

ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات)

زهرا علی پور درویشی^۱

چکیده: این پژوهش با هدف تعیین عوامل ادراکی مؤثر بر قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی انجام شده است. چارچوب نظری آن، بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده و ترکیبی از دو مدل معتبر پیش‌بینی رفتار است. متغیرهای مدل شامل، قصد تسهیم دانش (متغیر وابسته)، نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده (متغیرهای میانجی) و اعتماد به مدیریت، ادراک حمایت سازمانی، ادراک منافع نسبی، پویایی محیط ادراک‌شده، ادراک حمایت سازمان، ادراک کنترل سرپرست و ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد (متغیرهای مستقل) هستند. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی انجام شده است و جامعه پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات هستند. برازش مدل با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی‌اچ‌اس انجام گرفته است و توان پیش‌بینی مدل $R^2 = 0/579$ بوده است. نتایج این پژوهش برای برنامه‌ریزی هدفمند ترغیب استادان به تسهیم دانش، در راستای ارتقای شاخص‌های توسعه آموزش عالی، مبنای تجربی مناسبی است.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش سطح فردی، عوامل ادراکی، قصد تسهیم دانش، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده.

۱. استادیار دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۹/۰۴

نویسنده مسئول مقاله: زهرا علی پور درویشی

E-mail: alipourdarvish.z@gmail.com

مقدمه

محیط دانشگاهی کشور ایران از نیمه دوم دهه هشتاد تا به کنون، شاهد رقابت فشرده بین دانشگاهی و تغییرات ناگهانی با تأکید ویژه سیاست‌گذاران بر ارتقای شاخص‌های توسعه آموزش عالی بوده است. ارتقای فناوری اطلاعات به این تغییرات شدت بخشیده و یادگیری پویا، سریع و هماهنگ با فرایند توسعه، مورد توجه مدیران دانشگاهی واقع شده است. در این مرحله «دانش» مفهوم فراگیری است که در سیاست‌های توسعه‌ای مطرح می‌شود (وندرو و ولدن، ۲۰۰۵) و نیز مدیریت دانش در فضای علمی، اهمیت خاصی می‌یابد. از نظر بسیاری از صاحب‌نظران، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش، موضوع تسهیم دانش است (آذربایجانی، ۲۰۰۷؛ وانگ و لو، ۲۰۱۰). هدف اصلی تسهیم دانش، تبدیل دانش کارکنان به دارایی و منابع سازمانی است (داوسن، ۲۰۰۱). تسهیم دانش که ابزار کسب دانش به‌شمار می‌رود، از درون و برون سازمان، محل اتصال مدیریت دانش در مجموعه مباحث مدیریت استراتژیک، انتقال فناوری، نوآوری و مانند اینها است (کامینگز، ۲۰۰۳؛ بوئر، برنرز و ون‌بالن، ۲۰۱۱). تسهیم دانش اثربخش موجب می‌شود که افراد به بهترین شکل دانش مورد نیاز را بازتولید و خلق کنند (هانگ، سو و کوو، ۲۰۱۱)، پس در این مورد دو رویکرد وجود دارد: (۱) دیدگاه خودجوش^۱ که تسهیم دانش را قابل مدیریت نمی‌داند و آن را امری شخصی، ذهنی، ضمنی و مبتنی بر اضطرار و نیاز می‌انگارد؛ (۲) دیدگاه مهندسی^۲ که معتقد است تسهیم دانش می‌تواند از طریق ایجاد انگیزش و محیطی مناسب، مدیریت شود (هوف و هاسمن، ۲۰۰۹). به این ترتیب براساس دیدگاه مهندسی، این سؤال مطرح می‌شود که برای اجرای موفقیت‌آمیز تسهیم دانش، عوامل پیش‌برنده و بازدارنده تسهیم دانش در سازمان‌ها کدامند؟ و از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی در چند سال گذشته عضو مهمی از مجموعه دانشگاه‌های ایرانی بوده و در معرض تغییرات توسعه‌ای شدیدی قرار گرفته است، این مقاله در راستای پاسخ به بخشی از این سؤال نگاشته شده است و قصد دارد عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را مطالعه کند. مطالعه پیش‌رو دارای دو نوآوری ویژه است: اول اینکه مطالعات ایرانی موجود، به‌روشنی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را نشانه‌گیری نکرده‌اند. برای مثال، عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری اطلاعات (صفری، حشمتی‌پور، مهرابی و نصایی، ۱۳۹۱) یا عوامل مؤثر بر مدیریت دانش (صالحی، دوری و صفری، ۱۳۹۱) را مورد بحث قرار داده‌اند و مهم‌تر اینکه مطالعات موجود، عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را از دریچه سطح و رویکرد تحلیل، شامل سطح فردی با عوامل ادراکی و سطح گروهی با عوامل

1. Emergent approach
2. Engineering approach

سازمانی، دسته‌بندی نکرده‌اند. این پژوهش، رویکرد عوامل ادراکی / روان‌شناختی تسهیم دانش را در سطح فردی محور قرار داده است. شایان ذکر است که نگارنده در مقاله دیگری در همین فصلنامه، رویکرد عوامل زمینه‌ای / سازمانی تسهیم دانش در سطح گروه‌های آموزشی دانشگاهی را محور قرار داده است (علی‌پور درویشی، ۱۳۹۱). دومین نوآوری این مقاله، ارائه مدل جامع به کمک ایجاد یک مدل ترکیبی برای قصد تسهیم دانش بر اساس مدل لیائو، شائو، وانگ و آداجن (۱۹۹۹) و لی (۲۰۰۹) است که البته این ترکیب بر اساس ادبیات نظری موجود و به‌ویژه رهنمودهای به‌کارگرفته‌شده وانگ (۲۰۱۰) برای مطالعات مربوط به تسهیم دانش انجام گرفته است که مطالعات ایرانی و خارجی موجود، جامعیت متغیرهای این مدل را ندارند.

بیان مسئله

در راستای مطالعه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، آگاهی از سه نکته لازم است: (۱) از آنجا که دانش سازمان بر دانش فرد بنا شده است (لا و نگای، ۲۰۰۸)، منظور از تسهیم دانش در این نوشتار سطح فردی آن است و شخص هیئت علمی عامل تسهیم دانش شمرده می‌شود؛ (۲) تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، همانند سایر دانشگاه‌ها، یک امر برنامه‌ریزی‌شده نیست و امری خودجوش است و پس رفتار تسهیم دانش، معیار معتبری برای مطالعه تجربی تسهیم دانش نیست، به نظر می‌رسد که براساس نظریه عمل منطقی، رفتار هر فرد ناشی از قصد اوست (رنزل، ۲۰۰۸). مطالعه قصد اعضای هیئت علمی به‌منزله پیش‌بینی‌کننده اصلی رفتار تسهیم دانش آنها، مناسب‌تر است؛ (۳) مطالعات انجام‌شده حاکی از ذهنی‌بودن و پیچیدگی ابعاد پدیده تسهیم دانش فردی هستند (بوئر، برنرز و ون‌بالن، ۲۰۱۱) که علاوه بر ویژگی‌های فردی، عوامل ادراکی، محیطی و غیره، بر آن تأثیر دارند (وانگ و نو، ۲۰۱۰).

