

## رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل

علی لطفی<sup>۱</sup>، رضا پاشا<sup>۲</sup>، معصومه محمدیان<sup>۳</sup>، میترا آبرازه<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران

<sup>۲</sup> دانشگاه فرهنگیان، پردیس بیت الهدی آمل

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه مازندران

<sup>۴</sup> کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشگاه آزاد ساری

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین به روش توصیفی-تحلیلی صورت گرفته است. جامعه این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه رفتار به اشتراک گذاری دانش بهلول (۱۳۹۲) با ۵ مولفه و ضریب پایایی ۰.۹۰ و همچنین پرسشنامه گرایش به نوآوری سازمانی با سه بعد تولیدی، فرایندی و اداری که ترکیبی از پرسش‌نامه‌های جیمنز - جیمنز و دیگران (۲۰۰۶)، پنیادز (۲۰۰۶)، پراجگو و سوهل (۲۰۰۶) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش ابیلی و دیگران (۰.۹۱) و چوپانی و دیگران (۰.۸۹) گزارش شده است. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از روش آمار توصیفی و همچنین از روش‌های آمار استنباطی مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از این است که دو متغیر اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و افزایش نگرش به اشتراک دانش، باورهای کنترلی و رفتار اشتراک دانش باعث افزایش گرایش به نوآوری سازمانی می‌گردند. تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام نشان داد که از بین مولفه‌های اشتراک دانش بعد رفتار اشتراکی، تمایل به اشتراک دانش و باورهای کنترلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون را برای توضیح تغییرات گرایش به نوآوری سازمانی (متغیر ملاک) دارند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتراک دانش، گرایش به نوآوری سازمانی، مراکز آموزش عالی

## مقدمه

مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها که به عنوان محور توسعه و تحول و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده در هر جامعه ای محسوب می‌شود. در این گونه مراکز اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند محسوب می‌شوند. داشتن چنین سرمایه ای زمانی می‌تواند ارزش آفرین و قدرت آفرین باشد که دانش افراد در سازمان به جریان افتد و افراد بتوانند دانش خود را با اعضای درونی و بیرونی سازمان به اشتراک بگذارند. در صورتی که فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیأت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط دانشگاه فراهم می‌کند. (پور سراجی، صالح اولیاء و علی آبادی، ۱۳۹۲). امروزه تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی آن در دانشگاه‌ها از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است؛ و مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی هستند که مؤسسات آموزش عالی با آن مواجه هستند. صرف نظر از کاربرد این رویکرد در صنعت و تجارت پرداختن به این موضوع در موسسه‌های آموزش عالی که اساساً محل دانش هستند جای تأمل دارد (قلی زاده و میر کمالی، ۱۳۸۸). از این رو دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی در ارتقای سطح به اشتراک گذاری ایفا می‌کنند و برای ارتقای سطح آن در تلاش هستند. این موضوع زمانی اهمیت پیدا می‌کند که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، توسعه نظام به اشتراک گذاری دانش را با نظام تولید دانش در این محیط پیوند بزنند. امروز ثابت شده است که به اشتراک گذاری فعالانه دانش مؤلفه اساسی در یادگیری اثر بخش و معنا دار در سطح دانشگاه است و شاید به رشد فردی دانشجویان منجر شود (چانگ و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳؛ در واقع تسهیم دانش تسهیل کننده یادگیری در در محیط‌های دانشگاهی است (کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) از این رو تسهیم دانش نه تنها فواید فردی، بلکه فواید سازمانی نیز دارد و به اثر بخشی سازمانی منجر می‌شود؛ به عبارت دیگر بر آیند تسهیم دانش، خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است. بر این اساس موضوع به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی و مدیریت این فرایند دغدغه ای در حال ظهور است (رامایا و اگناتیوس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). اهمیت این موضوع تا آن جاست که دانش برای توانمندسازی سازمان‌ها، گسترش نوآوری و به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌هاست. امروزه مزیت رقابتی یک سازمان تا حد زیادی به دانش وابسته است و سازمان‌ها نیاز به حمایت از به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان را احساس می‌کنند چراکه به اشتراک گذاری دانش زمینه را برای خلق دانش در سازمان‌ها فراهم می‌کند. لی<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) معتقد است دانش به‌عنوان مهم‌ترین دارایی یک سازمان مطرح است که ارزش آن را افزایش می‌دهد و وقتی به‌طور مناسب به کار رود، می‌تواند منجر به توسعه و بهبود تولید و خدمات شود. به اشتراک گذاری دانش دارای جنبه‌های برجسته و متمایز بسیار است. سرمایه‌های مادی معمولاً در معرض کاهش سودمندی هستند، در حالی که هر گاه کارکنان دانش خود را به اشتراک بگذارند، ارزش هم افزایی بیشتری ایجاد می‌شود چرا که اشتراک دانش مهم‌ترین بخش از فرایند مدیریت دانش در سازمان است (قلی زاده و میر کمالی، ۱۳۸۸). اشتراک گذاری دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به نشر دانش در راستای رسیدن به منافع دو جانبه است و اشتراک گذاری دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان، سطح بالایی از رفتارهای مشارکت جوینده داشته باشند. مک درموت بیان می‌کند که فرد دانش خود را با دیگری به اشتراک می‌گذارد تا بتواند شرایط را بهتر درک کنند (پورسراجیان، اولیا و سلطانی علی آبادی، ۱۳۹۲). این رو یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران مراکز آموزش عالی در عصر حاضر پویا و فعال نگه داشتن سازمان با به اشتراک گذاری دانش در قالب یک داشتن بینش دانش در سازمان، ترویج به اشتراک گذاری دارایی دانش و در نظر گرفتن زمان و مکانی برای به اشتراک گذاشتن دانش است. مدیران سازمان باید تلاش کند عواملی را که بر به اشتراک گذاری دانش تأثیرگذار است، شناسایی کند و در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع اشتراک دانش بکوشد. از این رو، ایجاد اجتماعی برای به اشتراک گذاشتن دانش یک چالش

