

بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی

مطالعه موردی: کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

فرنوش اعلامی* فاطمه نارنجی ثانی** علی‌رضا یوزباشی**

* استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران

** دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۵

چکیده

امروزه سازمان‌ها به منظور توسعه خود، به خلق و تسهیم دانش نیازمندند و این دو میسر نمی‌گردد مگر در سایه اعتماد سازمانی. تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط چندگانه بین تسهیم دانش و خلق دانش با اعتماد سازمانی کارشناسان در پردیس فنی دانشگاه تهران انجام شده است و یک تحقیق توصیفی-زمینه‌یابی است که از معادلات ساختاری برای تحلیل آن استفاده شده است. نمونه تحقیق ۱۰۰ نفر از کارشناسان دانشکده فنی-مهندسی دانشگاه تهران است. نتایج تحقیق عبارت‌اند از: ۱. وضعیت تسهیم دانش و ابعاد آن بین کارشناسان پایین‌تر از حد متوسط، و از بین مؤلفه‌های خلق دانش، آشکارسازی در حد بالاتر از متوسط است در حالی که اجتماعی شدن، ترکیب و درونی‌سازی پایین از حد متوسط است و از بین مؤلفه‌های اعتماد، اعتماد به همکاران و سازمان بالاتر از حد متوسط و این در حالی است که اعتماد به مدیر در پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. ۲. از نظر کارشناسان پردیس فنی دانشگاه تهران از بین مؤلفه‌های تسهیم دانش، مؤلفه‌های تسهیم دانش پنهان و از بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی، اعتماد به مدیر و از بین مؤلفه‌های خلق دانش، اجتماعی شدن بیشترین اهمیت را دارد. ۳. اعتماد سازمانی تأثیر مستقیمی بر تسهیم دانش و خلق دانش دارد و همچنین تسهیم دانش بر خلق دانش کارشناسان دارای تأثیر مستقیم می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، اعتماد سازمانی، خلق دانش، دانشکده فنی و مهندسی

مقدمه

تسهیم دانش ضرورت دارد (اودل و گرایسون^۲، ۱۹۹۸؛ اوسترلو و فری^۳، به نقل از دی ویراس و هوف^۴، ۲۰۰۶). «نوناکا و تاکه‌شی»^۵ (۱۹۹۵) بر اساس کار «پولانی»^۶ (۱۹۶۷) دانش را شامل دو بُعد می‌دانند: ضمنی و صریح. بُعد ضمنی مبتنی است بر تجربه، تفکر و احساس در زمینه‌ای خاص و شامل عوامل فنی و شناختی است. عوامل فنی به مدل‌های ذهنی فرد، نقشه‌ها، باورها، الگوها

در دنیایی که بازار، فناوری، رقبا و به‌طور کلی جامعه به سرعت تغییر می‌کند، نوآوری مستمر و دانشی که این نوآوری‌ها را تقویت کند، مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. به عبارتی، در جامعه دانش‌محور قرن بیست‌ویکم، منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار، خلق دانش و تسهیم آن است (بویست^۱، ۱۹۹۸).

مدیریت منابع دانشی سازمان یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمانی و مدیران امروز است و به منظور در دسترس بودن دانش در سازمان‌ها، مشارکت افراد و گروه‌ها در

2. O'Dell & Grayson
3. Osterloh & Frey
4. de Vries & Hoof
5. Nonaka and Takeushi
6. Polanyi

1. Boisot

و غیرمستقیم از طریق فرهنگ و ارتباطات بر تسهیم دانش اثر می‌گذارد. مشکل اساسی بیشتر سازمان‌ها، تمایل نداشتن به تسهیم دانش با افراد یا سازمان‌های دیگر است (دنینگ^{۱۷}، ۲۰۰۶ به نقل از کاسیمیر، لی و لون^{۱۸}، ۲۰۱۲). به نظر می‌رسد که در نظام آموزش عالی تسهیم و خلق دانش بسیار مورد توجه قرار گیرد و در محیط مملو از اعتماد دانش به وجود می‌آید و تسهیم گردد.

مبانی نظری پژوهش

خلق دانش

نظریه خلق دانش سازمانی، موضوع جدیدی در دنیای علم است و تقریباً ۱۵ سالی می‌شود که در علم مدیریت مطرح شده است. هدف این نظریه شناسایی شرایطی است که در آن خلق دانش را قادر به نوآوری و یادگیری کند (نوناکا ۱۹۹۴؛ نوناکا و تا که شی، ۱۹۹۵؛ کیروک^{۱۹} و همکاران ۲۰۰۰، به نقل از نوناکا، کیروک و ولپل^{۲۰}، ۲۰۰۶). خلق دانش شامل فعالیت‌هایی است که به تغییر شکل و ترکیب مجدد قطعه‌های موجود دانش، محدود کردن کاستی‌ها، تقویت تحقیقات و توسعه توانایی‌ها، پویا و کنترل محیط‌های بیرونی و کاربرد فناوری‌های بیرونی از سازمان می‌پردازد (بت^{۲۱}، ۲۰۰۱، به نقل از پالانیسامی^{۲۲}، ۲۰۰۸). سازمان‌های پویا، دانش را خلق و از آن استفاده می‌کنند. سازمان‌ها بر اثر تعامل با محیط اطراف خود اطلاعاتی را جذب و آن را به دانش تبدیل می‌کنند، سپس این دانش را با تجربه‌ها، ارزش‌ها و مقررات داخلی خود درهم می‌آمیزند تا به این ترتیب مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند (دونپورت^{۲۳} و همکاران، ۱۹۹۸). خلق دانش پدیده‌ای جمعی است؛ بنابراین دانشمندان با استفاده از تجربه‌های خود و دیگران، به تولید و خلق مجدد دانش می‌پردازند. هرچه افراد بخواهند درباره محیط کار یا زندگی‌شان بدانند، به همکاران و سازمان خود منفعت می‌رسانند (آبرامز^{۲۴} و همکاران، ۲۰۰۳، به نقل از لوین^{۲۵} و

دیدگاه‌ها اشاره می‌کند. عوامل فنی به «چگونه دانستن»^۷ و مهارت‌هایی اشاره دارد که در زمینه‌ای خاص لازم است. ابعاد صریح دانش، مدون و کدگذاری شده و از نمادها برای ارتباطات استفاده می‌کند (نوناکا و تا که شی^۸، ۱۹۹۵ به نقل از پوپادوک و چو^۹، ۲۰۰۶) در تحلیل نوناکا و تا که شی، سازمان از طریق مکالمه و تعامل میان دانش صریح و ضمنی، دانش جدید را کسب می‌کند. امروزه تسهیم دانش به دلیل شناسایی ارزشی که در یادگیری سازمانی، خلق دانش و نوآوری وجود دارد، توجه‌های بسیاری را به خود جلب کرده است (هوف و دیرایدر^{۱۰}، ۲۰۰۴، به نقل از کاسیمیر، لی و لون^{۱۱}، ۲۰۱۲). البته اعتماد نیز عامل مهمی در تسهیم دانش است. «نلسون و کوپریدر»^{۱۲} (۱۹۹۶) دریافتند که اعتماد، پیش شرط تسهیم دانش است و با یکدیگر رابطه علی دارد. همچنین، اعتماد از طریق تسهیم دانش بر عملکرد گروهی اثر می‌گذارد. «آرگریس، لیکرت و مک‌گریگور»^{۱۳} در دهه ۱۹۶۰ نشان دادند که اعتماد عامل مهمی در اثربخشی سازمان است (درکز^{۱۴} و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از جوانرد و هوسی^{۱۵}، ۲۰۱۳) و در مرحله مقدماتی همچون عامل نظارت یا تأیید اطلاعات است و نقش‌های فراوانی در تسهیم دانش دارد و مستقیم و غیرمستقیم از طریق فرهنگ و ارتباطات می‌تواند بر تسهیم دانش اثر بگذارد. روابط کاری که مبتنی بر اعتماد باشد، مشارکت را تقویت می‌کند، تعارض‌ها را کاهش می‌دهد، باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود و از تمایل به ترک سازمان می‌کاهد (شانن^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۰) بنابراین، اعتماد سازمانی با پیامدهای مطلوب سازمانی ارتباط دارد. اعتماد عامل مهمی در تسهیم دانش در نظر گرفته شده است. در مرحله مقدماتی به مثابه عامل نظارت یا تأیید اطلاعات است و نقش‌های بسیاری در تسهیم دانش دارد و مستقیم

