

بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش

علی بیرانوند^{۱*}، محمدحسن صیف^۲

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران

۲. دانشیار گروه برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ دریافت ۹۷/۷/۱۷

تاریخ پذیرش ۹۷/۱۰/۲۳

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر مشوق‌ها، اعتماد، و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش است. این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش توصیفی به جمع‌آوری نظرات اعضای مراکز تحقیقاتی و آموزشی وابسته به سازمان جهاد کشاورزی استان فارس پرداخته است. جهت تحلیل روابط میان متغیرهای تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم مشوق‌ها و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش و تأثیر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش تأیید نمی‌شود. همچنین تأثیر غیرمستقیم مشوق‌ها، اعتماد و لذت کمک به دیگران به قصد تسهیم دانش به‌واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش به تسهیم دانش تأیید می‌شود. باورها در فرایند تسهیم دانش یک سازمان نقش محوری دارند. مدیران می‌توانند در سازمان‌ها از طریق متغیرهای مختلف و تحت تأثیر قرار دادن باورهای افراد، تأثیرات قابل‌توجهی در ایجاد نگرش و هنجار در سازمان داشته باشند که نهایتاً با ایجاد قصد انجام آن کار در افراد نسبت به ایجاد رفتار مناسب و مورد تأیید در سازمان خود مؤثر باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، تسهیم دانش، اشتراک دانش، استان فارس.

۱. مقدمه

دانش نیروی حیاتی یک سازمان و عامل بقای آن در عصر رقابتی کنونی است. بنابراین مدیریت دانش برای سازمان‌ها بسیار مهم است، زیرا سایر دارایی‌های یک سازمان را مدیریت می‌کند [۵ و ۳ و ۴ و ۵]. دانش یک منبع مهم سازمانی است که یک مزیت رقابتی اقتصادی پایدار و پویا را فراهم می‌کند [۶ و ۷ و ۵]. مزایای یک سازمان دانش‌بنیان این است که دارایی آن کس که دانش است با مصرف بیشتر، افزایش می‌یابد. افزایش بهره‌وری، افزایش عملکرد و بهبود قابلیت نوآوری را به دنبال خواهد داشت. سازمان‌های مختلف با توجه به ضرورت و اهمیت پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش، به آماده نمودن زیرساخت‌های اساسی و لازم جهت اجرای آن می‌پردازند. بررسی میزان آشنایی کارکنان با تسهیم دانش و سنجش عوامل تأثیرگذار بر علاقه‌مندی آنان به تسهیم دانش امروزه به یک ضرورت تبدیل شده است. دانش ضمنی^۱ به راحتی در سازمان منتقل نمی‌شود [۸]. اما همین دانش باید به اشتراک گذاشته شود. در میان فرایندهای مدیریت دانش، اشتراک دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین موارد شناخته شده است. ویتهرسپون، برگنر، کوکل، و ستونه^۲ معتقدند که به اشتراک گذاری دانش یک سازه برای موفقیت سازمان است و به عنوان یک استراتژی بقا پذیرفته شده است. تسهیم هدفمند دانش موجب شتاب در یادگیری و خلاقیت فردی و سازمانی شده و توسعه خدمات بهتر را به دنبال دارد [۹]. عوامل متعددی وجود دارد که رفتارهای اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ویژگی‌های شخصی حاملان دانش، و ویژگی‌های گروه‌ها و سازمان‌ها، رفتار افراد را در برابر

اشتراک دانش تحت تأثیر قرار می‌دهند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند سن و جنس [۱۰]، خصوصیات ذاتی افراد [۱۱]، نگرش افراد [۸] و برخی متغیرهای گروهی و سازمانی شامل حمایت از مدیریت عالی [۱۲]، فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها و هنجارها [۱۳ و ۱۴] در تمایل به اشتراک گذاری دانش مؤثراند.

با توجه به این که هدف اصلی این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش در سازمان‌های آموزشی و تحقیقاتی وابسته به سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشد، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برونزا (مشوق‌ها، لذت، و اعتماد) بر متغیرهای درونزا (هنجارهای ذهنی و نگرش و تمایل به تسهیم دانش) جهت شناسایی میزان تأثیر بر قصد تسهیم دانش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پژوهش حاضر بر اساس هدف، از نوع کاربردی و بر مبنای ماهیت، از نوع توصیفی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که از این طریق به بررسی تأثیر متغیرهای برونزای مشوق‌ها، لذت، و اعتماد بر قصد تسهیم دانش پرداخته شده است. متغیرهای واسطه یا درونزا در این تحقیق نگرش و تمایل تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی می‌باشند. پایایی و روایی بخش‌های تشکیل‌دهنده پرسشنامه به صورت تفکیک شده در جدول ۱ نمایش داده شده است. جهت تحلیل روابط میان متغیرهای تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۵۱۴ نفر اعضای مراکز تحقیقاتی و آموزشی وابسته به سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشند که با کمک فرمول کوکران ۱۱۶ نفر از این افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ	متغیرها
۰/۸۴	قصد تسهیم دانش
۰/۷۵	نگرش نسبت به تسهیم دانش
۰/۸۰	هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش
۰/۸۷	مشوق‌ها و پاداش‌های سازمانی ادراک شده
۰/۷۳	لذت بردن از کمک به همکاران
۰/۷۴	اعتماد به همکاران