<sup>۱</sup> ) Chuang& Chen,

<sup>۲</sup> ) Kim

<sup>۳</sup> ) Ignatius& Ramayah

<sup>۴</sup> )lee

اجتماعی در سازمان‌ها است (ویدن، ولف و گینمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). خلق دانش و به اشتراک‌گذاری آن فرآیندهای اجتماعی هستند که با بهره‌گیری از نظریه سرمایه انسانی تسهیل می‌شود.

بنابراین به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یک منبع مهم در سازمان‌های مدرن امروزی است. آراسته و لبانی مطلق (۱۳۹۲) معتقدند که اکثر سازمان‌ها روی فناوری و آموزش سرمایه‌گذاری کرده‌اند در حالی که به ندرت این چنین سرمایه‌گذاری را برای اشتراک و خلق دانش انجام می‌دهند. به اعتقاد آن‌ها سازمان‌های امروزی را باید بر اساس به اشتراک گذاشتن تجربیات با دیگران صورت گیرد. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند چون افراد، به طور معمول کاری را انجام می‌دهند که به انجام آن گرایش دارند، انتظار می‌رود افراد زمانی علاقه مند به اشتراک دانش باشند که گرایش مثبتی نسبت به آن پیدا کنند. اشتراک دانش، نیازمند تعهد بادوام، خلاقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است. بنابراین، شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به اشتراک دانش مؤثر است، اهمیت بسیاری دارد و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. دانش به عنوان یک منبع کلیدی در رسیدن به اهداف و مقاصد سازمانی مطرح است. محققان دانش انسان را به دو دسته دانش آشکار و دانش ضمنی تقسیم می‌کنند. دانش رسمی از طریق کانال‌های رسمی ارتباطی مانند زبان انتقال می‌یابد؛ اما دانش ضمنی از طریق کانال‌های رسمی انتقال داده نمی‌شود. بیشتر دانش انسان از نوع ضمنی است. مزایای این‌گونه دانش تنها در صورت به اشتراک گذاشتن در یک فرایند اجتماعی قابل تصور است. این نوع دانش هنگامی برای سازمان قابل دسترس خواهد شد که کارکنان تمایل به اشتراک آن داشته باشند. این دو نوع دانش مکمل یکدیگر هستند و برای خلق و تولید دانش ضروری هستند. دانش از طریق تعاملات بین این دو نوع دانش و نه به تنهایی ایجاد می‌شود (نانوکا و ناتاگا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۳).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که یکی از عوامل مؤثر نگرش افراد به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد. نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مهم‌ترین پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده است (اسماعیل پناه و خیاط مقدم، ۱۳۹۲). توجه به انگیزه‌های افراد (هوف، الکساندر و استوجان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲)، نقش خود کارآمدی نظام‌های مدیریت دانش در به اشتراک‌گذاری دانش (چن و همکاران، ۲۰۱۲)، توجه به هدف از به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان (بهنگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)، هنجارهای سازمانی و جو سازمانی و نقش آن‌ها در تمایل افراد در تمایل به اشتراک‌گذاری دانش (بوک، زمود و کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵) از جمله عواملی هستند که در نگرش افراد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مورد توجه قرار گرفته است.

احمدیان و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزشی عالی یزد پرداختند. نتایج به دست آمده از الگوسازی معادلات ساختاری حاکی است که رکود دانش، اثر منفی بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد و از آنجا که مدلهای معادلات ساختاری سه دانشگاه مورد بررسی با هم تفاوت دارند، نوع دانشگاه در این تحقیق اثر تعدیل گر دارد. هم چنین آزمون نیکویی برازش از تحلیل مسیر دانشگاه نشان می‌دهد که نوع دانشگاه بر رابطه متغیرها تأثیرگذار است. در این پژوهش یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که دارای سه مؤلفه تعهد به یادگیری، چشم انداز مشترک و اشتراک دانش است.

