# نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش

**مجید بهلول***

**دکتر رضوان حسینقلی زاده****

**دکتر مرتضی کرمی*****

## چکیده

*هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش‌بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش است. برای دستیابی به این هدف از روش پژوهش توصیفی- همبستگی بهره گرفته شده است. همهٔ معلمان دوره راهنمایی شهر رشتخوار جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده‌اند که عدهٔ آنان ۳۱۷ نفر بوده است. از این مجموع، ۱۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش چناماننی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، مؤلفه تمایل به اشتراک دانش بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی و باورهای رفتاری نسبت اشتراک دانش در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داده است که باورهای هنجاری و باورهای کنترلی به طور مستقیم و غیرمستقیم نقشی تعیین کننده در ایجاد تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان دارند. درحالی‌که باورهای رفتاری بر تمایل و رفتار اشتراک دانش اثر معنادار ندارد. علاوه براین، 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.*

**کلید واژگان:** مدیریت دانش، اشتراک دانش، نظریه رفتار برنامه ریزی شده، جو سازمانی، فناوری، معلمان

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۴

*دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی majid.bohlol@yahoo.com

**استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد rhgholizadeh@um.ac.ir

***دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد m.karami@um.ac.ir

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

**مقدمه**

در اقتصاد دانش بنیان، دانش به منزلهٔ یک منبع حیاتی راهبردی شناخته می‌شود (نوناکا،۱۹۹۴). بسیاری از نظریه پردازان قابلیت به اشتراک گذاری دانش را یکی از توانمندسازهای کلیدی مدیریت دانش می‌دانند (علوی و لایدنر،۲۰۰۱؛ به نقل از شامی زنجانی، مهرگان و مانیان ،۱۳۸۹). آنان بر این باورند که شایستگیهای اساسی سازمان در نتیجه یادگیری جمعی کارکنان شکل می‌گیرد. بنابراین، برای دستیابی به یادگیری جمعی و رشد سرمایه‌های دانشی، سازمان باید مشوق به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان باشد تا آنان دانش کسب شده خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند (باک و کیم[1]،۲۰۰۲). برخی نظریه پردازان در بیان اهمیت اشتراک دانش بر این باورند که به طور کلی وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از اشتراک دانش است و مدیریت دانش را مترادف با برانگیختن افراد به اشتراک دانش خود با دیگران می‌دانند (بارتول و سریواستاوا[2]،۲۰۰۲). بارتول و سریواستاوا (۲۰۰۲) اشتراک دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌کنند، به طوری که از طریق آن افراد دانش (آشکار[3] و ضمنی[4]) خود را با یکدیگر مبادله و به صورت مشترک دانشی جدید خلق می‌کنند (حسینقلی زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹). بر اساس نظریه عملکرد معقول[5] تمایل افراد به انجام یک رفتار بر اساس گرایش آنها نسبت به آن رفتار تعیین می‌شود. بنابراین، افراد زمانی رفتاری را انجام می‌دهند که نسبت به آن گرایش مثبت داشته باشند و به عکس. از این رو، در زمینه اشتراک دانش نیز انتظار می‌رود که افراد زمانی تمایل به اشتراک دانش داشته باشند که گرایش مثبت نسبت به انجام آن داشته باشند (کانلی و کلووِی،۲۰۰۳).

یکی از موضوعهای اساسی در سالهای اخیر درک این نکته است که یادگیری رویداد یا واقعه‌ای نیست که صرفاً در آغاز زندگی به وقوع بپیوندد، بلکه فعالیتی مادام‌العمر است. به طور کلی، دانش بخش جدایی‌ناپذیر فرآیندهای پیچیده یادگیری در انسان است. این نوع نگاه و تصور از دانش بسیار مهم است؛ زیرا بر این نکته تأکید دارد که دانش متضمن فعالیت، تفکر و یادگیری است. بنابراین، در تمام طول زندگی به ویژه زندگی حرفه‌ای، یادگیری ممکن است اشکال متعدد به خود بگیرد و به روشهای گوناگون اشاعه یابد. اهمیت این مسئله با توجه به تغییر در فناوریهای اطلاعات

