

The Effect of Knowledge Sharing Behavior on Organizational Performance (Case Study: Iranian Space Agency)

Maryam Philsoophian

M.S. in Industrial Engineering; Malek Ashtar University of Technology; Tehran, Iran maryamphilsoophian@yahoo.com

Peyman Akhavan

PhD in Industrial Engineering; Professor;
Malek Ashtar University of Technology;
Department of Management; Tehran, Iran;
Corresponding Author peyman_akv@yahoo.com

Received: 8, Aug. 2015

Accepted: 4, Apr. 2016

Abstract: One of the main activities in the field of knowledge management is knowledge sharing, because employees can play an important role in organizational competitive advantages. Effective knowledge sharing can improve the quality of R&D activities. On the other hand it seems that, knowledge sharing behavior improves organizational performances and competitive advantages for the organization. The aim of this study is to investigate the effects of knowledge sharing (with regards to attitude, intention and behavior) on organizational performances.

The research method is based on descriptive - survey and questionnaire methods that uses partial least squares by "SMARTPLS" software.

Studying of 85 collected questionnaire showed that "attitude" has positive and significant effect on "intention" and "intention" has a significant positive impact on "behavior". Also knowledge sharing affects strongly the performance of the Iranian Space Agency. Remarkably, the results indicate that all financial performance, processes performance, and internal performance have positive impact on Iranian Space Agency performance.

Keywords: Attitude, Intention, Behavior, Knowledge Sharing, Performance

**Iranian Journal of
Information
Processing and
Management**

**Iranian Research Institute
for Science and Technology**

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed by SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 32 | No. 3 | pp. 713-730

Spring 2017



بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران)

مریم فیلسوفیان

دانش آموخته کارشناسی ارشد؛ مهندسی صنایع؛
گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری؛
maryamphilsoophian@yahoo.com

پیمان اخوان

دکتری مهندسی صنایع؛ گرایش مدیریت سیستم و
بهره‌وری؛ استاد؛ دانشگاه صنعتی مالک اشتر؛
پدیدآور رابط peyman_akv@yahoo.com



مقاله برای اصلاح به مدت ۴۷ روز نزد پدیدآوران بوده است.

پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۲۱

دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۱۷

فصلنامه | علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا (چاپی) ۸۲۳۳-۲۲۵۱
شاپا (الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱
نمایه در SCOPUS، LISTA، ISC و
jipm.irandoc.ac.ir
دوره ۳۲ | شماره ۳ | صص ۷۱۳-۷۳۰
بهار ۱۳۹۶



چکیده: یکی از فعالیت‌های اصلی در حوزه مدیریت دانش، فرایند به اشتراک‌گذاری دانش است، زیرا از طریق آن کارکنان می‌توانند در جهت بهبود مزیت رقابتی سازمان ایفای نقش کنند. اشتراک دانش اثربخش میان کارکنان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقاء کیفیت فعالیت‌های تحقیق و توسعه بگذارد. از طرفی به نظر می‌رسد رفتار تسهیم دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشیده و موجب دستیابی سازمان به مزیت رقابتی گردد. بنابراین، هدف از این تحقیق بررسی تأثیر تسهیم دانش (با توجه به عوامل تمایل، قصد و رفتار) بر عملکرد سازمانی است.

روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که بر اساس رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart.PLS الگوسازی شده است.

تجزیه و تحلیل ۸۵ داده گردآوری شده از جامعه آماری نشان داد که «تمایل» تأثیر مثبت و معناداری بر «قصد» و «قصد» تأثیر مثبت و معناداری بر «رفتار» دارد. همچنین، اشتراک دانش به میزان نسبتاً زیادی بر عملکرد در سازمان فضایی اثرگذار است. نتایج نشان می‌دهد که هر کدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: تمایل، قصد، رفتار، اشتراک دانش، عملکرد

۱. مقدمه

در سازمان‌های امروزی، کارکنان و دانش آن‌ها به‌عنوان دارایی‌های اساسی در نظر گرفته می‌شود. در میان موضوع‌های مختلف حوزه مدیریت دانش، به کارگیری و نیز، اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های کلیدی مدیریت دانش شناخته شده و می‌تواند نقش مهمی در افزایش کارایی و موفقیت سازمان‌ها ایفا کند. اشتراک دانش فرایندی است که افراد، دانش (نهان و آشکار) خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و موجب خلق دانش جدید می‌گردند. بنابراین، ایجاد نگرش از عوامل مهم بروز رفتار تسهیم دانش است (Van Den Hoof et al. 2012). به اجرا درآوردن اشتراک دانش در سازمان‌ها امری دشوار است و نیاز به پشتیبانی دارد. دانش صریح به‌دلیل آنکه غیرشخصی است، انتقال آن آسان‌تر و دارای ارزش کمتری نسبت به دانش ضمنی است، زیرا برای کسب دانش ضمنی به تعاملات پیچیده‌تری نیاز هست (Reychav and Weisberg 2010). افزون بر این، توانایی سازمان برای مدیریت دانش، متناسب با تمایل کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش با ارزش خود است (Lin 2007). افراد مختلف، دو نوع احساس مثل حس مثبت همدلی و حس منفی مانند خشم و ناامیدی نسبت به اشتراک‌گذاشتن دانش خود با دیگران دارند. بنابراین، ارتباط بین احساسات و اشتراک دانش بسیار پراهمیت است (Van Den Hoof et al. 2012). عدم اشتراک دانش به شکل‌های مختلفی در میان کارکنان مشاهده می‌شود. به‌عنوان نمونه برخی از کارکنان دانش خود را به‌عمد به اشتراک نمی‌گذارند و برخی دیگر به‌طوری غیرعمد و به‌دلیل بی‌اطلاعی از نیاز دیگران به دانشی که آن‌ها دارند، یعنی عدم دریافت درخواست دانش از جویندگان آن و نیز به‌دلیل نبود انگیزه اشتراک دانش در خود از تسهیم دانش امتناع می‌کنند (Webster et al. 2008). سازمان‌ها می‌توانند کارکنان خود را به اقداماتی ترغیب کنند که آن‌ها از روی علاقه و بانگیزه دانش خود را به اشتراک بگذارند. سازمان‌ها می‌توانند نگرش و رفتار کارکنانشان را برای اشتراک‌گذاری دانش تغییر دهند و برای گسترش نگرش مثبت کارکنان و رفع موانع تلاش کنند. شایان ذکر است که رفتار اشتراک دانش اتفاق نمی‌افتد مگر آنکه کارکنان قصد انجام آن را پیدا کنند.

