



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT
Volume No.: 2, Issue No.: 19, Nov 2021
Print ISSN: 2717-0683

The role of organizational culture in the transfer and participation of higher education students and universities

Dr Seyed Mohammad Mohajer

President of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

Organizations have often implemented Knowledge Management programs to connect employees better and promote knowledge sharing (KS). In the context of Higher Education Institutions (HEIs), this is particularly valid as knowledge creation and dissemination direct their mission and vision. Academics are one of the pillars of HEIs, where knowledge is created and shared. Nonetheless, as HEIs strive to promote academics' knowledge sharing culture, the actual behaviour of academics might remain inhibited by numerous issues, namely the organizational. Prior research has been focused primarily on individual, technological and scarce aspects of organizational elements. Therefore, this study assesses the role of organizational climate operationalized by organizational leadership and trust in academics' KS in HEIs. Partial Least Square (PLS) method where variancebased Structural Equation Modelling (SEM) was applied in this study. Results from 257 surveyed academics indicate that organizational climate has an exceptionally strong influence on academics' KS practices.

Additionally, organizational leadership and trust had a positive relationship with academics' KS behaviour. These findings indicate that it is necessary to consider organizational elements and their interactions when understanding and fostering academics' knowledge sharing behaviour in HEIs context.

Keywords: Organizational culture, knowledge sharing, higher education

نقش فرهنگ سازمانی در انتقال و اشتراک دانش آموزش عالی و دانشگاه ها

دکتر سید محمد مهاجر

رئیس موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

سازمانها اغلب برنامه های مدیریت دانش را به منظور ارتباط بهتر کارکنان و توسعه اشتراک دانش (KS) پیاده سازی کرده اند. در زمینه موسسات آموزش عالی (HEI ها)، این موضوع به طور ویژه به عنوان خلق دانش و انتشار مستقیم اهداف و چشم اندازهای آنها مورد تایید می باشد. دانشگاهیان یکی از ارکان HEI ها هستند، جایی که دانش ایجاد شده و به اشتراک گذاشته می شود. با این وجود، به دلیل این که HEI ها در تلاش برای ارتقاء فرهنگ اشتراک دانش در دانشگاهیان هستند، دانشگاهیان ممکن است به دلیل مسائل متعدد، مانند مسائل سازمانی، از بروز رفتار واقعی خود، خودداری کنند. تحقیقات پیشین عمدتاً به جنبه های فردی، تکنولوژیکی و نادری از عناصر سازمانی متمرکز شده است. بنابراین، این تحقیق، نقش جو سازمانی که توسط رهبری سازمانی و اعتماد سازمانی در زمینه اشتراک دانش دانشگاهیان در HEI ها عملیاتی شده است را ارزیابی می کند. در این مطالعه از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) بر اساس مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس (SEM) استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی ۲۵۷ نفر از دانشگاهیان نشان داد که جو سازمانی تاثیر بسیار زیادی بر اقدامات KS دانشگاهیان دارد. علاوه بر این، رهبری و اعتماد سازمانی رابطه مثبتی با رفتار KS دانشگاهیان داشتند. این یافته ها نشان می دهد که لازم است عناصر سازمانی و تعاملات آنها در هنگام درک و تقویت رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان در زمینه HEI ها در نظر گرفته شود.

کلیدواژگان: فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش، آموزش عالی

1. مقدمه

قدرت دانش هنگامی که دانش به اشتراک گذاشته شود افزایش می یابد (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵) و اشتراک دانش (KS) مسلماً پایه و اساس بسیاری از برنامه های مدیریت دانش می باشد (هیسلوب، ۲۰۱۳). برنامه های مدیریت دانش (KM) به عنوان موضوعی مهم برای تحقیق، به ویژه در زمینه های دانشگاهی تبدیل شده است (الکردی، الحداده و الدابی، ۲۰۱۸؛ فوزی، تان، ثوراسامی و اوجو، ۲۰۱۹؛ سونالایی و بیرلین، ۲۰۱۵). نقش بالقوه KM به طور کلی در کمک به موفقیت سازمان ها و به طور خاص در دانشگاه ها نباید نادیده گرفته شود. KM از طریق جستجوی سریعتر و کارآمد تر اطلاعات و منابع مرتبط، موجب تقویت فرایند تصمیم گیری می شود (بیدلس، استون، لوری، جان، ۲۰۰۵؛ لوپز-نیکولاس و سوتو-آکوست، ۲۰۱۰). تعداد زیادی از مطالعات عوامل تأثیرگذار بر KS را در محیط های مختلف بررسی کرده اند (باک. زمود، کیم، و لی، ۲۰۰۵؛ هیسلوب، ۲۰۱۳؛ جیچنگ، لو، و فرانچسکو، ۲۰۱۰؛ قریشی و ایوانز، ۲۰۱۵). تعداد کمی از مطالعات به بررسی اشتراک دانش در دانشگاه ها و به ویژه در میان دانشگاهیان پرداخته اند. اگرچه دانشگاهیان به عنوان کارکنان متخصص دانش که از طریق آموزش و تحقیق درگیر فعالیت های

دانش هستند، نقشی اساسی ایفا می کنند (فولوود و رولی، 2017؛ کیم و جو، 2008)، تعداد روزافزونی از محققان استدلال می کنند که انباشت دانش همچنان به عنوان یک چالش در موسسات دانشگاهی مطرح است (چنگ، هو، و لائو، 2009، فولوود و راولی، 2013؛ چارپند و جعفری نویمپیور، 2018؛ فوزی و همکاران، 2019).

بنابراین، مدیریت اشتراک دانش در دانشگاه، موضوع پژوهشی جدیدی است. زمانی که کارمندان دانش، مهارت ها و تخصص خود را بین اعضای سازمانی توزیع و منتشر می کنند، عملکرد کارمندان بهبود می یابد و سازمان ها نوآورتر می شوند. در این زمینه، مدیریت دانش کارمندان به صورت کارآمد و موثر برای موفقیت سازمان، لازم و ضروری است. امروزه، سازمان های متعددی در سایر بخش ها مزایا و منافع اشتراک دانش را درک کرده اند. پژوهش اشتراک دانش در این بخش ها برای تحقق اهداف موردنظر سازمان ها توسعه یافته است. چندین مطالعه عواملی را بررسی کرده اند که بر اشتراک دانش در محیط های متعدد تاثیر می گذارند (احمد و زکریا 2018، بوک 2005 هیسلوپ 2013 کورشی و ایوانس 2015).

دانشگاه ها، سازمان های دانشی هستند که دانش را برای دانشجویان و جامعه ایجاد کرده و توزیع می کنند. بنابراین، مدیریت دانش و اشتراک گذاری در دانشگاه ها، مسائل نوظهوری هستند. مزایای قابل توجهی از نظر مزیت رقابتی برای دانشگاه ها را می توان از کاربرد دانش در دانشگاه ها به دست آورد (مهدی و السفیر 2014). دانشگاهیان به عنوان رهبران فکری برای توسعه جامعه در نظر گرفته می شوند. وظایف اولیه و اساسی آن ها عبارت است از: آموزش، یادگیری و انتشار. با این حال، مطالعات قبلی بیان می کنند که دانشگاهیان خاص هستند، تمایلی به انتشار و اشتراک دانش ندارند و به جای دستیابی به اهداف دانشگاه ها، به موفقیت فردی خود توجه می کنند (کردی 2018 چارپاند و نویمپیور 2018 فولوود و رولی 2017 فولوود و رولی و دلبریچ 2013 اوتمن و اسکایک 2014 تا 2016). این معضلی برای مدیریت و اشتراک دانش در دانشگاه ها است. در عین حال، محققانی مانند هاوول و آناسینگ در سال 2013 و کردی و گانیم و روبی در سال 2014 و فولوود و رولی در سال 2017 تعدادی از موانع برای اشتراک دانش در آموزش عالی را فهرست بندی کردند اما در کل، فقدان پژوهش تجربی در مورد اشتراک دانش در بخش آموزش عالی وجود دارد. بنابراین، باید درک کنیم چه عواملی می توانند بر اهداف و نیات اشتراک دانش دانشگاهیان تاثیر گذارند در نتیجه می توان اقدامات اشتراک گذاری و مدیریت دانش دانشگاه ها و قابلیت نوآوری را بهبود بخشید. ابراز و نمایش ادراکات و نگرش های دانشگاهیان نسبت اشتراک دانش و اطلاعات می تواند به درک این موضوع کمک کند که موسسات دانشگاهی از چه چیزی باید اطلاع داشته باشند تا بتوانند یک فرهنگ سازمانی را ایجاد نمایند که با نهادهای سازی فرایند اشتراک دانش، دانش جدیدی را ایجاد نماید. پژوهش قبلی در مورد اشتراک دانش در زمینه آموزش عالی اساسا بر کشور مالزی تمرکز کرده است (کردی 2018 ساندو 2013 تا 2016). با این حال، تفاوت های فرهنگی، تعمیم پذیری این پژوهش را محدود می سازد. در نتیجه، این مطالعه به دنبال شناسایی شکاف پژوهشی در این حیطه است. بنابراین، سوال اصلی که این مطالعه تلاش می کند تا به آن پاسخ دهد این است که متغیرهای سازمانی مختلف (جو سازمانی، رهبری و اعتماد) چگونه می توانند بر رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان تاثیر گذارند؟ براین اساس، اهداف پژوهش عبارتند از:

- بررسی عوامل حیاتی و مهم که می توانند اشتراک دانش را توانمند ساخته یا به عنوان موانعی برای اشتراک دانش بین دانشگاهیان در موسسات آموزش عالی عمل نمایند.
- توسعه درک عملی از تاثیر جو سازمانی، رهبری و اعتماد بر اشتراک دانش فراتر از مرزهای فرهنگی.

این پژوهش از متدولوژی کمی استفاده می کند. این مطالعه شامل 9 بخش است: 1. مقدمه 2. سابقه و زمینه اشتراک دانش در موسسات آموزش عالی 3. مسائل و چالش های اشتراک دانش در دانشگاه 4. جو سازمانی 5. سابقه و چارچوب نظری 6. متدولوژی پژوهش 7. تحلیل داده ها و نتایج 8. بحث 9. نتیجه گیری.

2. اهمیت مدیریت و اشتراک دانش در موسسات آموزش عالی:

با توجه به اهداف پژوهش، این فصل در ابتدا مدیریت و اشتراک دانش در زمینه موسسات آموزش عالی را مطالعه می کند تا درک قابل توجهی از مفاهیم حیاتی و مهم در رابطه با فعالیت های اشتراک دانش در موسسات آموزش عالی را کسب کند. بسیاری از سازمان ها جهت ارتباط بهتر با کارمندان و ارتقا و ترویج فعالیت های اشتراک دانش، به میزان زیادی در مدیریت دانش سرمایه گذاری می کنند. این امر با توصیف توانمندسازها و موانع خاص جهت اشتراک دانش به ویژه جو سازمانی دنبال می شود که این امر یک مفهوم حیاتی و مهم در این مطالعه است. دانش در این مطالعه به دانش ضمنی و صریح تقسیم می شود. دانش صریح را به راحتی می توان توسط هر فرد بازیابی کرد و به راحتی به دست می آید، در عین حال، دانش ضمنی ارزشمندتر است و به دلیل نامحسوس بودن آن، به راحتی به دست نمی آید یا به سرعت نمی توان به آن دسترسی داشت و باید توسط افرادی که دارای دانش هستند، به اشتراک گذاشته شود (ساندو 2013).