عوامل ادراکی، تمایل فرد را به تسهیم ترغیب کرده و بر قصد انجام تسهیم دانش در فرد تأثیر می‌گذارند. براساس دیدگاه مهندسی، شناخت سازوکارهای ادراکی، امر تسهیم دانش فردی را پیش‌بینی‌پذیر و مدیریت می‌کند. هدف این مقاله برشمردن عوامل ادراکی و ارائه مدلی جامع از این عوامل است تا در راستای امکان‌پذیری اجرای نظام‌مند تسهیم دانش، مشارکت شود. در راستای تحقق این هدف، فرضیه‌های زیر مطرح شده است:

فرضیه اول: ادراک اساتید از حمایت سازمان از طریق کنترل رفتاری درک‌شده آنان، بر قصد تسهیم دانش آنها تأثیر دارد.

فرضیه دوم: ادراک اساتید از کنترل سرپرست (مدیر گروه) از طریق کنترل رفتاری درک شده آنان، بر قصد تسهیم دانش آنها تأثیر دارد.

فرضیه سوم: ادراک اساتید از منافع نسبی تسهیم دانش از طریق نگرش آنها به تسهیم دانش، بر قصد ایشان به تسهیم دانش تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد (ریسک) در اساتید از طریق نگرش آنها به تسهیم دانش، بر قصد ایشان به تسهیم دانش تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: پویایی محیط ادراک شده (ریسک) اساتید از طریق نگرش آنها به تسهیم دانش، بر قصد ایشان به تسهیم دانش تأثیر دارد.

فرضیه ششم: اعتماد به مدیریت از طریق هنجارهای ذهنی اساتید، بر قصد ایشان به تسهیم دانش تأثیر دارد.

پیشینه نظری

تسهیم دانش فردی

بارتول و سربواستاوا (۲۰۰۲) و کایسر و میلز (۲۰۰۲)، تسهیم دانش را رفتار انتقال دانش کسب‌شده در سازمان به همکاران می‌دانند که به‌طور داوطلبانه و غیر اجباری انجام می‌شود. وانگ و نو (۲۰۱۰) با ارائه مدل جامع تسهیم دانش در سطح فردی، به عاملی مهم، یعنی عوامل ادراکی / انگیزشی اشاره دارند که شامل نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی، باورهای مربوط به مالکیت دانش، ادراک منافع و هزینه‌های آن، ادراک عدالت و اعتماد است. نگرش افراد نسبت به یک رفتار خاص، مانند تسهیم دانش، می‌تواند بر قصد آنان بر انجام آن کار اثر بگذارد و به‌علاوه، قادر است بر عملکرد واقعی فرد نیز اثر زیادی داشته باشد (یانگ، ۲۰۰۸؛ علوی و لیندر، ۲۰۰۱). برای پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش که متأثر از عوامل مختلف روان‌شناختی و جامعه‌شناختی است، استفاده از نظریه‌های پیش‌بینی رفتار لازم می‌شود (لین و لی، ۲۰۰۴). یکی از معتبرترین نظریه‌های پیش‌بینی رفتار، مدل رفتار برنامه‌ریزی شده^۱ است که می‌تواند در بررسی عقاید، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که در بطن رفتار تسهیم دانش وجود دارد، مورد استفاده قرار گیرد. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، شکل توسعه‌یافته نظریه عمل منطقی^۲ است که از فراگیرترین مدل‌های پیش‌بینی رفتار است (فیشبین و آجزن، ۱۹۷۵: ۴۵). بر اساس نظریه عمل منطقی، رفتار هر فرد ناشی از قصد اوست و قصد نیز تابعی از نگرش و هنجارهای ذهنی است. البته اگر رفتار کاملاً

1. Theory of planned Behavior (TPB)
2. Reasoned Behavior Theory

تحت کنترل ارادی فرد نباشد، حتی وقتی که او به شدت تحت تأثیر نگرش و هنجارهای ذهنی خود است، امکان دارد به دلیل دخالت شرایط محیطی رفتار مربوطه را انجام ندهد (رنزل، ۲۰۰۸). برای رفع این مشکل، آجزن در سال ۱۹۹۱ با افزودن جزء سومی به نام «کنترل رفتاری درک شده»، نظریه عمل منطقی را توسعه داده و مدل رفتار برنامه‌ریزی شده (TPB) را ارائه کرد که تأثیر سه عامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده را بر قصد انجام رفتار می‌سنجد (رودز، مک‌دانلد و مک‌کی ۲۰۰۶).

پیشینه تجربی

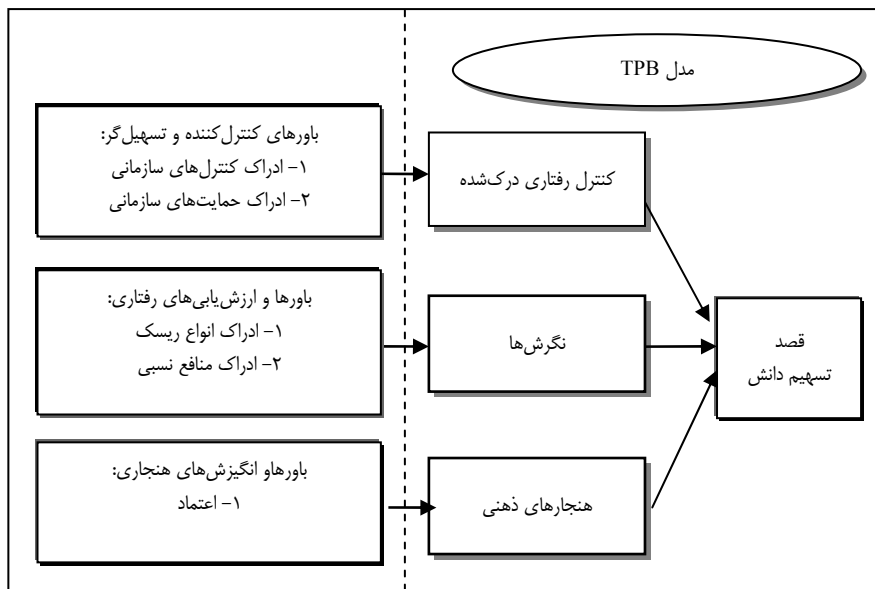
مطالعات متعددی در حوزه تسهیم دانش از مدل رفتار برنامه‌ریزی شده بهره گرفته‌اند. جبر (۲۰۰۷) به بررسی نگرش پزشکان نسبت به تسهیم دانش پرداخت. ریو، هو و هان (۲۰۰۳) از این مدل برای بررسی عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پزشکان کره‌ای استفاده کردند که نتایج مؤید تأثیر مستقیم و قوی هنجارهای ذهنی پزشکان بر قصد تسهیم دانش آنها دارد؛ اما نگرش و کنترل رفتاری، رابطه معنادار ضعیف‌تر داشتند. بوک، زمید، کیم و لی (۲۰۰۵) به بررسی قصد تسهیم دانش مدیران بیست‌وهفت سازمان در کره جنوبی پرداختند که نتایج مؤید مدل رفتار برنامه‌ریزی بود. همچنین العجمی (۲۰۰۹) به بررسی رفتار تسهیم دانش در مجامع مجازی پرداخت که تأثیر مثبت و معنادار متغیرهای نگرش و هنجارهای ذهنی بر قصد تأیید و تأثیر کنترل رفتاری درک شده تأیید نشد. سو و بولوچو (۲۰۰۵) به بررسی این موضوع در دانشجویان IT پرداختند و نتیجه گرفتند هنجارهای ذهنی، تأثیر معناداری بر قصد ندارند؛ اما نگرش بیشترین مقدار پیش‌بینی قصد تسهیم دانش را به خود اختصاص داد. لو (۲۰۰۹) نیز در کشور چین تأثیر کار تیمی، انگیزش و شخصیت را از طریق متغیرهای میانجی نگرش و هنجارهای ذهنی بر قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی در گروه‌های آموزشی دانشگاه بررسی کرد که بعضی از فرضیه‌ها تأیید نشدند.

