

بررسی وضعیت رفتار تسهیم دانش در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: شهرستان مریوان)

ناصر روخنده^۱

عمر محمودی^۲

مژده اختر^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۶/۱۵

چکیده

هدف پژوهش بررسی وضعیت رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان بود. روش: این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد و از نظر ماهیت جزء تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان به تعداد ۶۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران با جامعه محدود و نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۳۷ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش پرسشنامه رفتار تسهیم دانش حسن پور وسجاد (۱۳۹۷) بود. روایی محتوایی پرسشنامه از طریق خبرگان تأیید شد و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شد. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی، از آمار توصیفی و برای پاسخدهی به سوال های پژوهش از آمار استنباطی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. یافته ها: نتایج آزمون t تک گروهی نشان داد که میانگین رفتار تسهیم دانش کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان ۶۳/۸۱ با انحراف معیار ۱۱/۰۵ به دست آمده است که از میانگین آماری (۵۴) بزرگتر بود. همچنین میانگین مؤلفه های رفتار تسهیم دانش در بین نمونه مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط بود. نتیجه گیری: وضعیت رفتار تسهیم دانش که شامل اشتراک گذاری سخاوتمندانه، اشتراک گذاری اجباری، اشتراک گذاری مکانیزه، اشتراک گذاری مکتوب، اشتراک گذاری جمعی، اشتراک گذاری تجربه ها، اشتراک گذاری غیررسمی در سطح مطلوب بود.

واژگان کلیدی

رفتار تسهیم دانش، سازمان های دولتی، شهرستان مریوان

۱. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مریوان، کردستان، ایران.
۲. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز مریوان، کردستان، ایران.
۳. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مریوان، کردستان، ایران.

مقدمه

«دانش» مخلوط سیالی از تجربیات، ارزش ها، اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می دهد. دانش، در ذهن دانشور به وجود آمده و به کار می رود. دانش در سازمان ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها مجسم می شود. این تعریف، از اول مشخص می کند که دانش ساده و روشن نیست، مخلوطی از چند عامل متفاوت است؛ سیالی است که در عین حال ساختارهای مشخصی دارد و نهایت اینکه، ابهامی و شهودی است و به همین علت، به راحتی نمی توان آن را در قالب کلمات گنجانده و به صورت تعریفی منطقی عرضه کرد (رحمان سرشت، ۱۳۷۹).

دانش در خود مردم وجود دارد و بخشی از پیچیدگی ندانسته های انسانی است. ما گرچه به طور سنتی، سرمایه ها را مشخص و ملموس می دانیم، اما سرمایه ی دانش را نمی توان به راحتی تعریف کرد. درست مشابه ذره اتمی که می تواند موج یا ذره باشد، بسته به اینکه دانشمندان چگونه وجود آن را دنبال کنند. دانش به شکل های پویا و نیز انباشته و ایستا قابل تصور است (رضائیان، ۱۳۸۱). دانش از اطلاعات و اطلاعات از داده ها ریشه می گیرند. تبدیل اطلاعات به دانش در عمل بر عهده خود بشر است. با نگرش فراتری به این موضوع، آشکار می شود که معمولاً «دانش پایه» عامل تمایز بین داده، اطلاعات و دانش است. این یکی از دلایلی است که در محیط و فضای متکی به دانش، برخی موسسات یا شرکتها می توانند همچنان برتری های اقتصادی و رقابتی خود را حفظ کنند. به عبارت دیگر، دانش اندوخته شده عامل موثری در افزایش واکنش و فراگیری سهل تر مفاهیم است. بنابراین، دانش ترکیب سازمان یافته ای است از «داده ها» که از طریق قوانین، فرایندها و عملکردها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر، «دانش» معنا و مفهومی است که از فکر پدید آمده است و بدون آن اطلاعات و داده تلقی می شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به دانش تبدیل می شوند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۷).

یکی از فعالیت های اصلی در حوزه مدیریت دانش^۱، فرایند به تسهیم دانش^۲ است، زیرا از طریق آن کارکنان می توانند در جهت بهبود مزیت رقابتی سازمان ایفای نقش کنند. تسهیم دانش اثربخش میان کارکنان می تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقاء کیفیت فعالیت های سازمان بگذارد. از طرفی به نظر می رسد رفتار تسهیم دانش می تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشیده و موجب دستیابی سازمان به مزیت رقابتی گردد. اشتراک دانش مهمترین عامل موفقیت شناخته شده است. اشتراک دانش به معنی تبادل دانش، مهارت و تجربیات کارکنان است. این اطمینان را می دهد که دانش موجود در سازمان هر زمان که کارمندان به آن نیاز داشته باشند در دسترس است و از مزایای آن می توان به حفظ دارایی های معنوی و بهبود بهره وری اشاره کرد. دانش موجود در ذهن افراد هیچ ارزشی ندارد تا زمانی که از آن استفاده شود و در میان سایر کارمندان یک سازمان به اشتراک گذاشته شود، (داونپورت^۳ و همکاران، ۱۹۹۸) به درستی تأکید کرد که "دانش به طور نامرئی در مغز انسان ایجاد می شود". سازمان ها و مقامات آنها می توانند محیطی طبیعی و دوستانه را فراهم کنند که ممکن است کارمندان را به اشتراک ایده ها و دانش خود ترغیب کند (ناظم و بهاسکار^۴، ۲۰۱۶). تسهیم یا

¹ Knowledge management

² Knowledge sharing

³ Davenport

⁴ Nazim & Bhaskar

اشتراک گذاری دانش به عنوان "ارائه اطلاعات وظیفه ای و دانش لازم برای کمک به دیگران و همکاری با دیگران برای حل مشکلات، توسعه ایده های جدید یا اجرای سیاست ها و رویه ها" تعریف شده است. اهمیت تسهیم دانش به عنوان یک سرمایه مهم سازمانی برای ایجاد و حفظ مزایای رقابتی سازمان ها و کارمندان ناشی می شود (پارک و کیم^۱، ۲۰۱۷). تسهیم دانش برای نتایج سازمانی مهم است و برای کارمندان و اعضا حیاتی است، زیرا به آنها امکان می دهد در سازمان های خود مشارکت داشته باشند. اشتراک دانش که در بین اعضای تیم اتفاق می افتد باعث ایجاد روابط بیشتر می شود که به نوبه خود عملکرد تیم را افزایش می دهد (کیپ کسجی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). بعلاوه، شرکتها و سازمان ها ممکن است برای رهبری بازار و الگو شدن در بازار از سیاست تسهیم دانش استفاده کنند. اجرای مناسب تسهیم یا اشتراک گذاری دانش باعث بهره وری و نوآوری در سازمان می شود اگر تسهیم دانش در سازمان انجام نشود نوآوری و بهره وری و اعتماد در سازمان دچار خدشه می شود (سریسلی و گریمالدی^۳، ۲۰۱۰). این موضوع نشان می دهد که نمی توان تسهیم دانش را دست کم گرفت و با کمک تسهیم دانش به کاهش کار زائد، کاهش هزینه ها، افزایش توانایی و ابتکارات سازمانی می شود و نبود آن باعث کاهش این عوامل می شود (پارخ^۴، ۲۰۱۰).