رفوآ، تاجداران و رضایی شریف آبادی، (۱۳۹۲) عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش با توجه به تحقیقات انجام شده به این شرح بیان کرده است: عوامل سازمانی و فردی (نیتا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸)، فرهنگ سازمانی، اعتماد و فناوری اطلاعات (عیسی و حداد، ۲۰۰۸)، عوامل فرهنگ سازمانی و یادگیری (هان و انانتامولا، ۲۰۰۷)، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری

<sup>۱</sup> ) Widén-Wulff & Ginman

<sup>۲</sup> ) Nonaka & Nataga

<sup>۳</sup> ) Hooff., Alexander, and Stojan

<sup>۴</sup> ) Behnke

<sup>۵</sup> ) Bock, Zmud, Kim

<sup>۶</sup> ) Nita

اطلاعات (کیم و لی، ۲۰۰۶)، عوامل اجتماعی و فنی (لین و لی، ۲۰۰۶)، عوامل اساسی فرهنگ سازمان (پهلوانی و دیگران، ۱۳۸۹)، عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی و فناوری (۱۳۸۹) عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر بر اشتراک دانش. یون و الاین<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) معتقدند که بسیاری از عوامل سازمانی چون ایجاد انگیزه و نظام پاداش دهی، حمایت مدیریتی، امنیت شغلی، جو سازمانی و فناوری اطلاعات از جمله عوامل تأثیر گذار بر اشتراک دانش در سازمان شناخته شده و در بسیاری از پژوهش‌ها وضعیت نامناسب و یا نبود این عوامل با عده آن‌ها به عنوان موانع اشتراک دانش معرفی شوند. پژوهش خاتمیان فر و پریخ (۱۳۸۸) نشان داد که عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، کسب دانش، ایجاد ارتباط، کسب وجهه اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد سازمانی به عنوان عوامل مشوق و نبود زمان برای شرکت در فعالیت‌های به اشتراک گذاری دانش به عنوان عامل بازدارنده مطرح شده است. جباری و مدهوشی (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گرگان، هسته مرکزی به اشتراک گذاری دانش را ۴ مقوله مقوله پیوند عاطفی - اجتماعی، ارزش بازاری، دستیابی به رشد و ارتقای فردی و سازگاری با الزامات مطرح کردند.

پهلول، قلی زاده و کرمی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش به این نتیجه رسیدند که باورهای هنجاری و باورهای کنترلی به طور مستقیم و غیرمستقیم نقش تعیین کننده ای در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند. درحالیکه اثر باورهای رفتاری بر تمایل و رفتار اشتراک دانش معنی دار نیست. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن است که درک از دست دادن قدرت، درک لذت بردن از کمک به دیگران، کسب شهرت، نوآوری و فناوری با واسطه باورهای هنجاری بر تمایل به اشتراک دانش اثر می‌گذارد و سه عامل فواید ادراک شده، فناوری و نوآوری با واسطه باورهای کنترلی بر رفتار اشتراک دانش اثر مستقیم دارند. در این میان، انگیزه‌های سازمانی درک شده بدون واسطه بر تمایل به اشتراک دانش اثر می‌گذارد

هجاسی و دیگران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان‌ها را به این صورت بیان می‌کنند: عوامل انسانی/فردی، مالکیت روانی دانش<sup>۳</sup>، نیاز به پیشرفت و خودشکوفایی<sup>۴</sup>، نوع دوستی<sup>۵</sup>، اعتبار و موقعیت<sup>۶</sup> (روابط متقابل استراتژیک<sup>۷</sup>، درک پاداش: پیشرفت شغلی / پاداش‌های پولی<sup>۸</sup>)، عوامل سازمانی، فرهنگ سازمانی: باز، فرهنگ اجتماعی و یادگیری<sup>۹</sup>، انصاف و عدالت<sup>۱۰</sup>، مشارکت در تصمیم‌گیری<sup>۱۱</sup>، ساختار مدیریت دانش<sup>۱۲</sup>، جو تعاملی اجتماعی و ارتباطی<sup>۱۳</sup>، تعهد رهبری به اشتراک دانش<sup>۱۴</sup>، اعتماد<sup>۱۵</sup> و فناوری. اسلام و رحمان<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۲) عواملی دیگری را که ممکن است بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر بگذارد به این صورت بیان می‌کند: پاداش‌های بیرونی در مقابل پاداش‌های درونی، تأثیر ساختار سازمانی بر انتقال دانش، نهادهای خصوصی و دولتی در حمایت از به اشتراک گذاری دانش، تاثیر رهبری سازمانی.

کانلی و کلاوی<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر عوامل سازمانی چون حمایت مدیریت، فرهنگ تعاملی و فناوری‌های

<sup>1</sup>)yun&allyn

<sup>2</sup>) Hejase et al

<sup>3</sup>) Psychological ownership of knowledge

<sup>4</sup>) Need for achievement and self-actualization

<sup>5</sup>) Altruism

<sup>6</sup>) Reputation and status

<sup>7</sup>) Strategic reciprocity

<sup>8</sup>) Reward perception: career advancement / monetary rewards

<sup>9</sup>) Organizational culture: open, communal and learning culture

<sup>10</sup>) Fairness and justice

<sup>11</sup>) Participation in decision making

<sup>12</sup>) Knowledge management structures

<sup>13</sup>) Communication/social interaction climate

<sup>14</sup>) Leadership commitment to knowledge sharing

<sup>15</sup>) Trust

<sup>16</sup>) Islam & Rahman

<sup>17</sup>) Connelly & Kelloway.