1. Bock & Kim
2. Bartol & Srivastava
3. Explicit knowledge
4. Tacit knowledge
5. Theory of Reasoned Action

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

و ارتباطات و تأثیر بسیار عمیق آن بر جامعه و زندگی افراد قابل ملاحظه است. از این رو، مدارس باید نوعی فرهنگ یادگیری به وجود آورند که امکان دانش آفرینی و اشتراک دانش را فراهم آورد؛ زیرا کارکرد اصلی آموزش و پرورش انتقال و اشتراک دانش است و مدیریت دانش باید در سطح مدارس و به ویژه در میان معلمان گسترش یابد، به طوری که کار جمعی و یادگیری گروهی در آموزش و پرورش فرصتی مناسب به وجود آورد تا مدارس امکان سنجش روایی و اعتبارسنجی برنامه‌هایی را که تاریخچه یادگیری بر آن بنا گذاشته شده است فراهم کنند (سالیز و جونز، ۱۳۸۷). تووم (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با بررسی دانش ضمنی تربیتی و اهمیت آن در مقوله تربیت حرفه‌ای معلمان خاطرنشان ساخت که تجربه‌های زیستی معلمان از تدریس که دانشهای ضمنی آنان را تشکیل می‌دهد، تأثیری قابل توجه بر نحوه و کیفیت تدریس و اعمال تربیتی آنها دارد (برخورداری و باقری، ۱۳۹۱).

بنابراین، مأموریت بسیار مهم مدارس در جهت یادگیرنده شدن، حرکت به سوی ایجاد تغییرات سریع است. با وجود اینکه توجه ویژه‌ای به موضوع یادگیری می‌شود، مدارس و نیروی انسانی شاغل در محیطهای آموزشی به اندازهٔ بسیار اندک دانش خود را با دیگر همکاران به اشتراک می‌گذارند که دلایل آن می‌تواند موانع ساختاری و هنجاری باشد. از لحاظ ساختاری، معلمان زمان اندکی را به اشتراک دانش و ایده‌ها و همچنین بازنگری تدریسشان اختصاص می‌دهند. از لحاظ هنجاری نیز تبادل اطلاعات در میان معلمان نهادینه نشده است که شاید به دلیل فرهنگ دلسرد کننده برخی مدارس باشد (جوانگ و لیو[1]، ۲۰۰۲). مشکلات اساسی مربوط به ورود جریان دانش به بطن آموزش و پرورش ارتباطی نزدیک با دانش معلمان دارند، زیرا بیش از نیمی از دانش معلمان ضمنی است. وجود فرهنگهای محدود در اغلب موارد معلمان را به نگهداری و حفظ منابع و دانشهای حرفه‌ای خویش و انجام دادن وظایف به صورت شخصی تشویق کرده است (کارول[2] و همکاران،۲۰۰۳).

با وجود اهمیت دانش ضمنی معلمان که حاصل دیدگاههای آنها در فرآیند یاددهی- یادگیری و تعامل با دانش آموزان و نقش مؤثر آن در رشد حرفه‌ای معلمان است، هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر در پیش بینی رفتار اشتراک دانش معلمان دوره راهنمایی خواهد بود. در ادبیات مدیریت دانش از مجموع نظریه‌هایی که به تبیین اشتراک دانش

