایی و ابزار بیشتری جهت به اشتراک‌گذاری دانش را در اختیار داشته باشند به همان میزان بهبود رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در آنان مورد انتظار خواهد بود. بین نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش و قصد به اشتراک‌گذاری دانش ($r=0/۹۲۷$) اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بدین معنی که هرچه فرد نگرش مثبت بالاتری نسبت به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشد، قصد به اشتراک‌گذاری دانش در او افزایش خواهد یافت. بین هنجارهای انتزاعی و قصد به اشتراک‌گذاری دانش ($r=0/۶۴۶$) اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بدین معنی که چنانچه همکاران فرد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه نظر مثبتی داشته باشند می‌توان افزایش قصد به اشتراک‌گذاری دانش را در فرد انتظار داشت. بین کنترل رفتاری درک شده و قصد به اشتراک‌گذاری دانش ($r=0/۳۸۱$) اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. بدین معنی که به هر میزان که اعضای هیأت علمی زمان، امکان، توانایی و ابزار بیشتری جهت به اشتراک‌گذاری دانش را در

اختیار داشته باشند به همان میزان افزایش قصد به اشتراک‌گذاری دانش در آنان مورد انتظار خواهد بود.



شکل شماره ۲. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

نتایج آزمون همبستگی، وجود رابطه خطی مستقیمی را بین ۴ مؤلفه از عوامل روانشناختی و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد (شکل شماره ۲). بدین معنی که هرچه سطح مشوق‌های سازمانی، اعتماد متقابل، کسب شهرت و اعتبار، حس نوع دوستی افزایش یابد، اعضای هیأت علمی نگرش مثبت بیشتری نسبت به اشتراک‌گذاری دانش خواهند داشت. همچنین نتایج آزمون نشان داد بین مؤلفه قدرت دانشی و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش همبستگی معکوس وجود دارد. بدین معنی که هر چقدر اعضای هیأت علمی دانش را به عنوان منبع قدرت در نظر بگیرند نگرش منفی بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش خواهند داشت. همان طور که مشاهده می‌گردد در میان عوامل روان شناختی به ترتیب حس نوع دوستی با ضریب همبستگی ۰/۸۹۲ و اعتماد متقابل با ضریب همبستگی ۰/۸۰۷ دارای ارتباط قوی‌تری با بُعد نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند.

نتایج آزمون همبستگی رابطه خطی مستقیمی را بین عوامل سازمانی و هنجارهای انتزاعی اعضای هیات علمی نشان می‌دهد (جدول شماره ۵). به عنوان مثال به هر میزانی که ارتباط و همکاری‌های بین اعضای هیأت علمی بیشتر باشد، هنجارهای انتزاعی مطلوب‌تری بین اعضای هیأت علمی جهت به اشتراک‌گذاری دانش با یکدیگر شکل می‌گیرد.

* جدول شماره ۵: ضرایب همبستگی بین عوامل سازمانی و هنجارهای انتزاعی

هنجارهای انتزاعی	جو سازمان		
	همکاری	نوآوری	عدالت
	(**) ۰/۵۷۲	(**) ۰/۶۰۸	(**) ۰/۵۸۵

(**) معنی داری در سطح یک درصد

و در انتها آزمون همبستگی رابطه خطی و معنی‌داری را بین کنترل رفتاری درک شده و عوامل تکنولوژیکی نشان داد (شکل شماره ۲). بدین معنی که با ارتقای ابزارها و تکنولوژی‌های موجود و دسترسی آسان به آن‌ها، استفاده اعضا هیأت علمی از این ابزارها جهت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه افزایش و همچنین کنترل رفتاری درک شده اعضای هیأت علمی نیز بهبود می‌یابد.

جهت تعیین میزان تأثیرگذاری قصد به اشتراک‌گذاری دانش و کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه ۰/۸۸ می‌باشد. همچنین ضریب تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده رفتار ۰/۷۹ بود. بدین معنا که ۷۹ درصد از واریانس متغیر وابسته (رفتار به اشتراک‌گذاری دانش) بوسیله متغیرهای پیش‌بینی کننده (قصد و کنترل رفتاری درک شده) توضیح داده می‌شود.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رفتار به اشتراک‌گذاری دانش

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (β)	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)
رفتار به اشتراک‌گذاری دانش	قصد به اشتراک‌گذاری دانش	۰/۷۹۱	۰/۸۴۲	۲۵/۶۹	۰/۰۰۰
	کنترل رفتاری درک شده		۰/۱۰۹	۳/۳۲	۰/۰۰۱

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که هر دو عامل قصد به اشتراک‌گذاری دانش و کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش اثر گذارند. بنا به ضرایب استاندارد شده (β) در بین این دو عامل، عامل قصد به اشتراک‌گذاری دانش اثر بیشتری بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش دارد.