بسیاری از مطالعات در بخش تجاری و عمومی نشان داده اند که اشتراک دانش یک عامل اساسی و بنیادین از فرایند و استراتژی های مدیریت دانش KM است (جیاچنگ کوکو 2013). علی رغم اهمیت مدیریت دانش در سایر بخش ها و توسعه موسسات آموزش عالی به عنوان سازمان های دانش محور، کرونین در سال 2001 بحث کرد که هیچ گونه تضمینی بر این امر وجود ندارد که مدیریت دانش موفقیت مشابهی در بخش موسسات آموزش عالی داشته باشد. او این فقدان ضمانت را به دلیل فقدان فرهنگ مشترک در بخش آموزش عالی در مقایسه با فرهنگ شرکتی در بخش تجاری بیان کرد. به طور مشابه، رولی در سال 2000 این سوال را مطرح کرد که آیا آموزش عالی آمادگی لازم برای مدیریت دانش را دارد؟

راماچاندران در سال 2013 بیان کرد که تلاش های اندکی توسط موسسات آموزش عالی برای پیاده سازی برنامه ها و استراتژی های جامع مدیریت دانش و اشتراک دانش انجام شده است. برخی از این تلاش ها در دانشگاه لیدز، دانشگاه ایالتی اوهایو و دانشگاه رابرت گوردون انجام شد (برانین 2003 مک مانوس و لاگریچ 2002). اگرچه هدف اصلی این پروژه ها، مدیریت دانش صریح در سازمان به منظور ارائه ابزارهای ارتباطی بین کتابداران و اعضای هیئت علمی بود، آن ها اشتراک دانش در بین دانشگاهیان را شناسایی نکردند.

یک دانشگاه به عنوان پلت فرمی برای دانشگاهیان جهت اشتراک گذاری ایده ها و بینش ها در نظر گرفته می شود (مارتین و ماریون 2005). جونز و سالیس در سال 2013 بحث کردند که دانشگاهیان افراد خبره ای هستند که در فعالیت های دانشی دانشگاه همانند آموزش و پژوهش شرکت می کنند. ساد و هارون در سال 2013 سه دسته دانش را طبقه بندی کردند که دانشگاهیان می توانند به تبادل آن بپردازند: دانش کدگذاری شده، اجتماع و سازمانی. دانش سازمانی به فعالیت های کلیدی دانشگاه مانند پژوهش، تخصص و سیاست اشاره دارد. دانش اجتماعی به فرهنگ، عقاید، ارزش ها، اخلاقیات و هنجارهای مشترک مربوط می شود. نوع سوم دانش، دانش کدگذاری شده است، این نوع دانش شامل دانش مشترک بین دانشگاهیان در قالب کتبی یا الکترونیک است. هر یک از این اطلاعات ممکن است در انواع مختلفی از روش ها، به اشتراک گذاشته شوند که می تواند از اشتراک گذاری بین همکاران در یک مجموعه رسمی تا اشتراک گذاری بین انواع مختلفی از افراد در یک مجموعه اجتماعی بیان شود (تالجا 2015). بر این اساس، دانش

دانشگاهیان به عنوان یک منبع حیاتی و مهم و یک دارایی برای دانشگاه ها در نظر گرفته می شود زیرا آن ها از طریق پژوهش و توزیع دانش به دانشجویان از طریق فعالیت های آموزشی و از طریق همکاری با صنعت، دانشی را ایجاد می کنند (فولوود و رولی 2017). مشارکت آن ها در فعالیت های اشتراک دانش، عامل حیاتی و مهم برای موفقیت امور مدیریت دانش، آموزش و خروجی پژوهش است (کیم و جو 2008 فولوود و رولی و مک لین 2018). از دیدگاه دانشگاهیان، اشتراک دانش در طول فعالیت های شغلی نرمال با دانشجویان و سایر افراد علمی رخ می دهد (سهیل و داود 2009). مساله زمانی به وجود می آید که برخی از دانشگاهیان، دانش را به اشتراک نمی گذارند. بی میلی برای اشتراک دانش توسط دانشگاهیان می تواند امور سازمان برای تحقق اهداف خود، افزایش همکاری پژوهشی و افزایش نوآوری در جامعه را تضعیف نماید. علی رغم اهمیت اشتراک دانش در بین دانشگاهیان، تعداد اندکی از مطالعات در دانشگاه ها رخ داده اند (فیض و دهقانی و سلطانی و فارسی زاده 2017 فولوود 2018 هاوول و آناسینگ 2013).

اگرچه تعدادی از مطالعه وجود دارند (الوتیبی و کرودر و ویلز 2014 فولوود 2013 هاوول 2013 جولائی و نور و خانی و یوسف 2014) که عوامل موثر بر اقدامات اشتراک دانش دانشگاهیان را بررسی کرده اند، اما فقدان پژوهش تجربی در مورد اشتراک دانش در بخش آموزش عالی وجود دارد. در حالی که الوتیبی در سال 2014 مدلی را برای شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش دانشگاهیان با استفاده از فناوری بیان کرد، مدل فناوری اشتراک دانش به لحاظ تجربی تایید و آزمون نشده است. جولائی در سال 2014 بیان کرد که نگرش ها به طور مثبت بر قصد و نیت اشتراک دانش تاثیر می گذارند، در حالی که خودکارآمدی، هنجارهای ذهنی و اعتماد دارای اهمیت چندانی نیستند. عدم اهمیت اعتماد در تضاد با یافته های حاصل از مطالعات قبلی است (داونپورت و پروساک 1998 اودل و گریسون 1998). بنا بر مطالعه جولائی در سال 2014، پاداش های بیرونی تاثیر مثبتی بر اشتراک دانش در بین دانشگاهیان ندارند. این یافته با یافته های قبلی ناسازگار است (لیبوویتز 1999 کوئین و اندرسون و فینکلستین 1996). فولوود در سال 2013 بیان کرد که فرهنگ اشتراک دانش در بین دانشگاهیان، ماهیت فردی دارد. واکنش های دانشگاهیان در مورد تاثیر رهبری و فناوری اطلاعات، اندک یا تا حدی بی طرف بود. این امر در راستای یافته های مطالعه وانگ و نثو در سال 2010 نیست.

3. موانع و توانمندسازهای اشتراک دانش در بین دانشگاهیان در موسسات آموزش عالی:

این بخش برای کسب درک کافی از عواملی که می توانند بر رفتارهای دانشگاهیان نسبت اشتراک دانش در دانشگاه تاثیر گذارند، مطالعات زمینه ای مربوطه را مرور و بازبینی می کند. دانشگاهیان در این مطالعه به اعضای هیئت علمی اشاره دارد که به طور مستقیم در آموزش، پژوهش و سایر فعالیت های علمی شرکت می کنند. بیشتر دانشگاهیان، متخصص در حیطه خود هستند و برای این که دانش موجود در ذهن آن ها پخش شود، باید این دانش به اشتراک گذاشته شود. معضل زمانی به وجود می آید که دانشگاهیان تمایلی اشتراک دانش خود ندارند. ریچ در سال 2005 دلایل بالقوه که می توانند مانع از اشتراک دانش توسط دانشگاهیان شوند را به سه دسته خوشه بندی کرد: فردی، سازمانی و تکنولوژیکی. این عوامل به صورت دقیق و جزئی مورد بحث قرار خواهند گرفت.

لیبوویتز در سال 2001 بحث کرد که موسسات آموزشی از برنامه های منسجم مدیریت دانش استفاده نمی کنند. فقدان کاربرد مدیریت دانش و اشتراک دانش در موسسات آموزش عالی در مقایسه با سایر بخش ها را می توان به تلاش های اندک برای بهره گیری از مزایای گسترده مدیریت دانش نسبت داد (چنگ 2009). طبق مطالعه تیپینس در سال 2003، به دلیل تاکید بر انتشار

تحقیقات اولیه، بی میلی برای اشتراک دانش می تواند مساله مهمی باشد. دانشگاه ها به عنوان پلت فرمی برای دانشگاهیان جهت اشتراک گذاری ایده ها و بینش ها در نظر گرفته می شوند (مارتین و ماریون 2005). مدیریت دانش و اشتراک دانش بین دانشگاهیان، عامل مهم و حیاتی در سازمان های دانشی مانند دانشگاه ها است. دانشگاهیان به طور مستقل، فردگرا و خودمختار در نظر گرفته می شوند. آن ها تمایل دارند تا بر اهداف و چشم اندازهای فردی تمرکز نمایند تا این که در جهت اهداف مشترک تلاش کنند (فولوود 2013). دانشگاهیان در یک ترکیب سازمانی منضبط و اتحادهای سازمانی جای گرفته اند (استین 1990 کو و ویت 1988) که متشکل از خرده فرهنگ های متعددی است (تیرنی 1988). کلارک در سال 1987 بیان کرد که این خرده فرهنگ ها شامل فرهنگ ها یا خرده فرهنگ های حرفه ای، نهادی یا انضباطی است. ایپه در سال 2003 و رولی در سال 2000 بحث کردند که این خرده فرهنگ ها نقش کلیدی را در تعیین رفتار اشتراک دانش کارکنان دانشگاهک ایفا می کنند و روش آموزش و تعامل آن ها با همکاران و دانشجویان را شکل می دهند.

اعضای هیئت علمی در نتیجه فعالیتهای آموزشی و پژوهشی علمی خود، مقادیر زیادی تحقیق و منابع مرتبط با دوره تولید می کنند. دانش مربوط به پژوهش غالباً از طریق نشریات، کنفرانس ها و انجمن ها توزیع می شود. با این حال، بیشتر اوقات، منابع مربوط به دوره و سایر انواع دانش به صورت فردی سازماندهی می شوند. مطالب آماری، مهارت های مدیریت دوره و علایق تحقیقاتی دانشجویان از نظر فکری و عملی بسیار ارزشمند است. این منابع و دانش ممکن است به طور کارآمد بین همکارانی که در همان ترم یا ترم های بعدی دوره های مشابه تدریس می کنند، به اشتراک گذاشته نشود (کیم و جو 2008).

از سوی دیگر، تان در سال 2016 بیان کرد که اشتراک دانش در دانشگاه در سطوح سازمانی، تکنولوژیکی و فردی تحت تاثیر قرار می گیرد. ساندو در سال 2013 با استفاده از نظریه رفتار برنامه ریزی شده TPB، یک مدل اشتراک دانش را ایجاد کرد که شامل عوامل احساسی و عاطفی از جمله تعهد فعال، اعتماد، هنجارهای ذهنی، نگرش و کنترل رفتاری درک شده PBC است. مطالعه او نشان داد که همه عوامل بررسی شده دارای تاثیر مثبت بر رفتارهای اشتراک دانش دانشگاهیان است. با این حال، داود و وهاب و نوردین در سال 2015 دریافتند که فقط ساختارهای TPB (قصد و نیت، نگرش، هنجارهای ذهنی و PBC) بر رفتار اشتراک دانش در بین دانشگاهیان تاثیر می گذارند. عوامل سازمانی، فردی و تکنولوژیکی دانشگاهیان توسط چنگ در سال 2009 مورد بررسی قرار گرفت. محققان دریافتند که عوامل سازمانی مانند سیستم های تشویقی بیشترین تاثیر را بر رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان دارند. در مقابل، کیم و جو در سال 2008 تعیین کردند که ادراکات دانشگاهیان و سیستم های پاداش دهی سازمانی بیشترین تاثیر را بر رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان دارند.