مدل ترکیبی

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، در مطالعات حوزه‌های مختلفی چون پزشکی، بازرگانی، بانکداری و غیره با جزئیات بیشتر و به صورت ترکیبی مورد استفاده قرار گرفته است. لیائو، شائو، وانگ و آداچن (۱۹۹۹) در مقاله‌ای با موضوع پذیرش بانکداری مجازی، تأثیر باورها و ارزش‌یابی‌های رفتاری را از طریق نگرش بر قصد، تأثیر باورها و انگیزش‌های هنجاری را از طریق هنجارهای ذهنی بر قصد و نیز، تأثیر باورهای کنترل و تسهیل‌گر را از طریق کنترل رفتاری درک شده بر قصد پذیرش مورد مطالعه قرار دادند. لی در سال ۲۰۰۹، یک مدل ترکیبی از عوامل مؤثر بر

پذیرش بانکداری اینترنتی را ارائه می‌دهد که این عوامل شامل مدل رفتار برنامه‌ریزی شده (TPB) و مدل پذیرش تکنولوژی (TAM) و ریسک و منافع ادراک شده است. در این مدل ترکیبی، تأثیر ریسک ادراک شده به واسطه نگرش بر قصد، تأثیر ریسک اجتماعی از طریق هنجارهای ذهنی بر قصد و تأثیر منافع ادراک شده به واسطه نگرش بر قصد و تأثیر کنترل رفتاری درک شده بر قصد پذیرش بانکداری الکترونیکی، مورد بررسی قرار گرفته است. اقبال و همکاران (۲۰۱۱) قصد تسهیم دانش و توانمندی‌های نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه UTM مالزی را بررسی کردند که آنها هم در یک مدل ترکیبی، تأثیر خودسودمندی‌های اجتماعی و پاداش‌های بیرونی ادراک شده را بر نگرش و سپس قصد تسهیم دانش و نیز، ادراک حمایت سازمان را بر هنجارهای ذهنی و سپس قصد تسهیم بررسی کردند.

از آنجا که تأثیر عوامل ادراکی بر تسهیم دانش در مقاله‌های متعددی مطالعه شده است (جدول ۱)، بر اساس مدل لی (۲۰۰۹) که عوامل ادراکی، مانند ریسک ادراک شده و منافع ادراک شده را در مدل رفتار برنامه‌ریزی شده وارد کرده است، مدل ترکیبی این مقاله در شکل ۱ بر اساس مدل لیائو و همکاران (۱۹۹۹) و لی (۲۰۰۹) و مطالعات موجود حوزه تسهیم دانش مندرج در جدول ۱ تنظیم شده است.



شکل ۱. مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش این پژوهش
بر اساس مدل لیائو و همکاران (۱۹۹۹) و لی (۲۰۰۹)

جدول ۱. پیشینه مطالعات در مورد عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش در چهارچوب مدل ترکیبی

طبقه‌بندی متغیر در مدل ترکیبی	نویسنده	عوامل مؤثر بر تسهیم دانش
متغیر وابسته و میانجی TPB	ریو و همکاران، ۲۰۰۳ کینگ و مارکز، ۲۰۰۸ چاو و چان، ۲۰۰۸ اقبال و همکاران، ۲۰۱۱ علی‌پور درویشی و دولت‌آبادی، ۱۳۹۱	قصد تسهیم دانش
متغیر میانجی TPB	ریو و همکاران، ۲۰۰۳ لو، ۲۰۰۹ اقبال و همکاران، ۲۰۱۱ چاو و چان، ۲۰۰۸ علی‌پور درویشی و دولت‌آبادی، ۱۳۹۱	هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش
متغیر میانجی TPB	ریو و همکاران، ۲۰۰۳ لو، ۲۰۰۹ اقبال و همکاران، ۲۰۱۱ چاو و چان، ۲۰۰۸ علی‌پور درویشی و دولت‌آبادی، ۱۳۹۱	نگرش نسبت به تسهیم دانش
متغیر میانجی TPB	ریو و همکاران، ۲۰۰۳ چاو و چان، ۲۰۰۸ علی‌پور درویشی و دولت‌آبادی، ۱۳۹۱	کنترل رفتاری درک‌شده
متغیر مستقل از نوع ادراک ریسک (ارزش‌یابی رفتاری)	رنزل، ۲۰۰۸ علی‌پور درویشی، ۱۳۹۱	ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصر به فرد
متغیر مستقل از نوع ادراک ریسک (ارزش‌یابی رفتاری)	زهرا، نیوبام و لارنتا، ۲۰۰۷	پویایی محیط ادراک‌شده
متغیر مستقل از نوع ارزش‌یابی رفتاری	لین و همکاران، ۲۰۰۹	ادراک منافع نسبی تسهیم دانش
متغیر مستقل از نوع باورهای هنجاری	رنزل، ۲۰۰۸ آذربایجانی، ۲۰۰۷ چن و همکاران، ۲۰۱۰ علی‌پور درویشی، ۱۳۹۱	اعتماد به مدیریت
متغیر مستقل از نوع باورهای تسهیل‌گر	کینگ و مارکز، ۲۰۰۸ آذربایجانی، ۲۰۰۷ اقبال و همکاران، ۲۰۱۱ علی‌پور درویشی، ۱۳۹۱	ادراک حمایت سازمانی
متغیر مستقل از نوع باورهای کنترل‌کننده	کینگ و مارکز، ۲۰۰۸	ادراک کنترل سرپرست