نتایج رگرسیون چند گانه جهت تعیین میزان تأثیرگذاری نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش، هنجارهای انتزاعی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش و کنترل رفتاری درک شده بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۲ می‌باشد. همچنین ضریب تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک‌گذاری دانش ۰/۸۶ بود. بدین معنی که ۸۶ درصد از واریانس متغیر وابسته (قصد به اشتراک‌گذاری دانش) به وسیله متغیرهای پیش‌بینی کننده (نگرش، هنجارهای انتزاعی و کنترل رفتاری درک شده) توضیح داده می‌شود.

جدول شماره ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته قصد به

اشتراک‌گذاری دانش

مقدار احتمال (Sig.)	آماره t	ضریب استاندارد شده (β)	ضریب تعیین	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته
۰/۰۰۰	۲۶/۲۶	۰/۸۸۳	۰/۸۶۳	نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش	قصد به اشتراک‌گذاری دانش
۰/۰۰۲	۱/۱۸	۰/۰۳۹		هنجارهای انتزاعی	
۰/۰۰۵	۱/۹۲	۰/۰۵۱		کنترل رفتاری درک شده	

از میان سه مؤلفه نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری، اثر مستقیم نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بیش از سایر متغیرها ($\beta=۰/۸۸۳$) است. کنترل رفتاری درک شده دومین عامل پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک‌گذاری دانش ($\beta=۰/۰۵۱$) و هنجارهای انتزاعی ($\beta=۰/۰۳۹$) به عنوان سومین عامل پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی شناخته شدند.

در بعد عوامل روان شناختی ضریب تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش ۰/۸۵۱ بود. بدین معنی که ۸۵/۱ درصد از واریانس متغیر وابسته (نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش) به وسیله متغیرهای پیش‌بینی کننده (حس نوع دوستی، اعتماد متقابل، مشوق‌های سازمانی، قدرت دانشی و کسب شهرت و اعتبار)

توضیح داده می‌شود. بر اساس نتایج جدول به ترتیب عامل‌های حس نوع دوستی ($\beta=0/559$)، قدرت دانشی ($\beta=0/255$)، اعتماد متقابل ($\beta=0/12$)، مشوق‌های سازمانی ($\beta=0/55$) و کسب شهرت و اعتبار ($\beta=0/48$)، قویترین پیش‌بینی‌کننده‌های نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بودند.

جدول شماره ۸: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش

مغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (β)	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)
نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش	مشوق‌های سازمانی	0/851	0/55	1/83	0/000
	اعتماد متقابل		0/122	2/48	0/001
	کسب شهرت و اعتبار		0/48	1/29	0/001
	قدرت دانشی		0/255	6/55	0/000
	حس نوع دوستی		0/559	11/77	0/000

در بعد عوامل سازمانی، ضریب تعیین متغیر پیش‌بینی‌کننده جوسازمان نسبت به هنجارهای انتزاعی جهت به اشتراک‌گذاری دانش 0/433 بود. بدین معنا که 43/3 درصد از واریانس متغیر وابسته (هنجارهای انتزاعی) به وسیله متغیر پیش‌بینی‌کننده (جوسازمان) توضیح داده می‌شود. البته جوسازمان به نوبه خود توسط سه مؤلفه (همکاری، نوآوری و عدالت) پیش‌بینی می‌شد که در این بین مؤلفه همکاری ($\beta=0/55$) قویترین پیش‌بینی‌کننده جوسازمان شناخته شد.

جدول شماره ۹: نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته هنجارهای انتزاعی

مغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (β)	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)
هنجارهای انتزاعی	جوسازمانی	0/433	0/658	13/23	0/000

در بعد تکنولوژیکی، ضریب تعیین متغیر پیش‌بینی‌کننده ابزارها و تکنولوژی نسبت کنترل رفتاری درک شده 0/47 بود. بدین معنا که 47 درصد از واریانس متغیر وابسته (کنترل رفتاری درک شده) توسط متغیر پیش‌بینی‌کننده (ابزارها و تکنولوژی) توضیح داده می‌شود.