-
7. How to know
 8. Nonaka & Takeushi
 9. Popadiuk & choo
 10. Hooff and de Ridder
 11. casimir, lee & loon
 12. Nelson and Coopriider
 13. Argis, Likert & McGigor
 14. Dirks
 15. Javanmard & Havasi
 16. Tschannen

-
17. Denning
 18. casimir, lee & loon, 2012
 19. Krogh
 20. voelpel
 21. Beth
 22. Palanisamy
 23. Davenport
 24. Abrams

تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد دانش را تبادل می‌نمایند و دانش جدیدی ابداع می‌کنند (هوف و دی ریدر، ۲۰۰۴ به نقل از وی راس و هوف، ۲۰۰۶). به عبارتی، تسهیم دانش، فرهنگ تعامل اجتماعی است که شامل تبادل دانش، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان در سازمان یا گروه است یا مجموعه ادراک‌های مشترکی که دسترسی کارکنان را به اطلاعات فراهم می‌کند و شبکه‌های دانش را ایجاد و از آن در سازمان استفاده می‌کند (هوگل^{۳۱} و همکاران، ۲۰۰۳ به نقل از لین^{۳۲}، ۲۰۰۷).

به‌علاوه، تسهیم دانش در سطح فردی و سازمانی رخ می‌دهد. در سطح فردی تسهیم دانش به منظور انجام بهتر، سریع‌تر و کارآمدتر کارهاست و در سطح سازمانی به منظور دریافت دانش، سازمان‌دهی و استفاده مجدد و انتقال تجربه‌ها مبتنی بر دانش درون‌سازمانی است و این دانش در سازمان برای دیگران در دسترس است (لین، ۲۰۰۷). اما گاهی تسهیم دانش و انتقال دانش به اشتباه به جای هم به کار می‌رود. انتقال دانش عبارت است از توانایی انتقال بر مبنای دانش؛ اما تسهیم دانش تبادل دانش بین دو نفر است.

به نظر می‌رسد تسهیم و ترکیب دانش، قبل از انتقال رخ می‌دهد. بنابراین، تسهیم دانش تمایل افراد برای به اشتراک گذاشتن دانشی است که کسب یا خلق کرده‌اند. دلایلی درباره اهمیت تسهیم دانش وجود دارد. تسهیم عبارت‌اند از: ارتقای یکپارچگی با رسالت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و راهبردها؛ پاسخگویی مشترک گروهی؛ فرایند تمرکز؛ آگاهی بیشتر مشتریان و ایجاد رقابت و محیط مبتنی بر مشارکت گروهی؛ غیرمتمرکز کردن تصمیم‌گیری، اما همسو با اهداف سازمان (تیوانا^{۳۳}، ۲۰۰۲ به نقل از ام ان نیش، سینگه و من^{۳۴}، ۲۰۱۰). تسهیم دانش برای افراد نیز مهم است. افراد ارزش خود را در سازمان بر اساس شناختشان از کسانی که اطلاعات دارند، توانایی تفسیر خودشان از اطلاعات و تسهیم آن می‌سنجند.

خلق و تسهیم دانش برای سازمان‌ها ارزش تولید می‌کند و مدیریت تسهیم و خلق دانش سازمانی، مزیت رقابتی مهم

همکاران، ۲۰۰۶، et al.؛ مک اوپلی^{۲۶} و همکاران به نقل از مرادیان و همکاران، ۲۰۰۶، مایر^{۲۷} و همکاران، ۱۹۹۵).

بر اساس مدل سه جزئی نوناکا و همکارانش (۲۰۰۱) فرایند خلق دانش در سازمان دارای مراحل و اجزای گوناگونی است که طی آن از طریق فرایندهای جامعه‌پذیری، درونی‌سازی، برونی‌سازی و تلفیق دانش جدید به صورت دانش صریح یا ضمنی خلق می‌شود (استونر و دیگران، ۱۳۸۲).

نوناکا و تاکه‌شی بیان می‌کنند که نقش سازمان در خلق دانش، توسعه شرایطی است که خلق دانش را در سطح فردی، گروهی، سازمانی و حتی بین‌سازمانی ایجاد کند. یکی از این شرایط، مدون کردن نیت‌های سازمانی است که در قالب چشم‌انداز دانشی بیان می‌شود؛ طوری که به سازمان امکان ارزیابی از دانش جدید مفید و مرتبط را می‌دهد. موقعیت دیگر، پرورش استقلال فردی و گروهی و تشویق افراد و گروه‌ها برای تسهیم اطلاعات است (پاپادیوک و چو، ۲۰۰۶).

سازمان‌ها این دانش را از روش‌های گوناگون افزایش می‌دهند؛ از جمله: برنامه‌های تحقیق و توسعه، منابع علمی تسهیم دانش، تسهیم بهترین اقدامات بین گروه‌های سازمان، برنامه‌های آموزشی، اینترنت و دیگر ابزار فناوری شخصی (بویسوت، ۱۹۹۸؛ استیوارت^{۲۸}، ۱۹۹۷؛ زولانسکی^{۲۹}، ۱۹۹۶ به نقل از برایانت^{۳۰}، ۲۰۰۵).

خلق دانش یکی از مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه‌های امروز است. نیاز به خلق دانش در دانشگاه‌ها ممکن است ناشی از عوامل بیرونی (پاسخ به نیازهای جامعه) و ابعاد داخلی (بهبود کیفیت آموزش، ارتقای جایگاه دانشگاه، افزایش درآمد و...) باشد و موانع خلق دانش با دولت و جامعه، ارتباط‌های علمی در سطح ملی و بین‌المللی، ابزار، تسهیلات، فضا ساختارهای سازمانی و مرتبط است (سیادت و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از دری و طالب نژاد، ۲۰۰۸).

تسهیم دانش

-
25. Levin
 26. McEvily
 27. Mayer
 28. Stewart
 29. Szulanski
 30. Brayant

-
31. Hogel
 32. lin
 33. Tiwana
 34. MnNeish, Singh & Mann

منجر به عملی در آینده می‌شود که نتایج مثبتی را برای اعتمادکننده در پی دارد. این تعاریف بر سه عامل تأکید دارد. عوامل مهم برای اعتماد کردن، جلوگیری از اطمینان نداشتن، آسیب‌پذیری و خطرپذیری است. همچنین، اعتماد مفهومی چند بُعدی است که شامل وابستگی (اعتماد به نفس، وفاداری، احترام)، صداقت، حیثیت، لیاقت، دانش شخصی و جهت‌گیری چندگانه (انگیزش، نوع دوستی، همسانی) و صمیمانه (مقبولیت، نیک‌خواهی و محبت) است. سرانجام، استقرار محیطی مملو از اعتماد مبتنی است بر ترکیبی از ارزیابی‌ها یا انتظارات عقلانی و سازوکارهای روان‌شناختی - اجتماعی که اداره آن‌ها مبهم و پیچیده است. برای مواجهه با این پیچیدگی‌ها، بازیگران اقتصادی تمایل دارند سازوکارهای اعتمادسازی را دسته‌بندی کنند (فورد^{۴۱}، ۲۰۰۳؛ پانتلی و سوکالینگام^{۴۲}، ۲۰۰۵) که یکی از آن‌ها سازوکارهای دانش‌محور و مبتنی بر اطلاعاتی درباره قسمت‌های مشارکت‌کننده است که از طریق تعاملات تکراری توسعه می‌یابد. فرض بر این است که هرچه فردی اطلاعات بیشتری درباره دیگران داشته باشد، احتمالاً بهتر می‌تواند رفتار یا کارهای او را پیش‌بینی کند (اسکارسو و بولیسانی^{۴۳}، ۲۰۱۲).