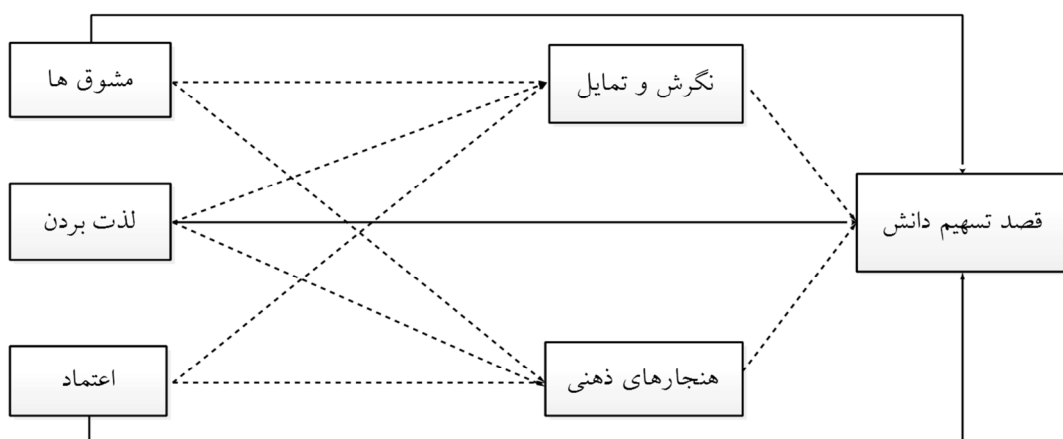
1. Tacit knowledge
2. Witherspoon, Bergner, Cockrell, Stone

۲. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری مدیران در ارتباط با راهکارهای تقویت قصد تسهیم دانش که نهایتاً منجر به رفتار تسهیم دانش در سازمان شود، لازم است که عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درک و شناسایی شود. به منظور ارائه الگوی مفهومی مناسب جهت آزمون متغیرهای مورد نظر در این پژوهش از تئوری عمل استدلالی^۱ فیشبین و عاجزن^۲ استفاده شده است [۱۵]. تئوری عمل استدلالی در شرایطی کاربرد دارد که کنترل ارادی قابل توجهی بر روی رفتار وجود داشته باشد (به عبارت دیگر موفقیت نظریه عمل استدلالی به میزان کنترل ارادی بر روی رفتار بستگی دارد) در حالی که وقتی میزان کنترل ارادی بر یک رفتار کاهش یابد (یعنی فرد با وجود قصد رفتاری، توانایی انجام آن را نداشته باشد) کاربرد این مدل چندان زیاد نیست. عاجزن و همکارانش با مشاهده این اختلاف در سال ۱۹۸۹ با اضافه نمودن عاملی تحت عنوان «کنترل رفتار ادراک شده»، الگوی جدیدی را پایه‌گذاری کردند و آن را «تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده»^۳ نام نهادند. در این نظریه، عامل سومی در کنار دو عامل «نگرش رفتاری» و «هنجارهای ذهنی» در نظریه عمل استدلالی مطرح گردید. در شرایطی که قصد رفتاری برای انجام کاری کافی باشد و یا این که کنترل

ارادی بر روی رفتار وجود داشته باشد، از قدرت این عامل سوم کاسته می‌شود. زمانی که نگرش و هنجارهای ذهنی ثابت باشند، سهولت یا سختی انجام یک رفتار بر روی قصد آن رفتار اثر قوی خواهد گذاشت. وزن‌های نسبی این سه سازه در جوامع مختلف و رفتارهای مختلف متفاوت است.

در این پژوهش از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده عاجزن^۴ جهت بررسی تأثیر عوامل برونزایی از قبیل مشوق‌ها، لذت، و اعتماد، بر هنجارهای ذهنی و نگرش و تمایل به تسهیم دانش استفاده شده است تا تأثیر این عوامل بر قصد تسهیم‌دانش شناسایی شود [۱۶]. در این پژوهش از دو متغیر واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش و تمایل به تسهیم دانش استفاده شده است. مدل مفهومی ارائه شده در این تحقیق تحت تأثیر نظریه «رفتار برنامه‌ریزی‌شده» عاجزن و همکاران، وقوع یک رفتار ویژه را مشروط بر این که فرد قصد انجام رفتار را داشته باشد پیش‌بینی می‌کند. طبق این مدل رفتاری، قصد انجام یک رفتار توسط سه عامل رفتاری، هنجاری، و کنترلی پیش‌بینی می‌شود که این عوامل از مجموع باورهای شخص ناشی می‌گردند [۱۶].



شکل ۱. مدل مفهومی قصد تسهیم‌دانش [۱۶]

1. Theory of reasoned action
2. Fishbein & Ajzen
3. Theory of planned behavior

4. Ajzen

۳. مفاهیم و پیشینه پژوهش

عوامل متعددی رفتار تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این میان، ویژگی‌های شخصیتی حامل دانش و همچنین ویژگی‌های گروه‌ها و سازمان‌ها تأثیر بسیاری بر رفتار تسهیم دانش دارند. نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که خصوصیات فردی از قبیل جنسیت [۱۰]، خصوصیات ذاتی افراد [۱۰]، نگرش افراد [۸] و همچنین برخی ویژگی‌های گروهی و سازمانی شامل حمایت مدیران [۱۲]، فرهنگ سازمانی و هنجارها و ارزش‌ها [۱۳ و ۱۴ و ۱۸]، مشوق‌ها و پاداش‌ها [۱۹] بر رفتار تسهیم دانش تأثیرگذار می‌باشند. در ادامه عوامل مشوق‌ها، لذت، و اعتماد، هنجارهای ذهنی و تمایل و نگرش به تسهیم دانش تشریح می‌شود.