جدول شماره ۱۰:

نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته کنترل رفتاری درک شده

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (β)	آماره t	مقدار احتمال (Sig.)
کنترل رفتاری درک شده	ابزارها و تکنولوژی	۰/۴۷۰	۰/۶۸۶	۱۴/۲۵	۰/۰۰۰

بحث و نتایج

در فضای رقابتی امروز، اشتراک‌گذاری دانش به توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های اعضای هیأت علمی و همچنین کسب مزیت رقابتی در دانشگاه‌ها کمک شایانی می‌کند، از این رو، دانشگاه‌ها نیز همچون دیگر سازمان‌ها باید به فرآیند اشتراک‌گذاری دانش توجه کافی داشته باشند. دانشگاه‌ها باید جهت بهبود وضعیت خود در بین سایر موسسات آموزش عالی، از وضع موجود اشتراک‌گذاری اعضای هیأت علمی خود آگاه باشند و با شناسایی عواملی که باعث تضعیف این فرآیند می‌شوند، در زمینه رفع این عوامل برنامه‌ریزی کنند. در این راستا، تحقیق حاضر به بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد پرداخت.

تجزیه تحلیل مربوط به مؤلفه رفتار به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود حاکی از آن است که این مؤلفه و تمامی شاخص‌های آن با کسب میانگین ۳/۸۵ در نمونه مورد مطالعه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

تجزیه تحلیل مربوط به مؤلفه قصد به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود نشان می‌دهد که این مؤلفه و شاخص‌های آن در بین سایر مؤلفه‌های مدل از بالاترین میانگین (۴/۰۵) برخوردارند. بدین معنی که اعضای هیأت علمی در این دانشگاه کاملاً به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش واقفند و در صورتی که فرصت و امکانات لازم را در اختیار داشته باشند مهارت‌ها، تخصص، تجربیات و دانش خود را با همکارانشان به اشتراک می‌گذارند.

تجزیه تحلیل یافته‌های مربوط به مؤلفه نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود بیان می‌دارد که نمره نگرش و تمامی شاخص‌های آن با میانگین ۳/۹۰ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. بدین معنی که اعضای هیأت علمی، نگرش مثبتی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران خود در

محیط دانشگاه دارند و به تأثیری که اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند در ارتقای دانش خود و همکارانشان داشته باشد آگاهند.

تجزیه تحلیل مربوط به مؤلفه‌های انتزاعی بین اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود نشان می‌دهد که این مؤلفه و تمامی شاخص‌های آن با میانگین ۳/۳۱ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. به این معنی که اعضای هیأت علمی به میزان زیادی نظرات و انتظارات همکاران خود را جهت به اشتراک‌گذاری دانش در نظر می‌گیرند و زمانیکه احساس کنند همکارانشان دید مثبتی به اشتراک‌گذاری دانش دارند، آن‌ها نیز تمایل بیشتری جهت به اشتراک‌گذاری دانش با همکارانشان خواهند داشت.

تجزیه تحلیل مربوط به مؤلفه کنترل رفتاری درک شده بین اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود بیان می‌دارد که این مؤلفه با میانگین ۳/۳۹ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. البته در ارتباط با این مؤلفه شاخص‌های ((زمان کافی جهت به اشتراک‌گذاری دانش)) با میانگین ۲/۹۰ و ((ابزار لازم جهت به اشتراک‌گذاری دانش)) با میانگین ۲/۸۰ در وضعیت نامطلوبی قرار دارند. بنابراین توجه بیشتر جهت بهبود این دو شاخص ضروری به نظر می‌رسد.

نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش میتواند نقش تسهیل‌کننده یا بازدارنده‌ای در فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشد. تجزیه تحلیل یافته‌ها در رابطه با عوامل روانشناختی مؤثر بر نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش در وضعیت موجود حاکی از آن است که مؤلفه مشوق‌های سازمانی با اینکه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند اما نسبت به سایر عوامل از میانگین کمتری برخوردار می‌باشد. بدین معنی که از دید اعضای هیأت علمی حمایت‌های دانشگاه در بعد پاداش‌های مالی چندان مناسب نمی‌باشد.

اعتماد بین اعضای سازمان، اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان تسهیل می‌کند (هوف و هایسمن^۱، ۲۰۰۹، ۸-۱). طبق نتایج، میانگین اعتماد متقابل میان اعضای هیأت علمی ۳/۸۶ بدست آمد، بدین معنی که اعضای هیأت علمی به دانش و تجربه همکاران خود اعتماد دارند و معتقدند زمانیکه دانش و تجربیات خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند متقابلاً به هنگام نیاز از دانش و تجربیات همکاران بهره می‌گیرند.

