نقش واسط انگیزش، نگرش و هنجارهای ذهنی در رابطهٔ میان ویژگیهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش دبیران دورهٔ دوم متوسطه

طیبه خونیکی درمیان*
دکتر رضوان حسین‌قلی‌زاده**
دکتر حسین کارشکی***

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطهٔ میان ویژگیهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش معلمان با نقش واسط نگرش، انگیزش و هنجارهای ذهنی است. برای دستیابی به این هدف، از روش پژوهش همبستگی از نوع رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر بهره گرفته شده است. جامعه آماری مطالعه را همهٔ دبیران دوره دوم متوسطه شهر بیرجند تشکیل داده اند که عدهٔ آنان مشتمل بر ۵۷۰ نفر است. از این عده، ۱۵۰ نفر مرد و ۲۰۷ نفر زن به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای به‌منزلهٔ حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه اشتراک دانش محقق‌ساخته و پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری حاکی از معناداری ضرایب مسیر ویژگیهای شخصیتی به نگرش، نگرش به انگیزش، انگیزش به رفتار، ویژگیهای شخصیتی به هنجار ذهنی، هنجار ذهنی به انگیزش و انگیزه اشتراک دانش به رفتار است. بنابراین، در تأیید فرضیه اصلی پژوهش، نقش متغیرهای میانجی نگرش، هنجارهای ذهنی و انگیزش در رابطهٔ میان ویژگیهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش معنادار است. در توصیف نتایج به دست آمده، عامل انگیزش درونی برجسته به نظر می‌رسد. دبیران موردمطالعه، اشتراک دانش را ارزشی مهم تلقی کرده و براین باورند که اشتراک دانش موجب تسهیل یادگیری در آنان می‌شود و با تشریک دانش خود می‌توانند از ایده‌های همکاران بهره‌مند شده و از این طریق ایده‌های خود را توسعه دهند. علاوه براین، نتایج حاکی از عدم تفاوت معنادار میان دبیران زن و مرد از نظر رفتار اشتراک دانش است.

کلید واژگان: اشتراک دانش، انگیزش، نگرش، هنجارهای ذهنی، ویژگیهای شخصیتی

تاریخ دریافت: ۹۵/۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۱۷

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد t.khooniki70@gmail.com
** دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول) rhgholizadeh@um.ac.ir
*** دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد kareshki@um.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

مقدمه

موضوع اشتراک دانش در میان دبیران مسئله ای اساسی در جنبشهای کنونی اصلاحات آموزش‌وپرورش و پیشرفت مدارس به شمار می‌آید با تأکید بر اینکه معلم عنصر کلیدی موفقیت آموزشی در مدرسه است (یین[1]، ۱۹۹۶). ازاین‌رو، در سالهای اخیر همزمان با رشد و پیشرفت فناوری، روشهای آموزشی نیز تغییر کرده و فعالیتهای معلمان در کلاس درس به‌طور فزاینده‌ای پیچیده شده است (هوئو، سانگ و چانگ[2]، ۲۰۰۹). بنابراین، توانمندسازی معلمان به مسئله ای مهم تبدیل شده است و از معلمان انتظار می‌رود تا دانش خود را روزآمد گردانند و مهارتهای آموزشی خود را گسترش دهند (تسنگ و کوئو[3]، ۲۰۱۴). گفتنی است که مشکل اساسی در جاری کردن دانش در آموزش‌وپرورش، ارتباطی نزدیک با دانش معلمان دارد، چراکه بیش از نیمی از دانش معلمان به صورت ضمنی است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵) و از طریق تجربه و یادگیری عملی کسب می‌شود و کدگذاری شده نیست (به نقل از بهلول، حسینقلی زاده و کرمی، ۱۳۹۴). اساساً چالش اصلی اشتراک دانش نیز تبدیل هرچه بیشتر و بهتر دانش ضمنی به دانش آشکار است (فتحیان، بیگ و قوامی فر، ۱۳۸۴). چنانکه، توم[4] (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با بررسی دانش ضمنی تربیتی و اهمیت آن در مقوله تربیت حرفه‌ای معلمان به این نتیجه دست یافت که تجربه‌های زیستی معلمان از تدریس که دانشهای ضمنی آنان را تشکیل می‌دهد، تأثیری قابل‌توجه بر روش و کیفیت تدریس و اعمال تربیتی آنان دارد (برخورداری و باقری، ۱۳۹۱). باوجوداین می‌توان گفت که اشتراک دانش یک فرآیند هم‌افزاست. مادامی‌که معلمان با یکدیگر به گفت‌وگو می‌پردازند، با ارائه بینشهای بی‌نظیر خود از دانش یکدیگر بهره‌مند می‌شوند و از این طریق ایده‌های خود را توسعه می‌دهند (چادری و سیواکاماساندری[5]، ۲۰۰۴). اشتراک دانش همچنین موجب تسهیل یادگیری آنان می‌شود و این امکان را به آنان می‌دهد تا مشکلاتی را از میان بردارند که دیگران پیشتر با آن مواجه بوده‌اند. به این ترتیب امکان پاسخگویی سریع‌تر فراهم می‌شود (لا و نای[6]، ۲۰۰۸).

بنابراین، چنانچه مدارس آرزوی تبدیل شدن به مدرسه یادگیرنده حرفه‌ای را دارند، می‌بایست در فعالیتهای خود درگیر اشتراک دانش شوند (ریسمارک و سُلوبرگ[7]، ۲۰۱۱). اما متأسفانه بیشتر سازمانها [آموزش‌وپرورش] برای بهره‌مندی از مزایای اشتراک دانش، سرمایه‌گذاری سنگینی روی

1. Yin
2. Hou, Sung & Chang
3. Tseng & Kuo
4. Toom
5. Chaudhry & Sivakamasundari
6. Law & Ngai
7. Rismark & Sølvberg

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

فناوری اطلاعات و ارتباطات به شکل سیستمهای مدیریت دانش انجام داده‌اند، بااین‌حال بیشتر آنها در اشتراک دانش شکست می‌خورند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که دسترسی به فناوری اطلاعات ضرورتاً منجر به رفتارهای اشتراک دانش نمی‌شود. یکی از دلایل مهم شکست سازمانها در اشتراک دانش را می‌توان بی‌توجهی به جنبه فردی (روان‌شناختی) اشتراک دانش دانست (کارتر و اسکاربرا[۱]، ۲۰۰۱). در نظام آموزش‌وپرورش نیز به‌رغم اینکه معلمان اشاعه و اشتراک دانش را به منزلهٔ یک منبع مفید برای یادگیری درک کرده‌اند (ماوینی[۲]،۲۰۱۰)، اما یافته‌ها حاکی از فقدان رفتار اشتراک دانش در میان معلمان است. به‌طوری‌که اکثر آنان با یکدیگر ارتباط برقرار نمی‌کنند و عادت دارند فعالیتهای آموزشی خود را در خلوت طراحی و اجرا کنند. به این ترتیب برونی‌سازی و اشتراک دانش اتفاق نمی‌افتد(کارول[۳] و همکاران، ۲۰۰۳؛ باراب، مکینستر، مور و کانینگهام[۴]، ۲۰۰۱).