4. جو سازمانی، رهبری و اعتماد:

بیشتر پژوهش های قبلی بیشتر بر عوامل فردی و تکنولوژیکی و برخی از جوانب عوامل سازمانی تمرکز کرده اند (داود 2015 ساندو 2013 کیم و جو 2008 تان 2016) و درک عمیقی از پیش بینی کننده های سازمانی مانند جو سازمانی و رهبری و اعتماد ندارند. این بخش تلاش می کند تا درک جامعی از این عوامل سازمانی و تاثیر بالقوه آن ها بر رفتار اشتراک دانش فردی کسب نماید.

اعتقاد بر این است که جو سازمانی به فرهنگ سازمانی مربوط می شود اما دیدگاه متفاوتی را اتخاذ می کند. در حالی که ادبیات نشان می دهد که فرهنگ، عقاید سازمانی و ارزش ها و مصنوعات را توصیف می کند، جو ویژگی های سازمان از دیدگاه کارمندان را شرح می دهد (شین 1985). جو سازمانی بیشتر با احساسات و عواطف ذهنی و ادراک از اقدامات اعضای سازمانی در ارتباط است

(گری 2008). بنابراین، جو سازمانی با بیان این که چه رفتاری در سازمان مناسب و مطلوب است، رفتار کارمندان را هدایت و راهنمایی می کند. هنجارهای ذهنی غالباً پس از در نظر گرفتن ارزش ها و هنجارهای سازمانی شکل می گیرند (چناماننی و تنگ و راجا 2012 شانکر و هیجدن و فارل 2017). آزجن و فیشبین در سال 1980 بحث کردند که جو سازمانی می تواند با منتقل کردن رفتار مناسب یا مورد انتظار برای آنها بر هنجار ذهنی افراد تاثیر گذارد. هم چنین چناماننی در سال 2012 بیان کرد که جو سازمانی بیشترین تاثیر را بر هنجارهای ذهنی کارمندان دارد. جو اطلاعاتی با جریان آزاد، اعتماد کارمندان به دیگران و مدیریت برای ارتقای اشتراک دانش پیشنهاد می شود (هیندز و پیفر 2003 واسکو و فراج 2000). چندین مطالعه تجربی رابطه قوی بین جو سازمانی و قصد و نیت برای اشتراک دانش را بیان کرده اند (ابزاری و عباسی 2011 بوک 2005 چناماننی 2012). بوک در سال 2005 جو سازمانی را در انصاف، نوآوری و پایبندی مشخص کرد. انصاف به ادراک کارمندان اشاره دارد که اقدامات سازمانی عادلانه و منصفانه است. این امر موجب ایجاد اعتماد بین کارمندان شده و می تواند کارمندان را برای اشتراک دانش برانگیزد. نوآوری به ادراکات کارمندان مربوط می شود که سازمان بسیار به خلاقیت و نوآوری احترام می گذارد. این امر موجب ایجاد اعتماد بین اعضای سازمانی و مدیریت شده و می تواند اشتراک دانش را ارتقا دهد. پایبندی، ادراک تعلق به یک سازمان است.

با این حال، باید بیان شود که مطالعه بوک به جای یک محیط آموزشی یا موسسات آموزش عالی بر محیط شرکت تاکید دارد. در حالی که مطالعات قبلی نقش جو سازمانی در اشتراک دانش در بخش تجاری را مورد بررسی قرار داده اند، مطالعات محدودی به زمینه موسسات آموزش عالی مربوط می شوند.

از سوی دیگر، بسیاری از مطالعات وجود داشته اند که اعتماد سازمانی را بررسی کرده اند. برای مثال، لانگ در سال 2002 ایجاد اعتماد سازمانی را بررسی کرد. وچ در سال 2002 رابطه بین تعاملات و اعتماد رهبران را بررسی کرد. گیلبرت و پینگ تانگ در سال 1998 اعتماد سازمانی را بدین صورت توصیف کردند: احساس اعتماد به نفس و حمایت و پشتیبانی در یک کارفرما..... اعتماد سازمانی به ایمان کارکنان در دستیابی به اهداف شرکت و رهبران سازمانی اشاره دارد و بر این باور است که اقدام سازمانی برای کارکنان مفید خواهد بود. ادبیات قبلی در بخش غیر آموزشی بیان کرده است که اعتماد بین کارمندان، پیش شرط لازم و اساسی برای اشتراک دانش است (پالیزکیویس و کوهنگ 2013). بنابراین، کشف نقش اعتماد سازمانی در اشتراک دانش دانشگاهیان در موسسات آموزش عالی، ترویج می شود.

در زمینه موسسات آموزش عالی، دو نوع رهبری توسط یلدر و کودلینگ در سال 2004 شناسایی شد. رهبری دانشگاهک و رهبری مدیریتی، انواع متمایزی هستند. رهبری مدیریتی با عناوین شغلی، اقتدار و اختیار، کنترل و نظارت اداری در ارتباط است. کونلی و کلوی در سال 2003 تایید کردند که ادراکات کارمندان از حمایت مدیریت که توسط رهبری مشخص می شود، دارای تاثیر مثبت بر فرهنگ اشتراک دانش در بین دانشجویان MBA در 4 دانشگاه کانادا است. الحسینی و البتاگی در سال 2013 نشان دادند که رهبران می توانند انتقال دانش صریح و ضمنی بین کارمندان را تحریک نمایند. علی رغم تعداد مطالعاتی که تاثیر رهبری بر اشتراک دانش در بخش تجاری را کشف می کنند، مطالعات محدودی نقش رهبری دانشگاهک بر اشتراک دانش در بین دانشگاهیان را بررسی می کنند.

5. تایید نظریه های رفتاری اشتراک دانش:

این مطالعه به شناسایی عوامل سازمانی اشاره دارد که ممکن است در تاثیرگذاری بر رفتار اشتراک دانش در مجموعه دانشگاهی نقش داشته باشند. این بخش، نظریه های اصلی در مطالعه رفتاری انسان را مرور می کند که پس از آن انتخاب دیدگاه های نظری مناسب برای این مطالعه با دلیل و عقلانیت انجام می شود.

رفتار درجه ای است که فرد تصمیم می گیرد یک عمل خاص را انجام دهد یا انجام ندهد، و این با توجه به قصد فرد برای انجام یا عدم انجام آن تعیین می شود (آزجن و فیشبین 1980 آزجن 1991). رابرتسون در سال 2002 بیان کرد که اشتراک دانش یک اقدام انسانی است، بنابراین یک رفتار اختیاری است و نمی تواند بر افراد تحمیل شود. به دلیل ویژگی های خاص دانشگاهیان نسبت به سایر اعضا در سایر انواع سازمان ها مانند استقلال و شخصیت های متفرق، آن ها ممکن است ادراکات و نگرش های مختلفی نسبت به رفتار اشتراک دانش داشته باشند (فولوود و رولی 2017 کیم و جو 2008). برای درک رفتار دانشگاهیان نسبت به اشتراک دانش، نویسندگان چندین مدل رفتاری موجود را ارزیابی کرده و نظریه رفتار برنامه ریزی شده TPB را انتخاب کردند. این نظریه در بخش بعدی مورد بحث قرار خواهد گرفت. نظریه اقدام استدلالی TRA انتخاب نشد زیرا عواملی که عملکرد رفتار را تسهیل می کنند، در نظر نمی گیرد (آزجن 2006). هم چنین، مدل پذیرش فناوری TAM به دلیل تمرکز بر پذیرش کاربران و استفاده از فناوری و عدم بررسی رفتار فردی، حذف شد (ونکاتش و موریس و دیویس 2003). با این حال، بعد اعتماد از نظریه سرمایه اجتماعی SCT برای تکمیل متغیرهای TPB استفاده شد. طبق نظریه SCT، اعتماد یک مکانیزم اجتماعی است که در ساختار روابط اجتماعی وجود دارد (پاکستون 2002). در زمینه اشتراک دانش، می توان تصور کرد که افراد دانش خود را با افرادی به اشتراک می گذارند که به آن ها اعتماد دارند. بنابراین، اعتماد به عنوان یک عامل حیاتی و مهم دیگری است که اشتراک دانش را تحت تاثیر قرار می دهد و در این مطالعه به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد (ریچ 2005). طبق نظر گری در سال 2008، جو سازمانی با ادراکات و احساسات کارمندان از اقدامات سایر اعضای سازمانی در ارتباط است. بنابراین، یک عامل اساسی است که در این مطالعه گنجانده می شود.

5.1 نظریه رفتار برنامه ریزی شده (TPB):

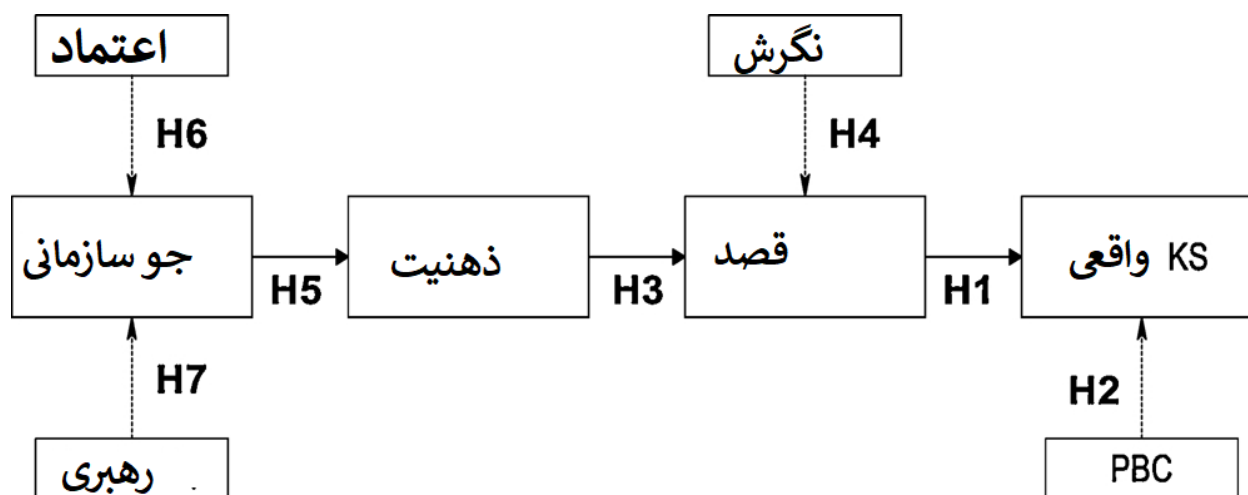
TPB یکی از نظریه های برجسته در ارزیابی رفتار فردی است. این نظریه در دهه 80 به وجود آمد و برای اولین بار توسط آزجن و فیشبین در سال 1980 به عنوان نظریه اقدام استدلالی TRA بیان شد. نظریه بیان کرد که رفتار، پیش بینی کننده نگرش و هنجار ذهنی است. متغیر اضافه شده کنترل رفتاری درک شده (PBC)، TPB را در سال 1990 تشکیل می دهد (آزجن 2006). نظریه رفتار برنامه ریزی شده سه پیشینه مجزا را بیان می کند که قصد رفتاری انسان برای انجام یک رفتار خاص را کنترل می کنند: نگرش ها، هنجارهای ذهنی و کنترل های رفتار درک شده (آزجن 1991). TPB یکی از موثرترین و پارکاربردترین نظریه ها برای تشریح رفتار انسان در زمینه های خاص است (موریس و مارزانو و دندی و اوپرین 2012 آرنولد 2006). علاوه بر این، TPB نظریه ای با عوامل از پیش تعیین شده است که بر قصد رفتاری و رفتار واقعی تاثیر می گذارد (هسی و رای و کیل 2008 پاولف و فیگنسون 2006). TPB به طور کارآمد در بسیاری از مطالعات برای پیش بینی و درک سوابق اهداف و رفتار اشتراک دانش در بین افراد مورد استفاده قرار گرفت (ابزاری و عباسی 2011 داود 2015 ساندو 2014 توحیدی نیا و موسی خانی 2010). در حالی که نظریه رفتار برنامه ریزی شده یکی از موثرترین مدل های رفتاری به کاربرده شده است، محققان تفکر کردند که چگونه می توان آن را بیشتر

