

عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

محمدحسن صیف، عباس ثابت مهارلویی*، احمد رستگار، سعید طالبی

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت فزاینده تسهیم دانش در کسب مزیت رقابتی، شناخت عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش ضرورتی انکارناپذیر بشمار می‌رود. این مطالعه به شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخت.

روش‌ها: پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از منظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری متشکل از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۳ بود که از این میان ۱۴۷ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه‌بندی انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از چهار پرسشنامه استاندارد (بوک و همکاران، چو و هو، کابرا و همکاران و کنیت) استفاده گردید. امتیازدهی پرسشنامه به صورت لیکرت ۷ گزینه‌ای بود. برای بررسی تحلیل از آمارهای توصیفی و آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل مسیر و شاخص‌های نیکویی برازش با استفاده از نرم‌افزار Lisrel8.5 استفاده گردید.

نتایج: در تمایل به تسهیم دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی متغیرهای بسیاری تأثیرگذارند که از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش به تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.

نتیجه‌گیری: برقراری فضای اعتماد در دانشگاه می‌تواند سهیم‌سازی دانش را از طریق تمایل و توانایی فرد برای انتقال دانش، افزایش دهد. زیرا انتقال دانش تنها وابسته به توانایی‌های فرد نیست بلکه بیش‌تر به خواسته‌های فرد وابسته است.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، اعتماد، هنجار ذهنی، تحلیل مسیر

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۴؛ ۱۵ (۵): ۴۱ تا ۵۰

مقدمه

بی‌تردید جهان امروز از ویژگی‌های خاصی برخوردار است؛ تغییرات پرشتاب، جابجایی شدید در قدرت، پیچیدگی‌های فزاینده، رقابت روزافزون و پیشرفت سریع

علمی و تکنولوژی از ویژگی‌های بازار جهان امروز است. اما شاید آنچه بیش از همه در موج چهارم زندگی یعنی عصر دانایی نمود پیدا کرده، اهمیت دانش است که به عنوان عامل تعیین‌کننده موفقیت در سطوح مختلف فردی، سازمانی، اجتماعی، ملی و بین‌المللی مطرح شده است (۱). دانش تنها منبع بی‌پایانی نامیده می‌شود که با استفاده بیش‌تر، حجم آن بیش‌تر می‌شود. بنابراین در حالی که ضروری است سازمان‌ها بدانند که چه می‌دانند، باید به طور مؤثری از دانش خویش نیز بهره‌برداری کنند. آنچه در نهایت دانش را ارزشمند جلوه می‌دهد و به سازمان‌ها

* نویسنده مسؤول: عباس ثابت مهارلویی، کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. a.sabet66@yahoo.com
دکتر محمدحسن صیف (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. mh_seyfi@pnu.ac.ir
دکتر احمد رستگار (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ahmad@yahoo.com_rastegar
دکتر سعید طالبی (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. saeedtaleebi@gmail.com
تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۹/۳، تاریخ اصلاحیه: ۹۴/۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۱۴