پژوهشگران عوامل مؤثر بر اشتراک دانش را در چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی و فناوری طبقه‌بندی کرده‌اند (به طورنمونه، وانگ و نوئه[۵]،۲۰۱۰؛ حسن دوست، لوگسوارن[۶] و فرزانه کازرونی، ۲۰۱۱؛ صبا، راولی و لمبرت[۷]، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه اشتراک دانش پدیده ای شخصی است و افراد نقش کلیدی در موفقیت آن دارند، بااین‌حال، هنوز بیشتر سازمانها درکی درست از عوامل مؤثر بر تمایل فرد به درگیر شدن در رفتارهای اشتراک دانش در محیط کار ندارند. اگر سازمانها بتوانند درکی بهتر از عوامل فردی تسهیل‌کننده اشتراک دانش داشته باشند، آنان به آسانی می‌توانند اشتراک دانش را ارتقا بخشند. به طورمشابه اگر سازمانها بتوانند عوامل فردی را که مانع اشتراک دانش هستند، شناسایی کنند، می‌توانند این عوامل را تحت کنترل درآوردند و اشتراک دانش در سازمان را بهبود بخشند (سولانو[۸]، ۲۰۰۹). برپایه مطالعات صورت گرفته، رفتار اشتراک دانش تحت تأثیر عواملی صورت می‌گیرد که شناخت آنها نخستین قدم در درک چگونگی مدیریت کردن این فرآیند به نظر می‌رسد (جیکوبسن[۹]، ۲۰۰۸). مروری بر پژوهشهای صورت گرفته (ماتسلر، رنزل، مولر، هرتینگ و مرادیان،[۱۰] ۲۰۰۸؛ وانگ و یانگ[۱۱]، ۲۰۰۷؛ کابررا، کالینز و سالگادو[۱۲]، ۲۰۰۶؛

1. Carter & Scarbrough
2. Mawhinney
3. Carroll
4. Barab, Makinster, Moore & Cunningham
5. Wang & Noe
6. Logeswaran
7. Seba, Rowley & Lambert
8. Solano
9. Jacobson
10. Matzler, Renzl, Müller, Herting & Mooradian
11. Yang
12. Cabrera, Collins & Salgado

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

علیپور درویشی و دولت آبادی، ۱۳۹۱؛ اسماعیل‌پناه و خیاط مقدم، ۱۳۹۲؛ توحیدی‌نیا و موسی‌خانی، ۲۰۱۰؛ لین و لی[1]، ۲۰۰۶؛ ریو، هی و هان[2] ، ۲۰۰۳؛ باک و کیم[3] ،۲۰۰۲؛ نوردین، و عثمان[4]، ۲۰۱۲؛ راین‌هولت، پدرسن و فوس[5]، ۲۰۱۱؛ اخوان و رحیمی،۱۳۹۲؛ حریری و محمد پور، ۱۳۹۲؛ هانگ[6]، دورسیکوا[7]، لای[8] و لین، ۲۰۱۱؛ ته، یونگ، چونگ و یو [9]، ۲۰۱۱؛ شی و لوئو[10]، ۲۰۱۱) حاکی از آن است که تأمل چشمگیری در زمینه عوامل فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش، به‌ویژه متغیرهای نگرش، انگیزش، هنجارهای ذهنی و ویژگیهای شخصیتی وجود دارد. بنابراین توضیح رفتار انسانی با توجه به تنها یک جنبه، آن هم جنبه فردی آن، وظیفه‌ای دشوار است. این امر می‌تواند در سطوح مختلف آن از فرآیندهای فیزیولوژیکی گرفته تا تمرکز بر ساختارهای اجتماعی در نظر گرفته شود.

اخیراً بسیاری از نظریه‌ها مانند نظریه سرمایه اجتماعی، نظریه تبادل اقتصادی، نظریه هزینه تراکنش، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده و نظریه خودتعیین گری[11]، از سوی محققان برای پیش‌بینی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اشتراک دانش مورداستفاده قرار گرفته اند. یکی از متداول‌ترین مدلها در پیش‌بینی رفتار فرد، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده[12] است که با استفاده از متغیرهای گوناگون، رفتارهای افراد را در شرایط خاص پیش‌بینی می‌کند (فیشباین و آجزن، ۱۹۷۵؛ به نقل از ابزری، شائمی برزکی و عباسی،۱۳۹۰). مدل نظری آجزن(۱۹۹۱) از جمله مدلهایی است که به عوامل مؤثر بر تمایل افراد برای درگیر شدن در رفتارهای اشتراک دانش پرداخته است.

بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده آجزن (۱۹۹۱) ادعا می‌شود که نظرها و اعتقادات شخصی افراد بیشتر رفتارهای انسانی را توضیح می‌دهند. مفاهیم مرتبط با تمایلات رفتاری مثل نگرشهای اجتماعی و ویژگیهای شخصیتی نیز نقشی مهم در این کوشش ایفا می‌کنند تا رفتار انسانی را پیش‌بینی و توجیه کنند. در این نظریه قصد و نیت به مثابه یک عامل کلیدی شناخته می‌شود که ناظر بر عوامل انگیزشی است که روی رفتار تأثیر می‌گذارند. درواقع نشان می‌دهد که چطور افراد

1. Lin & Lee
2. Ryu, Hee & Han
3. Bock & Kim
4. Nordin, Daud & Osman
5. Reinholt, Pedersen & Foss
6. Hung
7. Durcikova
8. Lai
9.Teh, Yong, Chong & Yew
10. Shih & Lou
11. Self-determination theory
12. Theory of planned behavior (TPB)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

به شدت انگیزه دارند تا تلاش کنند و رفتار را عملی سازند. به مثابه یک قانون کلی، هر چه انگیزه افراد برای درگیرشدن در رفتار بیشتر باشد، عملکرد نیز بیشتر می‌شود. لذا، این ایده که موفقیت افراد در اجرای رفتار به انگیزش (قصد و نیت) و توانایی (کنترل رفتاری) آنان بستگی دارد، ایده ای جدید نیست. حتی این فرض معمولاً وجود دارد که انگیزش و توانایی به طور تعاملی بر موفقیت رفتاری تأثیر می‌گذارند. در واقع نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، انگیزه اساسی افراد را در انجام دادن رفتار، تحت تأثیر ملاحظات آنان نسبت به عواقب ناشی از انجام رفتار (نگرش رفتاری)، هنجارهای محیط فعالیت (هنجارهای ذهنی) و فرصتها، ابزارها و منابع لازم برای انجام یک رفتار (ادراک کنترل‌شده) بیان می‌دارد.