توسعه داد. برخی از نویسندگان عوامل حاصل از سایر نظریه ها از جمله نظریه تبادل اجتماعی و غیره را ترکیب کردند (چنمانانی 2006 توحیدی نیا و موسی خانی 2010) و تلاش کردند تا درک جمعی ما از رفتارهای اشتراک دانش را افزایش دهند. بدین ترتیب، این مطالعه تمایل دارد تا با تزریق چند متغیر اضافی بر مبنای ادبیات در مورد درک رفتار انسان و دانشگاهیان به عنوان ارائه دهندگان اصلی اشتراک دانش در موسسات آموزش عالی، نظریه رفتار برنامه ریزی شده را توسعه دهد.

5.2 مدل پژوهش و توسعه فرضیات:

هدف اصلی این مطالعه، بررسی رفتار اشتراک دانش و پیش بینی کننده های آن در بین دانشگاهیان در جو سازمانی غالب در موسسات آموزش عالی است. یک چارچوب مفهومی برای این مطالعه بر مبنای نظریه رفتار برنامه ریزی شده توسعه یافت که در آن، نگرش ها و هنجارهای ذهنی و کنترل مبتنی بر رفتار، عوامل تاثیرگذار بر قصد اشتراک دانش هستند (فیشبین و آرجن 1975). بر اساس مطالعات قبلی جو سازمانی که توسط انصاف و پایبندی مشخص می شود به عنوان یک متغیر مستقل در نظر گرفته می شود (بوک 2005). هم چنین، اعتماد بر مبنای نظریه SCT در مدل پژوهش ترکیب می شود (کیم و جو 2008). مدل پژوهش در تصویر 1 ارائه شده است.

طبق نظریه TPB، قصد رفتاری به عنوان عامل اصلی برای بررسی رفتار واقعی به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود (آرجن 1991). رفتار عمدی به عنوان آمادگی افراد جهت مشارکت در فعالیت اشتراک دانش توصیف می شود. در یک مطالعه طراحی شده، رابطه علی قابل توجهی بین قصد پزشکان و رفتار واقعی اشتراک دانش توسط ریو و هو و هان در سال 2003 یافت شد. نتایج مشابه توسط توحیدی نیا و موسی خانی در سال 2010 بیان شد. بر مبنای نتایج مطالعات قبلی و طبق نظریه TPB، می توان بحث کرد که قصد اشتراک دانش، تاثیر قابل توجهی بر رفتار واقعی اشتراک گذاری دارد. فرضیه اول، H1 به قصد اشتراک دانش در بین دانشگاهیان مربوط می شود. بیان می کند که اگر دانشگاهیان قصد اشتراک دانش را داشته باشند، احتمالاً آن را به اشتراک می گذارند.



شکل 1: مدل تحقیق

H1: قصد اشتراک دانش بین دانشگاهیان منجر اشتراک گذاری بیشتر دانش می شود.

کنترل رفتار درک شده PBC توسط مدل TPB به عنوان عامل پیش بینی کننده قصد انجام یک رفتار خاص بیان می شود. PBC به عنوان عقاید و باورهای افراد در مورد دسترسی یا عدم دسترسی به منابع یا عوامل موردنیاز برای انجام، تسهیل یا ممانعت از عملکرد رفتار توصیف می شود. معمولاً، نقش PBC به همراه نگرش و هنجارهای ذهنی، رفتار عمدی را پیش بینی می کنند. دوم، به عنوان عامل تعیین کننده رفتار واقعی عمل می کند (آزجن 1991). ریو در سال 2003 نشان داد که فقدان کنترل رفتاری درک شده به طور منفی بر اشتراک دانش تاثیر می گذارد. هم چنین تاثیر قابل توجهی بر اشتراک دانش پزشکان یافتند. در مطالعه انجام شده، چنانماننی در سال 2012 رابطه مثبت بین PBC و اشتراک دانش را مطرح کرد. این امر فرضیه دوم را بیان می کند:

H2: رابطه معناداری بین کنترل رفتار درک شده دانشگاهیان و اشتراک دانش وجود دارد.

هنجارهای ذهنی به ادراک افراد از فشارهای اجتماعی جهت انجام یا عدم انجام یک رفتار خاص اشاره دارد (آزجن 1991). TPB بیان می کند که هنجار ذهنی یک عامل حیاتی و مهم است که می تواند بر قصد افراد نسبت به یک رفتار خاص تاثیر گذارد. هنجار ذهنی SN به طور مثبت به قصد افراد جهت انجام یک رفتار مربوط می شود. چنانماننی در سال 2012 تاثیرات مثبت هنجار ذهنی بر قصد اشتراک دانش در بین دانشگاهیان را یافت. یافته های مشابهی توسط اوتمان و اسکایک در سال 2014 مطرح شد که هنجار ذهنی یک پیش بینی کننده قوی از قصد اشتراک دانش در بین دانشگاهیان است. این ادبیات منجر به مفهوم فرضیه سوم می شود:

H3: هنجارهای ذهنی دارای تاثیر معناداری بر قصد دانشگاهیان برای اشتراک دانش هستند.

به عقیده آجن و فیشبین (1980)، نگرش ها مجموعه ای از اعتقادات و احساسات (مثبت یا منفی) در مورد قصد انجام یک رفتار می باشند. بنابراین، نگرش، درجه داشتن نظر مطلوب یا نامطلوب توسط فرد در مورد رفتار است (آجن، 1991). *TPB*، نگرش را به عنوان یک تعیین کننده کلیدی که بر قصد انجام یک رفتار خاص تاثیر می گذارد، در نظر می گیرد. چنانماننی و همکاران، رابطه مثبت معناداری بین نگرش ها و قصد اشتراک دانش، گزارش داده اند (2012). هسو و لین (2008)، نتیجه گیری کردند که نگرش ها، پیش بینی کننده های قوی *KS* عمدی با استفاده از یک سیستم وبلاگ از اینترنت، می باشند. اینها باعث رسیدن به فرضیه بعدی می شوند:

H4: یک نگرش مثبت تر دانشگاهیان در مورد اشتراک دانش، باعث قصد قوی تر اشتراک دانش بین سایر دانشگاهیان می شود.

درحالی که مشخصات جو سازمانی با فرهنگ ارتباط ندارند، اما یک دیدگاه قدری متفاوت می گیرد. فرهنگ به صورت «روش انجام اموری که در همین اطراف انجام می دهیم»، توصیف شده است، توجیه این استنباط هم پیچیده و هم دشوار است که این بخاطر عوامل و محدودیت های مختلف بسیار، رسمی و غیررسمی، شفاهی و مشهود می باشد. از سوی دیگر ابزاری و عباسی (2011)، مشخصات سازمان را از دیدگاه شرکت کننده فردی، توصیف می کند (شین، 1985)؛ بنابراین، جو سازمانی به معنای ادراکات و هیجان های کارکنان در مورد محیط کارشان می باشد. باک و همکاران (2005)، انصاف، نوآور بودن و پایداری را به عنوان مشخصات

جو سازمان تصریح کردند که تعیین کننده های هنجار فردی شخص نسبت به قصد اشتراک دانش می باشند. انصاف، ادراک یک پرسنل از این است که شیوه های سازمانی منصفانه هستند؛ بنابراین، انصاف، افراد را ترغیب به اشتراک دانش می کند. از سوی دیگر، پایبندی، حس با هم بودن را برای کارکنان فراهم می کند تا به همدیگر کمک کنند. خلیل و همکاران (2014) نشان دادند که پایبندی، یک پیش بینی کننده معنادار جو سازمانی به سمت قصد اشتراک دانش می باشد. این ارزیابی ادبیات موضوعی، باعث بدست آمدن فرضیه پنجم شد:

H5. جو سازمانی که دارای مشخصات انصاف و پایبندی است، رابطه معناداری با هنجار فردی دانشگاهیان در مورد اشتراک دانش دارد.

هسو، ژو، ین و چانگ (2007) بیان کردند که اعتماد یک مفهوم چندوجهی پیچیده است؛ در نتیجه، این ادبیات، چندین تعریف از اعتماد سازمانی فراهم کرده است. یکی از آنها، توسط مایر، دیویس و شرومن (1995) ارائه شده است که اعتماد را به صورت «رغبت یک طرف برای قرار گرفتن تحت تاثیر اعمال طرف دیگر براساس این انتظار که طرف دیگر یک اقدام خاص مهم برای اعتماد کننده انجام می دهد، صرف نظر از توانایی نظارت یا کنترل آن طرف دیگر»، توصیف کرده است (صفحه 712). از سوی دیگر، گلیبرت و لی-پینگ تانگ (1998، صفحه 322)، اعتماد سازمانی را به این صورت تعریف کرده اند «... این اعتقاد که یک کارمند، سراسر و صریح است و از تعهداتشان پیروی می کنند». داوونپورت و پروساک (1998)، اعتماد را به صورت یک پیش نیاز اشتراک دانش در کارکنان تصریح کرده است، درحالی که کوکو (2013)، به صورت تجربی تشریح کرد که عدم وجود اعتماد میان کارکنان، یک مانع برای اشتراک دانش است. بنابراین، اعتماد سازمانی می تواند بر تمایل کارکنان برای اشتراک اطلاعات با کارکنان مرتبه بالاتر، تاثیر بگذارد. این تعریف باعث رسیدن به فرضیه ششم می شود:

H6. اعتماد سازمانی، رابطه معناداری با جو سازمانی دارد.