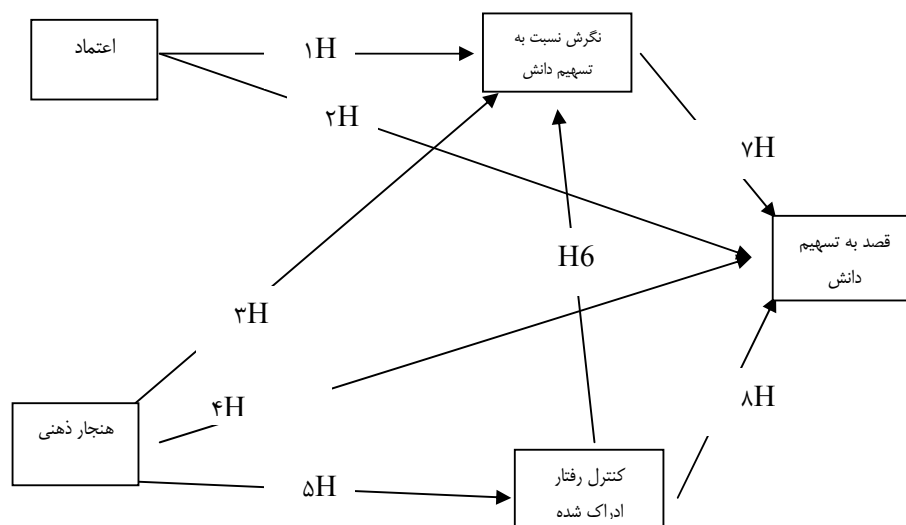
امکان می‌دهد اهمیت آنرا درک کنند، استفاده از دانش به منظور تصمیم‌گیری بهتر و بهبود عملکردهایی است که بر پایه دانش استوار هستند(۲). در عصری که دانش عامل تعیین‌کننده‌ی قدرت و ثروت جامعه است، مدیریت دانش به مهم‌ترین وظیفه جوامع و سازمان‌های درون آنها تبدیل شده است، مخصوصاً سازمان‌هایی که به طور مؤثر برای اصلاح و بهبود فعالیت‌ها و عملکرد خود تلاش می‌کنند. امروزه در کشورهای مختلف از جمله ایران، مدیران مشتاق به ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن هستند. از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرآیندها در ساختارهای مختلف مدیریت دانش، تسهیم دانش است و عوامل مؤثر بر افراد در تسهیم دانش سازمان‌ها، از مهم‌ترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان است(۳).

تسهیم یا به اشتراک‌گذاری ابزاری بنیادی در راستای به‌کارگیری دانش، ایجاد نوآوری و کاربرد آن در سازمان و در نهایت دستیابی به مزیت رقابتی است. اشتراک‌گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی ایجاد کند و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره وری و بقاء سازمان است(۴).

یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است. در این بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها، یکی از مهم‌ترین بخش‌ها و حوزه‌های یک مؤسسه آموزشی را تشکیل می‌دهند زیرا آنها در تولید، خلق و تغییر دانش بین افراد نقش مؤثری ایفا می‌کنند. لذا این نیاز احساس می‌شود که مفهوم تسهیم دانش و همکاری بین اعضا، هر چه بیشتر در مؤسسات آموزش عالی مطرح شود چرا که تمایل این افراد به سمت تسهیم دانش، و شناسایی عواملی که می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند، می‌توانند مستقیماً در ایجاد ظرفیت‌های جدید و تغییر اهداف در حوزه دانش، تأثیرگذار باشند(۵). آموزش عالی، محور توسعه و تحول

در جوامع مختلف است و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است. دانش که محصول اصلی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی است نه تنها به شکل عینی بلکه به صورت دانش فردی و ضمنی نیز وجود دارد. دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح مختلف باید ابتدا در درون سازمان به اشتراک گذاشته شود.

از آنجا که حیات آموزش و پژوهش به یکدیگر گره خورده است و پژوهش برای رونق خود به تغذیه علمی دانشگاه و دانشگاه نیز برای تجربه فرمول‌هایش به پژوهش نیاز دارد، بنابراین تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی شاغل در این مراکز انکارناپذیر است(۶). به همین دلیل این تحقیق سعی دارد به بررسی تمایل اعضای هیأت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی بپردازد. در باب ضرورت تحقیق می‌توان به افزایش تأکید دولت به ایجاد جامعه دانشی و حرکت به سوی اقتصاد دانش محور در برنامه چهارم توسعه نیز اشاره نمود، بر این اساس هدف کلی مقاله بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل‌های ارائه شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته پیش‌بین، ملاک و متغیرهای واسطه‌ای تقسیم می‌شوند. پژوهش حاضر از تلفیق دو نظریه تبادل اجتماعی کومیز (Cumming's)(۷) با دو مدل پذیرش فناوری اطلاعات (تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده) آجزن (Ajzen)(۸) و مدل پذیرش فناوری، مدل اصلی تحقیق و در نهایت فرضیه‌های آن شکل گرفته است.