تاکنون مطالعاتی راجع به اشتراک دانش با توجه به عوامل ایجاد نگرش، قصد و رفتار دانش صورت گرفته است (اخوان، امیران، و رحیمی ۱۳۹۳؛ اخوان و حسینی سرخوش ۱۳۹۳؛ Akhavan et al. 2015; Kasim, Yaacob, and Malim 2013; Tseng and Huang 2011; همچنین، مطالعه‌ای راجع به بررسی نقش مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمان وجود دارد (Mahdavi, Mazdeh, and Hesamamiri 2014). این مقاله به‌دنبال تأثیر رفتار اشتراک دانش بر عملکرد

سازمان فضایی ایران است. با توجه به سطح بالای دانش و تعداد زیاد خبرگان و بالابودن سطح دانش آن‌ها در سازمان فضایی و ضرورت مبحث دانش و اشتراک آن، انتظار می‌رود با افزایش اشتراک دانش عملکرد سازمان نیز بهبود یابد. از این رو، به دلیل وابستگی موفقیت مدیریت دانش به تمایل و قصد اعضای سازمان به اشتراک دانش، تمرکز این تحقیق بر بررسی عوامل مؤثر بر تمایل، قصد و رفتار کارکنان نسبت به اشتراک گذاری دانش و تأثیر رفتار اشتراک دانش بر روی عملکرد سازمان با در نظر گرفتن تأثیر عملکرد مالی، عملکرد فرایند و عملکرد داخلی در فرایندهای سازمانی است.

۲. پیشینه تحقیق

تسهیم دانش تنها یک هدف نیست، بلکه هم هدف است و هم وسیله که به اثربخشی تلاش‌های سازمانی منجر می‌شود. به عبارت دیگر، برآیند تسهیم دانش، خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است (Sohail and Daud 2009). اشتراک دانش میان کارکنان نشان‌دهنده تلاش و کمک در جهت ایجاد پایگاه دانش سازمانی و جذب علاقه روبرشد افراد برای اشتراک دانش است (Reychav and Weisberg 2010). ایجاد نگرش مثبت به نوبه خود منجر به قصد تسهیم دانش در فرد می‌شود (Van Den Hoof et al. 2012) و نگرش به وجود آمده در فرد برای بروز رفتار اشتراک دانش، به عنوان عامل هدایت کننده عمل می‌کند. (اخوان و امیران، ۱۳۹۳). همچنین، رابطه معناداری بین نگرش به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش مشاهده می‌شود (Seba, Rowley, and Lambert 2012). قصد کارکنان یکی از عوامل حیاتی تسهیم دانش آشکار و پنهان است و به طور مستقیم بر رفتار تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد (Reychav and Weisberg 2010). عواملی همچون انتظار پاداش، انتظار همکاری و انتظار وابستگی بر ایجاد تمایل و قصد تسهیم دانش اثر می‌گذارد. این قصد سپس، منجر به رفتار اشتراک گذاری دانش می‌شود (Bock, and Kim 2001). رفتارهای به اشتراک گذاری دانش و یادگیری آن در سازمان برای دستیابی به موفقیت سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. جدول شماره ۱، پژوهش‌های انجام شده درباره عوامل مؤثر بر تسهیم دانش افراد سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌ها در باره عوامل مؤثر بر تسهیم دانش

نویسنده	عوامل مؤثر بر تسهیم دانش	
اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳)	ادراک از دست‌دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت، ادراک لذت از کمک به دیگران	نگرش
Kasim et al. (2013)	باور و عقیده، ارزیابی، احساس مفیدبودن، سهولت استفاده	
Jeon et al. (2011)	انگیزه بیرونی (تصویر، عمل متقابل، لذت از کمک به دیگران، نیاز به وابستگی)، انگیزه درونی	
Hasandoust et al. (2011)	اعتماد، رقابت، پیش‌بینی روابط متقابل	
Tohidinia and Mosakhani (2010)	پیش‌بینی روابط متقابل، درک خودکارآمدی، پاداش مورد انتظار	
Gagne and Molson (2009)	نیازهای شخص و کارگزینی	
Kasim et al. (2013)	استانداردهای وابسته به تفکر شخصی، احساس مفیدبودن	قصد
Nistor et al. (2012)	عملکرد مورد انتظار، تلاش مورد انتظار، تأثیرات جامعه، شرایط تسهیل، اجتماعات کاری	
اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳) Tohidinia and Mosakhani (2010); Jeon et al. (2011)	هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده	
Hasandoust et al. (2011)	هنجارهای ذهنی	
Wang and Wei (2011)	مشارکت اجتماعی، ارتقاء جامعه، اعتماد جامعه، شناسایی جامعه	
Gagne and Molson (2009)	انگیزش، هنجارهای اشتراک دانش	
Wang and Hou (2015)	سن، جنسیت، سطح تحصیلات، بخش سازمانی، سود سازمانی، رضایت شخصی، پاداش سخت و نرم	رفتار
Nistor et al. (2012); Akhavan et al. (2015)	شرایط تسهیل، قصد، اجتماعات کاری	
Kasim et al. (2013)	امید به نتیجه، امید به تلاش، نفوذ اجتماعی، شرایط تسهیل، نگرش، سلسله‌مراتب کار	
Teh and Sun (2012)	مشارکت شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی	
Karampour and Bojarpour (2012)	اعتماد، انگیزه شخصی، ازدست‌دادن قدرت دانش	
Tseng and Huang (2011)	رشد شخصی، استقلال عملیاتی، وظیفه، پول	
Jeon et al. (2011)	شرایط تسهیل	
Swift et al. (2010)	گرایش به هدف، سرمایه اجتماعی، مشخصات دانش	
Gagne and Molson (2009)	انگیزش مستقل	