بیان مسئله

اهمیت تسهیم دانش منجر به کسب مالکیت، تعهد بالا، رضایت شغلی، مزایای رقابتی می شود. علاوه بر این، با موفقیت در به اشتراک گذاری دانش، کسب و کار قادر به پاسخگویی به یک محیط متغیر برای بهبود عملکرد کسب و کار است. (هنسن^۵، ۱۹۹۹). علاوه بر این، عملکرد موثر تسهیم دانش به افزایش بهره وری و سودآوری از طریق به اشتراک گذاشتن ایده، دانش و تجربه خود برای تصمیم گیری، حل مسئله و ابداع ایده های جدید از جمله درآمد و رشد فروش کمک می کند و برعکس. از این رو، دانش موجود در بین کارمندان باید منتشر و به اشتراک گذاشته شود و به عنوان یک استراتژی برای حفظ دانش و به حداقل رساندن کارکنانی که قصد ترک کار دارند مورد استفاده قرار گیرد (کابیرا و همکاران^۶، ۲۰۰۶). مشاهدات نشان می دهد در سازمان های دولتی افراد و یا کارکنانی که مشغول فعالیت و انجام کار هستند دارای اطلاعات و دانش فراوان هستند که هدایت این دانش باعث بهبود در وضعیت سازمان و یا باعث بهبود عملکرد سازمان می شود. ولی مسئله ای که اینجا مطرح است این که اطلاعی از وضعیت تسهیم دانش در سازمان های دولتی وجود ندارد یا بسیار اندک است، اگر سازمان ها از وضعیت تسهیم دانش خود اطلاع پیدا کنند حتما می توانند آن را هدایت کنند و وسیله ای برای بهبود کارایی و عملکرد است. بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی وضعیت رفتار تسهیم دانش در سازمان های دولتی است.

مبانی نظری

مدیریت دانش

مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند (داونپورت و گروور^۷، ۲۰۰۱). مدیریت

¹ Kim & Park

² Kipkosgei, et al

³ Cricelli & Grimaldi

⁴ Parekh

⁵ M. T. Hansen

⁶ A.Cabrera, W.C. Collins and J.F. Salgado

⁷ Davenport & Grover

دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روزرسانی و ایجاد دانش است (ویکراماسینگه و لایتز^۱). دانشگاه مدیریت دانش تگراس، مدیریت دانش را اینگونه تعریف می‌کند: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام‌مند کشف، انتخاب، سازمان‌دهی، تلخیص و ارائه‌ی اطلاعات است؛ به گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه‌ی موردعلاقه‌اش بهبود می‌بخشد (داونپورت و گروور، ۲۰۰۱). مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش بدست آورد و فعالیت خود را بر کسب ذخیره‌سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره‌گیرد. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی جلوگیری می‌کند، بلکه به طور مداوم بر این ثروت می‌افزاید. مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها با توجه به استراتژی شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنابخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود. مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازمان‌دهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است (گروور و مادهاوم^۲، ۱۹۹۸). دانش مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان است که می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را در اقتصاد پویای رقابتی برای شرکت‌ها فراهم کند. از آنجاکه دانش مهم‌ترین عامل در سازمان‌های امروزی است، تسهیل ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش بیش از پیش اهمیت پیدا می‌کند. بنابراین باید به مدیریت دانش توجه کنیم چون مدیریت دانش تأثیر عمده‌ای در موفقیت سازمان دارد (ایپ^۳، ۲۰۰۳). به‌منظور حفظ مزیت رقابتی، سازمان‌ها به کارکنان و سیستم‌های آموزشی اعتماد می‌کنند؛ این سیستم بر انتخاب دانش خاص، مهارت‌ها، توانایی‌ها یا کمک به کارکنان برای به دست آوردن این ویژگی، یعنی مدیریت دانش متمرکز شده است. سیستم مدیریت دانش سعی در هدایت و پشتیبانی جریان ایده‌ها و تجربه اعضا دارد (کابرا^۴ و همکاران، ۲۰۰۶).

تسهیم دانش

تسهیم دانش در یک گروه یا بین گروه‌ها برای سازمان‌ها برای ایجاد مهارت و توانایی به‌منظور افزایش ارزش و حفظ مزیت رقابتی بسیار مهم است (رنزل^۵، ۲۰۰۸). رفتار تسهیم دانش بر این اساس است که کارکنان می‌توانند به کاربرد دانش، نوآوری و بهینه‌سازی سازمان کمک کنند (وانگ و نوئه^۶، ۲۰۱۰). از آنجاکه به اشتراک‌گذاری دانش از چنین مزایای بالقوه بالایی برخوردار است بنابراین اشتراک دانش به‌طور فزاینده‌ای در نتایج مدیریت دانش نقش مهمی دارد، در همین راستا بسیاری از سازمان‌ها برای مدیریت دانش وقت و هزینه زیادی صرف کرده‌اند (یانگ و چن^۷، ۲۰۰۷). اشتراک دانش با انتقال دانش و تبادل دانش متفاوت است. در حالی که "مبادله دانش" به جای "اشتراک دانش" استفاده شده است، انتقال دانش شامل اشتراک منبع دانش و کسب منبع دانش است. انتقال دانش برای توصیف حرکت بین واحدهای مختلف، بخش‌ها، سازمان‌ها استفاده می‌شود (وانگ و نوئه، ۲۰۱۰). اشتراک دانش ارتباطات نیست، بلکه

¹ Wickramasinghe & Lubitz

² Madhavi & Grover

³ Ipe

⁴ Cabrera

⁵ Renzl

⁶ Wang, S. and Noe, R.A.

⁷ Yang, C. and Chen, L

مربوط به توزیع اطلاعات است (هندریکس^۱، ۱۹۹۹). به معنای دقیق دانش را نمی توان تقسیم کرد، بنابراین شما نمی توانید دانش را آزادانه توزیع کنید، برخلاف کالاها، به یک موضوع شناختی متکی است. به منظور کسب دانش از دیگران، بازسازی رفتار ضروری است. از دانش برای کسب دانش استفاده می کند، بنابراین دانش را به اشتراک می گذارد. اشتراک دانش حداقل رابطه ای بین دو طرف فرض می شود، یک طرف داشتن دانش است و طرف دیگر برای کسب دانش (هندریکس، ۱۹۹۹). (ایپ، ۲۰۰۳) عنوان کرد که اشتراک دانش برای درک، جذب و استفاده دیگران تبدیل می شود. این بدان معناست که اشتراک دانش حداقل یک رفتار آگاهانه است و منابع دانش نیز نمی خواهند مالکیت دانش را کنار بگذارند. از تعریف فوق در مورد به اشتراک گذاری دانش، می توان ویژگی های اساسی را جمع بندی کرد: ۱) اشتراک دانش یک رفتار عمده فردی است. ۲) اشتراک دانش رفتاری داوطلبانه و فعالانه است. ۳) اشتراک دانش توسط سیستم ها یا رویه های زیست محیطی مانند استانداردهای قانونی، اخلاقی و کد رفتار و عادات کنترل می شود. ۴) نتیجه دانش و اشتراک دانش باید به طور مشترک توسط دو یا چند طرف استفاده شود (پینگ^۲، ۲۰۱۰). به اشتراک گذاری دانش تغییر جدیدی در رفتار است. در دسترس قرار دادن دانش در یک سازمان برای انتقال آن و بدست آوردن ارزش آن کافی نیست بلکه برای افزایش ارزش و ایجاد تغییرات جدید در رفتار، باید جذب و استفاده شود. با این حال به اشتراک گذاری دانش کار ساده ای نیست و نیاز به یک فرآیند طولانی در جهت کشف و یادگیری برای افراد دارد، به این صورت که همکاران دور هم جمع می شوند و دانش خود را به اشتراک می گذارند و ارزش های جدیدی تولید می کنند (داون پورت و پروساک^۳، ۱۹۹۸). دانش ضمنی، دانش یا مهارتی است که توسط شخصی به وجود می آید که به راحتی قابل انتقال به دیگران نیست و رسمی کردن و شناسایی آن دشوار است، زیرا شامل موارد فکری مانند عقاید، تفکر و دیدگاه ها است، بنابراین تسهیم دانش بر عامل انسانی در مدیریت دانش متمرکز است (نوناکا^۴، ۱۹۹۵). (بوک و کیم^۵، ۲۰۰۲) در یافته های خود نشان دادند که پاداش های مورد انتظار با نگرش به اشتراک گذاری دانش ارتباط منفی دارند. کارگران باتجربه معتقد هستند که باید دانش هایی را که از کار و آموزش آنها به دست آمده است به اشتراک بگذارند و به عنوان یک فعالیت تجاری عادی به آنها نگاه کنند. بنابراین، کارکنان ممکن است در قبال رفتار تقسیم دانش خود، درک منفی نسبت به دریافت انگیزه های خارجی یا منافع داشته باشند. این نتایج نشان می دهد که پاداش ها قدرت اولیه تأثیر گذاری بر نگرش فرد نیستند، زیرا منافع خارجی از بین می رود و افراد به رفتار قدیمی خود بر می گردند. بنابراین، سرانجام انگیزه های بیرونی بر نگرش رفتار اشتراک دانش تأثیر نمی گذارد و به نظر می رسد تأثیر آنها موقتی است (ژنگ^۶، ۲۰۱۶). موفقیت در به اشتراک گذاری دانش در ابتدایی ترین سطح خود، شامل فرایندهایی است که از طریق آن دانش بین یک منبع و یک گیرنده هدایت می شود. یک رویکرد برای موفقیت در اشتراک دانش، به میزان باز آفرینی دانش متمرکز است که با ادبیات نوآوری مطابقت دارد، اما بر اساس مبانی خرد، دانش را می توان دانش نهفته در عناصر ساختاری مختلف یک سازمان تعریف کرد، مانند: مهارت های کارکنان، ابزارهای فنی، برنامه های معمول و سیستم های مورد استفاده سازمان. بنابراین، موفقیت در انتقال دانش به عنوان درجه ای