¹ - Hooff & Huysman

یو و همکارانش^۱ معتقدند که شرکت در فعالیت‌های اشتراک‌گذاری دانش دانش، به کسب احترام بیشتر از سوی سایر اعضای سازمان و برقراری ارتباط بهتر با آن‌ها منجر خواهد شد (یو و همکاران، ۲۰۰۴). وضعیت نسبتاً مطلوب مؤلفه کسب وجهه و اعتبار در این پژوهش نشان‌دهنده این است که اعضای هیأت علمی بیشتر به این جهت دانش خود را به اشتراک می‌گذارند تا وجهه، اعتبار و احترام بیشتری میان همکاران کسب کنند.

مؤلفه قدرت دانشی تنها مؤلفه‌ای است که در بین عوامل روان‌شناختی از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. چراکه جهت سؤالات این مؤلفه منفی است و میانگین بالای متوسط آن برعکس سؤالات دیگر منفی بودن آن‌ها را نشان می‌دهد. بدین معنی که اعضای هیأت علمی دانش را به عنوان منبع قدرت در نظر می‌گیرند و معتقدند به اشتراک‌گذاری دانش باعث می‌شود ارزش منحصر به فردشان در دانشگاه از بین برود، از این رو کمتر تمایل دارند دانش خود را به اشتراک بگذارند.

مؤلفه حس نوع دوستی با میانگین ۳/۹۲ در وضعیت موجود از سطح نسبتاً مطلوبی برخوردار است. بدین معنی که اعضای هیأت علمی از نظر اخلاقی خود را ملزم می‌دانند به نیازهای دانشی همکاران پاسخ بدهند و از به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران نیز لذت می‌برند.

تجزیه تحلیل یافته‌ها در ارتباط با عوامل سازمانی مؤثر بر هنجارهای انتزاعی در وضعیت موجود بیان می‌دارد که جو دانشگاه با میانگین ۳/۲۴ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. اما شاخص‌های، میزان همکاری در فعالیت‌های پژوهشی، میزان ارتباط نزدیک با همکاران و حمایت دانشگاه از اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی جهت خلق فرصت‌های مطالعاتی جدید در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و برنامه‌ریزی جهت بهبود این شاخص‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

تجزیه تحلیل یافته‌ها درباره‌ی عوامل تکنولوژیکی مؤثر بر کنترل رفتاری درک شده در وضعیت موجود نشان می‌دهد که این مؤلفه با میانگین ۳/۴۳ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. اما شاخص‌های دسترسی به هنگام نیاز، کیفیت ابزارها و تکنولوژی‌های موجود جهت به اشتراک‌گذاری دانش و سهولت به کارگیری ابزارها و تکنولوژی موجود جهت به اشتراک‌گذاری دانش در وضعیت نامطلوبی به سر می‌برند. در

¹ - Yu & et al

این بین مشخص گردید اعضای هیأت علمی جهت به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر از گفتگوهای رو در رو، ایمیل و اینترنت استفاده می‌کنند و میزان استفاده از اینترنت و ویدئو کنفرانس جهت به اشتراک‌گذاری دانش در وضعیت مطلوبی قرار ندارد.

در انتهای پرسشنامه سؤالی باز طرح گردید با این هدف که اعضای هیئت علمی جهت بهبود وضعیت موجود به اشتراک‌گذاری دانش چه مواردی را مفید می‌دانند، در پاسخ به این سؤال اعضای هیأت علمی به موارد ذیل اشاره نمودند: حضور بیشتر استادان در دانشگاه جهت برگزاری جلسات دوستانه شناخت بیشتر نسبت به یکدیگر، افزایش مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی جهت تعامل بیشتر با همکاران، افزایش مهارت‌های رایانه‌ای و اینترنتی جهت سهولت به اشتراک‌گذاری دانش، بروز رسانی وب سایت‌های شخصی و تخصصی استادان جهت اشتراک مطالب علمی و شرکت در کارگاه‌های آموزشی به صورت گروهی جهت کسب و به اشتراک‌گذاری دانش.

پیشنهادهای ذیل با توجه به نتایج تحقیق ارائه می‌گردد: طبق نتایج تحقیق، نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مهمترین پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی شناخته شد. بنابراین دانشگاه باید بیشترین توجه را به عوامل روان شناختی مؤثر بر نگرش اعضای هیأت علمی داشته باشد.