همچنین، بررسی تحقیق‌های پیشین نشان می‌دهد که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد و این فرضیه نیز مطرح می‌شود که اشتراک دانش نیز می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شود. لذا، بحث اشتراک دانش به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در فرایند مدیریت دانش به‌عنوان یک فرضیه مورد بررسی قرار می‌گیرد. «لاو و ان‌گای» در مطالعه‌ای ارتباط بین اشتراک‌گذاری دانش و یادگیری با عملکرد سازمانی به‌وسیله بهبود فرایند کسب و کار و ارائه خدمات و محصول را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بهبود فرایند کسب و کار و ارائه محصول و خدمات به‌طور مثبت با هم در ارتباطند و به‌نوبه خود به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارند (Law and Ngai 2008). «سو» اشتراک دانش را به‌عنوان عامل بهبود عملکرد سازمانی از طریق نیروی انسانی می‌داند (Hsu 2008). همچنین، مدیریت دانش به‌عنوان یک مکانیسم هماهنگ‌کننده در سازمان شناخته شده است و سازمان با وجود مدیریت دانش می‌تواند از منابع خود به‌صورت مؤثر و خلاقانه‌تر استفاده کند و عملکرد سازمانی خود را به‌واسطه آن ارتقاء دهد (Darroch 2005). عوامل فردی و سازمانی بر فرایند اشتراک دانش اثر می‌گذارند و تمایل کارکنان به هر دو جنبه موجب بهبود توانایی نوآوری و بهبود عملکرد در سازمان می‌شود (Lin 2007). همچنین، در پژوهشی تأثیر قابلیت اطمینان مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی به‌صورت تجربی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که قابلیت اطمینان مدیریت دانش در ایجاد شرایط مطلوب برای موفقیت شرکت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، و قابلیت اطمینان مدیریت دانش سنج‌های عملکرد مالی، فرایند و عملکرد داخلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Mahdavi Mazdeh & HesamAmiri 2014).

«زک» و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، یک تحلیل اکتشافی»، ارتباط بین شاخص‌های مدیریت دانش و خروجی‌های عملکرد را مورد بررسی قرار داده و ۱۲ شاخص برای مدیریت دانش تعیین کردند و نشان دادند که بین شاخص‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین، عملکرد سازمانی با عملکرد مالی رابطه مثبتی دارد (Zack, McKeen, and Singh 2009).

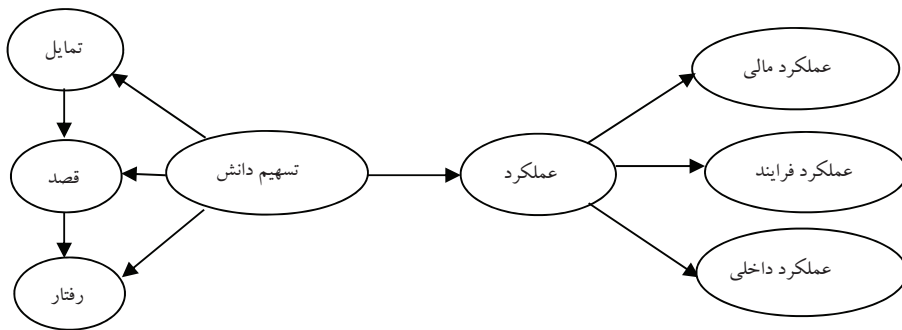
تاکنون تحقیقات اندکی در خصوص نقش مدیریت دانش در صنایع فضایی کشور انجام پذیرفته است. از جمله معدود تحقیقات صورت پذیرفته مطالعه «جعفری» و همکاران در صنایع هوافضای ایران است. آن‌ها نقش مدیریت دانش را با ارائه یک چارچوب مفهومی برای صنایع هوافضا بررسی کردند و آن را به‌عنوان یک نقشه راه برای مدیرانی که در ایجاد مدیریت دانش در سازمان تلاش می‌کنند، پیشنهاد نمودند (Jafari, Akhavan, Fesharaki, and Fathian).

2007). در مطالعه‌ای دیگر «پیری» و همکاران مفهوم سرمایه فکری در صنایع هوفضای ایران را به صورت تجربی بررسی نمودند. هدف اول آن‌ها اعتبارسنجی یک مدل برای ارزیابی روابط میان برخی از عوامل سرمایه فکری و مدیریت دانش و عملکرد سازمانی و هدف دوم آن‌ها بررسی نقش واسطه برخی از آن‌ها برای ارتباط بین دارایی‌های نامشهود و عملکرد سازمانی بوده است. یافته‌های تحقیق مذکور حاکی از آن است که سرمایه انسانی و ساختار با عملکرد سازمانی به طور مثبت در ارتباط است. افزون بر آن سرمایه فرهنگی و روش‌های مدیریت دانش نقش میانجی روی تأثیر دارایی‌های نامشهود بر عملکرد سازمانی را بازی می‌کند (Piri, Jasemi, and Abdi 2013). همچنین، «جعفری» و همکاران مدلی را برای برنامه‌ریزی و ایجاد استراتژی مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد شرکت با توجه به عوامل حیاتی موفقیت مانند افزایش در دانش نظام‌مند خارجی، افزایش در دانش سیستماتیک داخلی، افزایش جلسات و سمینارهای تخصصی، افزایش ارتباطات خارجی و داخلی، افزایش بهره‌گیری از مخازن دانش، افزایش تجربیات، افزایش ساعات آموزش تخصصی ایجاد کردند (Jafari, Rezaeenour, Akhavan, and Fesharaki 2010). در تحقیقی دیگر، «جعفری» و همکاران عوامل مهم مدیریت دانش سازمان هوفضای ایران را شناسایی کرده‌اند. آن‌ها نتایج دیدگاه‌های مختلف از نظر مدیریتی را مورد بحث قرار دادند و پس از تجزیه و تحلیل آماری، هشت عامل کار گروهی و خصوصیات مدیریت دانش، رهبری و تعهد مدیر عامل، زیرساخت‌های سازمانی مناسب، نمونه‌های آزمایشی (پایلوت) و سیستم‌های مدیریت دانش، غنای شغلی و امنیت، فرهنگ، مدیریت تغییر و استراتژی، سازمان‌های مشترک و قابل انعطاف و آموزش و یادگیری را مشخص نمودند (Jafari, Akhavan, Rezaee Nour, and Fesharaki 2007). عوامل استخراج شده کمک می‌کند که اطمینان حاصل گردد که مسائل مهم در فاز طراحی و پیاده‌سازی برنامه مدیریت دانش در نظر گرفته شود.