در پژوهشهای صورت گرفته برمبنای نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، رفتار اشتراک دانش معلمان از طریق نگرش، هنجارهای ذهنی، انگیزش و ویژگیهای شخصیتی آنان قابل بررسی است. شواهد قابل‌توجهی در استناد به مدل رفتار برنامه‌ریزی‌شده در بررسی رفتار اشتراک دانش وجود دارد (بهلول و همکاران، ۱۳۹۴؛ علیپور درویشی و دولت آبادی، ۱۳۹۱؛ حسن‌دوست و همکاران، ۲۰۱۱؛ توحیدی‌نیا و موسی خانی، ۲۰۱۰؛ لین و لی، ۲۰۰۶؛ ریو و همکاران،۲۰۰۳) که البته تعداد محدودی از آنها به محیطهای آموزشی با تأکید بر جامعه آماری معلمان اشاره دارند (بهلول و همکاران، ۱۳۹۲) و پژوهشی که چهار متغیر نگرش، هنجارهای ذهنی، انگیزش و ویژگیهای شخصیتی را به طور همزمان موردمطالعه قرار دهد مشاهده نشده است. لذا، می‌توان نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده را به سبب داشتن سازه‌هایی که ابعاد مهم پیش‌بینی رفتار را موردتوجه قرار می‌دهند، در بررسی عقاید، ارزشها و نگرشهایی که در بطن رفتار اشتراک دانش وجود دارد مورداستفاده قرار داد. بنابراین، با توجه به اهمیت شکل‌گیری رفتار اشتراک دانش در میان معلمان به منزلهٔ بستری مناسب برای تبادل دانش و تجربه‌های حرفه‌ای و نیز ارتقای سطح توسعه حرفه‌ای آنان، هدف اصلی این پژوهش بسط مدل نظری رفتار برنامه‌ریزی‌شدهٔ آجزن (۱۹۹۱) با آزمون الگوی نقش میانجیگرانه نگرش، انگیزش و هنجارهای ذهنی در رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش است.

روش پژوهش

برای بررسی نقش نگرش، انگیزش، هنجارهای ذهنی و ویژگیهای شخصیتی در پیش‌بینی رفتار اشتراک دانش، روش پژوهش توصیفی- همبستگی از نوع رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر به کار رفته است. تحلیل مسیر، روش آزمون اعتبار یک نظریه در مورد روابط علّی (سببی) میان سه یا چند متغیر است که با بهره‌گیری از یک طرح پژوهش همبستگی (رابطه‌ای) انجام شده است. هدف

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

تحلیل مسیر آزمون نظریه‌ها در زمینهٔ رابطهٔ علّی فرضی میان متغیرهاست (گال، بورگ و گال، ۱۳۹۱).

جامعه آماری این پژوهش را همهٔ دبیران (زن و مرد) رسمی و قراردادی دوره دوم متوسطه شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل داده اند. بر اساس آمار رسمی اداره آموزش‌وپرورش شهر بیرجند، شمار دبیران زن ۳۵۴ نفر و دبیران مرد ۲۱۶ نفر است که درمجموع جامعه آماری این پژوهش برابر ۵۷۰ نفر است. حجم نمونه موردمطالعه با بهره‌گیری از فرمول کوکران برای معلمان زن ۲۰۷ و برای معلمان مرد ۱۵۰ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، سهمیه‌ای است. به این دلیل که توزیع مدارس متوسطه در سطح شهر بیرجند فاقد تقسیم‌بندی ناحیه‌ای است. ازاین‌رو، به متغیر جنسیت در توزیع بهینه نمونه‌های موردمطالعه توجه شد. به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش محقق‌ساخته و پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو استفاده شد. پرسشنامه اشتراک دانش حاوی ۴۵ گویه است که ابعاد مختلف انگیزه اشتراک دانش، نگرش نسبت به اشتراک دانش، هنجارهای ذهنی، ادراک کنترل‌شده و رفتار اشتراک دانش را در برمی‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه چناماننی، تنگ و راجا[1] (۲۰۱۲) و بهلول و همکاران (۱۳۹۴) ساخته شد و روایی محتوایی و سازه آن محاسبه شد. پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو را که کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) طراحی کرده اند، برای سنجش ویژگیهای شخصیتی دبیران به کار رفته است. این پرسشنامه حاوی ۱۲ گویه است. این پرسشنامه از پرکاربردترین ابزارها در اندازه‌گیری ویژگیهای شخصیتی به شمار می‌رود (به نقل از سروقد، رضایی و فدایی دولت، ۱۳۸۹). حق‌شناس (۱۳۸۸) نیز در تحقیق خود ضریب همبستگی میان نمره‌های شاخصهای روان رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی را به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۹۱، ۰/۷۷، و ۰/۸۷ گزارش کرده است. براساس نتایج گروسی‌فرشی (۱۳۸۰) در میان عوامل اصلی، حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری محاسبه شد). بر اساس این مطالعه، پایایی پرسشنامه اشتراک دانش برابر ۰/۸۴ و پایایی پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو برابر ۷۹/ ۰ گزارش شد. همچنین به منظور تعیین روایی هر دو پرسشنامه از روایی سازه و همگرا بهره‌گرفته شد. نتایج حاصل از هر دو پرسشنامه نشان‌دهنده این است که ابزارهای اندازه‌گیری از روایی (سازه، همگرا) مناسب برخوردارند.

1. Chennamaneni, Teng & Raja

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: وضعیت انگیزش و رفتار اشتراک دانش در میان دبیران دوره دوم متوسطه چگونه است؟

برای بررسی میزان انگیزش و رفتار اشتراک دانش دبیران دوره دوم متوسطه شهر بیرجند از آزمون پارامتری t تک نمونه‌ای استفاده شده است. بر اساس آزمون t و نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱ مقدار آماره t برای شاخص انگیزه درونی برابر با ۴۴/۸۵ و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که از ۰/۰۵ کمتر است و با توجه به اینکه میانگین شاخص موردنظر ۳/۹۵ بیشتر از ۳ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت دبیران دوره دوم متوسطه موردبررسی در شهر بیرجند در حد مطلوبی از شاخص انگیزه درونی برخوردارند. یعنی دبیران از نظر اخلاقی خود را ملزم می‌دانند که به نیازهای دانشی همکاران پاسخ بدهند و از به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران نیز لذت می‌برند و حس خوبی به آنان دست می‌دهد.