شکل ۱: نمودار مفهومی تحقیق

روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. که در سال ۱۳۹۳ به اجرا درآمده است و از منظر هدف کاربردی است. از بعد ماهیت و روش این تحقیق به دلیل این که به دنبال شناسایی دقیق عوامل و متغیرهای مرتبط با تسهیم دانش و تعیین روابط بین آنهاست، تحقیق توصیفی است و از جهت این که به دنبال نوع و میزان همبستگی بین متغیرهاست از نوع همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تعداد ۱۹۸ نفر تشکیل دادند حجم نمونه بر اساس جدول کروجسی و مورگان (Krejcie & Morgan) ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌بندی انجام گرفت. با توجه به مشکلاتی که در دریافت، تکمیل و قابل تجزیه و تحلیل بودن داده‌ها وجود داشت، تعداد پرسشنامه (۲۰٪ بیشتر از حجم نمونه) توزیع شد. لازم به ذکر است از تمامی شرکت‌کنندگان در این مطالعه، رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش اخذ گردید. در ضمن اسامی شرکت‌کنندگان، به صورت محرمانه باقی

ماند. همچنین معیارهای ورود به مطالعه شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهرستان شیراز بودن و تمایل به شرکت در مطالعه بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. در این پرسشنامه جهت بررسی و سنجش پنج سازه‌ی هنجار ذهنی، اعتماد، کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش نسبت به تسهیم دانش و قصد استفاده از تسهیم دانش از تلفیق ۴ پرسشنامه استفاده شد. سؤالات از نوع سؤالات بسته پاسخ بود. جهت سنجش متغیر نگرش نسبت به تسهیم دانش (۴ سؤال)، هنجار ذهنی (۵ سؤال) از پرسشنامه بوک و دیگران، کنترل رفتاری ادراک شده (۴ سؤال) از پرسشنامه چو و هو، قصد استفاده از تسهیم دانش (۵ سؤال) از پرسشنامه کابرا و دیگران، و اعتماد (۱۰ سؤال) از پرسشنامه کنیت استفاده گردیده است. مقیاس ابزارهای اندازه‌گیری از نوع لیکرت ۷ گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم بود. به منظور سنجش روایی از روایی سازه و از روش تحلیل عامل تأکیدی پرسشنامه استفاده گردید (تحلیل عامل تأکیدی در واقع یک مدل آزمون نظری است که در آن پژوهشگر

تحلیل خود را با فرضیه قبلی آغاز می‌کند. این روش برای ارزیابی روایی‌سازی یک روش قابل اعتماد به پژوهشگر عرضه می‌کند و از این طریق می‌تواند به گونه بارزی فرضیه‌های برابر با ساختار عاملی داده‌ها که ناشی از یک مدل از پیش تعیین شده مشخص از عامل‌هاست بی‌نیاز باشد).

برای پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) هر یک از متغیرها به ترتیب اعتماد ۰/۹۱، هنجار ذهنی ۰/۸۵، کنترل رفتاری ادراک شده ۰/۷۹، نگرش نسبت به تسهیم دانش ۰/۷۳ و قصد استفاده از تسهیم دانش ۰/۷۸ بود.

به منظور آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش و پی بردن به اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. مفروضه‌های انجام تحلیل از جمله بهنجاری توزیع متغیرها مورد بررسی و حمایت قرار گرفت. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای spss18, lisrel8.5 صورت پذیرفته است. ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک نمونه، سپس

آزمون‌های ماتریس همبستگی متغیرها، ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر و بر رفتار تسهیم دانش و سپس با توجه به ضرایب گزارش شده، به بررسی فرضیه‌های پژوهش و تأیید یا رد آنها پرداخته شد و در نهایت مشخصه‌های برازندگی ذکر شده است.