متغیرهای مدل

۱. قصد تسهیم دانش (متغیر وابسته): به نیت رفتاری فرد برای به اشتراک گذاری دانشش اطلاق می شود (وندر ولدن، ۲۰۰۵).
۲. هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش (متغیر میانجی): هنجار ذهنی به برداشت فرد از نظرات افراد مهم، مرجع و تأیید اجتماع برای انجام یا عدم انجام رفتار اشاره دارد (وندر ولدن، ۲۰۰۵).
۳. نگرش نسبت به تسهیم دانش (متغیر میانجی): احساس کلی و شناخت فرد در مورد مطلوب بودن یا نامطلوب بودن یک موضوع یا رفتار خاص است (کامینگز، ۲۰۰۳).
۴. کنترل رفتاری درک شده (متغیر میانجی): درک فرد از آسانی و سختی انجام رفتار است (الیسون، ۲۰۰۳) و برداشت فرد را از مهارت‌ها، منابع و فرصت‌های مورد نیاز در جهت انجام رفتار نشان می دهد (رنزل، ۲۰۰۸).
۵. ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه فرد (متغیر مستقل): در روابط همکاری بین افراد، تسهیم دانش این نگرانی و ترس را ایجاد می کند که فرد ویژگی‌ها و ارزش‌های خاص خود (مانند قدرت و احترام حاصل از مالکیت دانش) را از دست می دهد و به همین سبب تسهیم دانش نمی کند (مانستد و ون اکلن، ۱۹۹۸).
۶. اعتماد به مدیریت (متغیر مستقل): اعتماد به مدیریت، به معنای ایمان کارکنان به کسب اهداف سازمانی، رهبران سازمان و سودمند بودن فعالیت‌های سازمان برای کارکنان است (مانستد و ون اکلن، ۱۹۹۸).
۷. ادراک حمایت سازمانی (متغیر مستقل): ادراک فرد از حمایت سازمان از انگیزاننده‌های درونی است که تمایل به تسهیم دانش را بالا می برد (جوئن، کیم و کوه، ۲۰۱۱).
۸. پویایی محیط ادراک شده (متغیر مستقل): درک میزان تغییرات محیط حرفه‌ای است که هرچه برداشت از این تغییرات بیشتر باشد، ادراک ریسک بالاتر می رود و سازمان‌هایی که در محیط ریسکی فعالیت دارند، برای مقابله با تغییرات مربوطه به ارتقای تکنولوژی گرایش می یابند که این امر می تواند بر تسهیم دانش تأثیرگذار باشد (ونگ و لو، ۲۰۱۰).

۹. ادراک منافع نسبی (متغیر مستقل): به شناخت تسهیم‌گر دانش از مزایا و منافع می‌شود که این عمل برایش به‌ارمغان می‌آورد. مانند ارتقای دانش فعلی، جلب حمایت همکاران، کسب مهارت‌های جدید، کسب احترام، ایجاد روابط دوستانه و... (لین و لی، ۲۰۰۴).

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش این مطالعه، میدانی از شاخه همبستگی است. بر اساس مدل پژوهش، سؤال‌های مربوط به هر متغیر ترجمه و با توجه به نظرات خبرگان و همکاران دانشگاهی، پرسش‌نامه متناسب با محیط حرفه‌ای دانشگاهی، شامل ۵۷ سؤال در قالب پنج طیفی لیکرت، طراحی و نمونه اولیه آن در اختیار سی نفر از اعضای هیئت علمی قرار داده شد. تجزیه و تحلیل نمونه مقدماتی به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس انجام گرفت و پس از جرح و تعدیل‌های لازم، پرسش‌نامه نهایی تنظیم و توزیع شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آماری، شامل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. و ویژوال پی.ال.اس.^۱ تجزیه و تحلیل شدند. روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و مقادیر به‌دست‌آمده از آلفای کرونباخ (جدول ۲) نیز، پایایی پرسش‌نامه را نشان می‌دهد. جامعه پژوهش، شامل دانشگاه‌های آزاد واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات بوده است که در مجموع، حدود ۱۷۰۰ نفر عضو هیئت علمی دارند. بدین ترتیب بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد نمونه حدود ۳۱۳ به‌دست آمد. به‌همین دلیل، تعداد ۶۵۰ پرسش‌نامه به نسبت ۳۵ درصد واحد تهران شمال و ۶۵ درصد واحد علوم و تحقیقات، به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در دانشکده‌های مختلف توزیع شد که از این تعداد ۲۱۰ پرسش‌نامه برگشت و تعداد ۱۴۷ پرسش‌نامه کامل و غیر مخدوش مورد تحلیل قرار گرفت. محدوده زمانی گردآوری اطلاعات تابستان و پاییز سال ۱۳۹۰ بوده است. برای برازش مدل ساختاری، روش PLS^۲ به کار رفته است که یکی از روش‌های چندمتغیره آماری است. این روش با وجود محدودیت‌هایی چون، ناشناخته‌بودن نوع توزیع متغیرها، کم‌بودن حجم نمونه و همبستگی میان متغیرهای مستقل که در روش‌های رگرسیونی و معادلات ساختاری لازم به رعایت بودند، می‌تواند مدل‌هایی را با چند متغیر مستقل و وابسته برازش کند (جعفری صمیمی و محمدی، ۲۰۱۱). شاخص‌های برازش مدل، شاخص‌های روایی و پایایی در روش PLS و مقادیر مطلوب آنها و مقادیر به‌دست‌آمده برای مدل پژوهش حاضر به شرح جدول ۳ است.

1. Visual PLS
2. Partial least square method

جدول ۲. نتایج آزمون تی-تک نمونه‌ای با $H_0: \mu \leq 3$

نام متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین	T	نتیجه برای H_0
قصد تسهیم دانش (وابسته)	۰/۸۴۸	۳/۳۸۵۵	۵/۳۹۷	رد
پویایی محیط ادراک شده (مستقل)	۰/۸۲۹	۲/۹۴۰۹	-۱/۰۴۵	تأیید
هنجارهای ذهنی (میانجی)	۰/۷۰۲	۳/۴۱۲۶	۷/۶۴۶	رد
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد (مستقل)	۰/۹۰۴	۱/۹۲۲۴	-۱۵/۰۱۶	تأیید
ادراک منافع نسبی (مستقل)	۰/۷۹۷	۲/۷۹۶۵	-۲/۵۶۵	تأیید
اعتماد به مدیریت (مستقل)	۰/۶۸۱	۲/۹۰۵۹	-۱/۳۱۴	تأیید
ادراک حمایت سازمانی (مستقل)	۰/۸۸۷	۲/۴۶۳۷	-۹/۰۱۲	تأیید
کنترل رفتاری درک شده (میانجی)	۰/۷۹۲	۳/۱۸۹۹	۳/۲۱۴	رد
نگرش (میانجی)	۰/۷۱۰	۴/۰۰۶۸	۱۷/۰۰۰	رد
ادراک کنترل سرپرست (مستقل)	۰/۷۸۱	۲/۷۹۶۵	-۲/۵۶۵	تأیید