تأثیر مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش

یک از رایج‌ترین علل شکست تسهیم یا به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها، عدم استقبال همگانی کارکنان در فعالیتهای تسهیم دانش است [۲۰]. ممکن است نبود استقبال از شرکت در فعالیتهای تسهیم‌دانش ناشی از

شرایط اجتماعی- فرهنگی و فناورانه باشد. این باورها را می‌توان بخشی از دانش ضمنی افراد در نظر گرفت که به راحتی قابل شناسایی و بیان نیستند. به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند توسط انگیزه‌های مثبت یا منفی تحریک شود. این انگیزاننده‌ها مانند کاتالیزور عمل می‌کنند و در فرهنگ سازمانی باید از چنین فعالیت‌هایی جهت تسهیم دانش پشتیبانی شود [۲۱]. مالهوترا تشریح می‌کند که منظور از انگیزاننده منفی، مجازات نیست، بلکه فرایندی است که به حذف محرک‌های غلط مانند تلاش اضافی یا عدم اطلاعات ضروری کمک می‌کند. از سوی دیگر انگیزاننده مثبت باید به عنوان پذیرش پاداش فضایی مانند شایستگی، توانایی انجام کار، همکاری در نظر گرفته شود [۲۲].

پاداش را می‌توان تجویز یک محرک به یک ارگانسیم پس از دریافت پاسخ و یا مورد انتظار دانست که احتمال دادن پاسخ را در دفعات بعدی افزایش دهد. بر اساس دیدگاه اندرسن^۱ پاداش‌ها و انگیزه‌ها متنوع‌اند. اندرسن پاداش‌ها و انگیزه‌ها را در ارتباط با نیازهای انسانی به صورت زیر دسته‌بندی کرده است [۲۳].

جدول ۲. پاداش‌ها و انگیزه‌های اشتراک دانش [۲۳].

پیامدهای مثبت- افراد تسهیم می‌کنند که پیامدهای زیر را که با ارزش می‌دانند و انتظار دارند با تسهیم دانش، به دست آورند	پیامدهای منفی- افراد تسهیم نمی‌کنند وقتی که دوست ندارند پیامدهای زیر در نتیجه تسهیم دانش، به دست آید	پاداش‌ها و انگیزه برای نیازهای
ارزیابی مثبت سالانه و فرصت شغلی / امنیت شغلی / امنیت حرفه‌ای / پیشرفت شغلی / پاداش نقدی	عملکرد بد (درجه بندی) به دلیل وقت گذاشتن برای تسهیم دانش- از دست دادن شغل به دلیل اینکه دانش مدون می‌شود و توسط دیگران به راحتی استفاده می‌شود.	امنیت و بقا
شدن و ماندن بعنوان یکی از اعضای ویژه گروه و سازمان / مقبولیت اجتماعی / پذیرفته شدن از طرف دیگران / افزایش تعهد گروهی	مورد انتقاد گرفتن از همکاران به دلیل اینکه دانش مورد استفاده گروه‌های رقیب می‌شود.	ارتباطات و مناسبات
قدردانی از تخصص / اعتبار	ترس از دست دادن وجهه به دلیل اینکه اطلاعات ارائه شده نامربوط و یا اینکه از طرف دیگران مناسب تشخیص داده نشود.	شأن و موقعیت
به دست آوردن قدرت از طریق نشان دادن تخصص	از دست دادن قدرت به دلیل دستیابی دیگران به اطلاعات و دانش	قدرت
یادگیری و رشد شخصی / لذت و رضایت		موفقیت و خودشکوفایی

1. Andriessen

دارد [۲۴]. با توجه به نقش اعتماد به همکاران در تسهیم دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه پنجم: اعتماد بر قصد تسهیم دانش اثر مستقیم و مثبت دارد.

فرضیه ششم: اعتماد از طریق هنجار ذهنی و نگرش به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش اثر غیرمستقیم و مثبت دارد.

تأثیر هنجارهای ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش

جو سازمانی شامل ارزش‌های مشترک، هنجارها، معنا، اعتقادات، اسطوره‌ها و هر چیز دیگری در سازمان است. جو سازمانی رفتار کارکنان را با هدایت کردن آنها به رفتار مناسب و مطابق با هنجارهای مورد نظر سازمان سمت می‌بخشد. به مرور کارکنان با درونی کردن این هنجارها آن را به رفتار مناسب سازمانی تبدیل می‌کنند [۲۶].

فرضیه هفتم: هنجار ذهنی در تسهیم دانش از طریق نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش دارای اثر غیر مستقیم و مثبت است.

تأثیر نگرش بر تسهیم دانش در قصد تسهیم دانش

عاجزین معتقد است نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش، یک باور و اعتقاد رفتاری با دیدگاه مثبت و یا منفی درباره رفتار عملکردی است [۱۶].

فرضیه هشتم: نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش دارای اثر مستقیم و مثبت است.

۴. یافته‌ها

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۳ شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

با توجه به نقش مشوق‌ها در تسهیم دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش اثر مستقیم و مثبت دارند.

فرضیه دوم: مشوق‌ها از طریق هنجار ذهنی و نگرش به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش اثر غیرمستقیم و مثبت دارند.

تأثیر لذت حاصل از کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش

داونپورت و پروساک اظهار می‌دارند که نوع دوستی یعنی حس لذت از کمک به دیگران به عنوان منبع انگیزش ذاتی در تسهیم دانش مؤثر است. بهنکه^۱ معتقد است، کارکنان دانش خود را تسهیم می‌کنند چون از کمک به دیگران لذت می‌برند [۲۴]. با توجه به تأثیر لذت حاصل از کمک به دیگران بر اشتراک دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم: لذت از کمک دیگران بر قصد تسهیم دانش اثر مستقیم و مثبت دارد.

فرضیه چهارم: لذت از کمک دیگران از طریق نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش اثر غیرمستقیم و مثبت دارد.

تأثیر اعتماد به همکاران بر قصد تسهیم دانش

عوامل انگیزشی به عنوان خصوصیات ذاتی، سبب تحریک رفتار و ترغیب فرد به همکاری می‌شوند. واکنش متقابل، انصاف و اعتماد از جمله عوامل انگیزشی هستند که تأثیر بسزائی در تسهیم دانش دارند [۲۴]. به‌طور کلی عوامل فردی، سازمانی، محیطی به‌صورت مستقیم یا غیر مستقیم از طریق عوامل انگیزشی بر روی تسهیم دانش تأثیر می‌گذارند که اعتماد و قصد تسهیم دانش طبق نتایج اخیر، از جمله عوامل انگیزشی مهم به شمار می‌روند [۲۵].