نتایج

از ۱۴۷ پرسشنامه توزیع شده در نهایت تعداد ۱۲۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (۸۵٪ پاسخ‌دهی). ۶۸ درصد افراد مورد بررسی مرد بودند و ۳۲ درصد کل افراد در گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند. ۵۲ درصد افراد تحت بررسی دارای مدرک دکتری و ۷۳/۵ درصد متأهل بودند. ۴۶ درصد افراد جامعه پژوهش استخدام رسمی ۳۲ درصد داری سابقه خدمتی بین ۲ تا ۶ سال و ۵۲ درصد استادیار بودند. ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرها

متغیرها	اعتماد	هنجار ذهنی	کنترل رفتاری ادراک شده	نگرش نسبت به تسهیم دانش	قصد استفاده از تسهیم دانش
اعتماد	۱				
هنجار ذهنی	۰/۱۶**	۱			
کنترل رفتاری ادراک شده	۰/۱۷**	۰/۴۲**	۱		
نگرش نسبت به تسهیم دانش	۰/۱۹**	۰/۲۲**	۰/۲۳**	۱	
قصد استفاده از تسهیم دانش	۰/۱۹**	۰/۳۲**	۰/۴۱**	۰/۳۵**	۱

پیش‌بینی‌کننده متغیرها یعنی برآورد اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل، مقادیر t بین متغیرها در مدل بود از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جدول (۲)، اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۱ از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده (۰/۴۱)، نگرش به تسهیم دانش (۰/۳۵) و هنجار ذهنی (۰/۳۲) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش دارا هستند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. از آنجایی که در این پژوهش هدف بررسی نقش واسطه‌ای و

جدول ۲: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای پژوهش

اثرات	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	مقدار t
اثر هنجار ذهنی بر	-	-	-	-
کنترل رفتاری ادراک شده	۰/۲۴	-	۰/۲۲	۵/۶۴
نگرش نسبت به تسهیم دانش	۰/۰۸	۰/۱۸	۰/۲۱	۲/۲۶
قصد استفاده از تسهیم دانش	۰/۰۷	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۷۷
اثر اعتماد بر	-	-	-	-
قصد استفاده از تسهیم دانش	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۱۳	۱/۶۴
نگرش نسبت به تسهیم دانش	۰/۱۰	-	۰/۳۱	۲/۶۶
اثر نگرش نسبت به تسهیم دانش بر	-	-	-	-
قصد استفاده از تسهیم دانش	۰/۵۱	-	۰/۵۱	۱۲/۳۰
اثر کنترل رفتاری ادراک شده بر	-	-	-	-
قصد استفاده از تسهیم دانش	۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۱۸	۲/۱۱
نگرش نسبت به تسهیم دانش	۰/۲۰	-	-	۵/۱۲

با توجه به جدول ۲ اثر مستقیم اعتماد بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه برابر با ۰/۱۰ که با توجه به مقدار ($t=2/66$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش نیز در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۰۷ که با توجه به مقدار ($t=1/64$) از نظر آماری معنادار نیست. اثر مستقیم هنجار ذهنی بر ادراک از کنترل رفتاری در میان اعضا برابر با ۰/۲۴ که با توجه به مقدار ($t=5/64$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر مستقیم هنجار ذهنی بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۰۸ که با توجه به مقدار ($t=2/26$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

اثر مستقیم هنجار ذهنی بر قصد تسهیم دانش نیز در میان این اعضا برابر با ۰/۰۷ که با توجه به مقدار ($t=0/77$) از نظر آماری معنادار نیست. اثر مستقیم ادراک از کنترل رفتاری بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه برابر با ۰/۲۰ که با توجه به مقدار ($t=5/12$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۰۸ که با توجه به مقدار

($t=2/11$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین اثر مستقیم نگرش به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۵۱ که با توجه به مقدار ($t=12/30$) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اثر غیرمستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش از طریق نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۱۳ که در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم هنجار ذهنی بر قصد تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی برابر با ۰/۱۴ که در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ این نشان می‌دهد که متغیرهای واسطه‌ای نقش بسیار پر اهمیت در مدل مفهومی تحقیق از خود نشان می‌دهند.