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

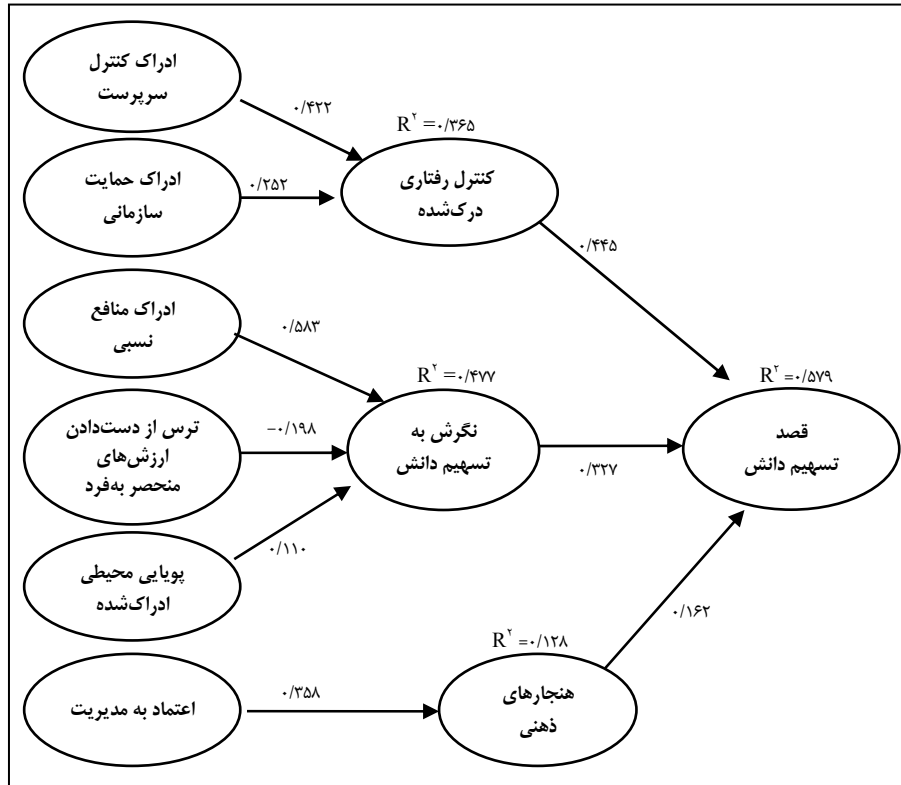
نام شاخص	میزان فعلی	میزان مطلوب تسای و چنگ، ۲۰۱۰
شاخص پایایی مرکب ^۱	برای تمام متغیرها بیش از ۰/۹۶	بیش از ۰/۶
روایی همگرا (AVE)	برای تمام متغیرها بیش از ۰/۹۸	حداقل ۰/۵
شاخص روایی واگرا شاخص T-Statistic	برای تمام متغیرها بیش از قدر مطلق ۲	بیش از قدر مطلق ۱/۹۶
شاخص روایی معادلات ساختاری	میانگین وزنی R^2 برای متغیرهای وابسته ۰/۳۵۶	میانگین وزنی R^2 برای متغیرهای وابسته بین ۰/۳۳ تا ۰/۶۷، روایی معادلات ساختاری متوسط طبقه‌بندی می‌شود.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲، آلفای کرونباخ برای متغیرهای پرسش‌نامه، میانگین متغیرها و نتایج آزمون تی. میانگین با $\mu \leq 3$ H.: را نشان می‌دهد. میزان مطلوب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ و بین ۰/۶ تا ۰/۷ مورد پذیرش است. مقدار مطلوب آلفا برای تمام متغیرها، به جز متغیر اعتماد به مدیریت برقرار است. در مورد سازه اعتماد به مدیریت، انتظار می‌رود که به دلیل محافظه‌کاری پاسخ‌گویان، همسانی درونی جواب‌ها مطلوب نباشد. نتایج آزمون تی. نشان می‌دهد که برای متغیرهای قصد تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش، کنترل رفتاری درک‌شده و نگرش نسبت به تسهیم دانش، $\mu \leq 3$ H.: رد می‌شود؛ یعنی میانگین این متغیرها بیش از ۳ است، اما برای متغیرهای پویایی محیط ادراک‌شده، ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصر به فرد، ادراک منافع نسبی، اعتماد به مدیریت و ادراک حمایت سازمانی، $\mu \leq 3$ H.: تأیید می‌شود که بیانگر کمتر از ۳ بودن میزان این متغیرها است. جدول ۴ نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. شاخص معناداری T-Statistic، نتیجه آزمون فرضیه‌ها و بار عاملی هر مسیر از طریق ضرایب استاندارد، در این جدول دیده می‌شوند. از آنجا که مقادیر قدر مطلق T-Statistic برای همه مسیرها بیش از ۱/۹۶ است، تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. شکل ۲، مدل برازش‌شده حاصل از این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها

T-Statistic	ضرایب استاندارد	نتیجه	متغیر وابسته	متغیر مستقل یا میانجی
۵/۱۴۲۶	۰/۴۴۵۰	تأیید	قصد تسهیم دانش	کنترل رفتاری درک‌شده
۳/۵۲۶۷	۰/۳۲۷۰	تأیید	قصد تسهیم دانش	نگرش
۲/۴۳۱۲	۰/۱۶۲۰	تأیید	قصد تسهیم دانش	هنجارهای ذهنی
۲/۲۳۲۰	۰/۱۱۰۰	تأیید	نگرش	پویایی محیط ادراک‌شده
-۳/۲۷۳۹	-۰/۱۹۸۰	تأیید	نگرش	ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصر به فرد
۸/۷۰۹۹	۰/۵۸۳۰	تأیید	نگرش	ادراک منافع نسبی تسهیم دانش
۲/۷۱۳۲	۰/۲۵۲۰	تأیید	کنترل رفتاری درک‌شده	ادراک حمایت سازمانی
۵/۶۴۵۳	۰/۴۲۲۰	تأیید	کنترل رفتاری درک‌شده	کنترل سرپرست
۵/۲۰۸۴	۰/۳۵۸۰	تأیید	هنجارهای ذهنی	اعتماد به مدیریت