با توجه به موارد فوق در صنعت هوفضای ایران، در مورد مدیریت دانش تحقیقاتی انجام شده، ولی در خصوص تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد در این سازمان تحقیقی صورت نگرفته است. با توجه به اینکه مقوله اشتراک دانش یکی از مهم‌ترین فرایندهای مدیریت دانش است و با اشتراک دانش، به ویژه در صنایع با فناوری پیشرفته بالا، موجب کاهش دوباره کاری‌ها، به خصوص در انجام پروژه‌های پیچیده و ... می‌شود، این تحقیق با تمرکز بر اشتراک دانش به دنبال بررسی تأثیر آن بر عملکرد سازمان است.

۳. چارچوب نظری و فرضیه‌های تحقیق

در تحقیقات گذشته (با توجه به جدول شماره ۱) ثابت شده است که ایجاد تمایل، قصد و رفتار در کارکنان موجب اشتراک گذاری دانش می‌شود. همچنین، در جدول ۲، نشان داده شده که عملکرد مالی، عملکرد فرایند، و عملکرد داخلی در فرایندهای سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است (Mahdavi Mazdeh and HesamAmiri 2014). با این حال، با توجه به اهمیت روزافزون مقوله اشتراک دانش در سازمان‌ها جهت پرهیز از دوباره کاری‌ها و اختراع مجدد چرخ و جلوگیری از هدر رفتن زمان و هزینه‌های سازمان در اثر انجام مجدد کارها و ضرورت اشتراک تجارب حاصل از موفقیت و شکست پروژه‌ها و تأثیر محتمل آن بر عملکرد سازمان، در این پژوهش تلاش می‌شود که به ارتباط بین این دو مقوله پرداخته شود. به همین دلیل، روابط بین دو متغیر اصلی اشتراک گذاری دانش و عملکرد سازمانی به شکل ساختاری الگوسازی گردید. شکل شماره ۱ این الگو را به همراه فرضیه‌ها نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی تحقیق

اگرچه برای سنجش موارد مذکور می‌توان از داده‌های عینی استفاده نمود، ولی با توجه به محدودیت‌های سازمانی برای سنجش عملکردها از روش‌های غیرمستقیم بهره گرفته شده است. این روش که در مقاله (Mahdavi Mazdeh, and HesamAmiri 2014) نیز استفاده شده، با تمرکز بر متغیرهای مربوط، به صورت غیرمستقیم عملکردهای مالی، فرایندی و داخلی را با توجه به جدول شماره ۲ مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول ۲. عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان (Mahdavi Mazdeh, and Hesam Amiri 2014)

نویسنده	عوامل مؤثر بر عملکرد	عملکرد
Vaccaro et al. (2010); Sher and Lee (2004); Kaplan and Norton (2005)	رشد سریع تر سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر کسب سود بیشتر سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر	عملکرد مالی
Lo'pez-Nicola's and Meron'oCerde'n (2011); Storey and Kahn (2010); Thomas and Keithley (2002); Kaplan and Norton (2005)	جلب رضایت بیشتر مشتری نسبت به سازمان‌های دیگر کیفیت بالای ارائه محصول نسبت به سازمان‌های دیگر کارایی بالای سازمان در استفاده از منابع نسبت به سازمان‌های دیگر تحویل سریع تر سفارش نسبت به سازمان‌های دیگر وجود رضایت بالای کارکنان سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر	عملکرد فرایند
Kaplan and Norton (2005); Choi et al. (2008); Vaccaro et al. (2010)	خلاقیت و نوآوری بالای کارکنان سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر وجود افراد خبره‌تر در سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر وجود فرایندهای مبتنی بر کیفیت در سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر	عملکرد داخلی

۴. روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است؛ چرا که بر پایه متغیرهای پژوهش، بررسی ادبیات، الگوی جدیدی بر اساس نتایج تحقیقات Mahdavi Mazdeh, and HesamAmiri (2014) و «اخوان و حسینی سرخوش» (۱۳۹۳) پیشنهاد می‌شود و به لحاظ روش در زمره تحقیق‌های پیمایشی و توصیفی-همبستگی است. راهبرد گردآوری داده‌ها در این تحقیق از نوع پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه برای این منظور استفاده شده است. الگوی مفهومی پژوهش بر اساس مطالعه‌های کتابخانه‌ای توسعه داده شد و به منظور بررسی تجربی آن، پرسشنامه‌ای محقق ساخته مبتنی بر بررسی ادبیات و نظر خبرگان تدوین گردید. در نهایت، داده‌های به دست آمده بر اساس رویکرد حداقل مربعات جزئی و به کمک نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل و مطالعه استنباطی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰۳ نفر از کارکنان سازمان فضایی ایران انتخاب شد و اندازه نمونه، طبق فرمول «کوکران» ۸۵ نفر

محاسبه گردید. در این پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا میزان تطابق سازمان خود را با هر کدام از گویه‌ها، بر اساس طیف پنج‌تایی «لیکرت»، (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) مشخص کنند. پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال تخصصی و ۵ سؤال عمومی است. به‌منظور سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش، گویه‌هایی بر اساس مطالعه ادبیات استخراج و تدوین شد. بر این مبنای ۹ گویه برای سنجش تمایل کارکنان به تسهیم دانش، ۴ گویه برای قصد تسهیم دانش، ۷ گویه برای رفتار تسهیم دانش، ۲ گویه برای عملکرد مالی، ۵ گویه برای عملکرد فرایند، ۳ گویه برای عملکرد داخلی، ۲ گویه برای عملکرد و ۳ گویه برای اشتراک دانش توسعه یافت و روایی محتوایی آن‌ها توسط ۱۰ نفر از خبرگان و متخصصان صنعت و اساتید دانشگاه مسلط به مدیریت دانش و آشنا با مباحث صنعت مربوط به هوافضا تأیید گردید. برای ارزیابی روایی همگرا از مقدار بارهای عاملی و معناداری آن استفاده شد. تمامی بارهای عاملی در مدل بزرگ‌تر یا مساوی مقدار حداقلی ۰/۷ بوده و مقدار T این بارهای عاملی همگی معنادار است. در نهایت، پایایی پرسش‌های هر یک از متغیرها نیز بر اساس آلفای «کرونباخ»، ۰/۸۵۲ به‌دست آمد.