1. Juang & Liu
2. Karoll

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

پرداخته‌اند، می‌توان به نظریه رفتار برنامه ریزی شده،[1] نظریه سرمایه اجتماعی، نظریه تبادل اقتصادی و نظریه ارتباطات اشاره کرد. در این میان، مدل نظری رفتار برنامه‌ریزی شده یکی از معتبرترین مدلهای پیش بینی رفتار است که به سبب داشتن سازه‌هایی که ابعاد مهم پیش بینی رفتار را مورد توجه قرار می‌دهند می‌تواند در بررسی عقاید، ارزشها و نگرشهایی که در بطن رفتار اشتراک دانش وجود دارد مورد استفاده قرار گیرد (فیشباین و آجزن[2]،۱۹۷۵؛ به نقل از ابزری و همکاران،۱۳۸۹). بر اساس این تئوری رفتار هر فرد نشان دهندهٔ نیت اوست و نیات، تابعی از انگیزش افراد و هنجارهای درونی افراد است. مطالعاتی که بر پایه این مدل به بررسی نقش باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی بر رفتار اشتراک دانش پرداخته‌اند بر قابلیت این مدل در پیش بینی رفتار اشتراک دانش تأکید کرده‌اند (چنامانی[3] و همکاران،۲۰۱۲، باک و کیم، ۲۰۰۲؛ جابر[4]، ۲۰۰۷؛ العجمی[5]، ۲۰۰۹، به نقل از چنامانی و همکاران،۲۰۱۲). برپایه مفروضه‌های این مدل، رفتار فرد تحت کنترل ارادی اوست؛ افراد در مورد پیامدها و نتایج رفتارشان فکر می‌کنند و سپس تصمیم می‌گیرند که کاری را انجام دهند یا انجام ندهند. علاوه براین، انسان موجودی عقلایی است و از اطلاعاتی که در اختیار دارد به صورت نظام‌مند بهره می‌برد. بنابراین، رفتار تابع قصد و نیت فرد برای انجام دادن آن است و به همان اندازه قصد و تمایل به انجام دادن رفتار متأثر از نگرش است که اولین عامل تعیین کننده قصد رفتاری است. این نوع باور که در اصطلاح، باورهای رفتاری نامیده می‌شود، بیانگر میزان ارزیابی مطلوب یا نامطلوب فرد نسبت به انجام دادن رفتاری معین است. هنجارهای ذهنی[6] دومین عامل پیش بینی کننده قصد رفتاری است که حاکی از ادراک فرد از فشارهای اجتماعی مبنی بر انجام دادن یا ندادن کاری است. سومین عامل، باورهای کنترلی است که به ادراک فرد از سختی یا آسانی رفتار اطلاق می شود (فیشباین و آجزن، ۱۹۷۵؛ به نقل از ابزری و همکاران،۱۳۸۹). بر اساس مدل نظری رفتار برنامه ریزی شده آجزن (۱۹۹۱) می‌توان رفتار اشتراک دانش در میان معلمان را با توجه به قصد و نیت آنها به اشتراک دانش و به تبع آن باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی آنان تبیین کرد، از این رو این فرضیه‌ها مطرح می‌شوند:

۱. تمایل معلمان به اشتراک دانش سبب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می‌شود.

1. Theory of Planned Behavior (TPB)
2. Fishbein & Ajzen
3. Chennamaneni
4. Jaber
5. Al Ajami
6. Subjective norms

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

۲. معلمانی که باورهای رفتاری مثبت نسبت به اشتراک دانش دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش نشان می‌دهند.

۳. معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

۴. معلمانی که درک بالایی از کنترل بر رفتار خود دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

در ادامه با توجه به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می شوند:

۱. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق عوامل فردی (انگیزه‌های سازمانی، فواید متقابل، کسب شهرت، قدرت دانش، لذت کمک به دیگران) قابل پیش-بینی است.

۲. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق جو سازمانی (نوآوری، وابستگی و مطلوبیت) قابل پیش‌بینی است.

۳. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق فناوریهای اطلاعات و ارتباطات قابل پیش بینی است.

## مروری بر پیشینه پژوهش

مروری بر دیدگاههای گوناگون صاحب نظران، مدیریت دانش حاکی از آن است که اشتراک دانش به منزلهٔ اساس مدیریت دانش از نظر مفهومی دارای ابعاد گوناگون است که می‌توان آن را متناظر با اشتراک باورها، افکار و تجربه ها (داونپورت و گراور، ۲۰۰۱؛ سینگ،۱۹۹۸؛ بات،۲۰۰۰؛ بارتول و سریواستاوا،۲۰۰۲؛ لیندسی،[1] ۲۰۰۶؛ جانگ چی،[2]۲۰۰۶؛ هارتینی،[3]۲۰۰۸ و داونپورت، ۲۰۰۶ ؛ به نقل از یوسفی،۱۳۹۰)، انتقال دانش (سینگ،۱۹۹۸؛ بات،۲۰۰۰؛ لی[4] و کیم، ۲۰۰۱)، تبادل دانش و کمک کردن به دیگران (سایلینگو[5]،۲۰۰۷ ؛ به نقل از سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰؛ داونپورت و پروساک،۱۹۹۸؛ بات،۲۰۰۰؛ کانلی و کلووِی، ۲۰۰۳؛ جانگ چی،۲۰۰۶)، یادگیری جمعی (ماینر،[6] ۱۹۹۸ ؛ به نقل از سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰؛ لیندسی، ۲۰۰۶؛ داونپورت، ۲۰۰۶)، توزیع دانش

1. Lindsay
2. Jung-Chi
3 Hartini
4. Lee
5. Scilingo
6. Miner

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

(هارتینی،۲۰۰۸؛ لی و کیم،۲۰۰۱؛ مک‌درموت و اودِل،[1] ۱۹۹۹؛ بات،۲۰۰۰)، تعاملات میان فردی (هارتینی،۲۰۰۸)، تبادل دانش ضمنی و تبادل دانش آشکار (جانگ چی،۲۰۰۶؛ بارتول و سریواستاوا،۲۰۰۲) و اشتراک ایده‌ها (لیندسی،۲۰۰۶؛ ماینر،۱۹۹۸؛ بارتول و سریواستاوا، ۲۰۰۲) دانست.