در مطالعه حاضر، جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش، نسبت خی دو به درجه آزادی ($df2x/$) که برابر با ۱/۷۱، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) که برابر با ۱/۰۰، که میزان مطلوب برابر با حداقل ۰/۹ است، شاخص نکویی برازش (GFI) که برابر با ۱/۰۰، که میزان مطلوب برابر با حداقل ۰/۹ است

شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI) که برابر با ۰/۱ که میزان مطلوب برابر با حداقل ۰/۹ است و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) که برابر با ۰/۰۶۶ که میزان مطلوب برابر با حداکثر ۰/۰۵ است، که حاکی از برازش بسیار خوب مدل است.

بحث

در این پژوهش عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد بررسی قرار گرفت و اثرات مستقیم و غیرمستقیم آنها با یکدیگر و با متغیر ملاک مورد آزمون قرار گرفت. در مدل پژوهش حاضر از تلفیق نظریه تبادل اجتماعی کومینز (Cummings) با مدل پذیرش فناوری اطلاعات (تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده) استفاده شد، با توجه به تأیید فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل بسیار خوبی برای پیش‌بینی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش است. اثر مستقیم اعتماد بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه از نظر آماری معنادار است. اثر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش نیز در میان اعضای هیأت علمی از نظر آماری معنادار نیست. می‌توان چنین استدلال کرد که اعضای هیأت علمی که بر این باور باشند که سازمانشان یک منبع توانا و ماهر از تخصص و دانش است که به خوبی به تعهدات خود عمل کند و در صورتی که افراد نیازمند کمک باشند به بهترین حالت از آنان حمایت کند و در حقیقت به فکر بهزیستی شغلی کارکنانش باشد دید و نگرش مثبتی به سازمان دارند. از آنجا که اعتماد به عنوان یک عامل انگیزشی مهم در تسهیم دانش است، میزان آسیب‌پذیر بودن فرد در قبال عملکرد دیگران با توجه به سطح توقع دیگران به شایستگی و خیرخواهی افراد بستگی دارد (۹). میزان اعتماد یا عدم اعتماد یک فرد به همکار خود (که به وسیله روابط قبلی آنها با یکدیگر شکل گرفته است) می‌تواند به او انگیزه دهد تا به تسهیم دانش در محل کار بپردازد، هر

چه اعتماد بین افراد و سازمان بیشتر باشد، منجر به افزایش انگیزه و تلاش و کوشش در جهت مشارکت در دانش سازمانی و فردی، کاهش زمان یادگیری و پیچیدگی‌های استفاده از سیستم تسهیم دانش می‌شود و کیفیت کاری، عملکرد شغلی، اثربخشی شغلی و سرعت انجام وظایف بهبود می‌یابد و باعث می‌شود که کارکنان اطلاعات شغلی دقیق‌تر، زیاده‌تر، جدیدتر و با کیفیت‌تری را به دست آورند و در حقیقت احساسات و دید مثبتی در کارکنان نسبت به سیستم تسهیم دانش به وجود می‌آید. چون استفاده از این سیستم برای آنان لذت بخش و ارزشمند است (۱۰). به طور کلی اعتماد یک عامل مهم در افزایش سطح عملکرد گروهی است. وجود اعتماد متقابل در سازمان تبادل دانش را تسهیل می‌کند وقتی که در ارتباطات گروهی سطح بالایی از اعتماد متقابل وجود دارد، اعضا گروه بیشتر تمایل دارند که در فعالیت‌های مربوط به تسهیم دانش شرکت کنند. باید توجه داشت که اگرچه اعتماد بین افراد به سختی ایجاد می‌شود، ولی به راحتی از بین می‌رود. بنابراین نیازمند توجه دقیق از سوی مدیریت است. از این رو اولین گام جهت فرآیند تسهیم دانش ایجاد اعتماد در سازمان است (۱۱).