جدول ۳. مقدار آلفای کرونباخ

تعداد پرسش‌ها	آلفای کرونباخ بر مبنای پرسش‌های استاندارد	آلفای کرونباخ
۳۵	۰/۹۰۰	۰/۸۵۲

همچنین، به‌منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس اکتباس شده توسط نرم‌افزار Smart.PLS ارزیابی شد. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک‌سازه هستند. نتایج بررسی پایایی مرکب و میانگین واریانس اکتباس شده در جدول ۴ نمایش داده شده است که در آن همگی اعداد نشانگر پایایی مرکب سازه‌ها و اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری است.

جدول ۴. ارقام پایایی محتوا و ابزار پژوهش

میانگین واریانس	پایایی مرکب	تمایل
۰/۵۹۳۵۰۵	۰/۷۷۱۰۶۳	

میانگین واریانس	پایایی مرکب	
۰/۶۰۹۲۱۹	۰/۷۳۹۶۰۵	رفتار
۰/۷۹۶۷۱۱	۰/۸۸۶۸۰۷	عملکرد مالی
۰/۵۹۸۵۱۷	۰/۷۱۵۱۵۳	قصد
۰/۶۸۷۵۷۰	۰/۸۶۸۲۵۹	عملکرد داخلی
۰/۶۶۰۴۹۹	۰/۷۰۴۵۸۰	تسهیم دانش
۰/۵۳۹۰۸۳	۰/۶۸۲۴۵۶	عملکرد
۰/۵۶۶۱۴۵	۰/۷۸۹۹۰۲	عملکرد فرایند

۵. یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول شماره ۵ تحلیل‌های آماری توصیفی نشان می‌دهد که مدرک کارشناسی ارشد دارای بیشترین مقدار درصد تحصیلات و بیشترین سابقه خدمت زیر ۵ سال است.

جدول ۵. ویژگی‌های نمونه آماری

ویژگی	گروه‌ها	درصد
جنسیت	زن	۳۵/۳
	مرد	۶۴/۷
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۴۰
	۳۰ تا ۳۵ سال	۴۱/۲
	۳۵ تا ۴۰ سال	۱۲/۹
	۴۰ سال به بالا	۵/۹
تحصیلات	لیسانس	۱۸/۸
	فوق لیسانس	۷۰/۶
	دکتری	۹/۴
سابقه خدمت	کمتر از پنج سال	۳۴/۲
	پنج تا ده سال	۲۸/۲
	ده تا پانزده سال	۱۵/۳
	پانزده سال و بالاتر	۱۰/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۳۲/۹
	متأهل	۶۷/۱

در این پژوهش با روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart.PLS رفتار شده است. Smart.PLS یک ابزار آماری است که به منظور آنالیز متغیرهای پنهان مدل‌های ساختاری به کار می‌رود. این فن به فرض نرمال بودن جامعه و همچنین حجم نمونه متکی نیست و امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و متغیرهای قابل مشاهده را به صورت همزمان فراهم می‌سازد. هر یک از متغیرهای تمایل، قصد، رفتار، عملکرد مالی، عملکرد فرایند و عملکرد داخلی به عنوان سازه‌های پنهان مرتبه اول تعریف شده‌اند. متغیرهای تسهیم دانش و عملکرد نیز بر اساس ابعاد خود، سازه‌های عاملی مرتبه دوم را تشکیل می‌دهند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار Smart.PLS خروجی نرم افزار به صورت شکل ۲ می‌باشد. اعداد روی خطوط مسیر به سمت گویه‌ها بار عاملی نام دارند که روی ساختار گرافیکی مدل مشاهده می‌شوند.

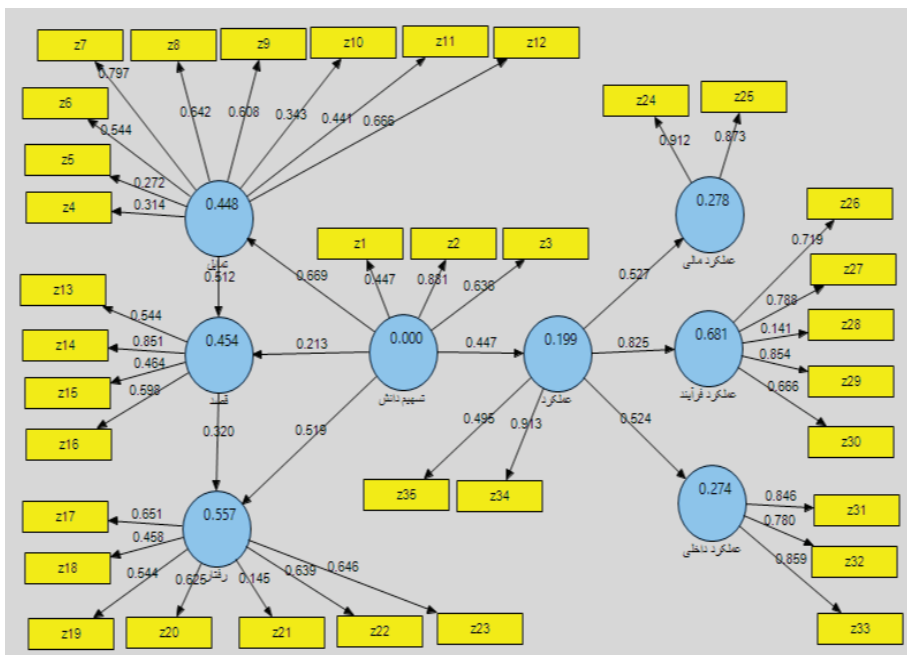
اعداد روی خطوط در واقع، نشان‌دهنده ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرهاست که ضریب مسیر نامیده می‌شود. اعداد داخل هر دایره مقدار R^2 مدلی را نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده‌اند. ضریب تعیین R^2 بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از تأثیر متغیر یا متغیرهای مستقل است. هرچه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیر مستقل بر وابسته بیشتر است.