شکل ۲. مدل نهایی قصد تسهیم دانش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شده و توان پیش‌بینی مدل برازش شده برای قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی مربوطه، یعنی ضریب تعیین مدل برابر با ۰/۵۷۹ است (شکل ۱). آنچه مدل برازش شده این پژوهش را خاص جلوه می‌دهد، در این است که نه تنها متغیرهای مدل رفتار برنامه‌ریزی شده را شامل می‌شود، بلکه با متغیرهای ادراکی مؤثر بر سه عامل هنجارهای ذهنی، نگرش نسبت به تسهیم دانش و کنترل رفتاری درک شده، غنی شده که این ویژگی در پژوهش‌های مشابه سابقه نداشته است. مشارکت این پژوهش، ارائه مدل توسعه‌یافته قصد تسهیم دانش با محوریت عوامل ادراکی است. نتایج به‌دست‌آمده، بر اساس مدل پژوهش به شرح زیر آمده است:

۱. از بین سه عامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش، کنترل رفتاری درک‌شده، بیشترین ضریب تأثیر (۰/۴۴۵) و سپس نگرش نسبت به قصد تسهیم (۰/۳۲۷) و در آخر هنجارهای ذهنی (۰/۱۶۲) قرار دارند (جدول ۴) که در پژوهش مشابه ریو و همکاران (۲۰۰۳) درخصوص تسهیم دانش پزشکان بیمارستان‌های کره جنوبی، به ترتیب ضریب تأثیر نگرش بر قصد تسهیم (۰/۴۰۶)، هنجارهای ذهنی (۰/۲۶۵) و کنترل رفتاری درک‌شده (۰/۱۴۳) بوده است. در پژوهش مشابه دیگری (چاو و همکاران، ۲۰۰۸) درمورد مدیران هنگ‌کنگ به ترتیب ضریب تأثیر نگرش بر قصد تسهیم دانش (۰/۴۴) و هنجارهای ذهنی (۰/۲۶) است. گفتنی است در پژوهش چاو و همکاران، متغیر کنترل رفتاری درک‌شده منظور نشده است. نتایج مشابه پژوهش علی‌پور درویشی و دولت‌آبادی (۱۳۹۱) میان پزشکان بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران، تأثیر نگرش (۰/۵۸) تأیید و تأثیر هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده بر قصد تسهیم رد شده است. در پژوهش اقبال و همکاران (۲۰۱۱)، تأثیر نگرش (۰/۵۸) و هنجارهای ذهنی (۰/۴۸) نسبت به قصد تسهیم دانش است. با وجود پژوهش‌هایی که در آنها تأثیر نگرش بر قصد تسهیم، منفی یا غیر معنادار گزارش شده است، باز سؤال مهمی مطرح می‌شود؛ اینکه در اکثر پژوهش‌های مشابه، عامل نگرش بیشترین تأثیر را بر قصد تسهیم دانش داشته است، چرا در پژوهش حاضر متغیر نگرش نسبت به متغیر کنترل رفتاری درک‌شده بار عاملی کمتری دارد؟ بر اساس استدلال آجزن (۱۹۹۱)، ممکن است افراد علاوه بر عوامل درونی، مانند نگرش و هنجارهای ذهنی، تحت تأثیر ادراکات ناشی از عوامل خارجی هم قرار بگیرند. در ظاهر برای جامعه آماری پژوهش حاضر، ادراک عوامل خارجی قوی‌تر از نگرش عمل کرده است. به نظر می‌رسد برای درک این موضوع باید عواملی مانند ساختار و فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد را مد نظر قرار داد. در مقاله دیگر علی‌پوردرویشی (۱۳۹۱) در همین جامعه آماری، دیده می‌شود که فرهنگ بورکراتیک دانشگاه آزاد و نیز، ساختار سازمانی تمرکز، درجه نسبتاً بالایی دارند. این دو عامل به احتمال سبب می‌شوند که کنترل بیرونی برای استادان مذکور اهمیت بالایی پیدا کند و بنابراین، ادراک حمایت سازمان و کنترل سرپرست به منزله عوامل خارجی، ادراک فرد را بر کنترل رفتار تحت تأثیر قرار می‌دهند و فرد می‌پندارد که تسهیم دانش، باید مورد حمایت سازمان باشد و از طریق کنترل سرپرست تأیید شود.

۲. در جدول ۵ که رده‌بندی بار عاملی عوامل مؤثر بر نگرش را نمایش می‌دهد، ادراک منافع نسبی بیشترین ضریب تأثیر را بر نگرش (۰/۵۸۳) دارد، سپس ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصر به فرد که دارای بار منفی است (۰/۱۹۸-) و این منفی‌بودن، در راستای نتایج مطالعات قبلی است و پویایی محیط ادراک‌شده (۰/۱۱) کمترین تأثیر را بر نگرش دارند و هر سه این

متغیرها به همراه هم، می‌توانند به میزان $R^2 = 0/327$ نگرش به تسهیم دانش را پیش‌بینی کنند (شکل ۱). در ضمن نتایج جدول ۴ نشان می‌داد که در مورد هر سه عامل مذکور، $H.: \mu \leq 3$ تأیید شده است؛ یعنی میزان هر سه این عوامل ادراکی در اعضای هیئت علمی پایین است.

۳. طبق جدول ۵، ادراک حمایت سازمانی ($0/422$) ضریب تأثیر بیشتری نسبت به ادراک کنترل سرپرست ($0/252$) بر کنترل رفتاری درک‌شده دارد و هر دوی این متغیرها با هم می‌توانند به میزان $R^2 = 0/365$ کنترل رفتاری درک‌شده را پیش‌بینی کنند (شکل ۲). گفتنی است که بر اساس جدول ۴، برای هر دو عامل مذکور $H.: \mu \leq 3$ تأیید شده است؛ یعنی میزان ادراکات هیئت علمی در خصوص حمایت سازمانی و کنترل سرپرست پایین است.

۴. ضریب تأثیر اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی $0/358$ به دست آمده است. بر اساس جدول برای عامل اعتماد $H.: \mu \leq 3$ تأیید شده است؛ به این معنا که میزان اعتماد به مدیریت در هیئت علمی پایین است.

۵. بر اساس جدول ۴ برای هر سه عامل مدل رفتار برنامه‌ریزی شده؛ یعنی نگرش، کنترل رفتاری درک‌شده و هنجارهای ذهنی، نسبت به تسهیم دانش $H.: \mu \leq 3$ رد شده است؛ یعنی میزان هر سه این عوامل ادراکی در اعضای هیئت علمی پایین نیست و ظرفیت اجرای نظام‌مند تسهیم دانش وجود دارد که به‌طور مسلم با تقویت عوامل مؤثر شناخته‌شده، قابلیت افزایش بیشتری خواهند یافت.