له^۲ (۲۰۱۸) معتقد است که اعتماد به انتظارات مثبت از طرف مقابل و میزان آسیب‌پذیری آن شخص بستگی دارد. میزان اعتماد یا عدم اعتماد فرد به همکار خود می‌تواند به او انگیزه دهد تا به تسهیم دانش در محیط کار بپردازد. اعتماد مقدم بر تسهیم دانش است و با آن رابطه مثبت

1. Behnke

2. Lee

جدول ۳. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
مشوق‌ها و پاداش	۱۹/۹۴	۵/۴۹	۱/۰۰	۰/۴۸
لذت از کمک دیگران	۱۶/۱۹	۵/۰۵	۰/۱۱	-۰/۴۳
اعتماد	۴۱/۴۴	۴/۸۰	۰/۳۷	-۰/۵۶
هنجار ذهنی در تسهیم دانش	۳۰/۸۴	۳/۷۳	۰/۲۸	-۰/۳۶
نگرش و تمایل به تسهیم دانش	۳۸/۴۲	۲/۶۵	-۰/۳۴	۰/۲۸
قصد تسهیم دانش	۲۹/۷۸	۵/۳۵	۰/۴۹	-۰/۰۸

ماتریس همبستگی

پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها بر ماتریس همبستگی می‌باشد. در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نمایش داده شده است.

با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین -۱ و +۱ قرار دارد. بنابراین توزیع تمامی متغیرها نرمال است. بر این اساس، می‌توان جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده نمود.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
مشوق‌ها و پاداش	۱						
لذت از کمک به دیگران	۰/۱۰*	۱					
اعتماد	۰/۱۸**	۰/۰۶	۱				
هنجار ذهنی در تسهیم دانش	۰/۴۶**	۰/۱۲**	۰/۴۶**	۱			
نگرش و تمایل به تسهیم دانش	۰/۳۰**	۰/۱۸**	۰/۳۰**	۰/۴۷**	۱		
قصد تسهیم دانش	۰/۲۲**	۰/۱۲**	۰/۳۱**	۰/۴۳*	۰/۴۸**	۱	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

متغیرهای پژوهش مربوط به رابطه بین اعتماد و لذت از کمک به دیگران می‌باشد. همچنین با توجه به جدول ۴ از میان متغیرهای برونزا اعتماد (۰/۳۱) و از میان متغیرهای درونزا نیز نگرش و تمایل به تسهیم دانش (۰/۴۸) بیشترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش دارا هستند.

تحلیل مسیر

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مشوق‌ها و پاداش، لذت از کمک به دیگران، اعتماد، هنجار ذهنی در تسهیم دانش، نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر یکدیگر و بر قصد تسهیم دانش و همچنین آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده می‌کنیم. در ضمن این پژوهش بررسی همزمان

با توجه به جدول ۴، بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه بین نگرش و تمایل به تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش (۰/۴۸) است که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه بین دو متغیر برونزای لذت از کمک دیگران و اعتماد (۰/۰۶) است که از نظر آماری معنادار نیست. از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای نگرش و تمایل به تسهیم دانش (۰/۴۸)، هنجار ذهنی (۰/۴۳)، اعتماد (۰/۳۱)، مشوق‌ها و پاداش (۰/۲۲) و لذت از کمک دیگران (۰/۱۳)، بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش دارا می‌باشند که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در ضمن تنها ضریب همبستگی غیر معنادار در میان

فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می‌گیرد و در نهایت مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده می‌شود.

اثرات مستقیم متغیرهای تحقیق

جدول ۵ مربوط به برآوردهای ضرایب اثرات مستقیم است.

جدول ۵. برآوردهای ضرایب اثرات مستقیم

مقدار تی	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	متغیرها
اثر مشوق‌ها بر:			
۱۰/۴۲	۰/۰۲	۰/۳۸**	هنجار ذهنی در تسهیم دانش
۲/۳۰	۰/۰۲	۰/۱۰*	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
-۰/۱۴	۰/۰۴	-۰/۰۱	قصد تسهیم دانش
اثر لذت از کمک به دیگران بر:			
۲/۹۹	۰/۰۲	۰/۱۲**	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
۰/۹۸	۰/۰۶	۰/۰۴	قصد تسهیم دانش
اثر اعتماد بر:			
۲/۳۹	۰/۰۳	۰/۱۱*	هنجار ذهنی در تسهیم دانش
۱۰/۸۵	۰/۰۲	۰/۴۰**	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
۲/۴۶	۰/۰۵	۰/۱۱*	قصد تسهیم دانش
اثر هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر:			
۷/۳۸	۰/۰۳	۰/۳۶**	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
۴/۱۴	۰/۰۳	۰/۲۱**	قصد تسهیم دانش
اثر نگرش و تمایل به تسهیم دانش:			
۷/۸۴	۰/۰۴	۰/۳۵**	قصد تسهیم دانش

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

همچنین اثر مستقیم لذت از کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۴) و از نظر آماری معنادار نیست.

با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم متغیر اعتماد بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش برابر با (۰/۱۱) و با توجه به مقدار (t= ۲/۳۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اثر مستقیم اعتماد بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۴۰) و با توجه به مقدار (t=۱۰/۸۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین اثر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۱) و با توجه به مقدار (t=۲/۴۶) در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم متغیر مشوق‌ها بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش برابر با (۰/۳۸) و با توجه به مقدار (t= ۱۰/۴۲) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر مستقیم متغیر مشوق‌ها بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۰) و با توجه به مقدار (t=۲/۳۰) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین اثر مستقیم مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۱-) و از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین فرضیه اول تحقیق مبنی بر تأثیر مستقیم مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش، تأیید نمی‌شود.