براساس نتایج جدول شماره ۱، مقدار آماره t برای شاخص انگیزه بیرونی برابر با ۳۱/۰۹ و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که از ۰/۰۵ کمتر است و با توجه به اینکه میانگین شاخص موردنظر ۳/۸۵ بیشتر از ۳ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت دبیران دوره دوم متوسطه موردبررسی در شهر بیرجند در حد مطلوبی از شاخص انگیزه اشتراک دانش برخوردارند.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه‌ای شاخصهای انگیزه اشتراک دانش

متغیرها	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگینها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
						کران پایین	کران بالا
انگیزه درونی	۳/۹۵	۴۴/۸۵	۳۹۸	۰/۰۰۰	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۹
انگیزه بیرونی	۳/۷۵	۳۱/۰۹	۳۹۸	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۷۰	۰/۸۰
انگیزه اشتراک دانش	۳/۸۵	۴۲/۰۳	۳۹۸	۰/۰۰۰	۰/۸۵	۰/۸۱	۰/۸۹

در جدول شماره ۲ وضعیت رفتار اشتراک دانش دبیران دوره دوم متوسطه شهر بیرجند با بهره‌گیری از آزمون پارامتری t تک نمونه‌ای موردبررسی قرار گرفت. مقدار آماره t برای شاخص رفتار برابر با ۲۸/۱۸ و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که از ۰/۰۵ کمتر است و با توجه به اینکه میانگین شاخص موردنظر ۳/۵۴ بیشتر از ۳ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

می‌توان گفت دبیران دوره دوم متوسطه موردبررسی در شهر بیرجند در حد مطلوبی از شاخص رفتار اشتراک دانش برخوردارند.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به رفتار دبیران

میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگینها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
					کران پایین	کران بالا
۳/۵۳	۲۸/۱۸	۳۹۸	۰/۰۰۰	۰/۵۴	۰/۵۰	۰/۵۸

سؤال دوم: آیا میان رفتار اشتراک دانش دبیران مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد؟

برای بررسی تفاوت میان رفتار اشتراک دانش دبیران مرد و زن دوره دوم متوسطه شهر بیرجند از آزمون پارامتری t دو جامعه مستقل استفاده شد. بر اساس نتایج جدول شماره ۳، میانگین رفتار اشتراک دانش در میان دبیران زن ۳/۵۶ و در میان دبیران مرد ۳/۵۱ است. برای بررسی معناداری این تفاوتها از آزمون آماری t مستقل استفاده شد. براساس نتایج به دست آمده، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت تفاوتی معنادار در رفتار اشتراک دانش دبیران مرد و زن وجود ندارد.

جدول۳: آزمون معنادار بودن تفاوت در میانگین رفتار اشتراک دانش میان دبیران مرد و زن

گروه	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد		آزمون لون برای بررسی برابری واریانسها		آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگینها
					آمارهF	سطح معناداری				
زن	۲۰۷	۳/۵۶	۰/۳۷۲	واریانسها برابر باشند	۰/۴۱	۰/۵۲۰	۱/۰۸۴	۳۹۷	۰/۲۷۹	۰/۴۲۰
مرد	۱۵۰	۳/۵۱	۰/۴۰۴	واریانسها برابر نباشند			۱/۰۶۶	۳۲۱/۲۴۱	۰/۲۸۷	۰/۴۲۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: ویژگیهای شخصیتی با واسطه نگرش و هنجارهای ذهنی قادر به پیش‌بینی رفتار اشتراک دانش دبیران است.

در پژوهش حاضر ابتدا برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پرسشنامه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد تا در صورت برقرار بودن این شرط بتوان از روش نسبت درست‌نمایی در معادلات ساختاری استفاده کرد. نتایج این آزمون در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری
ویژگی شخصیتی	۰/۸۸	۰/۲۴۳
کنترل ادراک‌شده	۰/۶۸	۰/۱۶۱
نگرش	۰/۵۹	۰/۸۳۴
هنجار ذهنی	۱/۲۸	۰/۷۶۳
انگیزه اشتراک	۱/۰۰	۰/۱۸۷
رفتار	۱/۰۹	۰/۴۳۵

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون مربوط به همهٔ متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ است، ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش پذیرفته شده و می‌توان از روش نسبت درست‌نمایی در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده کرد. سپس در صورت برقرار بودن شرط بالا رابطه غیرمستقیم معنادار و ضریب مسیر از ضرب میان ضریب مسیر رابطه میان متغیر مستقل با واسط و ضریب مسیر رابطهٔ میان متغیر واسط با وابسته به دست می‌آید.

با استفاده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر ویژگیهای شخصیتی به نگرش (رابطه میان متغیر مستقل و واسط) برابر با ۰/۵ و مقدار آماره t برابر با ۴/۱۴ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. درنتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت اثر معنادار مثبتی میان ویژگیهای شخصیتی و نگرش وجود دارد. همچنین ضریب مسیر نگرش به انگیزه اشتراک دانش برابر با ۰/۵۴ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۶/۷۸ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. درنتیجه با اطمینان ۹۵ درصد اثر معنادار مثبتی میان نگرش و انگیزه اشتراک دانش وجود دارد و نیز ضریب مسیر انگیزه اشتراک دانش به رفتار برابر با ۰/۵۸ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۴/۰۷ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. درنتیجه با اطمینان ۹۵ درصد اثر معنادار مثبتی میان انگیزه اشتراک دانش و رفتار وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر ویژگیهای شخصیتی به هنجار ذهنی برابر با ۰/۶۵ و مقدار آماره t برابر با ۵/۱۲ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. درنتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت اثر معنادار مثبتی میان ویژگیهای شخصیتی و هنجار ذهنی وجود دارد. همچنین ضریب مسیر هنجار ذهنی به انگیزه اشتراک دانش برابر با ۰/۴۸ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۴/۸۵ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. درنتیجه با اطمینان ۹۵ درصد اثر معنادار مثبتی میان هنجار ذهنی و انگیزه اشتراک دانش وجود دارد. درنتیجه می‌توان گفت نقش متغیرهای میانجی نگرش و هنجارهای ذهنی در رابطه میان ویژگیهای شخصیتی با رفتار اشتراک دانش معنادار و فرضیه پذیرفته شده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

جدول ۵: ضریب مسیر و آماره t برای فرضیه اصلی پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	آمارهt	خطای استاندارد	نتیجه
ویژگیهای شخصیتی به نگرش	۰/۵	۴/۱۴	۰/۱۲	پذیرش فرضیه
نگرش به انگیزه اشتراک دانش	۰/۵۴	۶/۷۸	۰/۰۷۹	پذیرش فرضیه
انگیزه اشتراک دانش به رفتار	۰/۵۸	۴/۰۷	۰/۱۴	پذیرش فرضیه
ویژگیهای شخصیتی به هنجار ذهنی	۰/۶۵	۵/۱۲	۰/۱۳	پذیرش فرضیه
هنجار ذهنی بهانگیزه اشتراک دانش	۰/۴۸	۴/۸۵	۰/۰۹۸	پذیرش فرضیه

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول شماره ۶ اثر ویژگیهای شخصیتی بر رفتار از طریق هنجار بیشتر از اثر آن از طریق نگرش است.