با توجه به وجود رابطه مثبت مشوق‌های سازمانی و نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی و سطح نسبتاً پایین این مؤلفه پیشنهاد می‌گردد دانشگاه در مورد میزان و تنوع مشوق‌های مادی و معنوی با محوریت ارج نهادن به اشتراک‌گذاری دانش بررسی مجددی صورت دهد. ضمن اینکه باید توجه داشت افزایش مشوق‌ها برای دانشگاه نوعی سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود، چرا که رابطه بین مشوق‌های سازمانی و پژوهش در دانشگاه رابطه‌ای دو طرفه بوده و افزایش کیفیت و کمیت تولیدات علمی استادان از طریق به اشتراک‌گذاری دانش مزایای مالی فراوانی برای دانشگاه به همراه خواهد داشت و می‌تواند به دانشگاه در جذب بودجه‌های بیشتر کمک کند.

با توجه به وجود رابطه مثبت کسب شهرت و اعتبار و نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌گردد اعضای هیأت علمی که جهت کارهای پژوهشی، تدوین و چاپ کتاب‌ها و مقالات ارزشمند با یکدیگر همکاری می‌نمایند و دانش خود را به اشتراک می‌گذارند مورد تصدیق قرار بگیرند و با معرفی آنها

در سطح دانشگاه این فرهنگ را به وجود آورند که اشتراک‌گذاری دانش موجب کسب وجهه و اعتبار بیشتر اعضای هیأت علمی می‌گردد. با توجه به وجود رابطه مثبت بین اعتماد متقابل و نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌شود هر دانشکده با برگزاری جلسات گروهی منظم و با محوریت گپ و گفتگوهای دوستانه، محیط مناسبی را جهت بهبود ارتباط اعضای هیأت علمی فراهم آورد.

با توجه به وجود رابطه مثبت بین حس نوع دوستی و نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی و همچنین تأثیر قابل توجه این مؤلفه به عنوان مهمترین پیش‌بینی کننده‌ی نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش پیشنهاد می‌گردد دانشگاه از استادانی که صرفاً به خاطر حس نوع دوستی، کمک به دیگران و حل مشکلات همکاران، دانش خود را به اشتراک می‌گذارند به صورت ویژه قدردانی کند تا از این طریق موجبات ترویج فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی را فراهم آورند.

با توجه به وجود رابطه معکوس بین قدرت دانشی و نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی و همچنین تأثیر قابل توجه این مؤلفه بر نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش پیشنهاد می‌گردد محیطی فراهم گردد تا در آن اعضای هیأت علمی (پاره وقت و موقت) از ثبات جایگاه خود در دانشگاه اطمینان حاصل کنند.

با توجه به وجود رابطه مثبت بین کنترل رفتاری درک شده و قصد به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌گردد دانشگاه در راستای رفع مشکل کمبود وقت استادان جهت به اشتراک‌گذاری دانش، کارگاه‌هایی با محوریت برنامه ریزی و مدیریت زمان برگزار کند، همچنین هر دانشکده می‌تواند با برنامه‌ریزی دقیق (همچون کاهش ساعات موظفی تدریس) فرصت‌های مناسبی را در راستای به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی فراهم آورد.

با توجه به وجود رابطه مثبت بین عوامل سازمانی و هنجارهای انتزاعی اعضای هیأت علمی و همچنین تأثیر قابل توجه مؤلفه همکاری به عنوان مهمترین پیش‌بینی کننده‌ی جو سازمان، پیشنهاد می‌گردد دانشگاه از طریق ارتباط با سازمان‌های مختلف و اخذ اولویت‌های پژوهشی و عقد قرارداد با صنایع مختلف زمینه انجام تحقیقات گروهی و ترغیب زمینه شرکت اعضای هیأت علمی به در پروژه‌های تیمی را فراهم آورد و از این

طریق جو همکاری بین اعضای هیأت علمی را تقویت نماید. برگزاری دوره‌های کسب مهارت کار تیمی نیز می‌تواند مفید واقع شود.

با توجه به نتایج تحقیق و وجود رابطه مثبت بین عوامل تکنولوژیکی و کنترل رفتاری اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌گردد دانشگاه ابزار و تکنولوژی‌های بیشتری را جهت به اشتراک‌گذاری دانش را فراهم آورد. در این راستا افزایش کیفیت و بروز رسانی تکنولوژی‌های موجود دانشگاه، تخصیص کامپیوتر به هریک از اساتید، افزایش پهنای باند جهت برقراری هرچه بهتر ارتباطات تصویری (ویدئو کنفرانس) مد نظر قرار گیرد.