¹ Hendriks, P

² Peng, W

³ Davenport, T. H. and Prusak, L

⁴ Nonaka, I

⁵ Bock, G and Kim, Y

⁶ Zhang

است که عناصر زیر مجموعه دانش در گیرنده دانش برای ایجاد انطباق با منبع تعریف شده است. در سطح خرد، این تعریف از آنجا مشکل است که دانستن اینکه کدام عناصر (به عنوان مثال: افراد، ابزارها و برنامه های معمول) منبع دانش را تشکیل می دهند، اغلب مشکل است (لونارد^۱، ۱۹۹۲). در سطح کلان، این همان چیزی است که بخش عمده ای از کارها در زمینه سیستم های ملی نوآوری متمرکز است، زیرا محققان به دنبال شناسایی عناصر اصلی ظرفیت سازی در صنایع در کشورهایی هستند که به بهترین وجه از نوآوری های توسعه اقتصادی پشتیبانی می کنند (آرگوت و اینگرام^۲، ۲۰۰۰). کلیه فعالیت های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر، فرآیند انتشار یا تسهیم دانش نامیده می شود. در الگوهای سنتی، سازمان ها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانش که از آن برخوردار بودند را نداشته و بجای اینکه به دانش به عنوان یک سرمایه علمی نگاه کنند، آن را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می پنداشته و تمایلی به تسهیم آن با دیگران نداشتند. سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می کند، بیشتر می تواند فرآیندهای مؤثر و کارآمد را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد. در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، افراد ایده ها و بینش های خود را با دیگران تسهیم می کنند، زیرا بجای اینکه مجبور به این کار باشند؛ آن را یک فرایند طبیعی می دانند. بنابراین، باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را بوجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان پردازند (قلیچ لی، ۱۳۸۸). تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است، به بیان دیگر تسهیم دانش به عنوان اقدامی تعریف می شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می کنند. تسهیم دانش توسط مک درمت^۳ (۱۹۹۹)، بدین صورت تشریح شده که وقتی می گوئیم فردی دانش خود را تسهیم می کند، به این معنی است که آن فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی می کند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند. بعلاوه فردی که دانش خود را تسهیم می کند، ایده آل این است و باید از هدف دانش تسهیم شده، و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش اطلاع داشته باشد. این بیانگر این نکته است که همه کارکنان نیاز به تسهیم دانش خود ندارند، زیرا ممکن است دانش آنان بکار گرفته نشود و یا از آن استفاده مجدد نشود، به عبارت دیگر، تسهیم دانش زمانی مفید خواهد بود که همه کارکنان در کار خود به آن نیاز داشته باشند و یا حداقل بیشتر دانشی را که دریافت می کنند بکارگیرند (زندى، ۱۳۸۹).

رفتار تسهیم دانش

یکی از مهمترین اولویت های اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است (کینگ^۴، ۲۰۰۶). اگرچه بعضی ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر میرسد که دانش به خودی خود قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت می دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می کنند (مک درموت و دل^۵، ۲۰۰۱). دایر و نوبوکا^۶ (۲۰۰۰) بیان می دارند که تسهیم دانش را می توان فعالیت هایی تعریف کرد که کمک می کنند تا افراد گروه های مختلف با یکدیگر کار کنند، مبادله دانش میان آنها را تسهیل کنند، یادگیری در

¹ Leonard-Barton, D

² Argote, L. and Ingram, P

³ Darnat

⁴ King

⁵ McDermott & O'Dell

⁶ Dyer & Noboka

سازمان و توانایی تحقق اهداف فردی و سازمانی را افزایش دهند. تسهیم دانش مؤثر بین افراد منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش، و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود و از همه مهم تر نوآوری می کند.

مدل رفتار تسهیم دانش

به اشتراک گذاری دانش یکی از مهم ترین رفتارهای مشارکتی کارکنان برای تقویت دانش است که به عملکرد بالای سازمان منجر می شود (رامپرساد^۱، ۲۰۰۱). بنابراین، اگر مدیران اعتقاد پیدا کنند که تسهیم دانش برای هر دو سطح فرد و سازمان مفید است و بخواهند برای تشویق کارکنان به این رفتارها به آنها پاداش دهند، اول لازم است این رفتار را شناسایی و اندازه گیری کنند. سازمان ها با آگاهی از سطح اشتراک گذاری، میزان اثربخشی برنامه های خود را برای ارتقای این رفتار مورد ارزیابی قرار دهند و حالا با توجه به شرایط سازمان خود می توانند با امکان شرکت کردن کارکنان خود را در سمینارها یا کارگاه های آموزشی به عنوان مدرس یا فراگیر تسهیل کنند یا با برگزاری مهمانی های علمی غیررسمی، تشکیل انجمن های خبرگی و تشکیل جلسات حل مسئله (مشکل گشایی گروهی) به ایجاد فضایی برای بروز این رفتار کمک کنند. حسن پور و سجاد (۱۳۹۷)، مدل تسهیم دانش را برای بهبود عملکرد سازمان ها طراحی کردند که شامل هفت مؤلفه اصلی به شرح زیر می باشد:

- اشتراک گذاری سخاوت مندانه: زمانی است که کارکنان به صورت دلخواه و با خواست شخصی خود اقدام به اشتراک دانش بین سایر کارکنان سازمان می کنند. در این نوع تمایل به برقراری روابط مریگری بلندمدت با کارکنان تازه وارد و کم تجربه زیاد، اعلام آمادگی برای تدریس در دوره های آموزشی سازمان توسط کارکنان باتجربه و توانا بیشتر، مشارکت در تیم های کاری و انجام کار به صورت گروهی، کمک به همکاران در مورد بهترین روش های انجام کار و عدم هراس از دادن اطلاعات به دیگران و اجتناب از مخفی کاری اطلاعات در سازمان افزایش می یابد.
- اشتراک گذاری اجباری: زمانی است که کارکنان بدون خواست شخصی خود اقدام به اشتراک دانش بین سایر کارکنان سازمان می کنند و معمولاً کارکنان طبق ساختار سازمانی و قوانین سازمانی اقدام به اشتراک دانش می کنند. در این نوع انتشار مقالات در مجلات و روزنامه های داخل و خارج از سازمان توسط کارکنان، ثبت و مستندسازی دانش خود در برگه های کاغذی در جهت استفاده سایرین، ثبت و مستندسازی دانش حرفه ای خود در پایگاه های داده و مخزن دانش و انتشار کتب تألیفی مبتنی بر تجربیات سازمانی به صورت سازمانی و شخصی.
- اشتراک گذاری مکانیزه: مکانیزه کردن یا مکانیزاسیون به معنی انجام کار به وسیله ماشین است. در مکانیزاسیون، فعالیت ماشین، جایگزین یا مکمل فعالیت انسان در پردازش اطلاعات یا تولید محصول می شود. در مکانیزاسیون برخلاف اتوماسیون، ماشین الزاماً توسط انسان هدایت می گردد. اشتراک گذاری مکانیزه یعنی کلیه فعالیت های اشتراک دانش به صورت مکانیزه انجام می شود.
- اشتراک گذاری مکتوب: در این اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت مکتوب از طریق کتاب، جزوه، مجلات و سایر مکتوبات منتقل می شود از جمله: به اشتراک گذاشتن تجربه ها یا دانش فنی با همکاران و به اشتراک گذاری داوطلبانه یا رسمی داستان ها و تجربیات موفق و شکست ها و اشتباهات خود با سایر همکاران.

¹ Rampersat

- اشتراک گذاری جمعی: در این اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت گروهی و جمعی بین کارکنان منتقل می شود. مانند انتقال شفاهی اطلاعات به همکاران در مورد فعالیت های کاری و نتایج آنها بعد از اتمام کار. صرف زمان در گفتگوی شخصی غیررسمی (به عنوان مثال: بحث در راهرو، پیش از نهار، از طریق تلفن) با دیگران برای کمک به آنها در مورد مشکلات مربوط به کارشان.
- اشتراک گذاری تجربه ها: در این اشتراک گذاری اطلاعات و دانش از طریق تجربه کاری افراد یا کارکنان منتقل می شود. به اشتراک گذاری گزارش های کاری در قالب فایل الکترونیکی یا چاپی و ارائه مستندات، اسناد رسمی کاری، دستورالعمل ها و رویه های کاری به همکاران.
- اشتراک گذاری غیررسمی: در این اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت غیر رسمی و در قالب شخصی خارج از چهارچوب کاری منتقل می شود. مانند: چت آنلاین با دیگران برای کمک به آنها در مورد مشکلات مربوط به کارشان و کمک به همکاران از طریق پست الکترونیک و شبکه های اجتماعی.



شکل ۱: رفتار تسهیم دانش

پیشینه پژوهشی موضوع

قنبری و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی با میانجی گری دلبستگی شغلی پرداختند که جامعه پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر همدان بودند، که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۷۴ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل یابی معادلات ساختاری است. ابزار پژوهش پرسشنامه بود. از پرسشنامه تسهیم دانش واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر تاییدی با استفاده از نرم افزار lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد: متغیر تسهیم دانش دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۰)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۳۵۲) و اثر کل مثبت (۰/۲۳۵۲) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشد. متغیر دلبستگی شغلی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۱۱) و اثر

کل مثبت (۰/۱۱) و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل می توان گفت متغیر تسهیم دانش (۰/۲۳۵۲) دارای بیشترین اثر و متغیر دلبستگی شغلی (۰/۱۱) دارای کمترین اثر بر متغیر یادگیری سازمانی می باشد. متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۲) و مقدار تی (۱۰/۷۵) دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر دلبستگی شغلی در سطح ۰/۰۵ می باشد. همچنین متغیر تسهیم دانش قادر به تبیین ۲۸٪ واریانس متغیر دلبستگی شغلی می باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر دلبستگی شغلی با توجه به مقدار تی آن ۱۹/۱۶ در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. مهرمنش و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی ضمن توجه به اهمیت دانش در گستره فعالیت های سازمانی؛ به دنبال شناسایی عواملی است که به تسهیم دانش در گروه های پروژه ای تأثیرگذار هستند. پژوهش از طیف مطالعات کیفی است که روش تحقیق مورد استفاده از نوع اکتشافی، پیمایشی است، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه متخصصین شاغل در گروه شرکت های همکاران سیستم بود. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر غیر تصادفی و از نوع گلوله برفی است. حجم نمونه با استفاده از این روش و رسیدن به حد اشباع ۱۷ نفر تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش نظریه داده بنیاد و از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. بر اساس داده های تحلیل شده ۲۳ کد به عنوان مقوله های محوری انتخاب شدند که مشارکت در برنامه تسهیم دانش به عنوان مقوله و کد محوری در مدل مدنظر قرار گرفت. نتایج تحقیق در قالب مدل پارادایمی به تحلیل عوامل ۲۳ گانه شناسایی شده از روند پژوهش جهت تبیین مدل تسهیم دانش پرداخته است. حسن پور و سجاد (۱۳۹۷)، در پژوهشی به منظور طراحی یک ابزار جامع، دقیق و قابل اعتماد برای سنجش رفتار تسهیم دانش کارکنان پرداختند که برای این منظور پس از بررسی متمرکز متون مرتبط، شاخص هایی برای سنجش رفتار تسهیم دانش در سازمان ها استخراج شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو مرحله صورت گرفت؛ از تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) برای شناسایی ابعاد و طبقه بندی شاخص ها استفاده شد و در نهایت برای بررسی روایی مدل اندازه گیری، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) مورد استفاده قرار گرفت. این آزمون ها با استفاده از داده های جمع آوری شده از کارکنان شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری خراسان انجام شده است. نتیجه تجزیه و تحلیل ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و AMO، یک ابزار اندازه گیری جامع و قابل اعتماد برای سنجش رفتار تسهیم دانش با ۲۲ شاخص و ۷ مؤلفه شد. از این ابزار پیشنهادی برای نظام ارزیابی و گزارش دهی عملکرد و همچنین نظام جبران خدمات در سازمان های مختلف می توان استفاده کرد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در خدمات و فرآیندها در فدراسیون های منتخب ورزشی" به این نتیجه رسیدند که مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد رفتارهای تسهیم دانش بر نوآوری در خدمات و نوآوری در فرآیندها تأثیر مثبتی دارد. جهت بهبود تسهیم دانش در فدراسیون های ورزشی نیاز به ارتقا نوآوری در خدمات و فرایندها وجود دارد. به عبارتی نوآوری در خدمات و فرایندها سبب ایجاد بستری جهت بهبود رفتارهای تسهیم دانش میگردد. فیلسوفان و اخوان (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان فضایی ایران" به این نتیجه رسیدند که تجزیه و تحلیل ۸۵ داده گردآوری شده از جامعه آماری نشان داد که «تمایل» تأثیر مثبت و معناداری بر «قصد» و «قصد» تأثیر مثبت و معناداری بر «رفتار» دارد. همچنین، اشتراک دانش به میزان نسبتاً زیادی بر عملکرد در سازمان فضایی اثرگذار است. نتایج نشان می دهد که هرکدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. آذرخورانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه های منتخب