با وجود مطالعات بسیاری که در زمینه مدیریت و اشتراک دانش در سازمانهای غیرآموزشی و کسب و کار انجام شده است، شواهد پژوهشی ناظر بر اهمیت اشتراک و انتقال دانش در ارتقای یادگیری و رشد حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بسیار محدودند. از میان این مطالعات می‌توان به پژوهش قربانی زاده و خالقی نیا (۱۳۸۸) و عبدالهی (۱۳۹۱) دربارهٔ نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد و احساس معنادار بودن)؛ اسداللهی (۱۳۹۰) در تبیین رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران؛ و به بیشِیک[2] و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی فرآیند انتقال دانش در آموزش و پرورش و عوامل تعیین کننده آن اشاره کرد.

بر پایه مطالعات انجام شده، رفتار اشتراک دانش تحت تأثیر عواملی صورت می‌گیرد که شناخت آنها نخستین قدم در درک چگونگی مدیریت کردن این فرآیند به نظر می‌رسد (جاکوبسن،[3] ۲۰۰۸). به طورکلی با مروری بر پژوهشهای انجام شده (مانند نور و سلیم[4]،۲۰۱۱؛ وو و ژو[5]،۲۰۱۲؛ لیائو[6]،۲۰۰۶؛ لین،[7] ۲۰۰۷؛ نئو[8]،۲۰۰۲؛ کانلی و کلووِی،۲۰۰۳؛ ابزری و همکاران،۱۳۸۹؛ سنجقی و غضنفری،۱۳۹۰؛ خاتمیان فر،۱۳۹۰؛ حسینقلی زاده و میر کمالی، ۱۳۸۹؛ الوانی، زارعی و پاشازاده،۱۳۸۹؛ پریرخ، ۱۳۸۵؛ رهنورد و خاروند کار، ۱۳۸۷؛ جعفرزاده کرمانی،۱۳۹۱؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش را می‌توان در سه مقوله عوامل فردی، سازمانی و فنی دسته بندی کرد. این دسته بندی نسبتاً جامع، به ویژه در مطالعه اخیر چناماننی و همکاران (۲۰۱۲) مشاهده می‌شود. بر این اساس، علاوه بر عامل فناوری اطلاعات و ارتباطات، انگیزه‌های سازمانی ادراک شده، فواید متقابل ادراک شده، درک کسب شهرت، درک از دست دادن قدرت دانش و درک لذت بردن از کمک به دیگران از مهم‌ترین عوامل فردی است و وابستگی،

1. McDermott & O'dell
2. Becheikh
3. Jacobson
4. Noor & Salim
5. Wu & Zhu
6. Liao
7. Lin
8. Neo

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

نوآوری و مطلوبیت از مهم ترین عوامل مربوط به جو سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش به شمار می-آیند.

## روش انجام پژوهش

در این پژوهش، برای بررسی رفتار اشتراک دانش معلمان و عوامل مؤثر بر آن از روش توصیفی- همبستگی و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بهره گرفته شده است. در تحلیل رگرسیون هدف پیش بینی تغییرات یک یا چند متغیر وابسته (ملاک) با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل (پیش بین) است. ورود متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون به سه روش همزمان، گام به گام و روش سلسله مراتبی انجام می‌گیرد. روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی که با توجه به چارچوب نظری یا تجربی ویژه‌ای انجام می‌گیرد، در تحقیقات علوم رفتاری از اهمیتی ویژه برخوردار است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶). جامعه آماری پژوهش را همهٔ معلمان مدارس راهنمایی شهر رشتخوار در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۳۱۷ نفر بوده است. از این مجموع، ۱۷۳ نفر به عنوان نمونه آماری و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه اشتراک دانش و عوامل سازمانی اشتراک دانش چناماننی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. پرسشنامه اشتراک دانش حاوی ۳۳ گویه است که ابعاد گوناگون باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش را در بر می‌گیرد. پرسشنامه عوامل سازمانی اشتراک دانش نیز حاوی ۳۹ گویه در قالب سه مؤلفه عوامل فردی، سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