جدول۶: نتایج رابطه غیرمستقیم و مستقیم ویژگیهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم از طریق نگرش	اثر غیرمستقیم از طریق هنجار
ویژگیهای شخصیتی به نگرش	۰/۵		
نگرش به انگیزه اشتراک دانش	۰/۵۴		
انگیزه اشتراک دانش به رفتار	۰/۵۸		
ویژگیهای شخصیتی به هنجار ذهنی	۰/۶۵		
هنجار ذهنی به انگیزه اشتراک دانش	۰/۴۸		
ویژگیهای شخصیتی بر رفتار		۰/۱۵۷	۰/۱۸۱

با توجه به جدول شماره ۷ مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۱۴ است و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۱ است، بنابراین میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب و مدل قابل‌قبول است. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی میان ۱ و ۳ است و میزان شاخص GFI، CFI و NFI نیز از ۰/۹ بیشتر است که نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، مدلی مناسب است.

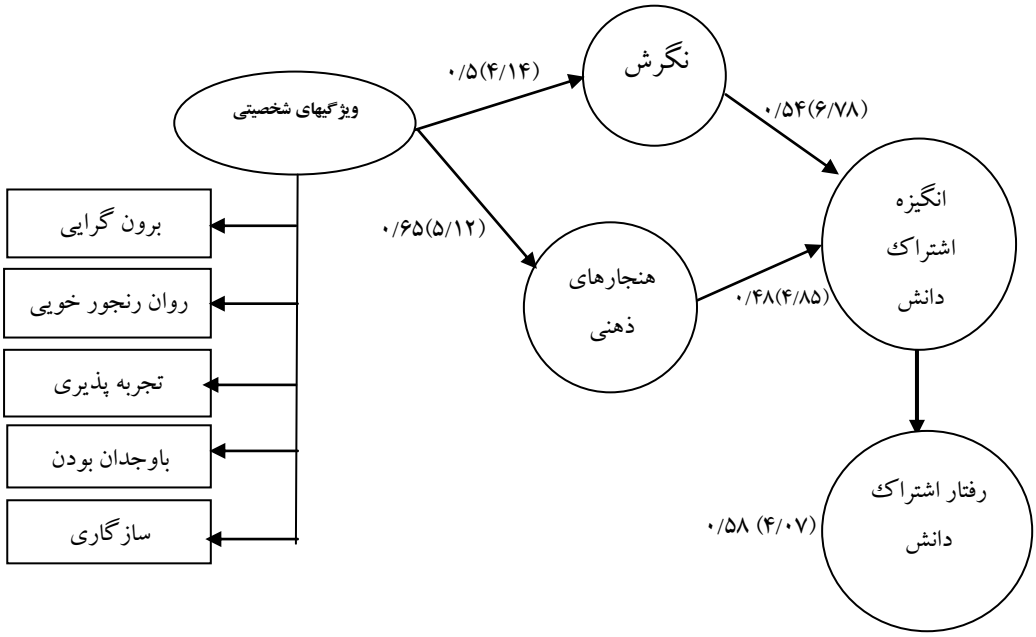
جدول ۷: شاخصهای برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل‌قبول	مقدار به دست آمده
X^2/df	کای اسکوئر نسبی	<۳	۱/۳۴
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	<۰/۱	۰/۰۱۴
GFI	شاخص برازندگی تعدیل‌یافته	>۰/۹	۰/۹۴
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده	<۰/۱	۰/۰۵۱
NFI	شاخص برازش نرم	>۰/۹	۰/۹۳
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	>۰/۹	۰/۹۷

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

شکل شماره ۱ مدل برازش شده این پژوهش را برای بسط نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده نشان می‌دهد.

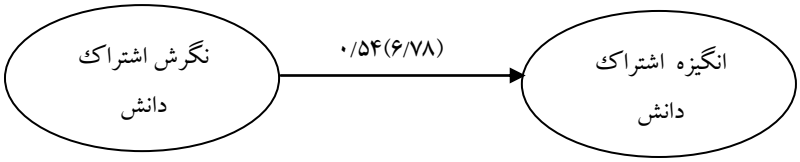


شکل ۱: بسط نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده

فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی اول: نگرش نسبت به اشتراک دانش قادر به پیش‌بینی انگیزه اشتراک است.

بر اساس شکل شماره ۲، ضریب مسیر نگرش به انگیزه اشتراک دانش برابر با ۰/۵۴ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۶/۷۸ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است.



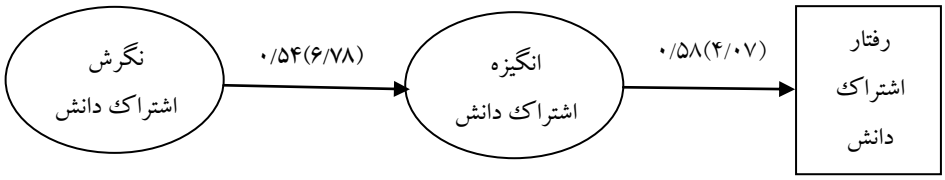
شکل ۲: رابطه میان نگرش و انگیزه اشتراک دانش

فرضیه فرعی دوم: انگیزه اشتراک دانش قادر به پیش‌بینی رفتار اشتراک دانش است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

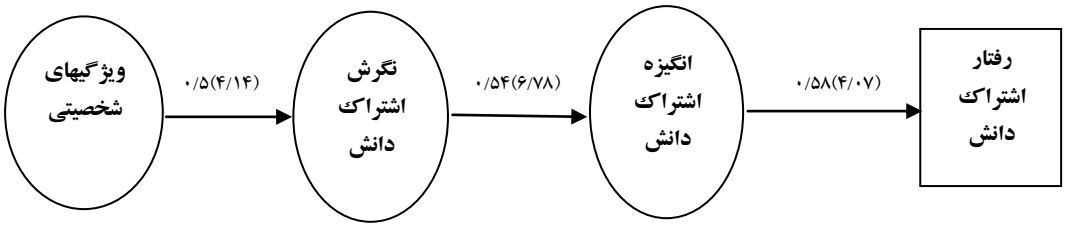
بر اساس شکل شماره ۳، ضریب مسیر انگیزه اشتراک دانش به رفتار برابر با ۰/۵۸ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۴/۰۷ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است.