مرتبط با اشتراک دانش و عوامل فردی چون سن، جنسیت و پست سازمانی بر فرهنگ اشتراک دانش کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که دو عامل سازمانی (حمایت مدیریت و فرهنگ تعاملی) همچنین یک عامل فردی (جنسیت) تأثیری بسزا در فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان دارد. مطالعه نئو<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی تأثیر مثبتی بر تصمیم‌گیری فردی مبتنی بر اشتراک یا عدم اشتراک دانش می‌گذارد. مطالعه وی آشکار کرد نبود انگیزه، حمایت مدیریتی، اعتماد و روحیه کارگروهی، موانع اصلی و عمده در اشتراک دانش می‌باشند. پورسراجیان و دیگران (۱۳۹۲) موانع به اشتراک گذاری دانش به ترتیب به این شرح بیان می‌کند: عوامل ساختاری، راهبردهای رهبری، عوامل فرهنگی، عوامل انسانی و عوامل سیستم و فناوری

جدول ۱: عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش (قلی زاده و میر کمالی، ۱۳۸۸)

ردیف	محققان	عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش
۱	برینک (۲۰۰۱)	شرایط اجتماعی، شرایط سازمانی و شرایط فناوری
۲	نوناکا و تاکه اوچی (۱۹۹۵)	هدف، خودمختاری، آشفتگی خلاقیت برانگیز، زیادگی، تنوع بایسته
۳	زهانگ، فائرن و کریسول (۲۰۰۶)	اعتماد، رهبری، مشوق‌ها، تعداد و تنوع گروه‌ها، استراتژی و فناوری اطلاعات
۴	موری و همکاران (۲۰۰۲)	استراتژی، ساختار و نقش‌ها، فرایندها، فرهنگ سازمانی، محیط فیزیکی، دستورالعمل‌ها، رویه‌ها، انگیزش‌ها و قابلیت‌ها
۵	هووف و رایدر (۲۰۰۴)	تعهد سازمانی، جو ارتباطات و ارتباطات مبتنی بر فناوری
۶	کانلی و کلووی (۲۰۰۱)	اندازه سازمان، تصورات کارکنان، حمایت سازمان، فرهنگ تعامل اجتماعی و فناوری
۷	آیو و همکاران (۲۰۰۶)	خود کفایتی فردی، اعتماد، کار تیمی، حمایت سازمانی
۸	کیم و لی (۲۰۰۴)	فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات

مک دکارت<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) چالش‌های اساسی درباره درک و فهم، سازماندهی و مدیریت دانش را به این شرح بیان می‌کند: چالش‌های فنی در طراحی سیستم‌های اطلاعاتی در سازماندهی اطلاعات، چالش مدیریتی در طراحی محیط‌های یادگیری مشارکتی دانش، چالش اجتماعی: توسعه اجتماعی که دانش به اشتراک گذاشته می‌شود و چالش فردی: دانش به عنوان دارایی یک فرد مطرح است که لازم است از طریق رویکرد شناختی مدیریت شود و هم‌چنین ابزارهای موقعیتی و فرهنگی در تشویق به اشتراک‌گذاری دانش مورد توجه قرار گیرد.

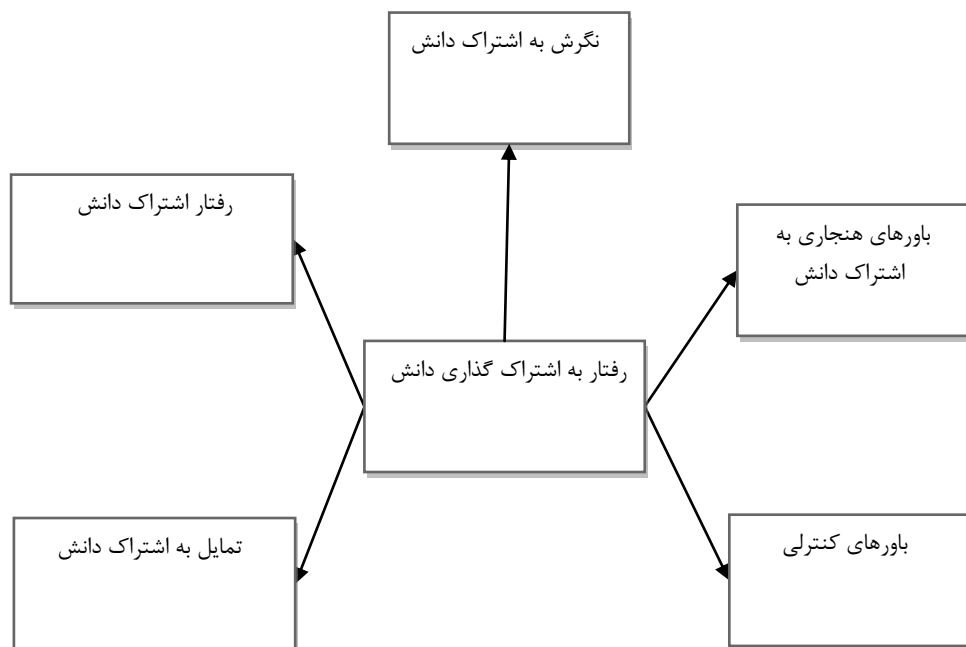
با توجه به مطالب گفته شده باید گفت که به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبتی بر فعالیت‌ها و اقدامات سازمان دارد در صورتی که فرهنگ تسهیم دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیأت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط دانشگاه فراهم نموده و حتی زمینه را برای دانشجویان جهت فرضیه سازی، مفهوم سازی و شناخت بیشتر رشته تخصصی خود و کسب مهارت‌های مورد نیاز پس از دانش آموختگی فراهم می‌کند از طرف دیگر مؤسسات آموزشی با بهره‌گیری از تسهیم دانش می‌تواند خود را به پله رقابتی رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت ابداع و کارایی دست یابند؛ و سازمان‌هایی زمینه را برای به اشتراک گذاری دانش فراهم آورده‌اند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق ترند و این امر در آموزش عالی بیش از هر جای دیگر صدق می‌کند. از این رو مؤسسات آموزش عالی باید در راستای فرهنگ به اشتراک گذاری دانش تلاش کنند