بنابراین، اعتماد، تسهیم دانش را تسهیل می‌کند؛ چراکه داوطلبانه دانش یک فرد با دیگری تبادل می‌شود. اعتماد به تبادل دانش کلی در سازمان منجر می‌شود، دانش با هزینه کمتر مبادله می‌شود و احتمال درک و کاربرد دانشی را که همکاران کسب کرده‌اند افزایش می‌دهد.

مطالعه‌ها نشان می‌دهد که اعتماد مبتنی بر تجربه و آموختنی است. «شوکی و زل‌باک»^{۴۴} از عاملی به نام هویت نام می‌برند که اگر افراد خودشان را در سازمان شناسایی کنند، در سطح بالایی از اعتماد سازمانی و کارایی قرار می‌گیرند. اعتماد سازمانی برای دهه‌ها عامل عملکرد سازمانی محسوب می‌شده است. به نظر برخی از نویسندگان عامل مهم موفقیت سازمانی، اعتماد است. روابط کاری که مبتنی بر اعتماد باشد، مشارکت را تقویت می‌کند، تعارض‌ها را کاهش و تعهد سازمانی را افزایش

برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. عوامل بسیاری بر تسهیم دانش اثر می‌گذارد از جمله: ۱. مشخصه خود دانش؛ ۲. مشخصه مدیریت و اقدامات مدیریتی از جمله سازوکارهای هماهنگی، رقابت‌های بین واحدها و گروه‌ها؛ ۳. مشخصه محیطی مانند فرهنگ کشورها، سازمان‌ها...؛ ۴. مشخصه افرادی که دانش را تسهیم می‌کنند که شامل اعتماد بین‌شخصی، انگیزه‌ها و جنس است. اما تسهیم دانش و ارتباط آن با عوامل مدیریتی و سازمانی بر کسی پوشیده نیست. یکی از عوامل سطح فردی که تسهیم دانش را بهبود می‌بخشد، اعتماد در محیط کار است (آبرامز و همکاران، ۲۰۰۳؛ لوین^{۳۵} و همکاران، ۲۰۰۶، مایر و همکاران، ۱۹۹۵ به نقل از مرادیان، رنزل و ماتزلر^{۳۶}، ۲۰۰۶). دانشگاه‌ها می‌توانند نقش مثبتی در تشویق کارکنان به تسهیم دانش از طریق شرکت در بحث آزاد، اتاق فکر، سمینارها و کنفرانس‌ها داشته باشند (فولوود، رولی و دلبرج^{۳۷}، ۲۰۱۳).

اعتماد سازمانی

اعتماد مفهومی است که افراد از وقتی به دنیا می‌آیند تا وقتی از دنیا می‌روند بدان نیازمندند و احساسی است که در خانواده، مدرسه، زندگی کاری و دوستان درخواست می‌شود. اعتماد سازمانی باوری است که افراد به سازمان خود دارند (میشرا^{۳۸} و همکاران، ۱۹۹۸ به نقل از جوانمرد و هوسی، ۲۰۱۳). اعتماد حالتی از اطمینان در سازمان است که منجر به رفتار مشارکتی میان افراد و گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شود (ناندهاکومار^{۳۹}، ۲۰۰۶ به نقل از جوانمرد و هوسی، ۲۰۱۳). اعتماد در رشته‌های گوناگون از جمله: حقوق، روان‌شناسی اجتماعی، فلسفه، اقتصاد و بازاریابی تعاریف مختلفی دارد.

یکی از تعاریف را «گامبتا»^{۴۰} (۲۰۰۰) ارائه کرده و شامل احتمال ذهنی است که فردی فرد دیگری را ارزیابی می‌کند و منجر به اقدام خاصی می‌شود. همچنین، کاستالدو و همکارانش (۲۰۱۰) اعتماد را انتظاری تعریف می‌کنند که با ویژگی‌های خاصی متمایز شده است و

35. Levin

36. Renzl & Matzler

37. Fullwood, Rowley & Delbridge

38. Mishra

39. Nandhakumar

40. Gambeta

41. Ford

42 ; Panteli & Sockalingam

43. Scarso & Bolisani

44. Shockey & Zalabak

حمایتی»^{۴۷} و «اعتماد اجتماعی»^{۴۸} که آن‌ها دارند باعث می‌شود به خَلق دانش جدید و درونی کردن آن از طریق تعامل‌ها علاقه‌مندتر باشند. همچنین، رابطه بین اعتماد اجتماعی و خلق دانش قوی‌تر از رابطه میان مشارکت علمی، شبکه اجتماعی و خلق دانش به وجود می‌آید. ژا، لی و یان^{۴۹} (۲۰۱۲) اعتماد را عامل تعیین کننده‌ای در نگرش ما نسبت به تسهیم دانش می‌دانند. نتایج تحقیق خلیل و شی^{۵۰} (۲۰۱۲) چهار عاملی را که مانع تسهیم دانش می‌شود شناسایی کرده که شامل ظرفیت محدود افراد، ظرفیت ناکافی سازمان‌ها، ترس از آشکارسازی دانش و ماهیت دانش می‌باشد.

زوای و همکاران^{۵۱} (۲۰۱۱) سه عامل فناوری اطلاعات و ارتباطات، پاداش‌های سازمانی و خودکارآمدی را بر پیاده‌سازی تسهیم دانش مورد بررسی قرار داده‌اند. مهم‌ترین عامل که بر تسهیم دانش اثرگذار است، فقدان پاداش‌های سازمانی است. زیرا این پاداش‌ها در افراد انگیزه تسهیم دانش ایجاد می‌کنند.

در تحقیق اسکارسو و بولی‌سانی (۲۰۱۱) نیز اعتماد، عامل اساسی برای تبادل دانش است و استقرار محیطی مملو از اعتماد برای تبادل دانش ضروری است. نتایج تحقیق «رامیرز، مورالز و آراند»^{۵۲} (۲۰۱۱) نشان داد که خلق دانش اثر مستقیم و غیرمستقیمی بر توزیع انعطاف‌پذیری دانش در سازمان دارد و عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. تحقیق مک‌نیش و سینگمن (۲۰۱۰) نیز رابطه مثبت بین اعتماد و تسهیم دانش را نشان داد و اعتماد یکی از عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش است. نتایج تحقیق «ژنگ و ساندارسان»^{۵۳} (۲۰۱۰) نشان داد که اولاً اعتماد عامل ضروری برای وجود و موفقیت دانش بازار است و بدون اعتماد کافی دانش تبادل نمی‌شود. وقتی اعتماد کافی وجود دارد، شرکت کارا تر و مؤثرتر قادر به مدیریت دانش داخلی بازار است. ثانیاً زمانی که اعتماد کامل اتفاق نمی‌افتد دو راه حل وجود دارد: پاداش‌های یادگیری و حمایت فناوری اطلاعات. ثالثاً همواره با افزایش اعتماد،

می‌دهد و از تمایل به ترک سازمان می‌کاهد (شانن و همکاران، ۲۰۰۰) بنابراین، اعتماد سازمانی با پیامدهای مطلوب سازمانی ارتباط دارد؛ از جمله: رضایت شغلی زیاد، تعهد سازمانی و بهره‌وری، کاهش غیبت و جابه‌جایی (هایکین^{۴۵} و همکاران، ۲۰۰۶ به نقل از جوانمرد و هوسی، ۲۰۱۳).

این مقاله روابط میان تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی بین کارشناسان پردیس فنی دانشگاه تهران را بررسی می‌کند. تسهیم دانش اگر به شکل مطلوب مدیریت شود می‌تواند کیفیت کار در سازمان‌ها را بهبود بخشد. به ویژه در آموزش عالی که مستلزم محیطی پویا و تعاملی است و از طرفی درباره این مفهوم و ارتباط آن با اعتماد سازمان در آموزش عالی پژوهش زیادی انجام نگرفته است.