جدول ۶. ارقام استخراجی از خروجی معادلات ساختاری مؤلفه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	ضریب تعیین
تأثیر تسهیم دانش بر تمایل	۰/۶۶۹	۰/۴۴۸
تأثیر تسهیم دانش بر قصد	۰/۲۱۳	۰/۴۵۴
تأثیر تسهیم دانش بر رفتار	۰/۵۱۵	۰/۵۵۷
تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد	۰/۴۴۷	۰/۱۹۹
تأثیر عملکرد بر عملکرد مالی	۰/۵۲۷	۰/۲۷۸
تأثیر عملکرد بر عملکرد فرایند	۰/۸۲۵	۰/۶۸۱
تأثیر عملکرد بر عملکرد داخلی	۰/۵۲۴	۰/۲۷۴
تأثیر تمایل بر قصد	۰/۵۱۲	
تأثیر قصد بر رفتار	۰/۳۲۰	

با توجه به شکل ۲، مدل پیشنهادی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد، می‌توان نتیجه گرفت که تسهیم دانش بر عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد. طبق ضرایب خروجی نرم افزار Smart.PLS

PLS پیش‌بینی می‌شود که تسهیم دانش با ۰/۴۴۷ درصد بر عملکرد سازمان اثرگذار است. اعداد داخل دایره نیز که بیانگر پیش‌بینی درصد تغییرات متغیر وابسته هستند، مشاهده می‌شود که واریانس تبیین شده میزان اثر تسهیم دانش بر عملکرد مقدار ۰/۲ را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به نتایج از مسیرهای علی موجود، تمامی مسیرها تأیید می‌شود. همچنین، ۴۴ درصد اشتراک‌گذاری دانش ناشی از تغییرات تمایل، ۴۵ درصد ناشی از تغییرات قصد و ۵۵ درصد ناشی از تغییرات رفتار است. ۲۷ درصد عملکرد ناشی از تغییرات عملکرد مالی، ۶۷ درصد ناشی از تغییرات عملکرد فرایند و ۲۷ درصد ناشی از تغییرات عملکرد داخلی می‌باشد.



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری پژوهش

راهنمای شکل ۲:

- Z1: افزایش سطح دانش سازمان به‌واسطه اشتراک دانش
- Z2: وجود سطح مطلوب نظام اشتراک دانش در سازمان
- Z3: تعالی، سودآوری و رسیدن به اهداف سازمان به‌واسطه اشتراک دانش
- Z4: تأثیر باورها و عقاید کارکنان در اشتراک‌گذاری دانش
- Z5: ایجاد روابط صمیمی و مفید میان کارکنان به‌وسیله اشتراک دانش
- Z6: عدم وجود احساس از دست‌دادن قدرت با اشتراک دانش خود

- Z7: تمایل بالای کارکنان برای اشتراک دانش
- Z8: لذت بردن کارکنان از اشتراک گذاری دانش
- Z9: دریافت پاداش متناسب با دانش به اشتراک گذاشته شده توسط کارکنان
- Z10: تمایل به اشتراک دانش با وجود رضایت شغلی
- Z11: وجود فضای فیزیکی مناسب جهت گفت و گوی دوستانه و برقراری روابط صمیمانه بین کارکنان
- Z12: وجود اعتماد و احترام متقابل بین همکاران
- Z13: استفاده از ابزارهایی چون خبرنامه یا مجله برای تشویق به اشتراک دانش
- Z14: احساس مسؤلیت و تعهد کارکنان نسبت به اشتراک دانش
- Z15: تأثیر جو عمومی سازمان و محیط اجتماعی در اشتراک دانش
- Z16: احساس تعلق بیشتر کارکنان به سازمان به وسیله اشتراک گذاری دانش
- Z17: اعتقاد کارکنان به سودمند بودن اشتراک دانش برای سازمان
- Z18: اختصاص زمان کافی به کارکنان جهت اشتراک دانش
- Z19: وجود زیرساخت فناوریانه درون سازمان برای تسهیل اشتراک دانش
- Z20: توصیه اشتراک گذاری دانش بین همکاران
- Z21: وجود اجتماعات کاری جهت اشتراک دانش در سازمان
- Z22: اشتراک دانش کارکنان در قالب مستندات
- Z23: پیشرفت شغلی، کسب شهرت و اعتبار برای کارکنان به وسیله اشتراک دانش
- Z24: رشد سریع تر سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z25: کسب سود بیشتر سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z26: جلب رضایت بیشتر مشتری نسبت به سازمان های دیگر
- Z27: کیفیت بالای ارائه محصول نسبت به سازمان های دیگر
- Z28: کارایی بالای سازمان در استفاده از منابع نسبت به سازمان های دیگر
- Z29: تحویل سریع تر سفارش نسبت به سازمان های دیگر
- Z30: وجود رضایت بالای کارکنان سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z31: خلاقیت و نوآوری بالای کارکنان سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z32: وجود افراد خبره تر در سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z33: وجود فرایندهای مبتنی بر کیفیت در سازمان نسبت به سازمان های دیگر
- Z34: وجود سطح مطلوب کارایی در سازمان
- Z35: وجود سطح مطلوب سازمان در تحقق اهداف خود