با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم متغیر لذت از کمک دیگران بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۲) و با توجه به مقدار (t=۲/۹۹) در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم متغیر هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۳۵) و با توجه به مقدار (t=۷/۸۴) در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

اثرات غیرمستقیم متغیرهای تحقیق

جدول ۶ اطلاعات مربوط به برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرهای مورد بررسی بر یکدیگر را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۵ اثر مستقیم متغیر هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۳۶) و با توجه به مقدار (t=۷/۳۸) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر مستقیم هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۲۱) و با توجه به مقدار (t=۴/۱۴) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در نهایت اثر مستقیم متغیر نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد

جدول ۶. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	تأثیر متغیرها
اثر غیرمستقیم مشوق‌ها بر:			
۶/۰۳	۰/۰۱	۰/۱۴**	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
۶/۱۸	۰/۰۳	۰/۱۶**	قصد تسهیم دانش
اثر غیر مستقیم لذت از کمک به دیگران بر:			
۲/۸۰	۰/۰۲	۰/۰۴**	قصد تسهیم دانش
اثر غیر مستقیم اعتماد بر:			
۶/۱۱	۰/۰۱	۰/۱۵**	نگرش و تمایل به تسهیم دانش
۶/۳۱	۰/۰۳	۰/۱۷**	قصد تسهیم دانش
اثر غیرمستقیم هنجار ذهنی بر:			
۵/۳۸	۰/۰۳	۰/۱۳**	قصد تسهیم دانش

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

بر اساس اطلاعات جدول ۶ اثر غیرمستقیم مشوق‌ها بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۴) و با توجه به مقدار (t=۶/۰۳) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق نگرش و تمایل به تسهیم دانش صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان لذت از کمک دیگران و قصد تسهیم دانش ایفا می‌کند.

اثر غیرمستقیم اعتماد بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۵) و با توجه به مقدار (t=۶/۱۱) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق هنجار ذهنی در تسهیم دانش صورت می‌گیرد، می‌توان گفت این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان اعتماد و نگرش به تسهیم دانش ایفا می‌کند.

اثر غیرمستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۷) و با توجه به مقدار (t=۶/۳۱) در سطح ۰/۰۱ معنادار

اثر غیر مستقیم مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۶) و با توجه به مقدار (t=۶/۱۸) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق هنجار ذهنی در تسهیم دانش صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیرها نقش واسطه‌ای را در میان مشوق‌ها و پاداش و نگرش به تسهیم دانش ایفا می‌کند.

اثر غیر مستقیم مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۳) و با توجه به مقدار (t=۵/۳۸) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در نهایت اثر مستقیم متغیر نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۲۱) و با توجه به مقدار (t=۴/۱۴) در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

اثرات کلی متغیرهای تحقیق

یکی دیگر از پارامترهای برآورد شده اندازه‌گیری اثرات کل می‌باشد که از ترکیب اثرات مستقیم و غیرمستقیم به دست می‌آید. در برخی موارد متغیرها بر یکدیگر اثر مستقیم و یا فقط غیرمستقیم دارند که در این صورت اثر کل برابر با اثر مستقیم و یا غیرمستقیم است. به عنوان مثال در این پژوهش متغیر اعتماد بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش فقط دارای اثر مستقیم است. بنابراین اثر کل این متغیر بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش برابر با اثر مستقیم است. بنابراین با توجه به ارائه اثرات مستقیم و غیر مستقیم در جداول ۵ و ۶ جدول ۷ صرفاً مربوط به متغیرهایی است که بر یکدیگر هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم دارند. جدول زیر مربوط به برآورد اثرات کل متغیرهای مورد بررسی بر یکدیگر است.

است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق هنجار ذهنی در تسهیم دانش و نگرش و تمایل به تسهیم دانش صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیرها نقش واسطه‌ای را در میان اعتماد و قصد تسهیم دانش ایفا می‌کنند. اثر غیرمستقیم هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۳) و با توجه به (t = ۵/۳۸) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه این اثر غیرمستقیم از طریق و نگرش و تمایل به تسهیم دانش صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان هنجار ذهنی در تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش ایفا می‌کند. در ادامه جدول ۷ مربوط بر اثرات کل متغیرها بر یکدیگر همراه با توضیحات لازم آورده می‌شود.

جدول ۷. برآورد ضرایب اثر کلی متغیرهای تحقیق

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر کل مشوق‌ها بر:			
نگرش و تمایل به تسهیم دانش	۰/۲۴**	۰/۰۲	۵/۷۲
قصد تسهیم دانش	۰/۱۶**	۰/۰۴	۳/۶۶
اثر کل لذت از کمک دیگران بر:			
قصد تسهیم دانش	۰/۰۸	۰/۰۴	۱/۹۴
اثر کل اعتماد بر:			
نگرش و تمایل به تسهیم دانش	۰/۲۵**	۰/۰۲	۵/۹۷
قصد تسهیم دانش	۰/۲۸**	۰/۰۱	۴/۵۲
اثر کل هنجار ذهنی در تسهیم دانش:			
قصد تسهیم دانش	۰/۳۳**	۰/۰۷	۶/۵۹

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

معنادار نیست. اثر کل اعتماد بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۲۵) و با توجه به (t=۵/۹۷) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین اثر کل اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۲۸) و با توجه به (t = ۴/۵۲) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر کل هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۳۳) و با توجه به (t = ۶/۵۹)

اثر کل مشوق‌ها بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۲۴) است که با توجه به (t = ۵/۷۲) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر کل مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۶) و با توجه به (t = ۳/۶۶) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. اثر کل لذت از کمک دیگران بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۸) و با توجه به (t = ۱/۹۴) و از نظر آماری

در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در مورد سایر اثرات کل نیز همانطور که اشاره شد صرفاً براساس معنادار بودن اثرات مستقیم و یا غیرمستقیم که در جداول ۵ و ۶ به آنها اشاره شد قضاوت می‌شود. در ادامه جدول مربوط به مقایسه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر همراه با توضیحات لازم آورده می‌شود.