مطالعات قبلی عمدتاً رهبری را به صورت توانایی تاثیر گذاری بر افراد دیگر جهت پیروی از یک رهبر برای کمک به رهبر برای دستیابی به اهدافش، تعریف کرده اند (دسلر، 2001). بانوتو-گومز (2013)، بیان کرده است که رهبری، بر رابطه بین رهبران و پیروان برای رسیدن به اهداف مشترک، تاثیر می گذارد. پژوهش های قبلی، دو نوع رهبری عمده را مشخص کرده اند: تحول آفرین و تعاملی، که به حیطه «رهبری جدید»، معروف هستند (برنز، 1978 نقل قول توسط باس، 1985). هر دوی این نوع رهبری ها براساس اثر باس (1985)، و کار اصلی برنز (1978) و هاوس (1977)، می باشد. رهبری تحول آفرین از نظر اثر رهبر بر پیروان تعریف می شود: پیروان احساس اطمینان، تحسین، وفاداری و احترام نسبت به رهبر می کنند، آنها انگیزه انجام کارهایی بسیار بیشتر از آنچه که در ابتدا انتظار دارند انجام دهند (یوکل، 1998). از سوی دیگر، رهبری تعاملی، شامل میزانی تعامل و تبادل بین رهبران، همکاران و پیروان می باشد (باس و آوولیو، 1994). آنها به این اتفاق نظر می رسند که پیروان چه چیزی دریافت می کنند اگر به

سطح عملکرد مذاکره شده دست یابند (هاول و اولویو، 1994). بخاطر نقشی که رهبران ایفا می کنند، تاثیر هنگفتی بر اجرای KM و اشتراک دانش درون سازمانشان دارند (پولیتیس، 2002). آنها شرایطی برای ارتقای فرهنگ KS ، بوجود می آورند. ادبیات مرتبط با سبک رهبری، ما را به فرضیه هفتم و نهمی می رساند.

H7 سبک رهبری، رابطه معناداری با جو سازمانی از نظر دانشگاهیان دارد.

6. روش تحقیق

برای دستیابی به اهداف پژوهش، این مطالعه یک مدل مفهومی از عوامل موثر بر KS دانشگاهیان در HEI ها، پیشنهاد می کند. این مدل مفهومی بوسیله مطالعات مرتبط قبلی، اجرایی شده است (باک و همکاران، 2005؛ کیم و جو، 2008؛ تیلور و تاد، 1995، 1995؛ ریگ، 2005). این مدل مفهومی با استفاده از مدل سازی حداقل مربعات جزئی (PLS) -مدلسازی معادله ساختاری (SEM)، اعتباریابی می شود. یک پرسشنامه برای گردآوری داده ها از اعضای هیئت علمی طراحی شد، زیرا موثرترین و مناسب ترین روش تحقیق است، و سریع و آسان پاسخ ها را از تعداد زیادی شرکت کنندگان، گردآوری می کند (برامن و بل، 2014). این محقق از گردآوری داده های تحقیق بر روی پرسشنامه های طراحی شده توسط «باک و همکاران، 2005؛ کیم و جو، 2008؛ ریچ، 2005؛ تیلور و تاد، 1995» با تغییرات جزئی، استفاده کرد تا از هماهنگی زمینه ای برای HEI ها اطمینان حاصل کند. جدول 1، بطور خلاصه منابع آیتم ها برای اندازه گیری متغیرها و نتایج تست پایایی (آلفای کرونباخ) در پرسشنامه آنلاین، را بیان می کند. همه اقسام با استفاده از مقیاس های لیکرت هفت نمره ای سنجش شدند که در آن «1= کاملاً مخالفم» و «7= کاملاً موافقم» می باشند به استثنای بخش اول در مورد انواع دانش، که مقیاس پنج امتیازی استفاده شد و پاسخ های محتمل عبارت بودند از «هرگز»، «بندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» بودند. علاوه بر آن، این پرسشنامه حاوی داده های جمعیت شناختی شامل دانشکده ها، مدت زمان فعالیت در HEI ها، سمت و جنسیت، می باشد. این پرسش نامه، توسط پژوهشگران خبره، پیش تست شد و سپس با یک نمونه کوچک از پاسخگران معمول، تست شد. همه سنجش های تست شده، آلفای کرونباخ بیشتر از 0/70 را نشان دادند.

1.6. نمونه و گردآوری داده ها

جامعه این مطالعه، پرسنل دانشگاهی در موسسات آموزش عالی می باشند. داده ها از طریق ایمیل های مستقیم برای پرس کردن پرسشنامه ارسال شده به دانشگاه های مرتبط با نویسندگان، گردآوری شدند. در ابتدا، دانشگاه های انگلستان، در نظر گرفته شدند؛ پرسشنامه به 1000 عضو هیئت علمی، ارسال شد. اما، نرخ پاسخ اندک بود. دانشگاه ها به نحو متفاوت سازمان دهی شده اند؛ اما، عموماً، یک ساختار مشابه دارند (آلتباخ، رابزبرگ و رامبلی، 2009؛ آلتباخ، 2015). اینها به چندین دانشکده، دپارتمان آموزشی تقسیم می شوند و یک هیئت امنا، مدیر گروه و معاون گروه دارند. بنابراین، نویسندگان تصمیم گرفتند تا نمونه را به خارج از انگلستان گسترش دهند تا دسترسی به شرکت کنندگان افزایش یابد، پاسخ های پرسشنامه از دانشگاهیان شاغل در موسسات مرتبط با

نویسندگانی که بدانجا تعلق دارند، گردآوری شدند. در این دانشگاه ها، تماس و ارتباط با دانشگاه های مختلف در شورای همکاری خلیج فارس، شامل عربستان سعودی، امارات، بحرین، کویت، قطر، عمان، علاوه بر دانشگاه های اردن و مصر، دارند.

جدول 1: منبع گویه های اندازه گیری

سازه	منبع	آلفا کرونباخ
قصد اشتراک دانش	Bock et al. (2005)	صریح 0.92 ضمنی 0.93
نگرش نسبت به اشتراک دانش	Bock et al. (2005)	0.91
هنجار ذهنی (SN)	Bock et al. (2005)	0.82
کنترل رفتاری درک شده (PBC)	Taylor and Todd (1995)	0.70
جو سازمانی	Bock et al. (2005)	پایبندی 0.89 انصاف 0.87
اعتماد	Kim and Ju (2008)	0.77
رهبری	Riege (2005)	

همچنین با توجه به نرخ پاسخ کم و دشواری دسترسی، یک روش نمونه گیری «گلوله برفی» برای رسیدن به 3000 دانشجویی، بکار گرفته شد. برای انجام این کار، گروه های *Academia.edu*، *ResearchGate* و *LinkedIn*، نیز برای افزایش اندازه نمونه، استفاده شدند. بعد از ایمیل های پیگیری مکرر، نرخ پاسخی نهایی کمتر از 10٪ بود، اما برای مطالعه، تحلیل داده و *PLS-SEM* جهت تست فرضیه ها، قابل قبول بود. در مجموع 257 پاسخ معتبر برای تجزیه و تحلیل داده بوسیله *SPSS* و *PLS*، در نظر گرفته شد. این جامعه آماری، بیشتر شامل آقایان نسبت به خانم ها بود و بیش از نیمی از جامعه، دارای آموزش عالی با مدرک *PhD* یا دکترا بودند؛ درصد کل پاسخگرانی که مدرک فوق لیسانس و *PhD* داشتند، تقریباً 98٪ بود. از نظر سمت دانشگاهی، مدرس ها، بیشترین شرکت کنندگان در مطالعه به میزان 21/8٪ بودند و بعد از آن استادان به میزان 18/3٪ بودند. استادیاران و استادان کامل هر کدام به میزان برابر و 14٪ بودند. توزیع سنی و تحصیلی نشان می دهد که این پاسخگران مجرب و بسیار تحصیل کرده در زمینه دانش آکادمیک عمومی هستند. بنابراین، نشان این است که جامعه مورد نظر برای زمینه موضوعی عمومی مدیریت دانش و اشتراک دانش، حاصل شده است. در تک تک رشته ها، نماینده هایی وجود دارد. پاسخگران، اشتغال در طیف گسترده ای از رشته ها، شامل علوم اجتماعی، هنر و انسانی، علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات (*STEM*)، بهداشت و مراقبت سلامت را گزارش دادند. اکثریت پاسخگران (84/8٪) به مدت 15 سال و کمتر، در دانشگاه خود بودند. این آمارها نشان دهنده مدت تصدی هستند. دانشگاه های دولتی، نرخ پاسخی قدری بیشتر از دانشگاه های خصوصی، داشتند. انواع سازمان هایی که پاسخگران در آنجا کار می کنند، نسبتاً برابر بود. پنجاه و هفت درصد از پاسخگران گزارش دادند که برای دانشگاه های دولتی کار می کنند و 43٪ برای دانشگاه های خصوصی کار می کردند.

2.6. ابزار مطالعه

ابزار اصلی مطالعه، یک پرسشنامه با دو قسمت بود. این دو قسمت تشکیل دهنده آمارهای فردی بودند، که توصیف دهنده جامعه پاسخگران بود. قسمت دوم، پرسش های مطالعه را ارائه می دهد. این پرسش ها مرتبط با متغیرها بودند.

7. تحلیل داده و نتایج

این مطالعه، از یک فرآیند دو مرحله‌ای توصیه شده توسط هیر و هالت (2016) برای ارزیابی مدل اندازه گیری و مدل سازه ای، استفاده کرد. مرحله اول، شامل ارزیابی مدل اندازه گیری با اجرای الگوریتم در *SmartPLS 3.0*، بود.

جدول 2: بارگذاری تعاملی، فاکتورها

	ATT_	INT	KSB	LEAD	OC	PBC_	SN	TRU	α	CR	AVE
ATT_	0.855								0.817	0.891	0.732
INT	0.668	0.749							0.744	0.836	0.561
KSB	0.280	0.336	0.803						0.889	0.915	0.645
LEAD	0.655	0.994	0.327	0.751					0.744	0.837	0.563
OC	0.645	0.718	0.433	0.730	0.760				0.852	0.891	0.577
PBC_	0.262	0.270	0.407	0.268	0.419	0.754			0.748	0.840	0.569
SN	0.616	0.814	0.413	0.792	0.740	0.424	0.869		0.837	0.902	0.755
TRU	0.363	0.442	0.418	0.439	0.641	0.408	0.579	0.894	0.874	0.923	0.799

جدول 3: ماتریس همبستگی ، آلفا کرونباخ ، قابلیت اطمینان مرکب و AVE.