پیشینه پژوهش

نتایج تحقیق «برایانت»^{۴۶} (۲۰۱۳) نشان داد که هرچه ارشد بودن از طریق همکاران افزایش یابد، خَلق و تسهیم دانش نیز تسهیل تر می‌شود. نتایج تحقیق جوانمرد و هوسی (۲۰۱۳) نشان داد که امنیت شغلی تأثیر مثبتی بر اعتماد سازمانی، و اعتماد سازمانی اثر مثبتی بر پیامدهای کاری سازمانی دارد.

نتایج پژوهش کازیمیر، لی و لون (۲۰۱۲) نشان داد که اعتماد بین همکاران با تعهد و تسهیم دانش ارتباط دارد. فرهنگ سازمانی که اعتماد مبتنی بر علاقه را در بین همکاران تشویق می‌کند، تسهیم دانش را تسهیل می‌نماید.

ایجاد فرهنگ مشارکتی مستلزم رهبران سازمانی است تا محیطی را فراهم کنند که منجر به سرمایه اجتماعی شود و شامل مشارکت، توجه به مشتری، راه‌اندازی سیستم برای تسهیم دانش و پذیرش ساختار سازمانی است که جریان ارتباطات، شبکه اجتماعی و تعامل‌های جانبی را ایجاد کند. تحقیقی که سیادت و همکارانش (۲۰۱۲) انجام دادند نشان داد که سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی اثر معناداری بر خَلق دانش دارد. همچنین، مشارکت علمی بیشتر استادان، «شبکه علمی-

47. Scientific participation and social network

48. Social trust

49. Zha, Li & Yan

50. Khalil & Shea

51. Zawawi

52. Ramírez, Morales & Aranda

53. Zhang & Sundaresan

45. Hapkin

46. Brayant

رضایت شغلی، کاهش اضطراب، تعهد سازمانی (کرامر^{۵۶}، ۱۹۹۹، لوین و کراس^{۵۷}، ۲۰۰۴ به نقل از مرادیان، رنزل و ماتزler، ۲۰۰۶).

بسیاری از تحقیق‌ها رابطه بین اعتماد و تسهیم دانش را تأیید کرده است (چودهری^{۵۸}، ۲۰۰۵؛ رابرتسون و اومالی-هامرسلی^{۵۹}، ۲۰۰۰؛ روپل^{۶۰}، ۲۰۰۱؛ سوآرت و هاروی^{۶۱}، ۲۰۱۱؛ ونگ^{۶۲} و همکاران، ۲۰۰۷؛ یه^{۶۳} و همکاران، ۲۰۰۶). مایر و همکارانش (۱۹۹۵) دریافتند که هرچه تمایل اعتمادکننده بیشتر باشد، اعتماد بیشتری برای در دسترس گذاشتن اطلاعات وجود دارد.

در تحقیق ابراهیمی، فاتح و حاجی پور (۱۳۹۱) ابعاد سه‌گانه اعتماد سازمان (اعتماد به ظرفیت‌های سازمان، انسجام سازمان و خیرخواهی سازمان) تأثیر مثبتی بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تربیت مدرس دارد. نتایج پژوهش ناصحی فر و حبیبی بدرآبادی (۱۳۸۹) نشان داد که وجود سیمت‌های سازمانی رسمی برای پیشبرد فرایند خلق دانش، ورود شبکه‌های ارتباط اجتماعی، استفاده از گروه‌های کاری در کنار ساختار دیوان‌سالارانه، انعطاف‌پذیری ساختار سازمان و وجود ساختارهای غیررسمی از ویژگی‌های ساختار دانش‌آفرین است. نتایج پژوهشی علیزاده، پزشکی‌راد و صدیقی (۱۳۸۹) نشان داد که بیشتر اعضای هیئت علمی در دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، نگرش کاملاً مساعدی به تسهیم و تبادل دانش خود با سایر همکاران دارند و با نگرش به تسهیم دانش، همبستگی معناداری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی و کار گروهی به دست آمد و متغیرهای نام برده ممکن است حدود ۵۰ درصد در نگرش افراد به تسهیم دانش نقش داشته باشند. بر اساس مطالعه‌های انجام شده، مدل مفهومی زیر را پیشنهاد می‌شود.

کیفیت دانش نیز افزایش نمی‌یابد و گاهی افراد برای دریافت پاداش، دانش را تسهیم می‌کنند.

در تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۰) با افزایش تخصص گروه، رهبران تمایل گروه را به اعتماد و انتشار اطلاعات درون گروه افزایش می‌دهند و تسهیم دانش به طور معناداری میزان عملکرد گروه را پیش‌بینی می‌کند. در تحقیقی که کیم و جو (۲۰۰۸) درباره نگرش اعضای هیئت علمی و همکاری آن‌ها درباره تسهیم دانش انجام داده‌اند، رابطه مثبت و معناداری بین عوامل اعتماد میان اعضا، روابط اجتماعی باز افراد با یکدیگر، همکاری افراد، وجود سیستم‌های مشوق به تسهیم دانش در دانشگاه و نگرش اعضا به تسهیم دانش به دست آمد.

«میگیولز»^{۵۴} (۲۰۰۸) و همکارانش نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد و ارتقای خلق دانش در اسپانیا را بررسی کردند. نتایج نشان داد که رابطه مثبتی بین خلق دانش و نوآوری وجود دارد و سرمایه اجتماعی بر خلق دانش اثر می‌گذارد.

نتایج تحقیق لین (۲۰۰۷) نشان داد که دو عامل فردی (لذت در کمک به دیگران و خودکارآمدی دانشی) و یک عامل سازمانی (جوانمردی مدیر ارشد) به طور معناداری بر فرایند تسهیم دانش اثر می‌گذارد. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد هرچه تمایل کارکنان به جمع‌آوری اطلاعات و توزیع آن بیشتر باشد، سازمان نوآورتر است.

در تحقیق دی‌ویرایز و هوف (۲۰۰۶) رابطه بین شیوه ارتباط‌های گروهی و شناخت شغل از یک طرف و نگرش‌های تسهیم دانش و رفتار از طرف دیگر بررسی و ارتباط مثبت میان آن‌ها تأیید شد. باور به عملکرد و رضایت شغلی با تمایل به تسهیم دانش ارتباط دارد. اما تمایل به تسهیم دانش از تمایل به جمع‌آوری دانش ضعیف‌تر بود. «کلرک و دخلی»^{۵۵} (۲۰۰۴) نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی میان خلق دانش و افزایش کیفیت آموزش وجود دارد. تحقیقات نشان داده است که اعتماد میان افراد در محیط کار بر عوامل بسیاری در محیط کار اثر می‌گذارد؛ از جمله:

56. Kramer

57. Levin & Cross

58. Chowdhury

59 ; Robertson & O'Malley-Hammersley

60. Ruppel

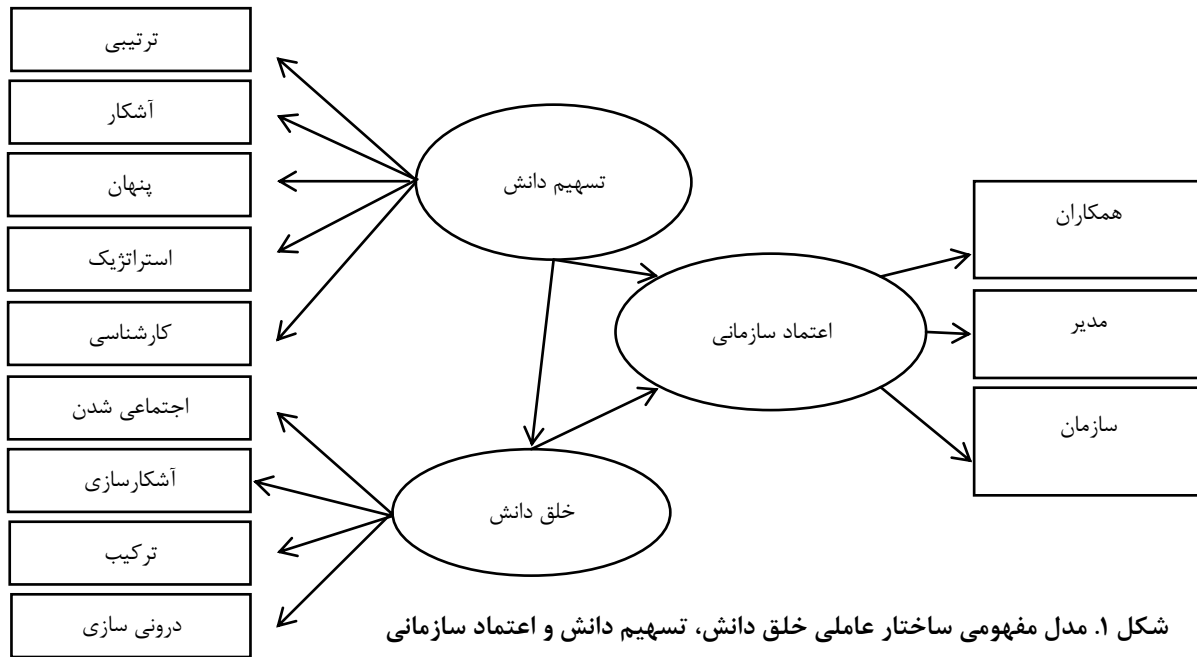
61. Swart & Harvey

62. Wang

63. Yeh

54. Migue'lez

55. Clercq & Dakhli



روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف یک پژوهش توصیفی-زمینه یابی است که به توصیف پدیده مورد نظر می‌پردازد و بر اساس نوع استفاده می‌توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی دانست و از بعد زمانی تحقیق مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، پژوهش کمی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارشناسان پردیس فنی دانشگاه تهران در سال ۹۱-۱۳۹۰ بوده که از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱) پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۷): ابزار اصلی در این تحقیق پرسشنامه است. برای سنجش تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن از پرسشنامه دیکسون (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال است که به ترتیب، تسهیم ترتیبی سؤالات ۱-۳، تسهیم آشکار، سؤالات ۴-۸ تسهیم پنهان سؤالات ۹-۱۱، تسهیم استراتژیک سؤالات ۱۲-۱۳ و در نهایت تسهیم کارشناسی سؤالات ۱۴-۱۵ می‌باشد. ابزار مذکور بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. آلفای کرونباخ محاسبه

شده برای تعیین میزان پایایی ابزار برابر با عدد ۰/۸۸ بوده است.

۲) پرسشنامه اعتماد سازمانی الون و همکارانش (۲۰۰۸): برای سنجش اعتماد سازمانی و عوامل مرتبط با آن از پرسشنامه الون و همکارانش (۲۰۰۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۴ سؤال بوده است و سه بعد اعتماد به همکاران (افقی)، اعتماد به مدیر (عمودی) و اعتماد به سازمان (نهادی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. ابزار مذکور بر اساس طیف لیکرت طراحی شده و آلفای کرونباخ آن در این تحقیق ۰/۹۱ می‌باشد.

۳) پرسشنامه خلق دانش نوناکا و تاکه اوچی: برای سنجش خلق دانش و عوامل مرتبط با آن از پرسشنامه‌ای که بر اساس مدل نوناکا و تاکه اوچی ساخته و روایی آن ۰/۸۹ شده است، استفاده شده است (نظری، ۱۳۹۰). این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال بوده است. چهار بعد، اجتماعی شدن، آشکارسازی، ترکیب و درونی‌سازی را مورد سنجش قرار می‌دهد. ابزار مذکور بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است و آلفای کرونباخ آن در این تحقیق ۰/۹۰ می‌باشد. اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند که در تحلیل استنباطی از آزمون t، ضریب

نمره‌گذاری گویه‌ها (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این مؤلفه بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره یک حاکی از آن است که t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت میانگین تسهیم دانش و ابعاد آن (پنهان، استراتژیک و کارشناسی) در بین کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در حد پایین‌تر از متوسط به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. هم‌چنین برای ابعاد تسهیم دانش ترتیبی و تسهیم دانش آشکار t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ حاکی از عدم معناداری این دو بعد است.

رگرسیون و همچنین از تکنیک آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش مبنی بود بر این که « وضعیت خلق دانش، تسهیم دانش و اعتماد سازمانی در بین کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران چگونه است؟». به منظور بررسی وضعیت خلق دانش، تسهیم دانش و اعتماد سازمانی در بین کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده که نتایج آن در جداول ذیل آورده شده است. لازم به ذکر است که در بررسی این سؤال، با توجه به دامنه

جدول شماره ۱. مقایسه میانگین نظرات کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در خصوص

تسهیم دانش و ابعاد آن با میانگین طیف پنج ارزشی ($m = 3$)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
تسهیم دانش	۲/۸۱	۰/۷۲۱	۰/۰۷۲	-۲/۶۱۷	۰/۰۱۰
ترتیبی	۲/۹۰	۰/۸۱۴	۰/۰۸۱	-۱/۱۸۷	۰/۲۳۸
آشکار	۳/۰۹	۰/۹۱۴	۰/۰۹۱	-۱/۰۴۹	۰/۲۹۷
پنهان	۲/۶۱	۰/۹۵۱	۰/۰۹۵	-۴/۱۰	۰/۰۰۰
استراتژیک	۲/۶۲	۰/۹۵۷	۰/۰۹۵	-۳/۹۱	۰/۰۰۰
کارشناسی	۲/۴۵	۱/۰۱۱	۰/۱۰۱	-۵/۴۳۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۲. مقایسه میانگین نظرات کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در خصوص

خلق دانش با میانگین طیف پنج ارزشی ($m = 3$)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
خلق دانش	۲/۹۰	۰/۷۱۷	۰/۰۱۷	-۱/۲۹۰	۰/۳۰۰
اجتماعی شدن	۲/۹۹	۰/۷۴۶	۰/۰۷۴	۰/۱۳۴	۰/۸۹۴
آشکارسازی	۲/۶۷	۰/۸۳۶	۰/۰۸۳	-۳/۹۱۷	۰/۰۰۰
ترکیب	۳/۰۰	۰/۸۱۲	۰/۰۸۱	۰/۰۹۲	۰/۹۲۷
درونی سازی	۲/۹۱	۰/۸۳۵	۰/۰۸۳	-۱/۰۷۱	۰/۲۸۷

تسهیم دانش و اعتماد سازمانی کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران چیست و ترتیب اهمیت آنها چگونه است؟»

با توجه به پیشینه و ابزار پژوهش عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل آشکار، پنهان، ترتیبی، استراتژیک و کارشناسی است که پس از اجرای مدل اندازه‌گیری یافته‌ها حاکی از آن بود که با توجه به اهمیت گویه‌ی آشکار در تعیین تسهیم دانش، وزن رگرسیونی این عامل ۱ در نظر گرفته شده است. نتایج جدول شماره چهار بیانگر آن است که در تعیین تسهیم دانش کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران گویه «پنهان» با وزن رگرسیونی ۰/۸۵۱ دارای بیش‌ترین اهمیت بوده است و پس از آن عامل استراتژیک با وزن رگرسیونی ۰/۸۴۹ قرار دارد. گویه کارشناسی نیز با وزن رگرسیونی ۰/۷۲۹ در مرتبه بعد بوده است و در آخر نیز گویه ترتیبی با وزن رگرسیونی ۰/۶۲۲ قرار دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره دو حاکی از آن است که t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از مقدار بحرانی جدول کوچک‌تر بوده است بنابراین می‌توان اذعان داشت خلق دانش و ابعاد؛ اجتماعی شدن، ترکیب و درونی‌سازی کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در حد گزینه پایین از متوسط به لحاظ آماری معنادار نیست. هم‌چنین برای بعد آشکارسازی t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ حاکی از معناداری این بعد در حد بالاتر از متوسط است. بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره سه حاکی از آن است که t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر بوده است بنابراین می‌توان اذعان داشت میانگین اعتماد سازمانی و ابعاد؛ همکاران و سازمان در بین کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در حد گزینه بالاتر از متوسط به لحاظ آماری معنادار می‌باشد و بعد اعتماد به مدیر در حد گزینه بالاتر از متوسط به لحاظ آماری معنادار نیست. سؤال دوم پژوهش مبنی بود بر این که «عوامل مؤثر بر خلق دانش،