مقایسه اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و میزان واریانس تبیین شده متغیرها

از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با اثرات غیرمستقیم و همچنین اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا توسط مدل است. بر این اساس در جدول اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم، اثرات کل و میزان واریانس تبیین شده متغیرها بر قصد تسهیم دانش گزارش شده است.

جدو ۸. ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها

بر قصد تسهیم دانش و واریانس تبیین شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
تأثیرپذیری قصد تسهیم دانش از:				
مشوق‌ها	-۰/۰۱	۰/۱۶**	۰/۱۶**	
لذت از کمک دیگران	۰/۰۴	۰/۰۴**	۰/۰۸	
اعتماد	۰/۱۱*	۰/۱۷**	۰/۲۸**	۰/۲۶
هنجار ذهنی در تسهیم دانش	۰/۲۱**	۰/۱۳**	۰/۳۳**	
نگرش و تمایل به تسهیم دانش	۰/۳۵**	-	۰/۳۵**	

اثر مستقیم متغیر مشوق‌ها بر قصد تسهیم دانش معنادار نیست در حالی که اثر غیرمستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۶) و معنادار است که این امر از نظر بررسی نقش واسطه‌ای بسیار حائز اهمیت است. اثر غیر مستقیم لذت از کمک دیگران بر قصد تسهیم دانش برابر با ۰/۰۴ و معنادار است در حالی که اثر مستقیم و کل این متغیر بر قصد تسهیم دانش معنادار نیست. همچنین اثر غیرمستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۷) و از اثر مستقیم آن (۰/۱۱) بر قصد تسهیم دانش بزرگتر است. ضمناً اثر کل اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با ۰/۲۸ و از اثر مستقیم و غیرمستقیم آن بزرگتر است. همچنین اثر مستقیم (۰/۲۱) هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش از اثر غیر مستقیم (۰/۱۳) بزرگتر ولی از اثر کل (۰/۳۳) کوچکتر می‌باشد. میزان واریانس تبیین شده قصد تسهیم دانش، نگرش و تمایل به تسهیم دانش و هنجار ذهنی در تسهیم دانش در مدل مورد نظر این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۲۶، ۰/۲۲، ۰/۱۳ و ۰/۰۵ است

که این موضوع نیز بیانگر اهمیت برخی متغیرهاست که در مدل مفهومی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. در ادامه با توجه به نتایج گزارش شده در جداول ۵ و ۶ به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم:

بررسی اثبات یا رد فرضیه‌های تحقیق

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اثر مستقیم متغیر مشوق‌ها و پاداش بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش برابر با (۰/۳۸) و با توجه به مقدار (t=۱۰/۴۲) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم این متغیر بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۰) و با توجه به مقدار (t=۲/۳۰) در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم مشوق‌ها و پاداش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۱-) و از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین فرضیه اول پژوهش در ارتباط با اثر مستقیم مشوق‌ها و پاداش بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش و نگرش و تمایل به تسهیم دانش تأیید و در

توجه به مقدار (t=۲/۴۶) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود اثر غیرمستقیم اعتماد بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۵) و با توجه به (t = ۶ / ۱۱) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه نهم پژوهش تأیید می‌گردد.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد اثر غیر مستقیم هنجار ذهنی در تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۳) و با توجه به (t = ۵ / ۳۸) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش تأیید می‌گردد.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اثر مستقیم متغیر نگرش و تمایل به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۳۵) و با توجه به مقدار (t=۷/۸۴) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌گردد.

مشخصه‌های برازندگی مدل و مدل برازش شده

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش نسبت مجذور کای به درجه آزادی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نکویی برازش، شاخص تعدیل شده نکویی برازش، و P-value گزارش می‌شود. در جدول ۹ مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است.

ارتباط با اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش رد می‌شود.

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود اثر غیر مستقیم مشوق‌ها و پاداش بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۶) و با توجه به (t = ۶ / ۱۸) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اثر مستقیم متغیر لذت از کمک دیگران بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش برابر با (۰/۱۲) و با توجه به مقدار (t=۲/۹۹) در سطح ۰/۰۱ معنادار است و اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۴) و از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین فرضیه سوم پژوهش در ارتباط با اثر مستقیم لذت از کمک دیگران بر نگرش و تمایل بر تسهیم دانش تأیید و در ارتباط با اثر مستقیم این متغیر بر قصد تسهیم دانش رد می‌گردد.

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود. اثر غیر مستقیم لذت از کمک دیگران بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۰۴) و با توجه به (t = ۲/۸۰) در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌گردد.

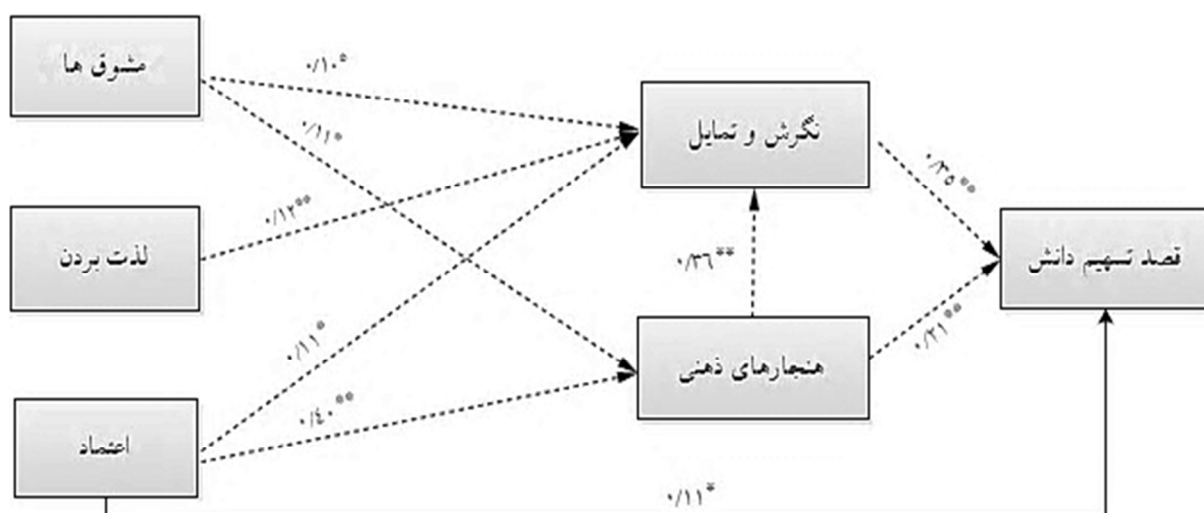
همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اثر مستقیم متغیر اعتماد بر هنجار ذهنی در تسهیم دانش برابر با (۰/۱۱) و با توجه به مقدار (t= ۲/۳۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اثر مستقیم این متغیر بر نگرش و تمایل به تسهیم دانش نیز برابر با (۰/۴۰) و با توجه به مقدار (t=۱۰/۸۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین اثر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش برابر با (۰/۱۱) و با

جدول ۹. مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

برآورد	مشخصه
۲/۴۹	نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x ^۲ /df)
۱/۰۰	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۱/۰۰	شاخص نکویی برازش (GFI)
۰/۹۶	شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)
۰/۰۵۵	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۱۱	P-value

ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۹ گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی خلاقیت کارکنان در سطح نسبتاً خوبی می‌باشد و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری تحقیق است. در



شکل ۲. مدل برازش شده قصد تسهیم دانش

شغلی حاصل از رشد سطح دانش سایر همکاران می‌توان به عنوان عامل بازدارنده در تسهیم دانش مطرح شود. نکته قابل توجه این است که متغیرهای مشوق‌ها و لذت از کمک به دیگران به صورت غیرمستقیم از طریق تأثیر مثبت بر نگرش و هنجارها می‌توانند بر قصد تسهیم دانش مؤثر باشند. در این رابطه به مدیران و تصمیم‌گیرندگان لزوم تغییر نگرش در تسهیم دانش و ایجاد هنجارهای ذهنی در سازمان پیشنهاد می‌شود. نتایج این بخش با پژوهش‌های [۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۳] همسو است. با توجه به این که نگرش و هنجارهای ذهنی بر قصد رفتار تسهیم دانش مؤثرند، پیشنهاد می‌شود تا مدیران ابتدا روی ایجاد نگرش و تبدیل کردن تسهیم دانش در سازمان‌های تابعه به هنجار ذهنی بکوشند. ایجاد رفتار تسهیم دانش به هنجار ذهنی باعث افزایش قصد تسهیم دانش در سازمان می‌شود. نکته قابل ذکر این است که مطابق با نظریه آیژن و فیشبن، باورها در افراد نقش محوری داشته و مدیران می‌توانند در سازمان‌ها از طرق متغیرهای مختلف باورهای افراد را تحت تأثیر قرار داده،

۵. نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر متغیرهای برون‌زا (مشوق‌ها، لذت از کمک به دیگران، و اعتماد) و دورن‌زا (هنجارهای ذهنی در تسهیم دانش، نگرش و تمایل به تسهیم دانش) بر قصد تسهیم دانش است. با توجه به نتایج کلی به دست آمده در این پژوهش، تأثیر مستقیم مشوق‌ها و لذت از کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش تأیید نمی‌گردد. سایر روابط مستقیم و غیرمستقیم فیما بین متغیرهای تعریف شده در فرضیات ارائه شده، تأیید شده است. تأیید نشدن رابطه مستقیم مشوق‌ها و لذت از کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش، نشان‌دهنده این است با توجه به سطح بالای تحصیلات، و خود ارزشمندی غالب افراد تحصیل کرده پیشنهاد مشخص پاداش بر قصد تسهیم دانش تأثیر مثبتی ندارد. همچنین به دلیل بیگانه بودن سازمان‌های مورد بررسی با مفاهیم مدیریت دانش، اصولاً مسأله تسهیم دانش هنوز به صورت جدی مورد توجه قرار نگرفته است. از طرفی، محافظه‌کاری افراد و عدم امنیت

تأثیرات بسزائی در ایجاد نگرش و تبدیل آنها به هنجار در سازمان داشته باشند، که نهایتاً با ایجاد قصد انجام تسهیم دانش در افراد نسبت به ایجاد محیط دانشی مناسب و مورد تأیید در سازمان خود مؤثر باشند.