شکل ۳: رابطه میان انگیزه و رفتار اشتراک دانش

فرضیه فرعی سوم: ویژگیهای شخصیتی قادر به پیش‌بینی نگرش نسبت به اشتراک دانش دبیران است.

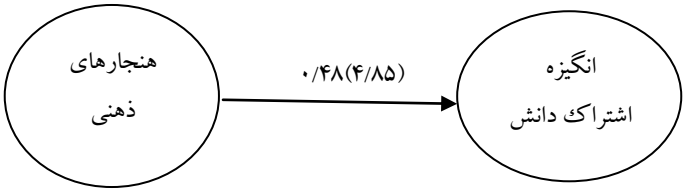
با استفاده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر ویژگیهای شخصیتی به نگرش برابر با ۰/۵ است. مقدار آماره t برابر با ۴/۱۴ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. در شکل شماره ۴ رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و نگرش نسبت به اشتراک دانش نشان داده شده است.



شکل ۴: رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و نگرش نسبت به اشتراک دانش

فرضیه فرعی چهارم: هنجارهای ذهنی قادر به پیش‌بینی انگیزه اشتراک دانش است.

بر اساس شکل شماره ۵، ضریب مسیر هنجار ذهنی به انگیزه اشتراک دانش برابر با ۰/۴۸ و مقدار آماره t این مسیر برابر با ۴/۸۵ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است.

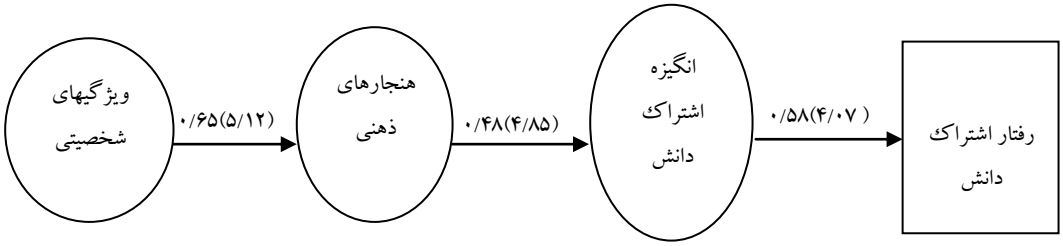


شکل ۵: رابطه میان هنجارهای ذهنی و انگیزه اشتراک دانش

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

فرضیه فرعی پنجم: ویژگیهای شخصیتی قادر به پیش‌بینی هنجارهای ذهنی دبیران است.

براساس شکل شماره ۶، ضریب مسیر ویژگیهای شخصیتی به هنجار ذهنی برابر با ۰/۶۵ است و مقدار آماره **t** برابر با ۵/۱۲ است که از عدد ۱/۹۶ بیشتر است.



شکل ۶: رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و هنجارهای ذهنی

نتیجه‌گیری

موفقیت در اجرای مدیریت دانش به طورگسترده‌ای به انگیزه اشتراک دانش کارکنان وابسته است. این انگیزه‌ها هستند که کارکنان را به بروز رفتار اشتراک دانش متمایل می‌کنند. یکی از اولویتهای اعلام شده از سوی محققان مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای اشتراک دانش است و هدایت مؤثر انگیزه‌ها، اشتراک دانش کارکنان را افزایش می‌دهد؛ در غیر این صورت همواره یکی از دلایل شکست فعالیتهای مدیریت دانش، نبود انگیزه در میان افراد و گروههای درگیر در امر اشتراک دانش است (شای و مینگ، ۲۰۰۶؛ کینگ، ۲۰۰۶؛ راگو و وینز، ۲۰۰۷ به نقل از اخوان و رحیمی،۱۳۹۲). یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که دبیران مدارس دوره دوم متوسطه میانگین بالایی از نظر انگیزه درونی دارند، اما به این معنا نیست که در زمینه انگیزه بیرونی ارضا نشده باشند. به زعم تایلر و بلادر[1] (۲۰۰۱) و بارتول و سریواستاوا[2] (۲۰۰۲)، انگیزش‌های درونی عامل تعیین‌کنندهٔ مهمی برای رفتار اشتراک دانشی افراد هستند. فقدان انگیزه خواه درونی باشد، خواه بیرونی، تأثیری منفی بر بروز رفتار اشتراک دانش کارکنان می‌گذارد. شواهد پژوهشی موجود، نقش مهم انگیزشهای درونی را در توضیح رفتارهای انسانی در زمینه‌های گوناگون از جمله در زمینه اشتراک دانش مورد تایید قرار داده‌اند (باک،[3] زمود،[4] کیم و لی، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۰۷؛ کویگلی،[5]

1. Tyler & Blader
2. Bartol & Srivastava
3. Bock
4. Zmud
5. Quigley

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

تسلوک[1]، لاک[2] و بارتول، ۲۰۰۷؛ راین‌هولت و همکاران، ۲۰۱۱؛ واسکو و فرج[3]، ۲۰۰۵). طبق نظریه خودتعیین‌گری رفتارهای انسان را می‌توان در پیوستاری از خودمختاری (انگیزه درونی) و کنترل‌شدگی (انگیزه بیرونی) توصیف کرد (گانیه و دسی[4]، ۲۰۰۵). بر اساس این نظریه، داشتن انگیزش درونی یا بیرونی بستگی به این دارد که تا چه اندازه ارزشها و منابع بیرونی را کسب کرده و آنها را به باورها و سبکهای تنظیم فردی تبدیل کرده باشیم. بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت دبیران موردمطالعه اشتراک دانش را به مثابه یک ارزش مهم تلقی کرده اند، به‌طوری‌که جزء باورهای این افراد شده که اشتراک دانش موجب تسهیل یادگیری آنان می‌شود و با اشتراک گذاشتن دانش خود با همکاران می‌توانند از ایده‌های بی‌نظیر آنان بهره‌مند شوند و از این طریق ایده‌های خود را توسعه دهند. همچنین بر اساس شواهد پژوهشی انتظار می‌رفت که میان دبیران زن و مرد از نظر بروز این رفتار تفاوت معنادار وجود داشته باشد، درحالی‌که نتایج این پژوهش حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار میان دبیران زن و مرد از نظر رفتار اشتراک دانش است.