جدول شماره ۳. مقایسه میانگین نظرات کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران در خصوص

اعتماد سازمانی و ابعاد آن با میانگین طیف پنج ارزشی ($m = 3$)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
اعتماد سازمانی	۳/۱۴	۰/۶۵۹	۰/۰۶۵	۲/۲۱۵	۰/۰۲۹
همکاران	۳/۲۸	۰/۷۱۴	۰/۰۷۱	۳/۹۴۸	۰/۰۰۰
مدیر	۳/۰۴	۰/۷۲۹	۰/۰۷۳	۰/۶۱۶	۰/۵۳۹
سازمان	۳/۱۷	۰/۷۳۹	۰/۰۷۳	۲/۳۳۸	۰/۰۲۱

جدول شماره ۴. عوامل مؤثر تسهیم دانش از نظر کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

پارامتر برآورد شده	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	P-مقدار آزمون معناداری مسیر
تسهیم دانش ← پنهان	۰/۸۵۱	۰/۳۰۴	۵/۴۵۵
تسهیم دانش ← استراتژیک	۰/۸۴۹	۰/۳۰۵	۵/۴۵۰
تسهیم دانش ← کارشناسی	۰/۷۲۹	۰/۲۹۸	۵/۰۶۳
تسهیم دانش ← ترتیبی	۰/۶۲۲	۰/۲۲۴	۴/۶۱۶
تسهیم دانش ← آشکار	۱/۰۰۰		

جدول شماره ۵. عوامل مؤثر خلق دانش از نظر کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

پارامتر برآورده شده	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	P-مقدار آزمون معناداری مسیر	
۰/۸۹۰	۰/۰۷۲	۱۲/۲۲۲	۰/۰۰۰	خلق دانش ← اجتماعی شدن
۰/۸۶۸	۰/۰۸۲	۱۱/۹۲۰	۰/۰۰۰	خلق دانش ← درونی سازی
۰/۷۷۷	۰/۰۸۷	۹/۷۵۵	۰/۰۰۰	خلق دانش ← ترکیب
۱/۰۰۰				خلق دانش ← آشکار

تهران «اعتماد به مدیر» با وزن رگرسیونی ۰/۹۲ دارای بیشترین اهمیت است و پس از آن عامل «اعتماد به سازمان» با وزن رگرسیونی ۰/۹۰ قرار دارد (جدول شماره ۶). سؤال سوم پژوهش مبنی بود بر اینکه «مدل‌یابی معادلات سه متغیر تسهیم دانش، خلق دانش و خلاقیت براساس مدل مفهومی چگونه است؟»

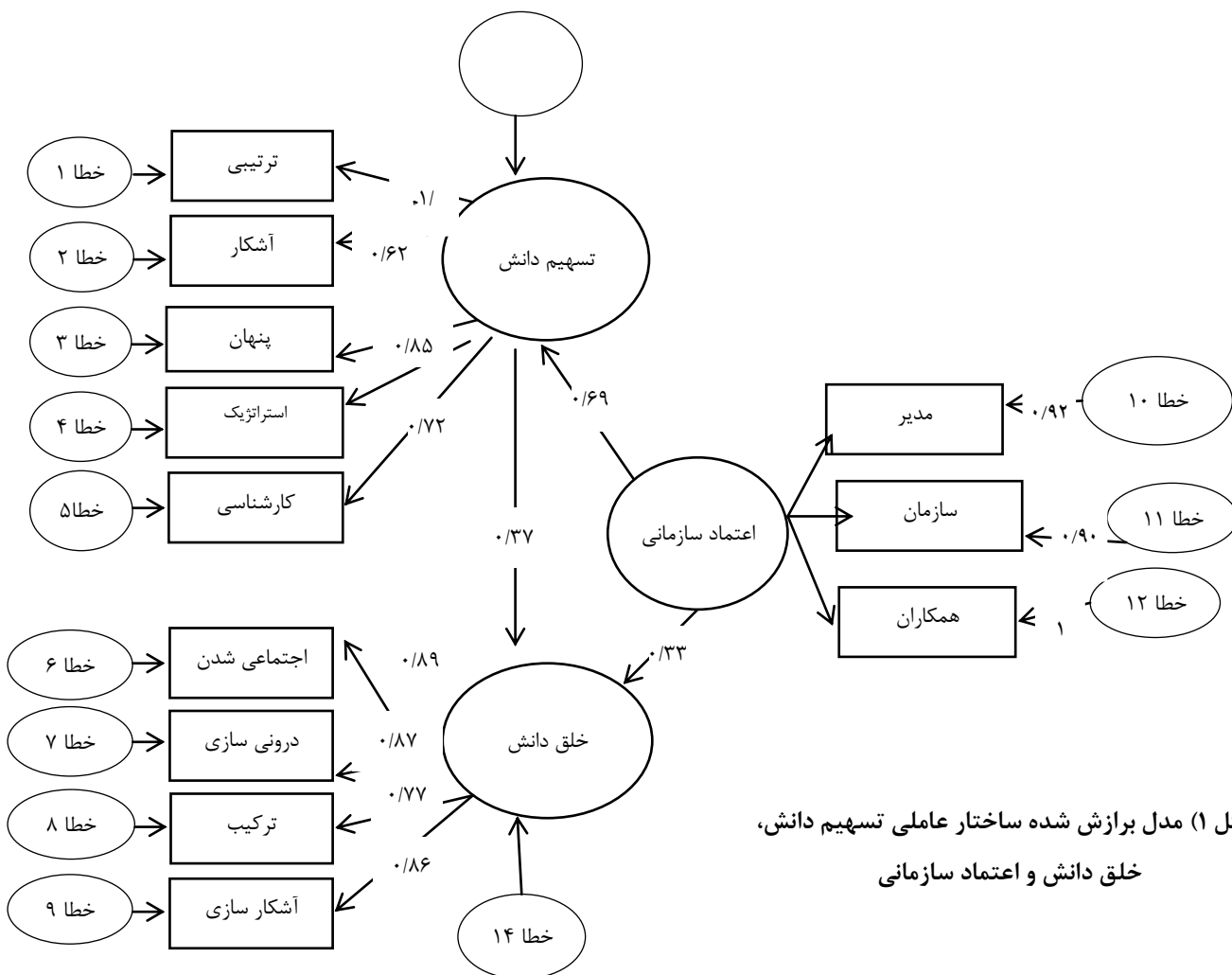
در ابتدا مدل مفهومی تحقیق بر اساس ادبیات پژوهش و پیشینه نظری طراحی گردیده و سپس مدل ساختاری رابطه سه متغیر «تسهیم دانش»، «خلق دانش» و «اعتماد سازمانی» مورد آزمون قرار گرفت که مدل ذیل مورد برآزش قرار گرفت.

با توجه به تحلیل داده‌ها در زمینه روابط ساختاری بین سه متغیر یاد شده، نتایج حاکی از آن است که اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد، ضریب رگرسیونی این رابطه ۰/۶۹ بوده است که با توجه به نسبت بحرانی گزارش شده (۴/۳۵۲) و P- مقدار آزمون معناداری مسیر (۰/۰۰۰) می‌توان اذعان داشت که اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش تاثیر معنادار دارد (جدول شماره ۷).