۶. بحث و بررسی و نتیجه گیری

تأثیر مثبت دو بعد مدیریت دانش و عملکرد بر هم طبق یافته‌های پیشین، Mahdavi Mazdeh, and HesamAmiri (2014)، نتایج تحقیق را به نوعی تأیید می‌کند. همچنین، وجود تأثیر مثبت عامل‌های تمایل، قصد و رفتار بر اشتراک دانش در این مطالعه با یافته‌های پژوهش‌های گذشته طبق جدول شماره ۱، (Wang and Wei 2011; Kasim et al. 2013)؛ اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳) همخوانی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید تلاش بیشتری در جهت ایجاد تمایل و توانمندساختن کارکنان خود برای به اشتراک گذاری دانش انجام دهند. هرچه کارکنان از تمایل قوی تری نسبت به رفتار تسهیم دانش برخوردار باشند، نسبت به هم احساس همدلی بیشتری می‌کنند و ارزش‌ها، باورها و عقایدشان مشترک می‌شود و در نتیجه، قصدشان برای تسهیم دانش افزایش می‌یابد. در این پژوهش، تمایل، بیشترین تأثیر را بر اشتراک دانش داشته است. به نظر می‌رسد که در سازمان فضایی با توجه به اینکه اکثر پاسخ‌دهندگان زیر ۳۵ سال سن دارند و نیروهای جوان و نخبه هستند، به دنبال یادگیری دانش جدید از یکدیگر می‌باشند و هنوز به فضای آموزشی و پژوهشی دانشگاه اعتقاد دارند و این شاید ناشی از این مطلب باشد که درصد بالایی از کارکنان از تحصیلات بالایی برخوردارند و نیز دانش سازمان در سطح بالایی قرار دارد. به همین دلیل است کارکنان تمایل به تسهیم دانش دارند. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده عامل قصد اشتراک دانش نسبت به دو عامل تمایل و رفتار مقدار کمتری را به خود اختصاص داد و این عاملی است که بسیاری اوقات نسبت به فضای تعاملی اشتراک دانش^۱ در سازمان فضایی بی‌توجهی شده است. این امر می‌تواند روی قصد اشتراک دانش تأثیرگذار باشد. به عبارتی، نبود مکان و یا زمان مناسب برای اشتراک دانش، وقوع قصد اشتراک دانش در بین کارکنان سازمان را کاهش داده و به تبعیت از آن رفتار اشتراک دانش نیز کاهش می‌یابد. تمایل به اشتراک دانش و یادگیری افراد از یکدیگر یک خصیصه ذاتی انسان‌هاست و افراد علاقه دارند که با به اشتراک گذاری دانش، هم سطح دانش آن‌ها بالا برود و هم منزلت اجتماعی بیشتری کسب کنند. ولی، مجموعه شرایط در سازمان مورد مطالعه، محیط را به گونه‌ای ساخته و پرداخته کرده که کارکنان با اشتراک دانش، که ارزشمندترین دارایی آن‌ها در سازمان به شمار می‌رود، نگران از دست دادن موقعیت شغلی و اعتبار خود هستند. از این رو، عامل قصد اشتراک دانش دارای ضریب کمتری نسبت به دو عامل دیگر است. بر این پایه، با توجه به مجموعه قوانین و مقررات الزام‌آور در خصوص ضرورت انتقال دانش و مباحث

1. Ba

مستندسازی پروژه‌ها، رفتار اشتراک دانش الزاماً اتفاق افتاده و کارکنان مجبور به مستند کردن یافته‌ها و دانش خود بوده و به این ترتیب، رفتار اشتراک دانش دارای امتیاز بالاتری بوده است.

جدول ۷. رده‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش

عوامل مؤثر بر تسهیم دانش	ضریب استاندارد
۱. تمایل	۰/۶۶۹
۲. رفتار	۰/۵۱۹
۳. قصد	۰/۲۱۳

ارزیابی عملکرد در بُعد سازمانی معمولاً مترادف اثربخشی فعالیت‌هاست. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارآبودن فعالیت‌ها و عملیات است. تسهیم دانش می‌تواند با تبعات خود موجب بهبود عملکرد سازمان شود. زمانی که فردی مهارت یا نکته‌ای را یاد می‌گیرد و سعی بر آموزش آن مهارت به همکاران خود دارد، از تسهیم دانش برخوردار است. این عمل می‌تواند در زمان مورد نیاز مفید واقع شود و عملکرد سازمان را با سرعت بیشتری افزایش دهد. در این پژوهش عملکرد فرایند سازمان فضایی بیشترین تأثیر را بر بهبود عملکرد سازمان می‌گذارد. این تأثیر شاید ناشی از این باشد که در بخش تحقیق و توسعه سازمان، که بیشتر پاسخ‌دهندگان از این بخش بودند، انجام صحیح پروژه‌ها و به نتیجه رساندن آن‌ها در زمان معین و در واقع، به‌دست آوردن راندمان بالا، که یکی از مهم‌ترین شاخص‌های عملکرد فرایند است، در سازمان فضایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین، شواهد حاکی از آن است که دوباره کاری‌ها، که یکی دیگر از شاخص‌های عملکرد فرایند است، در سازمان فضایی، که دارای کارکنان با مهارت بالا و تحصیل کرده است، کم بوده و موجب افزایش عملکرد سازمان شده است. همچنین، می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان فضایی فرایندها برای کارکنان قابل درک و ملموس بوده و آثار مدیریت دانش بر روی فرایندها تأثیری مستقیم دارد و نتیجه را سریع‌تر نشان می‌دهد. این در حالی است که عملکرد مالی نیاز به تحلیل‌های گسترده مالی دارد و تأثیرات بر عملکرد مالی به صورت غیرمستقیم بوده و مشمول گذر زمان می‌باشد. عملکرد داخلی سازمان نیز با توجه به تحقیق (Mahdavi Mazdeh, and HesamAmiri (2014) مبتنی بر عواملی چون خلاقیت و نوآوری کارکنان به خصوص نسبت به سازمان‌های دیگر و خبرگی آن‌ها مورد سنجش قرار گرفته است که احتمالاً کارکنان، سطح خلاقیت و خبرگی خود را خیلی بیشتر از سازمان‌های مشابه نمی‌دانند. بنابراین، این عامل دارای امتیاز کمتری شده است.

جدول ۸. رده‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد

عوامل مؤثر بر عملکرد	ضریب استاندارد
۱. عملکرد فرایند	۰/۶۸۱
۲. عملکرد مالی	۰/۲۷۸
۳. عملکرد داخلی	۰/۲۷۴

در این تحقیق تلاش شد که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار تسهیم‌دانش کارکنان در سازمان فضایی ایران به کمک روش حداقل مربعات جزئی بررسی شود. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ابعاد اشتراک‌دانش شامل سه بعد تمایل، قصد و رفتار هستند که هر کدام از این ابعاد پیش‌نیاز دیگری بوده است. در واقع، تا زمانی که تمایل تسهیم‌دانش در فرد ایجاد نشود، قصد انجام آن پیدا نمی‌شود و تا زمانی که قصد آن به‌وجود نیاید، رفتار تسهیم‌دانش صورت نمی‌پذیرد. همچنین، نتایج در سازمان مورد مطالعه نشان داد هنگامی که رفتار تسهیم‌دانش در سازمان مورد مطالعه اجرا شود، بدون شک بر ارتقاء سطح عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. از این رو، می‌توان در تحقیقات آتی با پیاده‌سازی این الگو در سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های دیگر زمینه‌ی بروز اشتراک‌دانش در میان کارکنان سازمان را فراهم کرد تا موجب بهبود عملکرد سازمان شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود برای سنجش شدت ارتباطات بین مؤلفه‌ها و دستیابی به ساختار شبکه‌ای بین آن‌ها از روش «دیمتل» استفاده شود. همچنین، یک پیشنهاد کاربردی و آتی پژوهش اینک می‌توان آن را با توسعه مدل پیشنهادی در سازمان‌های دیگر پیاده کرد تا نواقص و کمبودهای احتمالی مدل در عمل رفع شده و مورد استفاده قرار گیرد.