بر اساس این مطالعه، پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۵ گزارش شده است. همچنین، وو و ژو (۲۰۱۲) و چو،[1] چن و چانگ[2] (۲۰۱۰) به ترتیب ضریب پایایی پرسشنامه را برابر ۰/۹۸ و ۰/۹۶ گزارش کرده اند. در این پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه در مقوله عوامل مؤثر بر اشتراک دانش برابر ۰/۹۰و رفتار اشتراک دانش برابر ۰/۸۶ به دست آمده است. همچنین به منظور تعیین روایی ابزار از روایی محتوایی با تکیه بر نظر متخصصان این حوزه بهره گرفته شده است.

## یافته های پژوهش

در این بخش بر اساس تحلیل داده‌های به دست آمده به تشریح وضعیت موجود اشتراک دانش در میان معلمان و نیز تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش می‌پردازیم.

1. Cho
2. Chung

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

**الف) توصیف چگونگی وضعیت اشتراک دانش در میان معلمان**

از آنجا که این پژوهش بر مبنای مدل نظری رفتار برنامه‌ریزی شده است، اشتراک دانش متناظر با پنج مؤلفه باورهای رفتاری، باورهای هنجاری، باورهای کنترلی، تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش گرفته شده است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که مؤلفه تمایل به اشتراک دانش با میانگین ۴/۲۸ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه رفتار اشتراک دانش با میانگین ۴/۲، باورهای هنجاری با میانگین ۳/۷۱، باورهای کنترلی با میانگین ۳/۴۳ و باورهای رفتاری با میانگین ۳/۳۱ در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. به طورکلی بر اساس یافته‌های به دست آمده معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد دانش-آموزان و نحوه کلاس داری با سایر همکارانشان تمایل بیشتری نشان داده اند. این تمایل در عمل نیز به صورت رفتار آشکار نمایان است. به طوری که آنها زمان زیادی را صرف همکاری و کمک به سایر معلمان در حل مسائل‌شان می‌کنند و اغلب می‌کوشند تا دانش و تجارب آموزشی خود را با آنان به اشتراک بگذارند. همچنین، به نظر می‌رسد که باورهای هنجاری معلمان در هدایت تمایل و رفتار آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند می‌بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و در این زمینه سعی می‌کنند از خط مشی مدیر مدرسه نیز پیروی کنند. به همین ترتیب، باورهای کنترلی در مرحله بعدی به ضرورت کنترل زمان، ابزار و توانایی معلمان برای اشتراک دانش اشاره دارد. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به باورهای رفتاری (نگرش نسبت به اشتراک دانش) نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب با سایر همکاران نسبتاً مفید، خوب، ارزشمند، خوشایند و امری عاقلانه است. نتایج توصیفی اشتراک دانش در میان معلمان به طور خلاصه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

**جدول شماره ۱. وضعیت اشتراک دانش و مؤلفه‌های آن در میان معلمان**

| مؤلفه ها | میانگین | واریانس | انحراف معیار | وضعیت هر کدام از مؤلفه ها | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | مطلوب | نسبتاً مطلوب | نامطلوب |
| باورهای رفتاری | ۳/۳۱ | ۰/۱۶ | ۰/۴ | | * | |
| باورهای هنجاری | ۳/۷۱ | ۰/۵۶۷ | ۰/۷۵۳ | * | | |
| باورهای کنترلی | ۳/۴۳ | ۰/۲۹ | ۰/۵۴ | | * | |
| تمایل به اشتراک | ۴/۲۸ | ۰/۳۱۶ | ۰/۵۶۲ | * | | |
| رفتار اشتراک دانش | ۴/۲ | ۰/۲۷۸ | ۰/۵۳ | * | | |