جدول ۵. رده بندی متغیرهای مؤثر بر قصد

رده‌بندی عوامل مؤثر بر قصد تسهیم، بر اساس ضریب استاندارد	رده‌بندی عوامل مؤثر بر نگرش به تسهیم دانش، بر اساس ضریب استاندارد	رده‌بندی عوامل مؤثر بر کنترل رفتاری درک‌شده، بر اساس ضریب استاندارد	رده‌بندی عوامل مؤثر بر اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی	رده‌بندی عوامل مؤثر بر ادراک حمایت سازمانی	رده‌بندی عوامل مؤثر بر ادراک منافع نسبی تسهیم
کنترل رفتاری درک‌شده	ادراک منافع نسبی تسهیم	ادراک حمایت سازمانی	اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی	$0/422$	$0/583$
نگرش به تسهیم دانش	ترس از دست‌دادن ارزش‌های منحصر به فرد	کنترل سرپرست	کنترل سرپرست	$0/252$	$-0/198$
هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش	پویایی محیط ادراک‌شده	اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی	اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی	$0/358$	$0/11$

پیشنهادها

با توجه به نتایج بخش قبل و تأکید بر اینکه تسهیم دانش در سطح دانشگاه‌های ایرانی به‌طور عام و در جامعه مورد مطالعه این پژوهش، به‌طور خاص، نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده اجرا نمی‌شود و انجام آن در نتیجه رفتار خودجوش استادان بوده و مدیریت دخالتی در آن ندارد، برای برنامه‌ریزی ارتقای سامان‌مند تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

پیشنهاد کاربردی

اولین پیشنهاد کاربردی بر اساس نتیجه دوم این پژوهش بیان می‌شود. برای تقویت نگرش اعضای هیئت علمی به امر تسهیم دانش، نیاز به معرفی و اطلاع‌رسانی برنامه‌ریزی شده منافع تسهیم دانش وجود دارد. گاهی هر دو طرف انتقال‌دهنده و گیرنده، از منافع این کار آگاهی ندارند که به آن جهالت دوطرفه^۱ می‌گویند. این نتایج نشان می‌دهد که ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد در نمونه مورد بحث پایین است که امر مطلوبی است، اما همچنان نیاز به اقدامات ترغیبی و تشویقی با سازوکارهای رسمی وجود دارد، تا این ترس کاهش بیشتری یابد. در مورد پویایی محیط ادراک شده و تأثیر آن به‌منزله یک ریسک، به نظر می‌رسد که تغییرات فضای علمی در سطح داخلی، مانند تهدید جایگزینی نیروهای جوان‌تر، الزامات پژوهشی مانند، داشتن مقاله‌های ISI و غیره، بر نگرش به تسهیم تأثیر دارد. اما درک اهمیت پویایی محیطی، آنقدر بالا نیست که یک تهدید جدی محسوب شود، بنابراین تأثیر زیادی بر قصد تسهیم دانش ندارد. به‌طور مسلم، افزایش اطلاع‌رسانی سازوکارهای ارتقای دانشگاه‌ها، درک تهدید عقب‌ماندن از غافله دانشگاهی را افزایش داده و نگرش نسبت به تسهیم را ترغیب می‌کند.

در مورد پیشنهاد دوم می‌توان گفت با توجه به اهمیت بالای سهم کنترل رفتاری درک شده در پیش‌بینی قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی، به نظر می‌رسد که اگر به تقویت انگیزاننده‌های کنترل رفتاری، یعنی ادراک حمایت و کنترل سرپرست به‌صورت هدفمند اقدام شود، به‌طبع قصد تسهیم هم افزایش خواهد یافت. اگر اقدامات برنامه‌ریزی شده و هدفمند برای ارتقای ادراک حمایت سازمانی اجرا شوند، فرد مربوطه درک می‌کند که در صورت تسهیم دانایی خود، سازمان او را حمایت می‌کند یا از طریق کنترل، سرپرستش او را تأیید می‌کند و به‌انجام این عمل ترغیب می‌شود.

پیشنهاد کاربردی سوم بر اساس نتیجه سوم از یافته‌ها است که بیان می‌کند، اعتماد به مدیریت بر هنجارهای ذهنی تأثیر دارد. از آنجا که مدیران از گروه‌های مرجع کارکنان به‌شمار

1. Ignorance on both ends

می‌روند، بنابراین بر شکل‌گیری هنجارهای آنان تأثیر دارند، پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق شفاف‌سازی و پاسخ‌گویی در قبال به‌کارگیری انگیزاننده‌های مادی و غیر مادی، میزان اعتماد را بالا برده و هنجارهای ذهنی اساتید را به سمت تسهیم دانش ترغیب کنند.

این مقاله با رویکرد عوامل فردی در چارچوب مدل رفتار برنامه‌ریزی شده، به مطالعه قصد تسهیم دانش پرداخت و عوامل ادراکی جدیدی را که پیش از این در مدل منتخب این پژوهش آزمون نشده بودند را به کار گرفت. قدرت پیش‌بینی مدل این پژوهش ۰/۵۷۹ بوده است، پس مقادیر باقی‌مانده تبیین نشده، یعنی ۰/۴۲۱ به عوامل مؤثر دیگری مربوط است. پیشنهاد می‌شود رویکردهای متنوع‌تری در مطالعات بعدی انجام شود. این رویکردها می‌توانند نظریه شناخت اجتماعی تسای و همکاران (۲۰۱۱) با تأکید بر عوامل فردی و محیطی و نیز، پژوهش جئون و همکاران (۲۰۱۱) با محوریت عوامل اجتماعی، عواطف و ادراک نتایج باشند. همین‌طور نتایج متفاوت بار عاملی متغیرهای نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در مطالعات مختلف کشورها، بر لزوم مطالعه نقش مداخله‌گر زمینه‌ای و فرهنگی دلالت دارد.

منابع

- صالحی، م.؛ صالحی، م.؛ دوری، ب.؛ صفری، خ. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی کنش متقابل اجتماعی در تأثیرگذاری ساختار و جو سازمانی بر مدیریت دانش (مطالعه موردی: صنایع خودروسازی در ایران). *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*، ۴ (۱۱): ۹۲-۶۹.
- صفری، ح.؛ حشمتی‌پور، ف.؛ مهرایی، ع. و نصایی، و. (۱۳۹۱). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری اطلاعات در زنجیره تأمین شرکت ایران خودرو خراسان با استفاده از روش ترکیبی نگاشت علی و شبکه‌های بیزین. *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات* ۴ (۱۰): ۹۰-۶۳.
- علی‌پور درویشی، ز. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*، ۴ (۱۰): ۱۱۸-۹۳.
- علی‌پور درویشی، ز و دولت‌آبادی، ر. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پزشکان بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۱ (۴): ۴۴-۳۵.
- کشاورزی، ع. ح. (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش*، تهران.