<sup>۱</sup>) neo

<sup>۲</sup>) McDermott

### مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر، رفتار به اشتراک گذاری دانش، در پنج بعد مورد بررسی قرار گرفته شده است. از این رو، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شکل زیر ترسیم و بررسی گردیده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### سؤالات پژوهش

- ۱) وضعیت نگرش به اشتراک دانش کارکنان چگونه است؟
- ۲) وضعیت باورهای هنجاری به اشتراک دانش کارکنان چگونه است؟
- ۳) وضعیت باورهای کنترلی به اشتراک دانش کارکنان چگونه است؟
- ۴) وضعیت تمایل به اشتراک دانش کارکنان چگونه است؟
- ۵) وضعیت رفتار اشتراک دانش کارکنان چگونه است؟
- ۶) آیا رفتار به اشتراک گذاری بین زنان و مردان با یکدیگر تفاوت معناداری دارد؟

### روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و با سطح اطمینان ۰/۹۵، واریانس ۰/۵ و ضریب خطای ۰/۰۶، ۱۳۱ نفر تعیین شده است. در این پژوهش از روش "نمونه‌گیری تصادفی ساده" استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه رفتار به اشتراک گذاری دانش بهلول (۱۳۹۲)، استفاده شده است که پنج بعد رفتار به اشتراک گذاری دانش را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه  $(\alpha=0/94)$ ، به‌دست آمد. هم‌چنین ضریب آلفای مؤلفه نگرش به اشتراک گذاری دانش (۰/۹۱)، باورهای هنجاری به اشتراک دانش (۰/۸۸)، باورهای کنترلی (۰/۸۸) و رفتار اشتراک دانش (۰/۸۸)، به‌دست آمده است. جهت بررسی پرسش‌نامه از اعتبار محتوا استفاده شده است.

## یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش براساس چارچوب سؤالات مطرح شده مورد بررسی قرار گرفته و نتایج در چارچوب این سؤالات بیان گردیده‌اند:

جهت بررسی وضعیت رفتار به اشتراک گذاری دانش و مؤلفه‌های آن از نظر کارکنان از آزمونی تک‌نمونه‌ای با ارزش آزمون ۳ استفاده شد. از آنجا که نمرات حاصله بین ۱ تا ۵ می‌باشند، عدد ۳ به عنوان میانه (۵۰ درصد نمره‌ها) جهت تعیین وضعیت متغیرها استفاده شده است. به منظور پاسخ گویی به سؤالات یک تا پنج پژوهش، از این آزمون استفاده شده است که در ادامه نتایج آمده است:

نتایج نشان داد، نگرش به اشتراک دانش با مقدارتی (۲۱/۲۲)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است.

## جدول شماره (۱): نتایج آزمون نگرش به اشتراک دانش با ارزش آزمون ۳

آمار تک نمونه ای				
نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	نگرش
۱۳۱	۳.۴۹۶۲	۰.۲۶۷۵۸	۰/۲۳۳۸	

آزمون تک نمونه ای						
ارزش آزمون = ۳						
95% Confidence Interval of the Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	DF	T		
					Lower	Upper
	۰.۴۹۶۱۸	۰/۰۰	۱۳۰	۲۱.۲۲۴	نگرش	

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که باورهای هنجاری به اشتراک دانش با مقدارتی (۵/۶۹)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است.

## جدول شماره (۲): نتایج آزمونی تک گروهی باورهای هنجاری به اشتراک دانش با ارزش آزمون ۳

آمار تک نمونه ای				
نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	باورهای هنجاری
۱۳۱	۳.۲۶۱۵	۰.۵۲۵۱۹	۰.۴۵۸۹	

آزمون تک نمونه ای						
ارزش آزمون = ۳						
95% Confidence Interval of the Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	DF	T		
					Lower	Upper

۰.۱۷۰۷	۰.۳۵۲۲	۰.۲۶۱۴۵	۰.۰۰	۱۳۰	۵.۶۹۸	باورهای هنجاری
--------	--------	---------	------	-----	-------	-------------------

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که باورهای کنترلی با مقدراتی (۲۸/۰۱)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است.