رابطه میان نگرش با انگیزه اشتراک دانش با نتایج مطالعات علیپور درویشی و دولت آبادی (۱۳۹۱)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، توحیدی‌نیا و موسی‌خانی(۲۰۱۰)، لین و لی(۲۰۰۶)، ریو و همکاران (۲۰۰۳)، باک و کیم (۲۰۰۲) و نوردین و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی داشت. شایان ذکر است که نگرش به اشتراک دانش به منزلهٔ عاملی مؤثر در رفتار همواره موردتوجه صاحب‌نظران مدیریت دانش در تبیین رفتار اشتراک دانش بوده است؛ چراکه داشتن نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش از جانب افراد موجب ایجاد فرصتهای جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان می‌شود و برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیتهای جدید موفقیت بیشتری را فراهم می‌کند. دلیل احتمالی این یافته نیز شاید این باشد که دبیران درمی‌یابند که اشتراک دانش به گسترش یادگیری در میان آنان منجر می‌شود (کیم و جو[5]، ۲۰۰۸). درواقع وقتی که دبیران از مزایای اشتراک دانش مطلع می‌شوند، نگرش آنان نسبت به اشتراک دانش مثبت می‌شود و درنتیجه انگیزه آنان به اشتراک دانش افزایش می‌یابد.

رابطه میان انگیزه اشتراک دانش با رفتار اشتراک دانش نیز با نتایج مطالعات لین (۲۰۰۷)، راین‌هولت و همکاران(۲۰۱۱)، اخوان و رحیمی(۱۳۹۲)، حریری و محمد پور(۱۳۹۲) و هانگ و

1. Tesluk
2. Locke
3. Wasko & Faraj
4. Gagné & Deci
5. Ju

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

همکاران (۲۰۱۱) همخوانی داشت. این نتایج بیانگر این است که میان انگیزه اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش معلمان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. این بدان معناست که اگر شرایطی فراهم باشد که معلمان از طریق لذت بردن از خودکارآمدی دانششان یا اطمینان پیدا کردن از اینکه دانششان برای سازمان مفید است، و همچنین پاداشهای سازمانی و منافع متقابلی که دریافت می‌کنند ارضا شوند، می‌توان انتظار داشت که دانش خود را به اشتراک بگذارند. بنابراین با افزایش انگیزه معلمان نسبت به اشتراک دانش، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در میان آنان افزایش خواهد یافت. رابطه میان ویژگیهای شخصیتی با نگرش نسبت به اشتراک دانش با نتایج پژوهش ته و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی داشت. نتایج معادلات ساختاری، وجود رابطه خطی مستقیم میان ویژگیهای شخصیتی و نگرش معلمان نسبت به اشتراک‌گذاری دانش را نشان داد. به این معنی که هرچه افرادی با صفات برونگرا، تجربه‌پذیر، سازگار و وظیفه‌شناس جذب مدارس شوند، این افراد نگرشی مطلوب‌تر به اشتراک‌گذاری دانششان با سایر همکاران خواهند داشت. افزون براین، رابطه میان هنجارهای ذهنی با انگیزه اشتراک دانش با نتایج پژوهش شی و لوئو (۲۰۱۱)، ریو و همکاران (۲۰۰۳)، نوردین و همکاران (۲۰۱۲)، لین و لی(۲۰۰۶) و توحیدی‌نیا و موسی‌خانی(۲۰۱۰) همخوانی داشت. با این توضیح که چنانچه همکاران یک فرد نسبت به اشتراک دانش در مدرسه نظر مثبتی داشته باشند، می‌توان انتظار داشت انگیزه اشتراک دانش در فرد افزایش یابد. لذا، می‌توان نتیجه گرفت که به یک هنجار ذهنی مطلوب برای تقویت انگیزه اشتراک دبیران نیاز است. همچنین نتایج معادلات ساختاری و وجود رابطه خطی مستقیم میان ویژگیهای شخصیتی معلمان و هنجارهای ذهنی آنان حاکی از آن است که ویژگیهای شخصیتی، درک افراد را از فشارهای اجتماعی برای به اشتراک گذاشتن و نگهداشتن دانش تحت تأثیر قرار می‌دهد.

دربارهٔ رابطهٔ میان ویژگیهای شخصیتی و هنجارهای ذهنی مطالعه‌ای یافت نشد. نتایج این پژوهش در تأیید نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده حاکی از همبستگی معنادار میان ویژگیهای شخصیتی با نقش میانجی دو متغیر نگرش و هنجار ذهنی با انگیزش و رفتار اشتراک دانش است. سولانو (۲۰۰۹) نیز بر این باور است که شخصیت، سیاستهای سازمان و التزام کارکنان پیش‌بینی کننده رفتار اشتراک دانش در سازمان است. بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش به مدیران توصیه می‌شود برای بالا بردن سطح رفتار اشتراک دانش در میان معلمان با ترغیب آنان از طریق بهبود نگرش نسبت به اشتراک دانش، شناسایی افراد مهم تأثیرگذار بر افراد در سازمان و برگزاری کارگاههای آموزشی/ توجیهی با حضور آنان و معلمان و قدردانی از معلمانی که صرفاً به خاطر نوع‌دوستی،

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

کمک به دیگران و حل مشکلات همکاران، دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، این رفتار را در سطح مدارس افزایش دهند.

از مهم‌ترین محدودیتهایی که احتمال می‌رود نتایج این پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد، می‌توان به اثر عوامل روانی مانند نگرانی، خستگی و بی‌تفاوتی بر رفتار پاسخگویان در پاسخ به پرسشنامه‌ها به دلیل توزیع بیش‌ازحد چنین پرسشنامه‌هایی از سوی سایر دانشجویان یا دستگاههای دولتی دیگر اشاره کرد که گردآوری دقیق اطلاعات و همچنین زمان صرف شده برای این کار را نیز طولانی‌تر می‌کند. علاوه براین، در این پژوهش با توجه به الگوی نظری انتخاب‌شده و به دلیل تنوع عوامل اثرگذار بر رفتار اشتراک دانش، تنها روی عوامل فردی اشتراک دانش تمرکز شده است. لذا، سهم سایر عوامل مشخص نیست.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

منابع

ابزری، مهدی؛ شائمی برزکی، علی و عباسی، رسول. (۱۳۸۹). بررسی رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر شیراز با استفاده از مدل رفتار برنامه‌ریزی‌شده. در *مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت*، شیراز، انجمن علمی مدیریت دانشگاه شیراز، ۱۰۸-۱۲۵.

ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). *مدیریت دانش در سازمان*. تهران: انتشارات پیوند نو.

اخوان، پیمان و رحیمی، اکبر. (۱۳۹۲). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتراک دانش در یک سازمان صنعتی. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت نوآوری*،۱ (۲)، ۱۰۷-۱۳۵.

اسماعیل‌پناه، فرشاد و خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد). *مدیریت بهره‌وری*، *۷* (۲۶)، ۴۳-۶۷.