	ATT_	INT	KSB	LEAD	OC	PBC_	SN	TRU	t value
INT	0.578	0.734	0.257	0.702	0.462	0.224	0.506	0.281	11.463
INT	0.537	0.818	0.320	0.764	0.560	0.216	0.824	0.413	16.035
INT	0.477	0.715	0.129	0.747	0.464	0.152	0.440	0.175	8.982
INT	0.410	0.726	0.259	0.787	0.664	0.210	0.578	0.406	13.023
SN	0.477	0.585	0.433	0.586	0.659	0.497	0.865	0.596	28.444
SN	0.537	0.818	0.320	0.764	0.560	0.216	0.824	0.413	23.762
SN	0.585	0.705	0.331	0.701	0.709	0.406	0.915	0.510	34.528
PBC	0.255	0.258	0.293	0.247	0.283	0.693	0.304	0.273	7.003
PBC	0.308	0.259	0.262	0.249	0.329	0.759	0.375	0.305	6.745
PBC	0.124	0.160	0.389	0.169	0.372	0.840	0.314	0.394	10.083
PBC	0.139	0.159	0.256	0.160	0.268	0.717	0.304	0.231	6.763
TRU	0.275	0.373	0.387	0.368	0.552	0.329	0.450	0.863	19.922
TRU	0.285	0.339	0.374	0.333	0.518	0.405	0.500	0.900	20.743
TRU	0.399	0.462	0.363	0.464	0.636	0.364	0.593	0.917	22.527
OC	0.460	0.517	0.362	0.526	0.789	0.396	0.610	0.610	17.832
OC	0.588	0.542	0.357	0.548	0.832	0.321	0.597	0.529	22.419
OC	0.417	0.495	0.352	0.495	0.745	0.400	0.552	0.520	15.836
OC	0.530	0.663	0.335	0.688	0.793	0.281	0.618	0.436	17.422
OC	0.484	0.596	0.305	0.592	0.675	0.326	0.492	0.419	15.382
OC	0.454	0.445	0.251	0.459	0.712	0.165	0.483	0.387	12.153
LEAD	0.578	0.734	0.257	0.702	0.462	0.224	0.506	0.281	8.057
LEAD	0.537	0.818	0.320	0.764	0.560	0.216	0.824	0.413	14.043
LEAD	0.477	0.715	0.129	0.747	0.464	0.152	0.440	0.175	9.765
LEAD	0.410	0.726	0.259	0.787	0.664	0.210	0.578	0.406	13.646
KSB	0.217	0.272	0.836	0.261	0.318	0.282	0.361	0.342	10.321
KSB	0.091	0.178	0.693	0.164	0.174	0.166	0.219	0.208	3.988
KSB	0.270	0.205	0.654	0.189	0.235	0.249	0.258	0.204	6.640
KSB	0.178	0.222	0.856	0.210	0.391	0.392	0.321	0.426	14.452
KSB	0.280	0.316	0.874	0.313	0.427	0.383	0.376	0.415	14.128
KSB	0.272	0.367	0.876	0.370	0.436	0.398	0.401	0.347	15.317
ATT	0.830	0.610	0.317	0.597	0.665	0.318	0.603	0.423	17.350
ATT	0.874	0.562	0.177	0.545	0.478	0.190	0.495	0.262	14.825
ATT	0.862	0.535	0.218	0.532	0.499	0.153	0.474	0.231	18.262

1.7. مدل اندازه گیری

مدل اندازه گیری در دو مرحله تست شد: تحلیل های روایی همگرا و افتراقی. همه ارقام سنجش، بارهای بزرگتر از مقدار توصیه شده 0/70 داشت (به جدول 2 مراجعه نماید). مقادیر پایایی ترکیبی، که بیان کننده میزان نشان دادن سازه نهان توسط شاخص های سازه است، از 0/836 تا 0/915 متغیر بود که این فراتر از مقدار توصیه شده 0/80 است و نشان دهنده هماهنگی همگرایی کافی است که اکثر آنها بیشتر از 0/85 می باشند (به جدول 2 مراجعه نمایید).

نتایج واریانس میانگین استخراج شده، در محدوده 0/561 و 0/755 بود، در نتیجه هر مقدار واریانس میانگین استخراج شده، بخوبی بالاتر از سطح توصیه شده 0/50 بود (جدول 2 را ببینید). این نشان دهنده روایی همگرایی کافی ارقام در هر سازه بود. بطور کلی، نتایج نشان می دهند که این مدل سنجش مطالعه، هماهنگی درونی و روایی همگرایی کافی فراهم کرده است. سپس، روایی افتراقی تست شد. براساس نتایج، همه ریشه های مربع واریانس میانگین استخراج شده، از عناصر غیرقطری در ردیف و ستون متناظر خود، فراتر و بالاتر بودند. همچنین، همه عناصر غیرقطری، کمتر از ریشه مربعات واریانس میانگین استخراج شده (با حروف بولد بروی قطر) بودند، که این نشان دهنده روایی افتراقی رضایت بخش است (به جداول 2 و 3 مراجعه نمایید). بنابراین، این نتایج تایید کردند که ضوابط فورنل و لارکر (1981)، برآورده شده اند.

2.5. برازش کلی مدل سازه ای

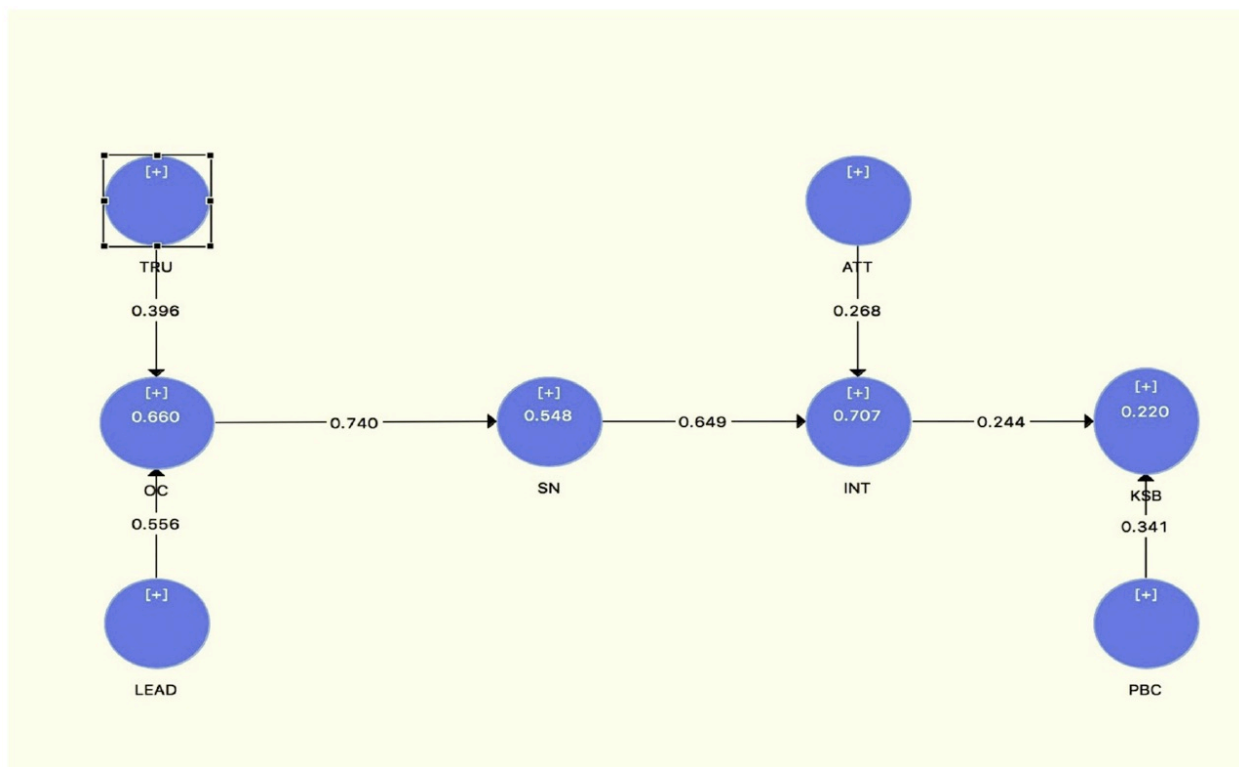
اعتباریابی مدل سازه ای با *SMART PLS* نسخه 3.0، انجام شد. این مدل در این نرم افزار، طبق دستورالعمل های داده شده در راهنمای کاربری *PLS-Graph* (چین، 2001)، راه اندازی شد. داده های غایب با یک 1- جایگزین شدند. طبق مقاله چین (1998)، روش نمونه گیری بوت استرپ (500 تکرار) که از نمونه های فرعی به تصادف انتخاب شده استفاده می کند، برای برآورد مدل نظری و روابط فرض بکار گرفته شد. مقدار مجذور R^2 در یک مدل معادله ساختاری، مقدار واریانس در متغیر وابسته که یک متغیر مستقل را توجیه می کند، را سنجش می کند. بطور کلی، این R^2 برای متغیرهای درونزاد، باید بزرگتر مساوی 0/10 باشد (فالک و میلر، 1992). مقادیر R^2 ، ضرایب مسیر، مقادیر t و مقادیر معنادار در جدول 4 نشان داده شده اند.

جدول 4: مربع R ، ضرایب مسیر، T -Value و P -Value

Construct	R^2	β	t Value	P
KSB	0.22			
INT		0.24	3.97	0.00
PBC		0.34	6.79	0.00
INT	0.71			
SN		0.54	15.55	0.00
ATT		0.26	5.49	0.00
SN	0.54			
OC		0.64	24.23	0.00
OC	0.66			
LEAD		0.55	13.82	0.00
TRU		0.39	9.84	0.00

جدول 5: خلاصه نتایج فرضیات

	سازه	ضریب مسیر	T Statistics	P Values	نتایج
H1	INT - > KSB	0.244	3.972	0.000	تایید
H2	PBC_ - > KSB	0.341	6.795	0.000	تایید
H3	SN - > INT	0.649	15.557	0.000	تایید
H4	ATT_ - > INT	0.268	5.494	0.000	تایید
H5	OC - > SN	0.740	24.237	0.000	تایید
H6	TRU - > OC	0.396	9.846	0.000	تایید
H7	LEAD - > OC	0.556	13.282	0.000	تایید



شکل 2: نتایج *SEM PLS*

2.7. نتایج

بعد از ارزیابی مدل سنجش، مدل سازه ای را تست کردیم. شکل 2، ضرایب مسیر و معناداری آنها همراه با مقادیر R^2 را برای هر سازه وابسته، ترسیم می کند. همانگونه که در شکل 2 و جدول 5 نشان داده شده، نتایج آزمون فرضیه نشان داد که همه عوامل پیشنهادی، روابط معناداری داشته اند، بنابراین، همه فرضیه ها تایید می شوند. از عوامل سازمانی بررسی شده، جو سازمانی، بزرگترین تاثیر ($\beta = 0.75, t = 24.23$) بر هنجار فردی دانشگاهیان داشت. همانگونه که انتظار می رفت، *SN*، دومین تاثیر معنادار

بر قصد دانشگاهیان به اشتراک دانش داشت ($t = 15.55, \beta = 0.64$). رهبری بطور مشترک با اعتماد، اثر قوی بر جو سازمانی داشتند. درحالی که نگرش، تاثیر متعادلی بر قصد دانشگاهیان به اشتراک دانش داشت، کنترل رفتار ادراک شده، رابطه قدری قویتر با قصد اشتراک دانش داشت.