### جدول شماره (۳): نتایج آزمونی تک گروهی باورهای کنترلی با ارزش آزمون ۳

آمار تک نمونه ای				
خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	نمونه	
۰.۲۴۱۵	۰.۲۷۶۴۳	۳.۶۷۶۵	۱۳۱	باورهای کنترلی

آزمون تک نمونه ای						
ارزش آزمون = ۳						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	DF	T	
Lower	Upper					
۰.۶۲۸۷	۰.۷۲۴۳	۰.۶۷۶۵۳	۰/۰۰۰	۱۳۰	۲۸.۰۱۲	باورهای کنترلی

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که تمایل به اشتراک دانش با مقدراتی (۲۸/۱۹)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است.



جدول شماره (۴): نتایج آزمونی تک گروهی تمایل به اشتراک دانش با ارزش آزمون ۳

آمار تک نمونه ای				
نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	
۱۳۱	۳.۸۶۳۴	۰.۳۵۰۴۳	۰.۰۳۰۶۲	تمایل

آزمون تک نمونه ای						
ارزش آزمون = ۳						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	DF	T	
Lower	Upper					
۰.۸۰۲۸	۰.۹۲۳۹	۰.۸۶۳۳۶	۰/۰۰۰	۱۳۰	۲۸.۱۹۹	باورهای کنترلی

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که رفتار اشتراک دانش با مقدراتی (۱۵/۰۰)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است

جدول شماره (۵): نتایج آزمونی تک گروهی رفتار اشتراک دانش با ارزش آزمون ۳

آمار تک نمونه ای				
نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	
۱۳۱	۳.۸۲۰۶	۰.۶۲۵۷۹	۰.۰۵۴۶۸	رفتار

آزمون تک نمونه ای						
ارزش آزمون = ۳						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	DF	T	
Lower	Upper					
۰.۷۱۲۴	۰.۹۲۸۸	۰.۸۲۰۶۱	۰/۰۰۰	۱۳۰	۱۵.۰۰۹	رفتار

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که متغیر رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان، با مقدراتی (۳۶/۶)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است.

جدول شماره (۶): نتایج آزمونی تک گروهی متغیر رفتار به اشتراک گذاری دانش با ارزش آزمون ۳

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DANESH	۱۳۱	۳.۶۲۳۶	۱/۱۸۴۸۷	۰/۱۶۱۵

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
DANESH	۳۸/۶۰۹	۱۳۰	/۰۰۰	/۶۲۳۶۳	/۵۹۱۷	/۶۵۶۶

به منظور پاسخ گویی به سؤال ۶ پژوهش از آزمونی دوگروهی مستقل استفاده شده است. نتایج نشان داد رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان مرد و زن، بامقدار تی (۱/۲۴) و سطح معناداری (۲۱۶) با یکدیگر تفاوت نداشته‌اند.

جدول شماره (۷): نتایج آزمونی مستقل بین رفتار به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان زن و مرد

Group Statistics					
	gens	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DANESH	mard	90	3.6372	.17416	.01836
	zan	41	3.5939	.20560	.03211

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DANE SH	Equal variances assumed	1.478	.226	1.245	129	.216	.04326	.03476	-.02551	.11204
	Equal variances not assumed			1.170	67.196	.246	.04326	.03699	-.03056	.11709

به منظور پاسخ گویی به سؤال ۷ پژوهش از تحلیل واریانس استفاده شده است که نتایج در ادامه آمده است: با توجه به جدول زیر مشخص می‌شود که تفاوت معناداری (p:۰/۳۲۳) بین رفتار به اشتراک گذاری افراد با مدرک تحصیلی اختلاف وجود ندارد.

جدول شماره (۸): نتایج تحلیل واریانس یکراهه رفتار به اشتراک گذاری دانش (افراد با سطح تحصیلات مختلف)

ANOVA					
DANESH					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	/۰۷۸	۲	/۰۳۹	۱/۱۴۰	/۳۲۳
Within Groups	۴/۳۶۵	۱۲۸	/۰۳۴		
Total	۴/۴۴۳	۱۳۰			

### بحث و نتیجه گیری

در فضای رقابتی امروز، اشتراک گذاری دانش به توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های اعضای هیات علمی و همچنین کسب مزیت رقابتی در دانشگاه‌ها کمک شایانی می‌کند، از این رو، دانشگاه‌ها نیز همچون دیگر سازمان‌ها باید به فرآیند اشتراک گذاری دانش کافی داشته باشند. دانشگاه‌ها باید جهت بهبود وضعیت خود در بین سایر مؤسسات آموزش عالی، از وضع موجود اشتراک

گذاری اعضای هیات علمی خود آگاه باشند و با شناسایی که باعث تضعیف این فرایند می‌شوند، در زمینه رفع این عوامل برنامه ریزی کنند. تجزیه و تحلیل مربوط به وضعیت موجود رفتار به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل حاکی از این است که همه مؤلفه‌های به اشتراک گذاری دانش به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط می‌باشد و همچنین بین رفتار به اشتراک گذاری دانش و متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه پژوهش نشان داد که نگرش به اشتراک دانش با مقدارتی (۲۱/۲۲)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است. بدین معنی که کارکنان دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل نگرش مثبتی به اشتراک گذاری دانش با همکاران خود در محیط دانشگاه دارند و به تأثیری که به اشتراک گذاری دانش می‌تواند در ارتقای دانش خود و همکاران داشته باشند آگاه‌اند. در این زمینه با پژوهش وانگ وو، (۲۰۱۰)، نیتا، (۲۰۰۸)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲) و مهدی زاده (۱۳۹۲) هماهنگ است. مهدی زاده (۱۳۹۲) معتقد است متغیر نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش بطور مناسبی قصد به اشتراک گذاری دانش را تبیین می‌نماید؛ اما باید توجه داشت عواملی مانند پاداش سازمانی، مزایای متقابل، خودکارآمدی دانش و لذت بردن از کمک به دیگران بر به اشتراک گذاری دانش موثرند. داشتن نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش از جانب کارکنان موجب ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان می‌شود و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید فراهم می‌کند.