برخورداری، رمضان و باقری نوع پرست، خسرو. (۱۳۹۱). مؤلفه‌های روش‌شناختی پژوهش پدیدارشناختی در تعلیم و تربیت. *پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۲ (۲)، ۱۲۱-۱۴۰.

بهلول، مجید؛ حسینقلی زاده، رضوان و کرمی، مرتضی. (۱۳۹۴). نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش‌بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۱(۳)، ۱۳۷-۱۵۵.

حریری، نجلا و محمد پور، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگیهای شغلی کتابداران با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران). *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۳(۱)، ۶۷-۸۴

سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و فدایی دولت، ایوب. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با راهبردهای مقابله ای و بهزیستی ذهنی معلمان. *فصلنامه روان شناسی اجتماعی (یافته های نو در روان شناسی)*، ۵(۱۶)، ۲۵-۴۱.

علیپور درویشی، زهرا و دولت آبادی، رقیه. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش پزشکان براساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده در بیمارستان‌های آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه بیمارستان*، *۱۱*(۴)، ۳۵-۴۴.

فتحیان، محمد؛ بیگ، لیلا و قوامی‌فر، عاطفه. (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. *ماهنامه تدبیر*، *۱۶*(۱۶۴)، ۱۲-۱۸.

گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس. (۱۳۹۱). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران. تهران: انتشارات سمت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی؛ دانشگاه شهید بهشتی.

گروسی فرشی، تقی. (۱۳۸۰). *رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*. چاپ اول. تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.

Ajzen, I. (1991).The theory of planned behavior .*Organizational Behavior and Human decision Processes*, *50*(2), 176-211.

Barab, S.A., Makinster, J.G., Moore, J.A., & Cunningham, D.J. (2001). Designing and building an on-line community: The struggle to support sociability in the inquiry learning forum. *Educational Technology Research and Development*, *49*(4), 71-96.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

Bartol, K.M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, *9*(1), 64-76.

Bock, G.W. & Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitude about knowledge sharing. *Information Resource Management Journal*, *15*(2), 14-21.

Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, *29*(1), 87-111.

Cabrera, Á., Collins, W.C., & Salgado, J.F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, *17*(2), 245–264.

Carrol, J.M., Choo, C.W., Dunlap, D.R., Isenhour, P.L., Kerr, S.T., MacLean, A., & Rosson, M.B. (2003). Knowledge management support for teachers. *Educational Technology Research and Development*, *51*(4), 42–64.

Carter, C. & Scarbrough, H. (2001). Towards a second generation of KM? The people management challenge. *Education + Training*, *43*(4/5), 215-224.

Chaudhry, A. S., & Sivakamasundari, B. (2004). Perception of teachers about knowledge sharing in schools. *Innovations through information technology*. Information Resources Management Association International Conference, New Orleans, Louisiana, USA, May 23-26, 2004.

Chennamaneni, A., Teng, T.C., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviors: Theoretical development and empirical test. *Behavior & Information Technology*, *31*(11), 1097-1115.

Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362.

Hassandoust, F., Logeswaran, R., & Farzaneh Kazerouni, M. (2011). Behavioral factors influencing virtual knowledge sharing: Theory of reasoned action. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *3*(2), 116-134.

Hou, H.T., Sung, Y.T., & Chang, K.E. (2009). Exploring the behavioral patterns of an online knowledge-sharing discussion activity among teachers with problem-solving strategy. *Teaching and Teacher Education*, *25*(1), 101-108.

Hung, S.Y., Durcikova, A., Lai, H.M., & Lin, W.M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, *69*(6), 415–427.

Jacobson, C. M. (2008). Knowledge sharing between individuals. In M. E. Jennex (Ed.), *Knowledge management: Concepts, methodologies, tools and applications* (pp. 1623-1642). Hershey: Information Science Reference.

Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library and Information Science Research*, *30*(4), 282–290.

Law, C.C.H., & Ngai, E.W.T. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert Systems with Applications*, *34*(4), 2342-2349.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

Lin, H.F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, *28*(3/4), 315-332.

Lin, H.F., & Lee, G.G. (2006). Effect of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*, *44*(1), 74-88.

Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T.A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29, 301–313.

Mawhinney, L. (2010). Let's lunch and learn: Professional knowledge sharing in teachers' lounges and other congregational spaces. *Teaching and Teacher Education*, *26*(4), 972-978.

Nordin, N.A., Daud, N. & Osman, W.U. (2012). Knowledge sharing behavior among academic staff at a public higher education institution in Malaysia. *Educational and Pedagogical Sciences*, *6*(12), 3415-3420.

Quigley, N.R., Tesluk, P.E., Locke, E.A., & Bartol, K.M. (2007). A multilevel investigation of the motivational mechanisms underlying knowledge sharing and performance. *Organization Science*, *18*(1), 71-88.

Reinholt, M., Pedersen,T., & Foss, N.J. (2011).Why a central network position is not enough: The role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks. *Academy of Management Journal*, *54*(6), 1277-1297.

Rismark, M., Sølvberg, A.M. (2011). Knowledge sharing in Schools: A key to developing professional learning communities. *World Journal of Education*, *1*(2), 150-160.

Ryu, S., Hee, H. S., & Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with Application*, *25*, 113-122.

Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai police force. *International Journal of Information Management*, *32*(4), 272-380.

Shih, R.C. & Lou, S.J. (2011). The development and application of a knowledge sharing behavior model for Taiwanese junior high school English teachers. *African Journal of Business Management*, *5*(30), 12066-12075.

Solano, B. R. (2009). *Organizational politics, personality and willingness to share knowledge: The mediational role of employee engagement*. Doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego.

Teh, P.L.,Yong, C.C., Chong, C.W., & Yew, S.Y. (2011). Do the Big Five Personality Factors affect knowledge sharing behavior? A study of Malaysian universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, *16*(1), 47-62.

Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behavior and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*, *110*(4), 611-631.

Tseng, F.C., & Kuo, F.-Y. (2014). A study of social participation and knowledge sharing in the teachers' online professional community of practice. *Computers & Education*, 72, 37–47.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes and Intergroup Relations*, *4*(3), 207-226.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]

Wang, C.-C., & Yang, Y.J. (2007). Personality and intention to share knowledge: An empirical study of scientists in an R & D Laboratory. *Social Behavior and Personality*, *35*(10), 1427-1436.

Wang, S., & Noe, A.N. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, *20*,115-131.

Wasko, M.M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice, *MIS Quarterly*, *29*(1), 35-57.

Yin, C.C. (1996). Total teacher effectiveness: New conception and improvement. *International Journal of Educational Management*, *10*(6), 7-17.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.4.7.6]