با توجه به پیشینه و ابزار پژوهش عوامل مؤثر بر خلق دانش شامل اجتماعی شدن، آشکارسازی، ترکیب و درونی‌سازی است که پس از اجرای مدل اندازه‌گیری یافته‌ها حاکی از آن بود که با توجه به اهمیت گویه‌ی آشکارسازی در تعیین خلق دانش، وزن رگرسیونی این عامل ۱ در نظر گرفته شده است. نتایج جدول شماره پنج ذیل، بیانگر آن است که در تعیین خلق دانش کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران گویه «اجتماعی شدن» با وزن رگرسیونی ۰/۸۹۰ دارای بیشترین اهمیت بوده است و پس از آن عامل درونی‌سازی با وزن رگرسیونی ۰/۸۶۸ قرار دارد و در آخر نیز گویه ترکیب با وزن رگرسیونی ۰/۷۷۷ قرار دارد. با توجه به پیشینه و ابزار پژوهش عوامل مؤثر بر تعیین اعتماد سازمانی، گویه‌های اعتماد به همکاران، مدیر، سازمان است که پس از اجرای مدل اندازه‌گیری یافته‌ها حاکی از آن بود که با توجه به اهمیت گویه‌ی «اعتماد به همکاران» در تعیین اعتماد سازمانی، وزن رگرسیونی این عامل ۱ در نظر گرفته شده است. نتایج بیانگر آن است که در تعیین اعتماد سازمانی در بین کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه

جدول شماره ۶. عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی از نظر کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

پارامتر برآورد شده	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	P-مقدار آزمون معناداری مسیر
اعتماد سازمانی ← مدیر	۰/۹۲	۸/۷۹۶	۰/۰۰۰
اعتماد سازمانی ← سازمان	۰/۹۰	۸/۷۱۹	۰/۰۰۰
اعتماد سازمانی ← همکاران	۱/۰۰۰		



جدول شماره ۷. روابط ساختاری تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

پارامتر برآورد شده	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	P-مقدار آزمون معناداری مسیر	
۰/۶۹۰	۰/۱۵۰	۴/۳۵۲	۰/۰۰۰	اعتماد سازمانی ← تسهیم دانش
۰/۳۷۰	۰/۲۲۶	۲/۴۸۶	۰/۰۱۳	تسهیم دانش ← خلق دانش
۰/۳۳۲	۰/۱۹۸	۲/۴۲۷	۰/۰۱۵	اعتماد سازمانی ← خلق دانش

باشد مدل مناسب است و همانطور که ملاحظه می‌شود رقم به دست آمده در این مدل بیش از این مقدار بوده و حاکی از مناسب بودن مدل است. از آنجا که داده‌های مدل نرمال بوده و آزمودنی‌ها بیش از ۱۰۰ نفر می‌باشند، جهت برازش مدل از آماره RMSEA (جذر برآورد واریانس خطای تقریب) استفاده شد و مقدار آن نیز ۰/۰۳۸ به دست آمد، هر چه این مقدار کمتر از ۰/۰۵ باشد مدل مناسب است که در مدل حاضر این معیار نیز حاکی از مناسب بودن مدل دارد.

از دیگر شاخص‌هایی که برای برازش مدل استفاده می‌شود، شاخص برازندگی (CFI) است که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، مقدار CFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود و مقدار این شاخص‌ها در مدل حاضر ۰/۹۹۰ بوده و حکایت از مناسب بودن مدل دارد.

نتیجه دیگر حاصل از این تحلیل بیانگر آن است که اعتماد سازمانی بر خلق دانش نیز تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. ضریب رگرسیونی حاصل از این تحلیل ۰/۳۳ بوده است که نسبت بحرانی گزارش شده (۲/۴۲۷) و P-مقدار آزمون معناداری مسیر (۰/۰۱۳) می‌توان ادعان داشت که اعتماد سازمانی بر خلق دانش کارشناسان تأثیر معناداری دارد (جدول شماره ۷).

هم چنین نتایج حاصل از این تحلیل بیانگر آن است که تسهیم دانش بر خلق دانش تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. ضریب رگرسیونی حاصل از این تحلیل ۰/۳۷ بوده است که نسبت بحرانی گزارش شده (۲/۴۸۶) و P-مقدار آزمون معناداری مسیر (۰/۰۱۳) می‌توان ادعان داشت که تسهیم دانش بر خلق دانش کارشناسان تأثیر معناداری دارد (جدول شماره ۷).

با توجه به نتایج جدول شماره هشت، خی دو گزارش شده ۵۸/۲۸۳ بوده که با توجه به درجه آزادی مدل (۵۱) P این آزمون ۰/۲۲۵ می‌باشد. اگر این ضریب بیش از ۰/۰۵

جدول شماره ۸. شاخص‌های برازش مدل ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی

کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران

شاخص	برآورد
مجدور کای	۵۸/۲۸۳
ریشه میانگین مربعات خطای تقریبی RMSEA	۰/۰۳۸
CFI	۰/۹۹۰

نتیجه‌گیری

همان‌طور که اشاره شد، هدف اصلی این تحقیق بررسی روابط بین تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی کارشناسان است. به منظور بررسی سؤال‌های تحقیق، مدل مفهومی ساختار روابط تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی کارشناسان پردیس فنی دانشگاه تهران مورد آزمون قرار گرفت.

بررسی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش کارشناسان تأثیر دارد. در این راستا باید اذعان داشت که احساس و اعتماد افراد به همکاران، مدیر و سازمان نقش بسیار مهمی در تسهیم دانش داشته و شاید بتوان گفت مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در تسهیم دانش است. اعتماد نه تنها یکی از شرایط لازم برای تبادل دانش است، بلکه خود می‌تواند حاصل مبادله دانش نیز باشد و بیشتر افراد در صورت نداشتن حس اعتماد، دانش خود را به تسهیم نخواهند گذاشت. وقتی سازمان دارای سیستم همکاری و اعتماد باشد، تسهیم دانش آسان‌تر می‌شود و دانش به راحتی در سازمان انتقال می‌یابد و این موضوع نه تنها روابط مدیریت و کارشناسان را تقویت می‌کند، بلکه کارکردها نیز مؤثرتر و کارآمدتر خواهد بود و برون‌داد افزایش می‌یابد (ایبلی و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر، اعتماد بر تسهیم دانش تأثیرگذار است و وقتی اعتماد وجود داشته باشد، عمل تسهیم دانش آسان می‌شود و ارتقا می‌یابد و این خود منجر به بهبود عملکرد کارشناسان می‌شود.

اعتماد عامل اساسی برای تبادل دانش است و استقرار یک محیط مملو از اعتماد برای تبادل دانش ضروری است (اسکارسو و بولی سانی^{۶۴}، ۲۰۱۱). اعتماد میان همکاران بر تعهد سازمانی و تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری دارد (کازیمیر، لی و لون، ۲۰۱۲). فرهنگ سازمانی که اعتماد مبتنی بر علاقه را میان همکاران تشویق می‌نماید، تسهیم دانش را نیز تسهیل می‌کند. اعتماد به مدیریت، بر تسهیم دانش کارشناسان تأثیرگذار است و در این میان، مستندسازی دانش و ترس از دست رفتن ارزش ویژه فرد، نقش واسطه بین اعتماد به مدیریت و تسهیم دانش را ایفا

می‌کند (رینزل، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش‌های (مک نیش و سینگ من، ۲۰۱۰؛ زهانگ و ساندسون، ۲۰۱۰، لی و همکاران، ۲۰۱۰؛ کیم و جو، ۲۰۰۸؛) نیز تأثیر اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش را تأیید می‌کند (چودهری، ۲۰۰۵؛ رابرتسون و اومالی-هامرسل، ۲۰۰۰؛ زروپل، ۲۰۰۱؛ سوآرت و هاروی، ۲۰۱۱؛ وانگت و همکاران، ۲۰۰۱؛ یه و همکاران، ۲۰۰۶).

یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی بر خلق دانش کارشناسان پردیس فنی دانشگاه تهران نیز تأثیر داشته است. در دانشگاه‌ها همکاری مبتنی بر اعتماد بین دانشگاهیان مهم‌ترین جنبه فرهنگ سازمانی دانشگاهی به شمار می‌رود. تمایل کارکنان به تسهیم دانش با دیگران به میزان اعتماد میان آنان بستگی دارد (حمیدی زاده، ۱۳۸۴). اگر چه افراد دانش را زمانی که به تنهایی کار می‌کنند به دست می‌آورند اما خلق دانش یک تجربه مشارکتی و گروهی است که می‌تواند در محیط کار مورد استفاده قرار گیرد. اعتماد سازمانی می‌تواند فرایندهای یادگیری مستمر افراد را بهبود بخشد و از فرایندهای یادگیری سازمانی مشارکتی حمایت نماید. در راستای نتایج تحقیق حاضر؛ سیادت و همکاران (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی اثر معناداری بر خلق دانش دارند. همچنین رابطه میان "اعتماد اجتماعی"^{۶۵} و "خلق دانش" قوی‌تر از رابطه میان "مشارکت علمی و شبکه اجتماعی"^{۶۶} و "خلق دانش" است. در تحقیق میگیولز^{۶۷} (۲۰۰۸) نیز رابطه مثبتی میان خلق دانش و نوآوری وجود دارد و سرمایه اجتماعی بر خلق دانش مؤثر است. از دیگر یافته‌های این تحقیق، اثر تسهیم دانش بر خلق دانش است. خلق دانش اثر مستقیم و غیرمستقیمی بر توزیع انعطاف‌پذیری دانش در سازمان دارد و عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد (رامیرز، مورالز آراند^{۶۸}، ۲۰۱۱). کلرک و دخلی^{۶۹} (۲۰۰۴) نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی میان خلق دانش و افزایش کیفیت آموزش وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق برایانت، رابطه

65. Social trust

66. scientific participation and social network

67. Migue 1ez

68. Ramírez, Morales, Aranda

69. Clercq and Dakhli

64. Scarso & Bolisani

دانشگاه فرصت‌هایی را برای تبادل افکار میان کارکنان فراهم آورد تا به خلق و تسهیم دانش کمک نماید. از مشوق‌های معنوی و مادی نظام‌مند نیز بدین منظور استفاده شود. از آنجا که مطالعه حاضر در میان کارشناسان دانشکده فنی دانشگاه تهران بررسی شده است، پیشنهاد می‌شود در میان دیگر دانشکده‌ها، دانشگاه‌ها و حتی سازمان‌های دیگر نیز اجرا شود. همچنین مؤلفه‌های دیگر تسهیم و خلق دانش شناسایی و مورد آزمون قرار گیرند.

مثبت ارشدیت همکارانه و خلق و تسهیم دانش را تأیید می‌کند. با توجه به یافته‌های فوق، پیشنهاد می‌شود از سازوکارهای مدیریت دانش مانند داستان سرایی سازمانی، انجمن‌های خبرگی و مستندسازی تجربه در راستای خلق و تسهیم دانش استفاده شود. همچنین در میان کارکنان دانشگاه نیز محیط دانشی به وجود آید. چرا که این محیط تسهیم دانش را نیز موجب می‌شود. فضای اعتماد میان کارکنان تقویت گردد که این امر می‌تواند با برگزاری جلسات و نشست‌های مختلف به وجود آید و

منابع

7. Boisot, M. (1995). "Information space: a Framework for learning in organizations, institutions and culture," Routledge, London,

8. Bryant, Scott E. (2005). The impact of peer mentoring on organizational knowledge creation and sharing: an empirical study in a software firm, *group and organization management*, 30: 319

9. Chowdhury, S. K. (2005). The Role of Affect- and Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing. *Journal of Managerial Issues*.

10. Davenport, T.H., De Long, D.w.n & M.C. Beers (1998). Successful knowledge management projects, *Sloan management review*, 39(2), pp43-58.

11. de Vries, R., Hooff B. and Jan A. de Ridder (2006), Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs, *Communication Research*, 33(115), PP115-135

12. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R., (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), pp123-136

13. Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study, *International Journal of Manpower*, 28(3/4) PP315-332.

۱. ابیلی، خدایار؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ رشیدی، محمدمهدی؛ مختاریان، فرانک (۱۳۹۰). نقش عوامل موثر بر به تسهیم گذاری دانش سازمانی در موسسه مطالعات بین المللی انرژی، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۴.

۲. ابراهیمی، سیدعباس، محمدی فاتح، اصغر و ابراهیم حاجی پور (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد بر تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، فصلنامه مدیریت نظامی، ۴۷(۱۲)، صص ۱۳۵-۱۶۲.

۳. استونر، جیمز، ای اف، فری من، آر و ادوارد و گیلبرت، دانیل آر، مدیریت، سازماندهی، رهبری، کنترل، ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان (۱۳۸۲)، چاپ دوم، تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی

۴. حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۸۴). رویکرد و استراتژی های دانش آفرینی در دانشگاه ها، رشد فناوری، ۲۱(۱)، صص ۳۳-۴۶

۵. علیزاده، ندا، پزشکی راد، غلامرضا و حسن صدیقی (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی (مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران)، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۲

۶. ناصحی فر، وحید، حبیبی بدرآبادی، محبوبه و علی حبیبی بدرآبادی (۱۳۸۹). عوامل ساختار موثر بر نوآوری و خلق دانش در سازمان ها (مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور)، پژوهشنامه مالیات، دوره جدید، شماره ۹، مسلسل (۵۷)

14. McNeish, J. & Singh Mann, I.J. (2010). Knowledge Sharing and Trust in Organizations, *The IUP Journal of Knowledge Management*, 8(1 & 2), PP18-30
15. Mooradian, T., Renzl, B. and Kurt Matzler (2006). Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing, *management learning*, 37, 523-540
16. Nonaka, I., Krogh, G.V. and Sven Voelpel (2006). Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future, *Organization Studies*, 27
17. Palanisamy, R. (2008). Organizational culture & knowledge management in ERP implementation: an empirical study, *Journal of computer information systems*, 48(2), pp100-120.
18. Pauline Lee, P., Gillespie, N., Mann, L and Alexander Wearing (2010). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance, *Management Learning* (28), PP473-491.
19. Gian Casimir, Karen Lee and Mark Loon (2012) Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost, *Journal of knowledge management*, 16(5), pp 740-753.
20. Howell, K. E., & Annansingh, F. (2012). Knowledge generation and sharing in UK universities: A tale of two cultures?, *International Journal of Information Management*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003>
21. Javanmard H. and Havasi S. (2013). The role of occupational safety in organizational trust, & its effects on the organizational results, *International Journal of Science, Environment and Technology*, 2(2), pp.196 – 210
22. Kim, S., and Ju, B., (2008) “An Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes Toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution”, *Journal of Information Science Research*, 30, pp. 282-290.
23. Khalil, O. E. M., & Shea, T. (2012). Knowledge Sharing Barriers and Effectiveness at a Higher Education Institution. *International Journal of Knowledge Management*, 8(2), pp43-64.
24. Popadiuka, S., Choo, Ch. (2006). Innovation and knowledge creation: How are these concepts related?, *International Journal of Information Management*, 26, pp 302–312
25. Ramírez, A.M., Morales, V. Daniel & Arias Aranda (2011). Knowledge creation and flexibility of distribution of information, *Industrial Management & Data Systems*, 112 (2), pp. 166-185
26. Siadat, S.A., Hoveida, R, Abbaszadeh, M. & Leila Moghtadaie (2012). Knowledge creation in universities and some related factors, *Journal of Management Development*, 31 (8).
27. Scarso, E. & Bolisani, E. (2012), Trust in knowledge exchanges between service providers and clients: a multiple, case study of KIBS, *Knowledge Management Research & Practice*, 10, PP16–26
28. Sohail, M, S & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia, *VINE: The journal of information and knowledge management systems*, 39(2), pp 125-142
29. Zawawi, et al. (2011). The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University. *Management Science and Engineering*, 5, (1), 59-70.
30. Zha, X., Li, J., & Yan, Y. (February 01, 2013). Understanding preprint sharing on Sciencepaper Online from the perspectives of motivation and trust. *Information Development*, 29, 1, 81-95.
31. Zhang Z. & Sundaresan Sh. (2010). Knowledge markets in firms: knowledge sharing with trust and signaling, *Knowledge Management Research & Practice* 8, PP.322–339