أصفهان" به این نتیجه رسیدند که تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه های منتخب اصفهان برحسب جنس، مرتبه علمی، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت وجود دارد. کفاشپور و همکاران(۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "اثر حمایت های دانشی ادراک شده سازمانی توسط پرستاران بر تسهیم دانش حرفه ای آنان" به این نتیجه رسیدند در میان مؤلفه های حمایت دانشی ادراک شده پرستاران، تنها جو سازمانی دانش آفرین بر انگیزه تسهیم دانش میان آنها تأثیر معنی داری داشت، ولی سایر مؤلفه های؛ اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرپرستی دانش گرا، فاقد چنین تأثیری بودند هم چنین انگیزه پرستاران به تسهیم دانش خود و وجود فرصت های تسهیم دانش برای آنها نیز به صورت فزاینده های بر رفتار تسهیم دانش آنها تأثیر گزار بودند. کشاورزی و همکاران(۱۳۹۴)، در پژوهشی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی را بررسی کرده است که بر مبنای مرور مبانی نظری موضوع، مدلی استفاده شده فرض می کند تسهیم دانش به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد و به طور غیرمستقیم از طریق یادگیری و نوآوری سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمان می شود. این مدل با داده هایی که با استفاده از پرسشنامه از جامعه آماری مرکب از ۴۰۰ نفر مدیران، مهندسان و کارشناسان «شرکت آب و فاضلاب مشهد» و نمونه آماری ۳۲۰ نفری جمع آوری شد، آزمون گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها، از روش مدل سازی معادله ساختاری استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد، همچنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قوی تری بر عملکرد عملیاتی دارد. سرخوش و همکاران(۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رفتار تسهیم دانش کارکنان در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه ریزی شده" به این نتیجه رسیدند که تجزیه و تحلیل ۱۱۲ داده گردآوری شده از جامعه آماری، اثر مثبت و معنادار نگرش نسبت به تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده بر قصد تسهیم دانش را تایید نمود. علاوه بر این، نتایج پژوهش، از اثر مثبت و معنادار قصد تسهیم دانش و کنترل رفتاری درک شده بر رفتار تسهیم دانش حمایت کرد. فیلکس کیسوجی^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان "مطالعه سطح تیمی و رابطه بین تسهیم دانش و اعتماد در کنیا: تعدیل کننده نقش فناوری همکاری" به این نتیجه رسیدند که در سطح تیم تجزیه و تحلیل نشان داد که تسهیم دانش به طور معنی داری و مثبت با میزان اعتماد تیمی ارتباط دارد و با درک فناوری همکاری تعدیل شد. سازمان ها باید برای پشتیبانی از پویایی تیم، تسهیم دانش و اعتماد تیم های خود را جهت رسیدن به اهداف سازمانی و تیمی در نظر بگیرند و تصورات کارکنان که فناوری ها تیم را پشتیبانی می کنند تقویت شود. حشام مالاسی^۲ و سلیمان آنین^۳ (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رفتار تسهیم دانش در محیط دانشگاهی" به این نتیجه رسیدند که عوامل غیر پولی مانند لذت بردن از کمک به دیگران، خودکارآمدی، اعتماد بین فردی تأثیر بسزایی در تسهیم دانش دارد در حالی که شهرت این کار را نمی کند. علاوه بر این، کشف شد که دینداری در رابطه بین عوامل غیر پولی و رفتار تسهیم دانش نقش تعدیل کننده ای دارد. چی، سو و لی^۴ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با هدف بررسی «اثر پیچیدگی کار بر روی خلاقیت فردی از طریق تعامل دانش» مدل ساختاری پیشنهادی تجربی با استفاده از داده های مقطعی از ۲۸۹ حرفه ای از دو نوع گروه مورد آزمایش قرار گرفت.

¹ Felix Kipkosgei

² Hisham Mallas

³ Sulaiman Ainin

⁴ Chae, Seo, Lee

نمایش نتایج نشان داد که، در مورد گروه های کنترل، پیچیدگی وظیفه ارتباط غیر مستقیم با پیچیدگی های فردی داشت. در حالی که برای تیم آزمایش پیچیدگی کار مستقیمی با خلاقیت فردی در ارتباط بود، و به طور غیر مستقیم بین اعضای تیم و خلاقیت ارتباط وجود دارد. بنابراین، ویژگی های گروه باید همراه با پیچیدگی کار و تعاملات دانش به منظور دستیابی به اهداف گروه به طور موثرتر با به حداکثر رساندن خلاقیت هر عضو در نظر گرفته شده است. شاو، فنگ و لیو^۱ در سال (۲۰۱۲)، در پژوهشی با هدف بررسی «اثر واسطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش در رهبری تحول گرا و سیستم های برنامه ریزی موفقیت منابع سازمانی» در یک طرح توصیفی براساس اطلاعات جمع آوری شده از ۱۱۵ نمونه از مدیران ۱۱۵ سازمان در چین انجام شده است، و تجزیه و تحلیل نشان می دهد که رهبری به طور مستقیم با هر چهار نوع فرهنگ سازمانی مرتبط - فرهنگ توسعه، فرهنگ گروه، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ عقلانی، و به طور غیر مستقیم با به اشتراک گذاری دانش و موفقیت در سازمان مرتبط می باشد. لی و اهن^۲ (۲۰۰۷)، در پژوهشی با هدف بررسی «سیستم های پاداش برای به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی» اشتراک گذاری برای رسیدن به دانش موثر مهم است. به اشتراک گذاشتن دانش توسط کارگران جزء بهترین منافع شرکت می باشد. در این پژوهش توسعه یک مدل رسمی و تجزیه و تحلیل سیستم های پاداش برای به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی انجام شده است. طبق تجزیه و تحلیل، یک سیستم ساده بهینه فردی مبتنی بر پاداش که بستگی به مقدار و بهره وری از به اشتراک گذاشته شده دانش می باشد. و اینکه پاداش مبتنی بر گروه نه تنها کمتر از پاداش فردی نیست، در نهایت، نشان داده شده است که چندین عوامل سازمانی می تواند سیستم های پاداش را منجر به افزایش عملکرد و مشکل بهره وری را کاهش دهد، از جمله، اینکه مدیران کمک کنند تا به درک ملاحظات مهم در به اشتراک گذاری دانش با ارزش، و پیاده سازی سیستم پاداش در یک سازمان می باشد. ابزری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر شیراز با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده پرداختند که نتایج نشان داد رفتار تسهیم دانش دانش یکی از مهمترین ابعاد مدیریت دانش می باشد که می تواند سازمان را در کسب مزیت رقابتی یاری رساند. فیلسوفیان و اخوان (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران) پرداختند که نتایج نشان از این بود که رفتار اشتراک دانش اثربخش میان کارکنان می تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقاء کیفیت فعالیت های تحقیق و توسعه بگذارد. از طرفی به نظر می رسد رفتار تسهیم دانش می تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشیده و موجب دستیابی سازمان به مزیت رقابتی گردد و در نهایت رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمان قضایی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سوالات

سوال اصلی:

وضعیت رفتار تسهیم دانش کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

سوالات فرعی:

وضعیت اشتراک گذاری سخاوتمندانه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

وضعیت اشتراک گذاری اجباری کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

1 Shao, Feng, Liu

2 Lee & Ahen

وضعیت اشتراک گذاری مکانیزه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟
 وضعیت اشتراک گذاری مکتوب کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟
 وضعیت اشتراک گذاری جمعی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟
 وضعیت اشتراک گذاری تجربه ها کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟
 وضعیت اشتراک گذاری غیررسمی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟
 روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد و از نظر ماهیت جزء تحقیقات توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی است. برای گردآوری ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه ای و برای گردآوری داده های پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه اقدام شده است. برای ارزیابی متغیر رفتار تسهیم دانش از پرسشنامه حسن پور و سجاد (۱۳۹۷) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه این پژوهش نیز با نظرخواهی از خبرگان مرتبط تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ بررسی و نتیجه ۰/۷۷ بدست آمد که چون مقدار آلفا پرسشنامه این پژوهش از ۰/۷ بیشتر است بنابراین پرسشنامه پایایی لازم را دارد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان به تعداد ۶۲۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران با جامعه محدود و نمونه گیری طبقه ای تعداد نمونه های مورد نیاز ۲۳۷ نفر انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی نمونه موردبررسی، از آمار توصیفی و برای آزمودن فرضیات از آمار استنباطی استفاده شده است. تحلیل ها بر اساس روش های آماری به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است.
 یافته های پژوهش