References

منابع

1. Asrar-ul-Haq M, Anwar S. "A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges". Nisar T, editor. *Cogent Bus Manag.* 2016 Dec 31;3(1):1127744.
2. Grant RM. "Toward a knowledge-based theory of the firm". *Strateg Manag J.* 1996;17(2):109-22.
3. Nahapiet J, Ghoshal S. "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage". *Acad Manage Rev.* 1998 Apr 1;23(2):242-66.
4. Nakano D, Muniz J, Dias Batista E. "Engaging environments: tacit knowledge sharing on the shop floor". *J Knowl Manag.* 2013 Mar 29;17(2):290-306.
5. Spender J-C. "Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm: Making Knowledge". *Strateg Manag J.* 1996 Dec;17(S2):45-62.
6. Davenport TH, Davenport PD of MIS of MTH, Prusak L. "Working Knowledge: How Organizations Manage what They Know". Harvard Business Press; 1998. 224.
7. Foss NJ, Pedersen T. "Transferring knowledge in MNCs: The role of sources of subsidiary knowledge and organizational context". *J Int Manag.* 2002;8(1):49-67.
8. Bock G-W, Zmud RW, Kim Y-G, Lee J-N. "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate". *MIS Q.* 2005;29(1):87-111.
9. Witherspoon CL, Bergner J, Cockrell C, Stone DN. "Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique". *J Knowl Manag.* 2013;17(2):250-277.
10. Constant D, Kiesler S, Sproull L. "What's Mine Is Ours, or Is It? A Study of Attitudes about Information Sharing". *Inf Syst Res.* 1994 Dec 1;5(4):400-21.
11. Cabrera Á, Collins WC, Salgado JF. "Determinants of individual engagement in knowledge sharing". *Int J Hum Resour Manag.* 2006 Feb 1;17(2):245-64.
12. Kevin Kelloway E, Connelly CE. "Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures". *Leadersh Organ Dev J.* 2003 Aug 1;24(5):294-301.
13. De Long DW, Fahey L. "Diagnosing cultural barriers to knowledge management". *Acad Manag Perspect.* 2000 Feb 1;14(4):113-27.
14. Jill A, McKinnon L, Harrison GL. "Organizational cultural: Association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan". *J Dev Stud.* 2003;39(6):1-22.
15. Fishbein M, Ajzen I. "Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research". 1975.
16. Ajzen I. "The theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*". 1991 Dec;50(2):179-211.
17. Bock GW, Kim Y-G. "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing". *IGI Glob.* 2002;15(2):14-21.
18. Suppiah V, Singh Sandhu M. "Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour". *J Knowl Manag.* 2011 May 31;15(3):462-77.
19. Kim Y, Jeon S, Koh J. "An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice". *J Knowl Manag.* 2011 Apr 5;15(2):251-69.
20. Malhotra Y. "Why knowledge management systems fail: enablers and constraints of knowledge management in human enterprises". In: *Handbook on Knowledge Management 1.* Springer; 2004. p. 577-599.

21. Lee TT. “ Knowledge Sharing Behavior: Clarifying Its Measurement and Antecedents [Doctor of Philosophy] ”. [South Florida]: Industrial-Organizational Psychology Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida; 2018.
 22. Evangelou C, Karacapilidis N. On the interaction between humans and Knowledge Management Systems: a framework of knowledge sharing catalysts. *Knowl Manag Res Pract*. 2005 Nov 1;3(4):253-61.
 23. Andriessen JE. “ To share or not to share, that is the question. Conditions for the willingness to share knowledge”. -2006-02 Delft Innov Syst Pap. 2006;
 24. Behnke TM. “Knowledge sharing at work: An examination of organizational antecedents”. St. Ambrose University.; 2010.
 25. Wang S, Noe RA. “Knowledge sharing: A review and directions for future research”. *Hum Resour Manag Rev*. 2010;20(2):115-31.
 26. Chennamaneni anitha. “Determinants of knowledge sharing behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model [Phd Desertation] ”. [Artington]: The University of Texas; 2006.
 27. Ajzen L. “Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations [Internet] ”. 2002 [cited 2019 Feb 15]. Available from: https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&q=Constructing a TpB questionnaire: conceptual and methodological considerations.&btnG=
 28. Biranvand A, Seif M, Khasseh A. “ Knowledge Sharing among Librarians in Public Libraries of Fars Province, Iran”. *Libr Philos Pract E-J*. 2015 Aug 19;
 29. Hansen S, Avital M. “Share and share alike: The social and technological influences on knowledge sharing behavior”. 2005
 30. Jewels T, Ford M. “Factors Influencing Knowledge Sharing in Information Technology Projects”. *E-Serv J*. 2006;5(1):99-117.
 31. Kijl N. “Structured literature review of Knowledge Sharing with Theory Maps”. In: *Proceedings from 12thTwente Student Conference on IT Enschede: The Netherlands*. 2010.
 32. Rehman M, Mahmood AKB, Salleh R, Amin A. “Review of factors affecting knowledge sharing behavior”. In: *International Conference on E-business, Management and Economics IPEDR*. 2011. p. 223–227.
۳۳. بیرانوند ع، شعبانی ا، استانی محمدی م. «بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش بینی رفتار آنها (مطالعه موردی: کتابخانه های عمومی استان فارس)». *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*. ۱۳۹۶؛۹(۱):۳۹-۶۰. بیرانوند ع، شعبانی ا، استانی محمدی م. بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش بینی رفتار آنها (مطالعه موردی: کتابخانه های عمومی استان فارس). *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*. ۱۳۹۶؛۹(۱):۳۹-۶۰.

The Effect of Effective Factors on Knowledge Sharing Intention

Ali Biranvand^{*1}, Mohammad Hassan Seif²

1. Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Iran.

Received: 2018.10.9

Accepted: 2018.1.13

Abstract

The purpose of this research is to examine the impact of incentives, Trust, and Pleasure on helping others to share knowledge. This is applied research that is descriptive and has been used to collect the views of the members of research and education centers affiliated to the Jihad-e-Agriculture Organization of Fars province. A structural equation model has been used to analyze the relationships between the variables in the research. The results show that the direct impact of Incentives and Enjoyment of Helping other people on their sharing intention isn't confirmed. But the direct impact of trust on the intention to share knowledge is confirmed. The indirect effect of incentives, trust, and Enjoyment of Helping others to share knowledge through mental norms and Attitudes toward knowledge sharing is confirmed. Beliefs play a central role in the organization's sharing process. Managers can have a significant influence on the organization's attitudes and norms in organizations through various variables and affecting their beliefs, ultimately, by creating the Intention to do it in individuals rather than creating appropriate behavior and approval in the organization they are effective.

Keywords: Knowledge management, Knowledge sharing, Fars province.

*. Corresponding Author: biranvand@gmail.com