در حوزه باورهای باورهای هنجاری به اشتراک دانش نتیجه پژوهش نشان داد که با مقدارتی (۵/۶۹)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است؛ که به نتایج پژوهش بهلول (۱۳۹۲)، بهلول و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است. نتیجه این بخش از پژوهش موید این است که کارکنان باید به هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهای بنیان گذاری شده توسط سازمان اعتقاد داشته و بر آن وفادار باشند.

در بعد باورهای کنترلی به اشتراک دانش نتایج تک گروهی حاکی از این است که باورهای کنترلی با مقدارتی (۲۸/۰۱)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است؛ که با نتیجه پژوهش بهلول و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است. این محققان معتقدند که باورهای هنجاری و باورهای کنترلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم نقش تعیین کننده ای در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند.

در بعد تمایل به اشتراک گذاری دانش نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که تمایل به اشتراک دانش با مقدارتی (۲۸/۱۹)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است؛ اما باید توجه داشت که ابعاد سه گانه اعتماد سازمانی (اعتماد به قابلیت‌های سازمان، اعتماد به انسجام سازمان و اعتماد به خیرخواهی سازمان) هر کدام تأثیر مثبتی بر تمایل کارکنان در تسهیم دانش دارد (ابراهیمی، محمدی فاتح و حاجی پور، ۱۳۹۱)؛ بنابراین دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل باید تلاش خود را معطوف به بهبود اعتماد کارکنان خود کند. چرا که ارتقای سطح اعتماد موجود در سازمان، به مدیران کمک می‌کند که برای دستیابی به اهداف سازمان خود کارآمدتر باشند و در استفاده از دانش و تجربه تک تک کارکنان خود توانا شوند.

نتایج تک گروهی حاکی از این بوده که متغیر رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان، با مقدارتی (۳۶/۶)، درجه آزادی ۱۳۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است. در این زمینه سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۲) و بوک و کیم (۲۰۰۲) معتقدند که رفتار به اشتراک گذاری دانش متأثر از تمایلات افراد به اشتراک گذاری دانش می‌باشد و بر شخصیت، سیاست‌های سازمان و التزام کارکنان به عنوان پیش بینی کننده‌های رفتار تسهیم دانش در سازمان تأکید می‌کنند.

نتایج نشان داد رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان مرد و زن، با مقدار تی (۱/۲۴) و سطح معناداری (۲۱۶) با یکدیگر تفاوت نداشته‌اند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته ای سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۲) همسو است. این محققان معتقدند که تفاوت معناداری بین نگرش به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش، دانشجویان زن و مرد وجود ندارد؛ و با پژوهش کانلی و کلای (۲۰۰۱) ناهمسو است. آن‌ها معتقدند که دو عامل سازمانی (حمایت مدیریت و فرهنگ تعاملی) همچنین یک عامل فردی (جنسیت) تأثیری بسزا در فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان دارد.