بر اساس داده نمونه مورد مطالعه شامل ۲۳۷ نفر از کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان بود که ۸۶ نفر معادل (۳۶/۳) درصد از آزمودنی ها زن و ۱۵۱ نفر معادل (۶۳/۷) درصد از آزمودنی ها مرد بودند. که از ۳۲۷ نفر آزمودنی ۱۳ نفر معادل (۵/۵) درصد از آزمودنی ها کاردانی، ۱۵۱ نفر معادل (۶۳/۷) کارشناسی، ۷۳ نفر معادل (۳۰/۸) درصد از آزمودنی ها کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند. از ۳۲۷ نفر آزمودنی ۱۵ نفر معادل (۶/۳) درصد از آزمودنی ها ۳۰ سال و کمتر، ۱۱۲ نفر معادل (۴۷/۳) درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۰۵ نفر معادل (۴۴/۳) درصد از آزمودنی ها ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵ نفر معادل (۲/۱) درصد از آزمودنی ها ۵۰ سال و بیشتر سن داشتند. از ۳۲۷ نفر آزمودنی ۳۵ نفر معادل (۱۴/۸) درصد از آزمودنی ها کمتر از ۵ سال و کمتر، ۸۰ نفر معادل (۳۳/۸) درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۸۶ نفر معادل (۳۶/۳) درصد از آزمودنی ها ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۶ نفر معادل (۱۲/۵) درصد از آزمودنی ها ۱۵ سال و بیشتر سابقه خدمتی داشتند.

بررسی سوال های پژوهش:

جهت بررسی نتایج سوال های پژوهش از آزمون تی گروهی استفاده شد. این آزمون جهت مقایسه میانگین جامعه با میانگین فرضی یا مورد نظر محقق استفاده می شود و به عبارت دیگر از طریق این آزمون در مورد وضعیت میانگین جامعه آماری تصمیم گیری خواهد شد.

سوال اصلی: وضعیت رفتار تسهیم دانش در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول ۱: وضعیت رفتار تسهیم دانش در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین آزادی	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
رفتار تسهیم دانش	۰/۵۱	-۰/۳۵	۶۳/۸۱	۱۱/۰۵	۵۴	۹/۸۱	۲۳۶	۱۳/۶۶	۰/۰۰۰

نتایج آزمون T تک گروهی نشان می دهد میانگین رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان ۶۳/۸۱ با انحراف معیار ۱۱/۰۵ به دست آمده است که از میانگین آماری (۵۴) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که میانگین رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان بالاتر از حد متوسط (۵۴) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۱۳/۶۶) که نشان دهنده وضعیت مناسب رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوالات فرعی:

سوال فرعی اول: وضعیت تسهیم سخاوتمندانه در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۲: وضعیت تسهیم سخاوتمندانه در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین آزادی	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم سخاوتمندانه	۱/۰۴	-۰/۸۴	۱۸/۶۲	۳/۶۲	۱۵	۳/۶۲	۲۳۶	۱۵/۳۹	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم سخاوتمندانه ۱۸/۶۲ با انحراف معیار ۳/۶۲ به دست آمده است که از میانگین آماری (۱۵) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم سخاوتمندانه بالاتر از حد متوسط (۱۵) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۱۵/۳۹) که نشان دهنده وضعیت مناسب مواد آموزشی در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوال فرعی دوم: وضعیت تسهیم اجباری در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۳: وضعیت تسهیم اجباری در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین آزادی	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم اجباری	۱/۴۱	-۰/۸۹	۱۱/۶۸	۲/۱۶	۹	۲/۶۸	۲۳۶	۱۹/۱۲	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم اجباری ۱۱/۶۸ با انحراف معیار ۲/۱۶ به دست آمده است که از میانگین آماری (۹) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم اجباری بالاتر از حد متوسط (۹) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۱۹/۱۲) که نشان دهنده وضعیت مناسب تسهیم اجباری در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوال فرعی سوم: وضعیت تسهیم مکانیزه در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۴: وضعیت تسهیم مکانیزه در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین آزادی	درجه	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم مکانیزه	۰/۶۱	-۰/۶۲	۷/۷۱	۱/۴۴	۶	۱/۷۱	۲۳۶	۱۸/۲۳	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم مکانیزه ۷/۷۱ با انحراف معیار ۱/۴۴ به دست آمده است که از میانگین آماری (۶) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم مکانیزه بالاتر از حد متوسط (۶) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۱۸/۲۳) که نشان دهنده وضعیت مناسب تسهیم مکانیزه در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوال فرعی چهارم: وضعیت تسهیم مکتوب در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۵: وضعیت تسهیم مکتوب در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین آزادی	درجه	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم مکتوب	-۰/۲۸	۰/۰۲	۵/۷۰	۱/۹۲	۶	-۰/۲۹	۲۳۶	-۲/۴۰	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم مکتوب ۵/۷۰ با انحراف معیار ۱/۹۲ به دست آمده است که از میانگین آماری (۶) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم مکتوب بیشتر از حد متوسط (۶) است. همچنین مقدار آماره T چون در بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- نیست بنابراین معنادار است یعنی میان جامعه آماری تفاوت معناداری وجود دارد.

سوال فرعی پنجم: وضعیت تسهیم جمعی در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۶: وضعیت تسهیم جمعی در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم جمعی	۱/۱۰	-۰/۹۶	۷/۴۱	۱/۷۸	۶	۱/۴۱	۲۳۶	۱۲/۲۳	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم جمعی ۷/۴۱ با انحراف معیار ۱/۷۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۶) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم جمعی بالاتر از حد متوسط (۶) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۱۲/۲۳) که نشان دهنده وضعیت مناسب تسهیم جمعی در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوال فرعی ششم: وضعیت تسهیم تجربه ها در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۷: وضعیت تسهیم تجربه ها در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
تسهیم تجربه ها	-۰/۲۳	-۰/۵۵	۶/۷۳	۲/۱۰	۶	۰/۷۳	۲۳۶	۵/۳۵	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم تجربه ها ۶/۷۳ با انحراف معیار ۲/۱۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۶) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم تجربه ها بالاتر از حد متوسط (۶) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۵/۳۵) که نشان دهنده وضعیت مناسب تسهیم تجربه ها در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

سوال فرعی هفتم: وضعیت اشتراک گذاری غیررسمی در سازمان های دولتی شهرستان مریوان چگونه است؟

جدول شماره ۸: وضعیت اشتراک گذاری غیررسمی در سازمان های دولتی شهرستان مریوان

متغیر پژوهش	کشیدگی	چولگی	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار آماره T	سطح معناداری
اشتراک گذاری غیررسمی	-۰/۳۱	-۰/۱۱	۶/۹۲	۱/۹۰	۶	۰/۰۷	۲۳۶	۲/۶۲	۰/۰۰۰

میانگین مؤلفه تسهیم غیر رسمی ۶/۹۲ با انحراف معیار ۱/۹۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۶) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که از دیدگاه کارکنان، میانگین مؤلفه تسهیم غیر رسمی بالاتر از حد متوسط (۶) است. همچنین مقدار آماره T بیشتر از مقدار تعیین شده (استاندارد) ۱/۹۶ است (۲/۶۲) که نشان دهنده وضعیت مناسب تسهیم غیر رسمی در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان است.