اثر مستقیم هنجار ذهنی بر کنترل رفتاری ادراک شده و نگرش به تسهیم دانش تأیید اما رابطه با اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش تأیید نگردید. می‌توان چنین استدلال کرد که چنانچه اعضای هیأت علمی فکر کنند که دانش افراد به اشتراک گذاشته می‌شوند و کارکنان با یکدیگر در تعامل مثبت هستند، باعث ایجاد احساس رضایت از سازمان و همکاران می‌شود (۱۲). همچنین افزایش اطلاعات و یادگیری هنگام تعامل با یکدیگر منجر می‌شود که افراد در پی دنبال کردن سیاست و مقاصد سازمان هستند و تمامی تلاش خود را در جهت پذیرش تصمیمات سازمان حتی اگر با عقایدشان مخالف باشد به کار گیرند. هنجار ذهنی اعضای هیأت علمی سازمان به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی افراد در کارشان

ذهنیت مثبت باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و به کار گیرند. وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که اعضای هیأت علمی دیگر، این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند (۱۳). به طور کلی با ایجاد یک ذهنیت مثبت، نگرش مثبت افراد نسبت به تسهیم دانش افزایش می‌یابد و دیگر نیازی به نظارت و کنترل از طرف مافوق نیست، چون کارکنان به این ذهنیت دست یافته‌اند که وظایف خویش را به خوبی و در حد انتظار سازمان انجام می‌دهند. مشارکت اعضای هیأت علمی سبب درک بهتر آنان از سیستم تسهیم دانش و توسعه مهارت آنان جهت بهره‌گیری از تسهیم دانش است (۱۴). اثر مستقیم ادراک از کنترل رفتاری بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش نیز معنادار است. می‌توان چنین استدلال کرد که درک فرد از آسانی و سختی انجام سیستم تسهیم دانش و برداشت فرد از مهارت‌ها، منابع و فرصت‌های مورد نیاز در این سیستم بر نگرش، قصد استفاده و استفاده واقعی اثرگذار است. با توجه به این که افراد بدون حضور مقام مافوق، بدون ترس از آنان، وظایف خویش را انجام می‌دهند، نگرش آنان نسبت به این سیستم مثبت خواهد بود و انگیزه لازم را خواهند داشت تا بدین وسیله منافع خود و دانشگاه را حفظ کنند که این خود یک عامل برای تشویق افراد به استفاده از این سیستم می‌شود.

اعضای هیأت علمی با حس کنترل ادراک شده به دنبال تغییر نگرش و شخصیت هستند و می‌خواهد رفتارشان را تحت کنترل در بیاورند و اگر لازم باشد تغییراتی را در آن ایجاد کنند، به عبارت دیگر کنترل رفتاری ادراک شده از معرفت‌پذیری اجتماعی نشأت می‌گیرد. سازمان‌ها با بیدارکردن وجدان فردی و تقویت حس خود ارزیابی، فرهنگ‌سازی و رشد آگاهی‌های کارکنان می‌توانند از

اثرات مثبت و مفید آن کمال بهره را ببرند و این‌ها عواملی هستند که به تحقق این امر سرعت می‌بخشند (۱۵). کنترل رفتاری ادراک شده حاصل تفکر و تعمق فرد است که براساس عقاید و ارزش‌های خود می‌تواند رفتار خود را از درون کنترل کند. این تفکر به شدت بر انگیزه و نیازها و سپس بر رفتار تأثیرگذار است. نگرش مثبت ما به دیگران موجب می‌شود خودآگاه و ناخودآگاه به گونه‌ای رفتار کنیم که زمینه‌ی موفقیت دیگران هم فراهم شود. اعضای هیأت علمی که می‌توانند بر خود تسلط داشته و رفتار خود را کنترل کنند، در کار خود نسبت به کسانی که زود به هیجان می‌آیند و در یک شرایط خاص نمی‌توانند عواطف و احساسات خود را کنترل کنند، موفق‌تر هستند (۱۶).