8. بحث

مطالعه حاضر، بینش ها و اطلاعات نظری و عملی برای درک رفتار اشتراک دانش و پیش بینی کننده های آن در دانشگاهیان انتخاب شده در *HEI* ها، فراهم می کند. همچنین یافته ها قطعاً برای هم محققان حیطه *KM* و هم متخصصان، مفید خواهند بود: مدیران دانشگاه و بطور کلی سیاست گذاران *HEI* نیز سود خواهند برد. درحالی که بخش تجارت، تعداد بیشتری مطالعات پژوهش در زمینه اشتراک دانش انجام داده اند، اما پژوهش های قبلی در مورد اشتراک دانش در زمینه آموزش عالی، عمدتاً بر مالزی و عربستان سعودی، تمرکز داشته اند (گوه و ساندهو، 2013؛ تان، 2016). ما از یک تعداد عوامل انتخاب شده برای پردازش اینکه کدام دانش میان دانشگاهیان آموزش عالی در چندین کشور اشتراک گذاشته می شود، بکار گرفته شد. هدف اصلی این مطالعه، بررسی عواملی بود که می توانند بر اجرای *KS* در دانشگاهیان در *HEI* ها، از جنبه سازمانی، تاثیر بگذارند. برای پرداختن به این مسئله اساسی، یک چارچوب پژوهشی مفهومی براساس «نظریه رفتار برنامه ریزی شده»، برای ارائه درک جامع تر از تاثیر جو سازمانی بر شیوه اجرای *KS* بین دانشگاه ها، در میان دانشگاهیان و استادان، مطرح شد. در این مطالعه، جو سازمانی بوسیله اعتماد سازمانی و رهبری اجرایی می شود تا منعکس کننده عناصر سازمانی کل نگر باشد. چندین یافته تجربی در این مطالعه، با مطالعات اشتراک دانش قبلاً انجام شده در محیط آموزش عالی، همخوانی داشتند (فولوود و همکاران، 2013؛ کیم و جو، 2008؛ نوردین، دائود و عثمان، 2012). اما، تعداد زیادی از این مطالعات، عمدتاً در دانشگاه های مالزی با پرسنل همگن و یکدست، انجام شدند. با اینکه جامعه های آماری مثل جامعه مطالعه حاضر، همدست نبودند، اما نتایج مشابه بودند که این گویای آن است که اشتراک دانش، یک عامل اساسی یا بحرانی، در مقایسه با فرهنگ است.

این مطالعه، به میزان قابل توجهی، تاثیر مثبت جو سازمانی، اعتماد و رهبری بر قصد اشتراک دانش دانشگاهیان را تشخیص داد. نتایج این مطالعه نشان می دهند که همه فرضیه ها تایید شدند و یافته های مطالعات قبلی را تقویت می کنند. تحلیل داده ها از موسسات آموزش عالی مورد مطالعه، دریافت که جو سازمانی (*H5*)، اعتماد (*H6*) و رهبری (*H7*)، یک رابطه مثبت و معنادار با قصد اشتراک دانش، دارند. در کل، این سه پیش بینی کننده، تبیین کننده 66٪ از واریانس قصد اشتراک دانش بین دانشگاهیان، بود. علاوه بر آن، همه متغیرهای زمینه ای شده بر روی *TPB*، یک رابطه مثبت با *KS* دانشگاهیان داشت، همانگونه که توسط این مدل پیش بینی شد. بنابراین، یافته ها، به این پرسش پژوهشی عمده این مطالعه پاسخ می دهند «متغیرهای مختلف، چه تاثیری بر رفتار *KS* دانشگاهیان دارند؟»

در تبیین این فرضیه، *TPB*، قصد اشتراک دانش، تاثیر معناداری بر رفتار عملی *KS* داشت. این نشان دهنده این است که قصد اشتراک دانش، یک پیش شرط از رفتار *KS* عملی است. یافته های تجربی این مطالعه، یک ضریب مسیر معنادار مثبت $\beta = 0.24, 1.96 > t$ و $P \leq 0.05$ را آشکار کردند. این یافته، با مطالعات *KS* دیگر همخوانی دارد (برای مثال، باک و همکاران، 2005؛ چنامانی و همکاران، 2012؛ گوه و ساندهو، 2013؛ عثمان و سکاکی، 2014؛ توهیدیدین و مسخانی، 2010). این یافته، بیان می کند که هرچه قصد دانشگاهیان در مورد *KS* بیشتر باشد، به احتمال بیشتر در رفتارهای *KS* مشارکت می کنند. همچنین،

این مطالعه آشکار کرد که نگرش و هنجار فردی، به عنوان پیش بینی کنندگان معنادار قصد دانشگاهیان برای انجام اشتراک دانش پدیدار شدند ($H3$, $H4$). بنابراین، شایان ذکر است که تنها 66/5٪ از پاسخگران به پرسشنامه، قصد اشتراک دانش در آینده را داشتند. این ادبیات بوضوح نشان داد که اشتراک دانش، یک فعالیت سازنده هم از جنبه آموزشی، روانشناختی و تجاری می باشد (عثمان و سکایک، 2014). بنابراین، جالب است که اقلیت پاسخگران، که همگی افراد بسیار تحصیل کرده هستند، باور دارند که اشتراک دانش، یک شیوه و عمل خوب نیست. شاید، معنادارترین عامل دانش، بدست آمده در بخش های پرسشنامه که با نگرش در مورد اشتراک دانش سروکار داشتند، این بود که تنها 60٪ از پاسخگران به نوعی با این ایده مخالف بودند که اشتراک دانش با همکارانشان، مضر است و مناسب نیست. نتیجه این است که باقیمانده این پاسخگران باور دارند یا مطمئن نیستند که اشتراک دانش با همکاران، می تواند مضر باشد. برای اینکه کاری کنیم که اقلیت دانشگاهیان احساس کنند که اشتراک دانش یک تجربه منفی است که نشانگر یک زمینه بهبود لازم در محیط دانشگاهی است، می باشد.

PBC مربوط است به عقاید شخص در مورد دسترسی یا عدم دسترسی به منابع لازم برای انجام فعالیت، تسهیل یا جلوگیری از رفتار. نتایج تجربی این مطالعه، یک ضریب مسیر مثبت $\beta = 0.34$ ، $t > 1.96$ و $p \leq 0.05$ را آشکار کردند. بنابراین، یافته های این مطالعه نشان می دهند که هرچه سطح کنترل و صلاحیت دانشگاهیان بر قابلیت های KS شان بیشتر باشد، به احتمال بیشتر اشتراک دانش را انجام می دهند. این یافته، توسط مطالعات قبلی متمرکز بر اشتراک دانش، حمایت و تایید شده است (برای مثال، آجزن، 1991؛ چنامانی و همکاران، 2012؛ پاولو و فیگنسون، 2006؛ تلپور و تاد، 1995). نتایج این پژوهش، همراستا با پژوهش های قبلی می باشند و بنابراین، می توان استدلال کرد که علیرغم تنوع دانشگاهیان در HEI ها، به میزان زیادی انگیزه مشارکت در فعالیت های KS دارند، تا آن سطح که باور دارند که زمان و منابع اجازه انجام چنین کاری به آنها می دهد.

SN ، TPB را یک عامل اساسی در تعیین قصد انجام یک رفتار خاص قلمداد می کند. SN ، گویای احساسات شرکت کنندگان از این است که اعمال، توسط گروه موثر بر شرکت کننده، تایید، تحریک و استفاده شده اند یا خیر. جو سازمانی در زمینه HEI ها، ادراکات دانشگاهیان در مورد محیط دانشگاهی کلی فعلی و موجود را، شفاف سازی می کند. همانگونه که انتظار می رفت و سازگار با چارچوب TPB ، فرد ($subjective$) به عنوان یک پیش بینی کننده معنادار قصد دانشگاهیان به اشتراک دانش، پدیدار شد. همراستا با پژوهش های قبلی، یافته های این مطالعه رابطه شدیداً قوی در $\beta = 0.64$ ، $t > 1.96$ و $p \leq 0.05$ را نشان می دهند (دائود و همکاران، 2015؛ گوه و ساندهو، 2013؛ عثمان و اسکایک، 2014؛ اسرایت و کاراهانا، 2006). اما، یافته های مطالعه حاضر، این نتیجه گیری جولایی و همکاران (2014) را که رابطه معناداری بین SN و قصد اشتراک دانش در دانشگاهیان مالزی، مشاهده نکرد، تایید نمی کند. ممکن بنظر می رسد که این نتیجه بخاطر جنبه های اجتماعی دانشگاهیانی است که در آن دانشگاه کار می کنند. با این حال، یافته های این مطالعه نشان می دهند که دانشگاهیان، انتظارات همکاران، مدیران دانشگاهی و رهبران را از نظر فعالیت های KS ، معنادار و قابل توجه می دانند.

در این مطالعه، جو سازمانی، به معنای ارزش ها، عقاید و فرضیات به اشتراک گذاشته شده توسط دانشگاهیان درون HEI ها می باشد (چنامانی، و همکاران، 2012). معمولاً، جو سازمانی، اقدامات کارمندان در مورد رفتار خاص را هدایت می کند. این مطالعه، جو سازمانی را با استفاده از پایبندی و انصاف در زمینه دانشگاهی، اجرایی کرده است. همراستا با نتایج مطالعات قبلی، این مطالعه، دریافت که جو سازمانی اثر واقعاً اساسی و مثبت بر هنجار فردی دانشگاهیان در $\beta = 0.74$ ، $t = 24.24$ دارد (بالاترین

ضریب مسیر و مقدار t در میان همه عوامل). شواهد تجربی قبلی، نتایج مشابه در بخش تجاری را تایید می کنند (ابزاری و عباسی، 2011؛ چنامنی و همکاران، 2012؛ خلیل، عطیه، محمد و بغدادیان، 2014). این یافته نشان می دهد که جو سازمانی تاثیر مثبتی بر تصمیم دانشگاهیان در مشارکت در فعالیتهای KS دارد؛ همچنین خاطر نشان کننده این است که انصاف و پایبندی مدیریت به دانشگاه، برای جو سازمانی سازنده می باشند و KS را ترغیب می کند.

در این پژوهش، اعتماد سازمانی، بیانگر عقاید و احساسات کارمندان است به اینکه مدیریت به نحو مطمئن، از طریق مسئولیت هایشان در قبال پرسنل و فعالیت ها، پرداخت و تحویل را انجام می دهند (گیلبرت و لی-پینگ تانگ، 1998: 322). مطالعه حاضر، روابط مثبت بین اعتماد سازمانی دانشگاهیان و جو سازمانی در $\beta = 0.39$ و $t > 1.96$ و $p = 0.00$ را نشان می دهد. این نتیجه با نتایج مطالعات قبلی (کاسیمیر، لی و لون، 2012؛ داوونپورت و پروساک، 1998؛ کوکو، 2013)، همخوانی دارد. یافته های گزارش شده در اینجا بیان می کنند که اعتماد سازمانی، نقشی اساسی در ارتقای KS در میان دانشگاهیان دارد. بنابراین، مدیران دانشگاهی باید برنامه های سازمانی را جهت تسهیل این رابطه، تقویت کنند.