بحث و نتیجه گیری

رفتار تسهیم دانش فرایند اشتراک گذاری دانش میان کارکنان سازمان است که یکی از حوزه های کلیدی مدیریت دانش محسوب می شود. پس از گردآوری، تولید و ذخیره دانش نوبت به فرایند اشتراک گذاری دانش می رسد. این فرایند سبب می شود تا دانش و اطلاعات همچون خون در رگ های سازمان جاری شود. بنابراین یک از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و سازمان رفتار تسهیم دانش است. در این پژوهش یک فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی وجود دارد. فرضیه اصلی وضعیت رفتار تسهیم دانش کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان را بررسی می کند، که نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان مطلوب است که این موضوع نشان می دهد کارکنان سازمان های دولتی علاقمند به مبادله و اشتراک گذاری دانش در سازمان هستند و از انتشار اطلاعات و داده ها در سازمان به منظور بهبود عملکرد فردی و سازمانی حمایت می کنند. در فرضیه فرعی اول وضعیت اشتراک گذاری سخاوتمندانه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان از وضعیت مناسب و مطلوب این فرضیه دارد که بدان معنی است که کارکنان بصورت دلخواه و با خواست شخصی خود اقدام به اشتراک دانش بین سایر کارکنان سازمان می کنند. در فرضیه فرعی دوم به وضعیت اشتراک گذاری اجباری کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان پرداخته شد که نتایج نشان از وضعیت بالای متوسط در بین کارکنان بود که این مطلب نشان می دهد کارکنان بدون خواست شخصی خود اقدام به اشتراک دانش بین سایر کارکنان سازمان می کنند و معمولاً کارکنان طبق ساختار سازمانی و قوانین سازمانی اقدام به اشتراک دانش می کنند. در فرضیه سوم وضعیت اشتراک گذاری مکانیزه کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان بررسی شد که نتایج نشان از وضعیت مناسب و مطلوب این فرضیه دارد بدین معنا که اشتراک گذاری دانش به وسیله سیستم های اطلاعاتی و فناوری های موجود در سازمان و بصورت مکانیزه صورت می پذیرد. در فرضیه چهارم وضعیت اشتراک گذاری مکتوب کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان نشان از وضعیت مطلوب و مناسب این متغیر در جامعه آماری دارد که به معنای اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت مکتوب از طریق کتاب، جزوه، مجلات و سایر مکتوبات منتقل می شود. در فرضیه پنجم وضعیت اشتراک گذاری جمعی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان را مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان از وضعیت مناسب و مطلوب این متغیر دارد به این معنا که اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت گروهی و جمعی بین کارکنان منتقل می شود. وضعیت فرضیه پنجم که به بررسی وضعیت اشتراک گذاری تجربه ها کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان پرداخته بود نشان از وضعیت مناسب دارد و این به معنای است که اشتراک گذاری اطلاعات و دانش از طریق تجربه کاری افراد یا کارکنان منتقل می شود. و در نهایت در فرضیه فرعی ششم به بررسی وضعیت اشتراک گذاری غیررسمی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان پرداخته شد که نتایج نشان داد وضعیت مناسب و مطلوب است و این بدین معناست که اشتراک گذاری اطلاعات و دانش به صورت غیر

رسمی و در قالب شخصی خارج از چهارچوب کاری منتقل می شود. از طرف دیگر آزمون t تک گروهی نشان داد میانگین رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان $63/81$ با انحراف معیار $11/05$ به دست آمده است که از میانگین آماری (54) بزرگتر است و این تفاوت در سطح $0/01$ معنادار است؛ بنابراین با 99% اطمینان می توان گفت که میانگین رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مریوان بالاتر از حد متوسط (54) است. میانگین مؤلفه تسهیم سخاوتمندانه $18/62$ با انحراف معیار $3/62$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم اجباری $11/68$ با انحراف معیار $2/16$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم مکانیزه $7/71$ با انحراف معیار $1/44$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم مکتوب $5/70$ با انحراف معیار $1/92$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم جمعی $7/41$ با انحراف معیار $1/78$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم تجربه ها $6/73$ با انحراف معیار $2/10$ ؛ میانگین مؤلفه تسهیم غیر رسمی $6/92$ با انحراف معیار $1/90$ به دست آمده است. نتیجه مقایسه این پژوهش با سایر پژوهش ها نشان داد که با پژوهش قهاری و بیگدلی و تربتی نژاد (1399) ، قنبری و همکاران (1398) ، مهرمنش و همکاران (1397) ، حسن پور و سجادی (1397) ، ابرزی و همکاران (1389) ، فیلسوفیان و اخوان (1395) و سیدکلان و همکاران (2016) مطابقت دارد زیرا در همه پژوهش های اشاره شده همانند این پژوهش وضعیت رفتار تسهیم دانش در میان کارکنان معنادار و در وضعیت بالای متوسط قرار دارد. با توجه به نتایج پژوهش جهت بهبود و ارتقاء رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان های دولتی پیشنهادات زیر مطرح می گردد:

- مدیران سازمان یادشده می توانند اقدامات تسهیم دانش را در سیستم ارزیابی عملکرد و ترفیع سازمان لحاظ نمایند. آن ها همچنین می توانند فرهنگ اجتماعی مثبتی را در سازمان اشاعه دهند که تعاملات بین فردی و روابط متقابل میان اعضای سازمان را تقویت می نماید. همچنین مدیران می توانند با ارائه بازخورهایی از نتایج مثبت ارائه دانش از سوی افراد در پروژه ها و محصولات سازمان و مقایسه آن با زمانی که این دانش ارائه نمی شد، حس مفید بودن دانش کارکنان را در آن ها تقویت کنند.
- مدیران سازمان های دولتی باید هنجارهای تسهیم دانش در سازمان را تقویت کنند. بدین منظور، مدیران می توانند ضرورت و اهمیت تسهیم دانش را در خط مشی و کتابچه های راهنمای سازمان بیان نمایند و یا از خبرنامه ها، بروشورها و سایر نشریات سازمان برای اشاعه هنجارهای تسهیم دانش استفاده کنند. رفتار رهبران سازمان نیز معمولاً کارکنان را با انتظارات هنجاری از ایشان مواجه می سازد. بنابراین رهبران سازمان می توانند از طریق الگو شدن برای دیگران، هنجارهای تسهیم دانش را در سازمان انتشار دهند. بدین منظور، آن ها باید به طور عملی در فعالیت های تسهیم دانش مشارکت نمایند و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند.
- مدیران سازمان های دولتی به منظور ارتقاء و بهبود رفتار تسهیم دانش، مدیران می توانند با حمایت از روابط استاد-شاگردی میان افراد باتجربه و تازه کار از انتقال دانش میان آن ها اطمینان حاصل کنند. آموزش به شیوه استاد شاگردی این امکان را ایجاد می کند که فرد تازه کار از طریق یادگیری در حین عمل، کارها را تقلید و دانش آن ها را کسب کند.
- توسعه مهارت های کارمندان از طریق ترکیبی از سخنرانی ها، تمرین های عملی، فیلم ها، پادکست ها، شبیه سازی ها و تکالیف فردی / گروهی است.
- کارمندان باید در طول زندگی حرفه ای خود به طور فعال آموزش ببینند (یا توسط خودشان یا توسط سازمان) تا مهارتهایی را که (با مشورت با مدیران / سرپرستان خود) برای نقشی که در سازمان دارند، لازم می دانند، افزایش دهند.

با این حال، سازمان ها همچنین باید به طور فعال از مهارت های کارمندان برای نقش ها و مسئولیت های آینده که سازمان امیدوار است آنها را به این کارمندان بسپارد، پشتیبانی کنند.

- همکاری مدیریت با کارمندان برای درک اینکه کجا می خواهند پیشرفت کنند و سپس یافتن تکالیفی برای کارمندان جهت توسعه این مهارت ها. به طور معمول، این وظایف مرزهای نقش و مسئولیت موجود یک کارمند را تحت الشعاع قرار می دهد تا دامنه آن را گسترش دهد و شامل مهارت های اضافی مورد نیاز برای پیشرفت باشد.
- توسعه اشتراک گذاری دانش از طریق فناوری اطلاعات در سازمان و انجام دوره های توجیهی برای کارکنان جهت پذیرش فناوری اطلاعات.