فهرست منابع

- اخوان، پیمان، حیدر امیران، و اکبر رحیمی. ۱۳۹۳. مدل کاربردی اشتراک‌دانش کارکنان و مقایسه آن در مراکز تحقیقاتی و تولیدی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۶(۴): ۱۸۳-۲۰۵.
- اخوان، پیمان و مهدی حسینی سرخوش. ۱۳۹۳. بررسی عوامل انگیزشی و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری رفتار تسهیم‌دانش میان کارکنان: مطالعه موردی در یک مرکز تحقیق و توسعه صنعتی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات ۳۰(۴): ۱۰۸۴-۱۰۵۱.
- Akhavan, P., S. M. Hosseini, M. Abbasi, and M. Manteghi. 2015. Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management* 67 (5): 562-591.

- Blair, D. C. 2002. Knowledge management: hype, hope, or help? *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 53 (12): 1019-1028.
- Bock, G. W., and Y. G. Kim. 2001. Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. Pacis 2001 proceedings, 78. Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS) <http://aisel.aisnet.org/pacis2001/78>.
- Darroch, J. 2005. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management* 9 (3): 101-115.
- Gagné, M. 2009. A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management* 48 (4): 571-589.
- Hassandoust., F., R. Logeswaran, and M. Farzaneh Kazerouni. 2011. Behavioral factors influencing virtual knowledge sharing: theory of reasoned action. *Journal of Applied Research in Higher Education* 3 (2): 116-134.
- Hsu, I. C. 2008. Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with applications* 35 (3): 1316-1326.
- Jafari, M., J. Rezaeenour, P. Akhavan, and M. N. Fesharaki. 2010. Strategic knowledge management in aerospace industries: a case study. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology* 82 (1): 60-74.
- Jafari, M., P. Akhavan, J. Rezaee Nour, and M. N. Fesharaki. 2007. Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factors. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology* 79 (4): 375-389.
- Jafari, M., P. Akhavan, M. N. Fesharaki, and M. Fathian. 2007. Iran aerospace industries' KM approach based on a comparative study: a benchmarking on successful practices. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology* 79 (1): 69-78.
- Jeon, S., Y. G. Kim, and J. Koh. 2011. An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management* 15 (2): 251-269.
- Karampour, S., and M. Bojarpour. 2012. An implementation of TPB method for learning important factors influencing knowledge sharing. *Management Science Letters* 2 (7): 2293-2300.
- Kasim, H., R. A. R. Yaacob, and R. Malim. 2013. *Factors Promoting knowledge sharing using virtual mode for the researchers: a literature review. International Conference on Social Science Research. 5 June 2013, Penang, MALAYSIA.*
- Law, C. C., and E. W. Ngai. 2008. An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert Systems with Applications* 34 (4): 2342-2349.
- Lin, H. F. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower* 28 (3/4): 315-332.
- Mahdavi Mazdeh, M., and R. HesamAmiri. 2014. Knowledge management reliability and its impact on organizational performance: An empirical study. *Program: electronic library and information systems* 48 (2): 102-126.
- Nistor, N., B. Baltas, and M. Schustek. 2012. Knowledge sharing and educational technology acceptance in online academic communities of practice. *Campus-Wide Information Systems* 29 (2): 108-116.
- Piri, M., M. Jasemi, and M. Abdi. 2013. Intellectual capital and knowledge management in the Iranian space industries. *VINE* 43 (3): 341-356.
- Reychav, I., and J. Weisberg. 2010. Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* 14 (2): 285-300.
- Seba, I., J. Rowley, and S. Lambert. 2012. Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management* 32 (4): 372-380.
- Sohail, M. S., S. Daud. 2009. Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from

- Malaysia. *Vine* 39 (2): 125-142.
- Swift, M., D. B. Balkin, and S. F. Matusik. 2010. Goal orientations and the motivation to share knowledge. *Journal of Knowledge Management* 14 (3): 378-393.
- Teh, P. L., H. Sun. 2012. Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems* 112 (1): 64-82.
- Tohidinia, Z., and M. Mosakhani. 2010. Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems* 110 (4): 611-631.
- Tseng, S. M., and J. S. Huang. 2011. The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Expert systems with applications* 38 (5): 6118-6124.
- Van Den Hooff, B., A. P. Schouten, and S. Simonovski. 2012. What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* 16 (1): 148-158.
- Wang, W. T., and Y. P. Hou. 2015. Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization* 25 (1): 1-26.
- Wang, W. T., and Z. H. Wei. 2011. Knowledge sharing in wiki communities: an empirical study. *Online Information Review* 35 (5): 799-820.
- Webster, J., G. Brown, D. Zweig, C. E. Connelly, S. Brodt, and S. Sitkin. 2008. Beyond knowledge sharing: Withholding knowledge at work. *Research in personnel and human resources management* 27: 1.
- Zack, M., J. McKeen, and S. Singh. 2009. Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of knowledge management* 13 (6): 392-409.

مریم فیلسوفیان

متولد سال ۱۳۶۶، دارای مدرک کارشناسی ارشد در رشته مهندسی صنایع از دانشگاه صنعتی مالک اشتر است.
مدیریت دانش از علایق پژوهشی وی است.



پیمان اخوان

متولد سال ۱۳۵۲، دارای مدرک دکتری در رشته مهندسی صنایع از دانشگاه علم و صنعت است. ایشان هم‌اکنون استاد دانشگاه مالک اشتر است.
مدیریت دانش، مدیریت کارآفرینی و یادگیری سازمانی از جمله علایق پژوهشی وی است.