در این مطالعه، رهبری به معنای تاثیرات بین رهبران و پیروان به هدف رسیدن به اهداف مشترک می باشد (بانوتو-گومز، 2012). همانگونه که در قبل بحث شد، مطالعات قبلاً انجام شده، دو نوع اساسی از رهبری را شناسایی کرده اند: تحول آفرین و تعاملی که بر رفتار KS دانشگاهیان تاثیر می گذارد. در این مطالعه، به نحو تجربی فهمیده شد که رهبری تاثیر مثبتی بر هنجار فردی دانشگاهیان در $\beta = 0.55$ و $t = 13.28$ دارد. این نتیجه تایید کننده نتایج مطالعات قبلی است که نقش رهبری بر KS را بررسی کرده اند (برای مثال، فولوود و همکاران، 2013؛ نگوین و محمد، 2011؛ رامایا و افندی، 2011). اما، این پیامد برعکس پیامد مقاله ویکراماسینگه و ویدیاراتنه (2012) است که چنین رابطه ای را نیافته بودند. این نتیجه قدری تعجب آور را می توان به زمینه مطالعه آنها، ارتباط دارد، مطالعه حاضر KS را در HEI ها بررسی کرده است، درحالی که مطالعه آنها، KS را در زمینه مدیریت تیم پروژه، بررسی کرده اند. توجیه احتمالی دیگر یافته آنها، بخاطر اتکای زیاد اعضای تیم به همدیگر، نه رهبران تیم، در یک محیط تیمی یا پروژه ای، بوده است. یافته های گزارش شده در اینجا، نشان می دهند که رهبری مدیریت، در ارتقای رفتارهای KS در میان دانشگاهیان، فوق العاده مهم است. بررسی متغیر رهبری HEI نشان داد که تقریباً 60٪ از دانشگاهیان باور داشتند که رهبری آنها، حس جهت قوی (59/5٪) داشت، اما 36/6٪ موافق نبودند و تقریباً 4٪ در مورد جهت رهبری، تصمیم گیری نکردند. احساس جدایی بین دانشگاهیان و مدیران پروژه، با این حقیقت درک شد که 43/2٪ از پاسخگران بیان کردند که مدیریت ارشد، به دنبال گوش دادن عقاید آنها نیستند، درحالی که 39/6٪ بیان کردند که مدیران به عقایدشان گوش داده اند. در عین حال، 24/1٪ بیان کردند که مدیریت ارشد توسط دانشگاهیان مورد احترام قرار نگرفته اند، درحالی که 66/5٪ باور داشتند که مدیریت ارشد، مورد احترام واقع شده اند. هر دوی این مجموعه پاسخ ها، پاسخ های بسیار هماهنگ را در کل پژوهش، تایید می کنند. بی تردید، این ایده است که می توان آنرا در آینده بیشتر بررسی کرد، شاید پژوهش براساس مطالعه جاری اما، با تمرکز بر رهبری و فرهنگ، انجام شود.

9. نتیجه گیری و پژوهش های آینده

بر طبق ادبیات، رفتار فعال اشتراک دانش، نمی تواند اجباری باشد، بلکه باید با کمک مشوق های مرتبط با اهداف دانشگاهی برای به اشتراک گذاشتن دانش با دیگران، تقویت شود. بر اساس یافته ها می توان نتیجه گرفت که دانشگاهیان انتخاب شده برای این مطالعه

معتقد بودند که جو سازمانی، فرهنگ رهبری و اعتماد در بین همکاران و مدیران دانشگاهی در موسسات وجود داشته است. آنها همچنین معتقد بودند که رهبری سازمانی (مدیریت) به نوعی باید در حمایت و تقویت پشتیبانی از فعالیت های اشتراک دانش نقش بسزایی ایفا کند. بخش بعدی، یافته های کلیدی مطالعه را خلاصه می کند

جو اشتراک گذاری، یافته های این مطالعه، اهمیت هنجارهای ذهنی دانشگاهیان در مورد رفتار اشتراک دانش KS را نشان داده اند. این امر نشان می دهد که ادراک و احساسات دانشگاهیان از اقدامات اعضای سازمانی از جمله رهبری و سایر همکاران، به میزان قابل توجهی بر اشتراک دانش تاثیر می گذارد. پژوهش کنونی با پیشنهاد مدلی بر مبنای نظریه رفتار برنامه ریزی شده که با ساختارهای حاصل از نظریه تبادل اجتماعی تقویت می شود، برای بررسی تاثیر جو سازمانی بر رفتار اشتراک دانش افراد دانشگاهک و دانشگاهی در موسسات آموزش عالی طراحی شده است. این مدل با تحلیل $PLS-SEM$ تایید شده و اعتبار یافت که به لحاظ آماری قابل توجه بود. این مطالعه دریافت که جو سازمانی قوی ترین پیش بینی کننده اشتراک دانش ($B=0.74$) است و بیانگر 66 درصد واریانس در هنجار ذهنی است. دومین پیش بینی کننده قوی، SN بود و بیانگر 54 درصد از واریانس و اختلاف در مورد قصد و نیت اشتراک گذاری بود. مدیران دانشگاهک باید با اعمال تاثیر و نفوذ مثبت خود بر تشویق و ترغیب رفتار اشتراک دانش از طریق بیان مداوم و مستمر ارزش همکاری و کمک به سایر همکاران، بر این امر سرمایه گذاری نمایند. شکل گیری جوامع پژوهشی میان رشته ای می تواند هنجارهای ذهنی دانشگاهیان را افزایش دهد. یافته های این مطالعه نقش مثبت رهبری و اعتماد سازمانی در تشویق و ترغیب فعالیت های اشتراک دانش را نیز مشخص می سازند. بنابراین، مدیران دانشگاه و رهبران دپارتمان باید حمایت و تعهد خود به ارتقای رفتارهای اشتراک دانش و ارزش درونی و بیرونی اشتراک دانش را بیان و ابراز نمایند. علاوه بر این، مقامات دانشگاه و رهبران دانشگاهک باید برنامه های منسجمی را برای تشویق و ترغیب همکاری های دانشی درونی و بیرونی در سایه افزایش بین المللی سازی بخش آموزش عالی و تحرک فراملی دانشگاهیان ارتقا دهند.

یافته های این پژوهش، پیشنهادات نظری و عملی را در تعیین و تشریح رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان فراهم می سازد. از جنبه نظری، این مطالعه با ترسیم مجموعه ای از عوامل سازمانی جامع که بر رفتارهای اشتراک دانش تاثیر می گذارند، پژوهش قبلی را توسعه داده و پشتیبانی تجربی در مورد تاثیر این عوامل در زمینه موسسات آموزش عالی را فراهم می سازد. این مطالعه یک مدل نظری یکپارچه TPB را ارائه می دهد که از متغیرهای TPB استفاده کرده و آن را با ساختارهای حاصل از نظریه تبادل اجتماعی و ادبیات قبلی تقویت می کند. این امر بیانگر پایه نظری قوی تر است. علاوه بر این، یافته های مطالعه، مدل قوی را برای رفتار اشتراک دانش بر مبنای قصد و نیت فراهم می سازد (بوک 2005 چنامانی 2012 جولای 2014 اوتمان و اسکایک 2014). متغیرها حدود 71 درصد از واریانس و اختلاف موجود در قصد و نیت اشتراک دانش را شرح می دهند. از دیدگاه عملی، یافته های این مطالعه بیان می کنند که نگرش های دانشگاهیان، یک پیش بینی کننده قوی از رفتار هدفمند و اشتراک دانش است بنابراین، مقامات دانشگاهک باید نگرش های مثبت نسبت به رفتارهای اشتراک گذاری را ارتقا دهند. نتایج این مطالعه نشان می دهند که جو سازمانی و رهبری، تاثیر بسزایی بر هنجارهای ذهنی دانشگاهیان دارند و مدیران دانشگاهک و رهبران دپارتمان باید حمایت و تعهد خود به ترویج و ارتقای رفتارهای اشتراک دانش و ارزش درونی و بیرونی اشتراک دانش را بیان و ابراز نمایند.

مشابه با اکثر کارهای پژوهشی، یافته های این مطالعه دارای سه محدودیت هستند. ابتدا، طرح این پژوهش از داده های بخشی استفاده کرد. این روش ممکن است علّیت حاصل از نتایج را محدود نماید. با این وجود، روابط بیان شده توسط این مطالعه مبتنی بر نظریه های پرآستاند بودند و از حمایت نظری برخوردار شدند. با این حال، پژوهش آینده می تواند بدون شک از جمع آوری داده های طولی بهره مند شود که موجب استحکام و قدرت بیشتر یافته ها می شود. دوم، این مطالعه بر برخی از عوامل موجود در ادبیات و نظریه های رفتاری اشتراک دانش در بین دانشگاهیان تمرکز دارد. نتایج این پژوهش بخشی از واریانس و اختلاف در رفتار اشتراک

دانش (متغیر وابسته) را توضیح می دهند. سایر عوامل هم می توانند بر نتایج تاثیر گذارند اما بخشی از این مطالعه نیستند. بنابراین، پژوهش آینده می تواند سایر ساختارهایی را در نظر بگیرد که بر اشتراک دانش تاثیر می گذارند از جمله: ویژگی های شخصی، ساختار سازمانی، سیستم پاداش، اعتبار، عوامل روان شناسی، عوامل احساسی و عاطفی، تعهدات سازمانی، انگیزه درونی و بیرونی جهت کشف تاثیر بر رفتار اشتراک دانش. از آن جایی که نتایج این مطالعه از یک مدل واحد حاصل شده اند، ممکن است اختلافاتی در روش مورد نظر وجود داشته باشد. با این حال، از آن جایی که تمرکز این مطالعه بر درک رفتارهای به اشتراک گذارش دانش افراد دانشگاهک و دانشگاهی است که در موسسات آموزش عالی فعالیت دارند، استفاده از روش های متعدد، غیرعملی و دارای ارزش اندک است. پژوهش آینده می تواند مدل مفهومی را به لحاظ کیفی تایید کند یا از متدولوژی های متعدد با استفاده از مصاحبه ها یا گروه های تمرکز برای زاویه دار کردن نتایج مطالعه استفاده نموده و درک بیشتری از دیدگاه های عمیق دانشگاهیان به دست آورد. با فرض موقعیت های جغرافیایی پراکنده موسسات آموزش عالی، این امر نیازمند زمان و تلاش و منابع و بودجه قابل توجهی است.

10. منابع و مراجع:

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: A systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chennamaneni, A. (2006). Determinants of knowledge-sharing behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model. *ProQuest Dissertations and Theses*. 147-147.
- Clark, B. R. (1987). *The higher education system: Academic organisation in cross national perspective*. Berkeley: University of Californian Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. Oxford: Oxford University Press.
- Ramayah, Jahani S., & Effendi, A. A. (2011). Is reward system and leadership important in knowledge sharing among academics. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 87–94.
- Robertson, S. (2002). A tale of two knowledge-sharing systems. *Journal of Knowledge Management*, 6(3), 295–308.
- Srite, M., & Karahanna, E. (2006). The role of espoused national cultural values in technology acceptance. *MIS Quarterly*, 679–704.
- Tippins, M. J. (2003). Implementing knowledge management in academia: Teaching the teachers. *International Journal of Educational Management*, 17(7), 339–345.
- Wickramasinghe, V., & Widyaratne, R. (2012). Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *Vine*, 42(2), 214–236.
- Yielder, J., & Codling, A. (2004). Management and leadership at a contemporary university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(3), 315–328.