اثر مستقیم نگرش به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه از نظر آماری معنادار است. می‌توان چنین استدلال کرد که نگرش‌های سازمانی و شغلی، تأثیر چشم‌گیری بر فرآیند تسهیم دانش دارد. در حقیقت داشتن نگرشی مثبت نسبت به تسهیم دانش از جانب افراد می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شده و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید فراهم کند. سازمان و افراد در چنین موقعیتی می‌توانند شرایط اجرایی و عملکردی بهتری را در مواقع لزوم داشته باشند. زیرا چنانچه دانش نهفته در ذهن افراد نتواند به طور مفید و مؤثری تسهیم شود، به تدریج در ذهن فرد کم‌رنگ شده و سودمندی و کارایی خود را از دست می‌دهد. نقش مدیریت در مجموعه‌هایی که تسهیم دانش ضروری و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس است زیرا مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود (۱۷). در پایان می‌توان به محدودیت‌های تحقیق اشاره کرد:

- با توجه به این که در مدل های علی نمی توان از متغیرهای زیاد استفاده کرد یکی از محدودیت های اصلی این پژوهش متغیرهای کم مورد استفاده است، در همین راستا نیز پیشنهاد می شود که برای پژوهش های آینده متغیرهای دیگری را نیز در ارتباط با تسهیم دانش سنجیده شود.

- با توجه به این که جامعه آماری این پژوهش از یک دانشگاه است (دانشگاه علوم پزشکی شهرستان شیراز) نتایج این تحقیق قابل تعمیم به دیگر دانشگاه ها نیست.

نتیجه گیری

با توجه یافته های پژوهش که اثر مستقیم اعتماد بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه و نیز اثر مستقیم هنجار ذهنی بر ادراک از کنترل رفتاری در میان اعضا، همچنین اثر مستقیم هنجار ذهنی

بر نگرش به تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه را نشان داد. می توان نتیجه گرفت که برقراری فضای اعتماد در دانشگاه می تواند سهیم سازی دانش را از طریق تمایل و توانایی فرد برای انتقال دانش، افزایش دهد؛ زیرا انتقال دانش تنها وابسته به توانایی های فرد نیست بلکه بیش تر به خواسته های فرد وابسته است و وجود فضای اعتماد بین افراد می تواند تأثیر مثبتی را بر این خواسته داشته باشد. فراهم آوردن فرصتی برای انجام تحقیقات گروهی نیز از جمله مواردی است که می تواند نقش مثبتی در تسهیم دانش میان افراد ایفا کند.

قدردانی

با تشکر از مدیریت و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که ما را در جمع آوری اطلاعات این پژوهش یاری نمودند.