References

Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50 (2), 179-211

Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001), review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, *MIS Quarterly* 25(1), 107-136

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005), Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111

Bock, G.W. & Kim, Y.G. (2002), Reaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing, *Information Resource Management Journal*, 15(2), 14-21

Bounfour, A. (2003), The management of intangible: The organization's most valuable assets, London: Routledge

Chait, L. P. (1999), REATING A Successful Knowledge Management System, *Journal of Business Strategy*, 20(2), 23-26

Chatzoglou, P. D., & Vraimaki, E. (2009), Knowledge-sharing behaviour of bank employees in Greece, *Business Process Management Journal*, 15 (2), 245-266

Chennamaneni, A. (2006), Determinants of knowledge sharing behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model. Doctoral Dissertation, University of Texas, Arlington. Retrieved May 12, 2009 from www.proquest.com

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975), Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. Addison-Wesley. 1-30

Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, J. (2013), Knowledge sharing amongst academics in UK universities, *Journal of Knowledge Management*, 17 (1), 123 - 136

Gagné, M. (2009), A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589

Goh, S. K. & Sandhu, M, S. (2013), Knowledge Sharing Among Malaysian Academics: Influence of Affective Commitment and Trust. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 11 (1), 38-48, available online at www.ejkm.com

Gupta, j.n.d. & Sharma, s.k. (2004), creating knowledge base organizations, idea group publishing, 1-20

Hooff, B. v. d., & Huysman, M. (2009), Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information & Management*, 46(1), 1-8

Jafarzadeh Kermani, Z. (2012). Its Subsidiary Infrastructure in Higher Education: A Study of Librarianship and Information Education Departments. *Journal of Library and Information Science*, 15(58), 203-224, (In Persian).

Khatamanfar, P., & Pereirahkh, M. (2007). Study of the Status and Context of Knowledge Sharing in the organization of Astan Quds Razavi libraries, in Accordance with the Model of Noaka and Tike Uchi. *Journal of Information and Communication Science*, 10(40), 106-129, (In Persian).

Kim, S. & JU, B. (2008), an analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collection in an academic institution. *Library and Information Science Research*, 30, 282-290

Lin, H. F. & Lee G. G. (2004), Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behaviour, *Management Decision*, 42 (1), 108-125.

Nordin, N. A., Daud, N., & Osman, W. U. K. M. (2012), Knowledge Sharing Behaviour among Academic Staff at a Public Higher Education Institution in Malaysia, *World Academy of Science*, (72), 234-240

Norman, P., & Smith, L. (1995), the theory of planned behavior and exercise: an investigation into the role of prior behavior, behavioral intentions and attitude variability. *European Journal of Social Psychology*, 25 (403), 15-20

Saffari M, Shojaezadeh D, Ghofranipour F, Heydarnia A, & Pakpour A. (2009), *Health Education & Promotion: Theories, Models & Methods*. 1st ed. Tehran, Sobhan Publisher, 17-21

Saedi, M., & Yazdani, H. R. (2009). Presentation of a Process Model for Implementing Knowledge Management Based on Organizational Learning in Iran Khodro: A Theory of Data. *Journal of Information Technology Management*, 2, 67-84, (In Persian).

Saenz, J., Aramburu, N. & Rivera, O. (2009), Knowledge sharing and innovation performance; a comparison between high-tech and low-tech companies, *Journal of Intellectual Capital*, 10 (1), 22-36.

Shih, R. & Jer Lou, S. (2011), The development and application of a knowledge sharing behavior model for Taiwanese junior high school English teachers, *African Journal of Business Management*, 5(30), 12066-12075.

Sohrabi Yortechi, B., Rayesi Vanani, I., & Shafia, S. (2010). Presentation of an Applied Model for Measuring the Capacity of Knowledge Sharing (A Survey on Iranian Universities). *Journal of*

Information Science and Technology Research Center of Iran, 26(1), 5-28, (In Persian).

Tohidinia, Z. & Mosakhani, M. (2010), Knowledge sharing behaviour and its predictors, *Industrial Management & Data Systems*, 110 (4), 611–631

Walczak, S. (2005), Organizational Knowledge Management Structure. *The Learning Organization*, 12(4), 330-339

Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C. & Stone, D.N. (2013), Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique, *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250-277

Yu, Y., Wilkins, L. C. & Ma, Will W. K. (2004), Developing an Instrument for Measuring Knowledge Sharing Attitudes. Retrieved September 10, 2006, from http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_Ma_2004.pdf.