## منابع

۱. اسماعیل پناه، فرشاد و خیاط مقدم، سعید (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود به اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاهها: مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد. فصلنامه مدیریت بهره وری. ۷(۲۶): ۴۳-۶۷.
۲. ابراهیمی؛ سید عباس، محمدی فاتح؛ اصغر و حاجی پور، ابراهیم. (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد در تسهیم دانش شغلی دانشگاه تربیت مدرس. فصلنامه مدیریت نظامی. ۴۷(۱۲): ۱۶۲-۱۳۵.
۳. احمدیان، علی اکبر، شکاری، حمیده و افشاری، محمد علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲): ۱۵۴-۱۳۱.
۴. بهلول، مجید (۱۳۹۲). بررسی رفتار اشتراک دانش معلمان دوره راهنمایی شهر رشتخوار و عوامل مؤثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
۵. بهلول؛ مجید، قلی زاده؛ حسین قلی زاده و کرمی، مرتضی (۱۳۹۴). نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش. فصلنامه تعلیم و تربیت. ۳۱(۳): ۱۵۰-۱۳۷.
۶. پورسراجیان، داریوش، اولیاء محمد صالح و سلطانی علی آبادی، مژگان. (۱۳۹۲). تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک گذاری دانش در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی: مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع). فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد. ۹(۳۴): ۴۳-۳۴.
۷. جباری، نگین و مدهوشی مهرداد (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاههای گرگان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۲۰(۳): ۶۵-۴۵.
۸. حسین قلی زاده، رضوان و میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۸). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش. نامه آموزش عالی ایران. شماره ۳. ۶۱-۷۸.
۹. خاتمیان فر، پریسا و پریخ، مهتری. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمانها، کتابخانهها و موزهها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی. ۱۲(۱): ۲۴۵-۲۲۴.
۱۰. رفوا؛ شبتم، تاجداران؛ منصور و رضایی شریف آبادی، مجید (۱۳۹۲). وضعیت یابی مؤلفه‌های زیر ساختی پیاده سازی دانش در صنعت بیمه. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی. ۴۷(۳): ۳۴۶-۳۲۵.
۱۱. سلیمی؛ قاسمی، حیدری؛ الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۲). تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی. ۴۷(۴): ۳۷۴-۳۵۱.
۱۲. مهدی زاده، رحیم (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار فردی به اشتراک گذاری دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت ایران خودرو خراسان). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
13. Behnke, T. M. (2010). Knowledge sharing at work: An examination of organizational antecedents: Ambrose University.
14. Chen, S. S., Chuang, Y. W. and Chen, P. Y. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-based Systems*, 31 (0): 106-118.
15. Connelly, Catherine, & Kelloway, Kevin (2001). Redictors of Employees Perceptions of Knowledge Sharing Concepts. Retrieved April 20, 2006, from [http://business.queensu.ca/knowledge/workingpapers/working/working\\_01-06.pdf](http://business.queensu.ca/knowledge/workingpapers/working/working_01-06.pdf)
16. Hooff, B. V. D., Alexander, S. and Stojan. S. (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.
17. Hejase. Hussin J, Haddad. Ziad, Hamdar. Bassam, Ali. Rola Al, Hejase. Ale, and Beyrouiti. Nouri. (2014). Knowledge Sharing: Assessment of Factors Affecting

- Employee' motivation and Behavior in the Lebanese Organizations. *Journal of Scientific Research & Reports*. 3(12). 1549-1593
18. Islam MZ, Low KCP, Rahman MH. (2012). Towards Understanding Knowledge Transfer: In
  19. Search of a Theoretical Construct. *Global Education Journal*.1:142-159.
  20. Kim, D. (2011).The Effects of Knowledge Sharing on Program Performance: Influences on CPS Program Performance, the Virginia Polytechnic Institute and State University, Dissertation in Public Administration and Public Affairs. Retrieved 02282011 online from: [http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-02282011-0027/unrestricted/Kim\\_Dongshin\\_D\\_2011.pdf](http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-02282011-0027/unrestricted/Kim_Dongshin_D_2011.pdf).
  21. Neo, J. (2002). Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior. Master's Thesis. Nanyang Technological University. Singapore.
  22. McDermott, (1999).Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management, *California Management Review* 41(4). 103-17.
  23. Ramayah, T., Yeap, J. A. L. and Ignatius, J.(2013). An Empirical Inquiry on Knowledge Sharing among Academicians in Higher Learning Institutions. *Minerva: a Review of Science, Learning and Policy*, 51 (2): 131-154.
  24. Yun, Seokwha, & Allyn, Mark R. (2005). Causes of Knowledge Sharing Behaviors: Motivational/Functional Approach. Retrieved September 05, 2006, from [http://frontpage.montclair.edu/allynm/Mgmt\\_505\\_Brookdale\\_Summer\\_2005/IABE%202005,%20Yun%20&%20Allyn,%20Knowledge%20Sharing.doc](http://frontpage.montclair.edu/allynm/Mgmt_505_Brookdale_Summer_2005/IABE%202005,%20Yun%20&%20Allyn,%20Knowledge%20Sharing.doc).

# The Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Innovation Orientation at the University of Amol New Technologies

Ali Lotfi<sup>1</sup>, Reza Pasha<sup>2</sup>, Masoumeh Mohammedan<sup>3</sup>, Mitra Abrazeh<sup>4</sup>

1. *PhD Student of Higher Education Management, Tehran University*
2. *Farhangian University, Campus of Beit Huda Amol*
3. *Master of Educational Planning, Mazandaran University*
4. *Master of Educational Technology, Islamic Azad University, Sari Branch*

---

## Abstract

This study examined the relationship between knowledge sharing and organizational innovation orientation at the University of Technology of new analytical methods have been by random sampling, 132 samples were selected.

To collect data from two questionnaires knowledge sharing behavior, B. (1392) with 5 components and the reliability of 0.90 As well as organizational innovation orientation questionnaire with three products, processes and administrative combination of questionnaires Jimenez-Jimenez letters and others (2006), Pnyadz (2006), Prajgv and Svhl (2006) Bashd.payayy

The reliability of the questionnaire study, Abel and others (0.91) and shepherds and others (0.89) have been reported. Data analysis Descriptive statistics and statistical methods such as correlation and regression inferred step is used. Pearson correlation test results showed that two variables, knowledge sharing and organizational innovation orientation there is a direct relationship and increase knowledge sharing attitudes, beliefs and behavior control the sharing of knowledge are increased propensity to organizational innovation. Stepwise regression analysis showed that among the components of shared knowledge sharing behavior, willingness to share knowledge and control beliefs as predictors, criteria for entry into the regression equation to explain the shift in organizational innovation (criterion variable).

**Keywords:** Share knowledge, attitudes and organizational innovation, higher education centers

---