منابع

1. Jen C, Wen J. Strategic human resource practices and innovation performance the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of business research*. 2009; 62 (1) : 104 - 114.
2. Hung SY, Lai HM. Knowledge Sharing motivation affecting R&D employees acceptance of electronic knowledge repository. *Behavior and Information Technology*. 2011; 30 (2) : 213 - 230.
3. Kim Y, Chun J, Song J. Investigating the role of attitude in Technology acceptance from an attitude strength perspective. *International Journal of Information Management*. 2009; 29 (1) : 67-77.
4. Wang S. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*. 2010; (20) 2: 115 - 131.
5. Hamidizadeh MR. [Knowledge management: structure, process and solutions]. Ghom: Yaghoot; 2010. [Persian].
6. Seyyedeh N, Daneshgar F, Aurum A, editors. Investigating inter-organizational knowledge sharing intention in supply chain partnership. *Proceedings of the 20th Australian Conference on Information Systems*; 2009; Melbourne ,Australia.
7. Cummings JN. Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*. 2004; 50 (3) : 352 - 364.
8. Ajzen I. The theory of plan behavior. *Organization Behavior and Human Decision Processes*. 1991; 50 (2) : 179 - 211.
9. Hsu L, Lin JC. Acceptance of blog usage: the role of technology & acceptance social influence and knowledge sharing motivation. *Information Management*. 2008; 45: 65 - 74
10. Chen CJ, Hung SW. To give or to receive? Factors influencing members' knowledge sharing and Community promotion in professional virtual communities. *Information & Management*. 2010; 47 (4) : 226 - 236.
11. Hung SY1, Ku YC, Chien JC. Understanding physicians' acceptance of the Medline system for practicing evidence - based medicine: A decomposed TPB model. *Int J Med Inform*. 2012; 81 (2) : 130-42.
12. Ming SH. A study of internship attitude, subjective norm, perceived behavioral Control, and career planning of hospitality vocational College students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism*

- Education. 2012; 11 (1) : 5–11.
13. Teo T. Examining the influence of subjective norm and acilitating Conditions on the intention to use technology among pre - service teachers: a structural equation mode ling of an extended technology acceptance model. Asia Pacific Educ. 2010; 11 (2) : 253–262.
 14. Dong HS. The effects of trust, security and privacy in social net working: Asecurity - based an approach to understand hepattern of adoption. Interacting with Computers. 2010; 22 (5) : 428–438.
 15. Anderws L, Drenan J, Tossan V, Cacho ES, editors. Using TAM to examine consumer acceptance of a Mobile phon assisted smoking progeam in Australia. Proceedings of the 39th EMAC conference European marketing Academy Conference; 2010 June 1 – 4; Copenhagen, Denmark.
 16. Harder M. How do rewards and management styles influence the motivation to share knowledge; 2008. [citd 2015 May 11]. available from: <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/7483/smg%20wp%202008-06.pdf?sequence=1>
 17. Kuo F, Young M. A study of the intention - action gap in knowledge sharing practices. Journal of the American Society for Information Science and Technology. 2008; 59 (8) , 1224 - 1237.

Factors Influencing the Willingness to Share Knowledge among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences

MohammadHasan Seif¹, Abbas Sabet Maharlouei², Ahmad Rastegar³, Saeed Talebi⁴

Abstract

Introduction: Given the increasing importance of knowledge sharing in gaining a competitive advantage, understanding the factors influencing knowledge sharing is an undeniable necessity. This study aimed to identify the factors affecting the willingness to share knowledge among faculty members of Shiraz University of Medical Sciences.

Methods: This was an applied correlational descriptive study. The population consisted of faculty members of Shiraz University of Medical Sciences in 2014, among which 147 subjects were selected through stratified random sampling. Data collection tool was a compilation of four standardized questionnaire. Questionnaire rating was in the form of seven -point Likert scale. The collected data were analyzed using descriptive statistics tests and the correlation coefficient, path analysis and goodness of fit indices using Lisrel 8. 5.

Results: Different variables influenced the willingness to share knowledge among which perceived behavioral control, attitudes toward knowledge sharing, and subjective norm had the highest to lowest correlation coefficients respectively in relation to sharing knowledge; all the three variables were significant at the 0.01 level.

Conclusion: Building trust in university environments can enhance knowledge sharing through individuals' willingness and capabilities to transfer knowledge; knowledge transfer is not just dependent on capabilities but more on willingness to do so.

Keywords: Knowledge sharing, trust, subjective norm, path analysis

Addresses:

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: mh_seyf@pnu.ac.ir
2. (✉) MSc., Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: a.sabet66@yahoo.Com
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: rastegar_ahmad@yahoo.com
4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: saeedtalebi@gmail.com