منابع و مآخذ

- بهرامی شهاب، مشتاقی مهتاب، رک رک مریم (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در خدمات و فرآیندها در فدراسیون های منتخب ورزشی، مطالعات دانش شناسی، سال چهارم، شماره ۶۱، ۱-۱۹.
- تامس دانپورت ولارنس پروساک. مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت، (تهران: نشر ساپکو، ۱۳۷۹).
- حسن پور، ا.، وسجاد، ع. (۱۳۹۷). طراحی ابزار ارزیابی رفتار تسهیم دانش کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۳) (پیاپی ۲۷)، ۲۹-۵۵.
- حسینی سرخوش سیدمهدی، اخوان پیمان، یکا علی، امین پور علیرضا (۱۳۹۴)، بررسی رفتار تسهیم دانش کارکنان در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه ریزی شده، نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، سال چهارم، شماره ۴، صفحه ۸۰-۶.
- حسینی، م.س و موسوی، ز. (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اصفهان، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، ص ۵۱-۶۳.
- خراشادیزاده، م.، و مهرمنش، ح.، و حقیقت منفرد، ج. (۱۳۹۷). طراحی مدل تسهیم دانش در پروژه ها با رویکرد تحلیلی. مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۷(۲۶)، ۱۶۱-۱۹۱.
- دانایی فرد، حسن. الهی، احمد و حسینی سید مجتبی. (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه وزارت راه و مسکن و شهرسازی). مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۶۳-۸۴.
- رجائی آذرخوارانی عباس، رجائی پور سعید، هویدا رضا. (۱۳۹۵) بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه های منتخب اصفهان. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۹(۲۱): ۳۷-۴۶.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۱). نقش مدیر عالی دانش در مدیریت دانش، فصلنامه پیام مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، دوره دوم، شماره ۳ و ۴، ص ۱-۲۳.
- زندی، م. (۱۳۸۹). تعیین رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد کارکنان در شرکت گاز استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- فیلسوفیان مریم، اخوان پیمان (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران)، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره ۳، شماره ۳، ۷۱۳-۷۳۰.

- قلیچ لی، ب. (۱۳۸۸). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، ص ۱-۲۳.
- قنبری سیروس، رحمانی اسماعیل، افضل افشین. رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی: نقش میانجی گری دلبستگی شغلی. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۳۹۸؛ ۸(۲): ۳۵۷-۳۸۳.
- کشاورزی، ع.، وصفری، س.، وحمیدی راد، ج. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۲۲(۲)، ۱۰۳-۱۲۸.
- کفاشپور آذر، الهیاری بوزنجانی احمد، ایزدی موسی (۱۳۹۴)، اثر حمایت های دانشی ادراک شده سازمانی توسط پرستاران بر تسهیم دانش حرفه ای آنان: مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۴، دوره ۴، ۴۹-۵۹.
- منوریان، ع؛ عسگری، ن و آشنا، م. (۱۳۸۶). ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان های دانش محور، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، دانشگاه اصفهان، ص ۱-۳.
- نصر اصفهانی، ح و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی ضرورت ها و چالش های استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی گاز ایران، تهران، ص ۲۴ و ۲۵.
- A.Cabrera, W.C. Collins and J.F. Salgado, "Determinants of individual engagement in knowledge sharing. International Journal of Human Resource Management, vol 17, no. 2, 2006; pp. 245-264.
- Argote, L. and Ingram, P. (2000). "Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms," Organizational Behavior and Human Decision Processes, 82 (1): 150- 169.
- Bock, G. W. and Kim, Y. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. Information Resources Management Journal, 15(2), 14-21.
- Cabrera, Á, Collins, W.C. and Salgado, J.F. (2006) Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing. International Journal of Human Resource Management, 17, 245-264.
- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening.
- Chae S, Seo Y, Lee K.C. (2013). Effects of task complexity on individual creativity through knowledge interaction: A comparison of temporary and permanent teams Computers in Human Behavior, In Press, Corrected Proof.
- Cricelli, L.; Grimaldi, M. Knowledge-based inter-organizational collaborations. J. Knowl. Manag. 2010, 14, 348-358.
- Davenport, T., & Grover, V. (2001). Knowledge Management. Journal of Management Information Systems, 18(1), 3-4.
- Davenport, T.H., DeLong, D.W., & Beers, M.C. (1998). Successful knowledge management projects. Sloan Management Review, 39(2), 43-57.
- Davis, F.D. (1989), "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology", MIS Quarterly, Vol 13, No 3, pp 319-340.
- Deci, E., & Ryan, R. (Eds.), (2002). Handbook of self-determination research. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dyer, J., & Nobeoka, K. (2000). Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case.
- H. F. Lin, "Antecedents of the stage-based knowledge management evolution". Journal of Knowledge Management, Vol. 15, No 1, 2011; pp. 136 – 155.

- Hendriks, P. (1999) Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge & Process Management*, 6, 91-100.
- Ipe, M. (2003) Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 2, 337-359.
- Kim, W.; Park, J. Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability* 2017,9, 205.
- King, W. R. (2006) Maybe a “knowledge culture” isn’t always so important after all. *Information Systems Management*, 23, 88-89.
- Kipkosgei, Felix & Kang, Seung-Wan & Choi, Suk. (2020). A Team-Level Study of the Relationship between Knowledge Sharing and Trust in Kenya: Moderating Role of Collaborative Technology. *Sustainability*. 12. 1615. 10.3390/su12041615.
- Lee D.J, Ahn J.H. (2007). Reward systems for intra-organizational knowledge sharing. *European Journal of Operational Research*. 180, 938–956.
- Leonard-Barton, D. (1992). “Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development,” *Strategic Management Journal*, 13: 111-126.
- M. T. Hansen, The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across business subunits. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44 No. 1, 1999; pp.82-111.
- Madhavi. R. and Grover. R. 1998. From Embedded Knowledge to Embodied Knowledge: New Product Development as Knowledge Management. *Journal of Marketing*, 62(4): 1-12.
- Mallasi, Hisham & Sulaiman, Ainin. (2015). Investigating Knowledge Sharing Behaviour in Academic Environment.
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming culture barriers to sharing knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 76-85.
- Nazim Mohammad. Mukherjee Bhaskar (2016), Chapter 11 - Factors Critical to the Success of Knowledge Management, *Knowledge Management in Libraries, Concepts, Tools and Approaches*.
- Nonaka I, Takeuchi H. (1995). *The Knowledge Creating Co.* New York, Oxford University Press, pp. 112-136.
- Parekh, R.A. Knowledge sharing: Collaboration between universities and industrial organisations. *Glob. Acad. Libr.* 2010, 2020, 146–151.
- Peng, W. (2010) Research on the Influence of Contextual Performance Based on the Employee’s Social Network Feature and Knowledge Sharing. Sun Yat-sen University, Guangzhou.
- Renzl, B. (2008) Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation. *Omega*, 36, 206-220. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2006.06.005>
- Roos, Johan., Roos, Goran, Edvinsson, Leif, Dragonetti, Nicola. *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, New York: New York University Press. 1998.
- Shao, Z., Feng, Y., & Liu, L. 2012. The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*, 28(6): 2400-2413.
- Stiglitz, J. (1999). “Scan globally, reinvent locally: Knowledge infrastructure and the localization of knowledge,” *Development and Cooperation*, 4.
- Teece, D. (2000). “Strategies for managing knowledge assets: the role of firm structure and industrial context,” *Long Range Planning*, 33: 35-54.
- Wang, S. and Noe, R.A. (2010) Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>

- Yang, C. and Chen, L. (2007) Can Organizational Knowledge Capabilities Affect Knowledge Sharing Behavior? *Journal of Information Science*, 33, 95-109.
- Zhang, Z., Yu, C. and Li, Y. (2016) The Relationship among Proactive Personality, Knowledge Sharing and Employee's Innovation Behavior. *Management Review*, 28, 123-133.