- Alajmi, B.M. (2009). *The Intention to Share: Psychological Investigation of Knowledge Sharing Behavior in Online Communities*, Ph.D. thesis. School of Communication & Information, Rutgers University, New Jersey, USA.
- Alavi, M., Linder, D.E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MS Quarterly*, 25 (1): 107-132.
- Azarbayjani, M. (2007). *Variables that Affect Employee Knowledge Sharing in a Government-owned Public Service Organization*. Ph.D. thesis. Pepperdine University, California, USA.
- Bartol, K.M., Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organisational reward systems. *Journal of Leadership & Organisational Studies*, 9 (1): 64-76.
- Bock, G.W., Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of rewards. *Information Resources Management Journal*, 15 (2): 14-21.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and 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.
- Boer, N-I., Berends, H., Van -Baalen, P. (2011). Relational models for knowledge sharing behavior. *European Management Journal*, 29 (2): 85- 97.
- Chen, I.Y.L., Chen, N.S., Knshuk, (2009). Examining the factors influencing participants Knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & Society*, 12 (1):134-148.
- Chen, T-Y., Chen Y-M., Lin, C.Y. and Chen, P-Y. (2010). A fuzzy trust evaluation method for knowledge sharing in virtual enterprises. *Computers & Industrial Engineering*, 59 (4): 853-864.
- Chow, W. S., Chan. L.S., (2008). Social network, social trust and shared goals in Organizational Knowledge sharing. *Journal of Information and Management*, 45 (7): 458-465.
- Cummings, J. (2003). *Knowledge sharing: a review of the literature*. Washington, DC: World Bank.
- Dawson, R. (2001). Knowledge capabilities as the focus of organizational. *Journal of Knowledge Management*, 2 (1):74-87.
- Ellison, S. (2003). Nurses attitude toward family presence during resuscitative efforts and invasive procedures. *Journal of Emergency Nursing*, 29 (6): 515-521.
- Fishbein, M., Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intension and behavior: an introduction to theory and research*, MA: Addison wesley.

- Hernandez, J.M.C., Mazzon, J.A. (2007). Adoption of internet banking: proposition and implementation of an integrated methodology approach. *International journal of bank marketing*, 25 (2):72-88.
- Hong, D., Suh, E. and Koo, Ch. (2011). Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company. *Expert Systems with Applications*, 38 (12):14417-14427.
- Hooff, B., Husman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management*, 46 (1):1-8.
- Huang, Q.V., Davison, R.M., Liu, H.F. and GU, J.B. (2008). The impact of leadership style on Knowledge sharing intentions china. *Journal of Global information management*, 16 (4): 67-91.
- Iqbal, M.J., Rasli, A., Heng, L.H., Ali, M.B.B., Hassan, I. and Jolae, A. (2011). Academic staff knowledge sharing intentions and university innovation capability. *African Journal of Business Management*, 5 (27): 11051-11059.
- Jabr, H. (2007). Physicians' attitudes towards knowledge transfer and sharing. *International business journal*. 17 (4): 248-260.
- Jafari Samimi, A. and Mohammadi, R. (2011). Measuring Customer Satisfaction Index (CSI) in Iranian Tile Industry Using Pls Path Modeling Technique. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 8 (1): 141-149.
- Jeon, S-H., Kim, Y-G., Koh, J. (2011). Individual, social, and organizational contexts for active knowledge sharing in communities of practice. *Expert Systems with Applications*, 38 (10): 12423-12431.
- Kaser, P.A.W., Miles, R.E. (2002). Understanding knowledge activities' successes and failures. *Long Range Planning*, 35 (1):9-28.
- King, W.R., Marks Jr., P.V. (2008). Motivating knowledge sharing through a knowledge management system. *Omega*, 36 (1): 131-146.
- Law, C.C.H., Ngai, E.W.T. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert Systems with Applications*, 34 (4): 2342-2349.
- Lee, M-C. (2009). Factors influencing the adoption of internet banking: An integration of TAM and TPB with perceived risk and perceived benefit. *Electronic Commerce Research and Applications*, 8 (3): 130-141.
- Liao, S., Shao, Y.P., Wang, H., Ada Chen, A. (1999). The adoption of virtual banking: an empirical study. *International Journal of Information Management*, 19: 63- 74.

- Lin, H.F., Lee, G.G. (2004). Percpeption of senior managers toward knowledge-sharing behavior. *Management decision*, 42 (1): 108-125.
- Lin, M., Hunga, SH. and Chen, C. (2009). Fostering the determinants of knowledgesharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25 (4): 929-939.
- Lin, M.J.J., Hung, Sh. W., Chen, Ch.J. (2009). Fostering the Determinants of Knowledge Sharing in Professional Virtual Communities. *Computers in Human Behavior*, 25 (4): 929-939.
- Luo, H. (2009). *Determinants of Knowledge Sharing in University Academic Team*, Knowledge Acquisition and Modeling, KAM '09. Second International Symposium on, 1: 260- 263.
- Mansted, A.S.R., Ven Eekelen, S.A.M., (1998). Distinguishing between perceived behavioral control self-efficacy in the domain of academic achievement intentions and behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (1): 1375-1392.
- Montano, D.E., Kasprzyk, D. & Taplin, S.H. (1997). *The theory of reasoned action and theory of planned behavior*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation: *Omega*, 36 (2): 206-220.
- Rhodes, R.E., Courneya, K., Jones, L. (2004). Personality and social cognitive influences on exercise behavior: Adding the activity trait to the Theory of planned Behavior. *Psychology of Sport and Exercise*, 5 (3): 243-254.
- Rhodes, R.E., Macdonald, H.M. and McKay, H.A. (2006). Predicting physical activity intention and behavior among children in a longitudinal sample, *Social Science & Medicine*, 62 (12): 3146-3156.
- Ryu, S., Ho, H., Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of Physicians in hospitals. *Expert Systems with Applications*, 25 (1): 113–122.
- So, J.C.F, Bolloju, N. (2005). Explaning the intentions to share and reuse Knowledge in the context of IT service operations. *Journal of Knowledge management*, 9 (6): 30-41.
- Tsai, M.T. and Cheng, N.C. (2010). Programmer perceptions of knowledge-sharing behavior under social cognitive theory. *Expert Systems with Applications*, 37 (12): 8479-8485.
- Van der Velden, M. (2005). Programming for cognitive justice Towards an ethical framework for democratic code. *Interacting with Computers*, 17 (1): 105-120.

- Vinzi, E.V., Trinchera, L., Amato, S. (2007). *PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*, Handbook of Partial Least Squares, Springer Handbooks of Computational Statistics, 2010, pp 47-82.
- Wang, Sh., Noe, R. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20 (2): 115-131.
- Wang, W., Lu, Y. (2010). Knowledge transfer in response to organizational crises: An exploratory study. *Expert systems with Applications*, 37(5): 3934-3942.
- Yang, J.T. (2008). Individual attitudes and organisational knowledge sharing. *Tourism Management*, 29: 345-353.
- Zahra, S., Neubaum, D. and Larrañeta, B. (2007). Knowledge sharing and technological capabilities: The moderating role of family involvement. *Journal of Business Research*, 60 (10): 1070-1079.