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

**ب) توصیف عوامل فردی، سازمانی و فنی مؤثر بر اشتراک دانش**

عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش در سه مقوله فردی، سازمانی و فناوری و با زیر مؤلفه-های اصلی معرفی شده‌اند. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که از مجموع مؤلفه‌های فردی، مؤلفه لذت بردن از کمک به دیگران با میانگین ۴/۳۹ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه کسب شهرت با میانگین ۳/۷۵، انگیزه‌های سازمانی ادراک شده با میانگین ۲/۸۵، از دست دادن قدرت دانشی با میانگین ۲/۰۶ و درک فواید متقابل با میانگین ۲/۰۵ در مراتب بعدی قرار گرفتند. به عبارت دیگر، معلمان در سطح فردی بیش از آن که احساس کنند در فرآیند اشتراک دانش، دانش خویش را از دست خواهند داد و یا اینکه در پی منفعت طلبی باشند، از کمک کردن به دیگران لذت می‌برند. بنابر یافته‌های به‌دست آمده، معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد همکاران و کمک به حل مشکلات همکارانشان لذت می‌برند. بر اساس نتایج این پژوهش، لذت بردن از همکاری در عمل نیز به صورت رفتار آشکار نمایان است. به طوری که آنها زمان زیادی را صرف همکاری و کمک به سایر معلمان در حل مسائل‌شان می‌کنند و اغلب می‌کوشند تا دانش و تجارب آموزشی خود را با آنان به اشتراک بگذارند. همچنین، بنابر یافته‌های به‌دست آمده به نظر می‌رسد که کسب شهرت در هدایت لذت بردن از کمک به دیگران و رفتار آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند که می‌بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و به همین سبب از طرف مدیر نیز مورد تشویق قرار بگیرند. بنابراین انگیزه‌های سازمانی ادراک شده در مرحله بعدی به ضرورت به‌دست آوردن ارتقای مأموریت کاری بهتر و احتمال گرفتن حقوق بالاتر برای اشتراک دانش اشاره دارد. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به از دست دادن قدرت دانشی نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب با سایر همکاران سبب از دست دادن قدرت دانشی نمی‌شود. و در نهایت درک فواید متقابل نیز نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش نه تنها سبب از دست دادن دانش و قدرت نمی‌شود بلکه بر دانش آنها می‌افزاید. نتایج توصیفی عوامل فردی موثر بر اشتراک دانش در میان معلمان به طورخلاصه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

**جدول شماره ۲. شاخصهای توصیفی عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش**

| عامل | مؤلفه ها | میانگین | واریانس | انحراف معیار | وضعیت هر کدام از مؤلفه ها | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | مطلوب | نسبتاً مطلوب | نامطلوب |
| **عامل فردی** | کسب شهرت | ۳/۷۵ | ۰/۵۳۷ | ۰/۷۳۳ | * | | |

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

| عامل | مؤلفه ها | میانگین | واریانس | انحراف معیار | وضعیت هر کدام از مؤلفه ها | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | مطلوب | نسبتاً مطلوب | نامطلوب |
| | درک فواید متقابل | ۲/۰۵ | ۰/۷۷ | ۰/۵۹ | | | * |
| | لذت بردن از کمک به دیگران | ۴/۳۹ | ۰/۵۱ | ۰/۲۵۷ | * | | |
| | ترس از دست دادن قدرت دانش | ۲/۰۶ | ۰/۸۴ | ۰/۷۱ | | | * |
| | انگیزه های سازمانی ادراک شده | ۲/۸۵ | ۰/۸۳۵ | ۰/۶۹۷ | | * | |

عامل دوم مربوط به جو سازمانی با سه مؤلفه مطلوبیت، نوآوری و وابستگی است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که مؤلفه وابستگی با میانگین۴/۰۳ بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. سپس، مؤلفه مطلوبیت با میانگین ۳/۵۷ و مؤلفه نوآوری با میانگین ۳/۴۱ در مراتب بعدی قرار می‌گیرند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، احساس وابستگی معلمان به مدرسه بر اساس شاخصهای نزدیکی روابط، احترام متقابل، احساس یک تیم بودن و همکاری از میزان بالایی برخوردار است. با توجه به یافته‌های به‌دست آمده به نظر می‌رسد که مطلوبیت رفتار اشتراک دانش در میان معلمان بر هدایت رفتار نوآورانه آنان مؤثر باشد، به طوری که آنان تصور می‌کنند که می‌بایست اطلاعات، دانش و تجارب کاری خود را با سایر همکارانشان به اشتراک بگذارند و به قضاوت مدیر در این مورد اعتماد می‌کنند. این در حالی است که نتایج توصیفی مربوط به نوآوری نشان می‌دهد که از دیدگاه معلمان اشتراک دانش، اطلاعات و تجارب ایده‌ها، به ایجاد فرصتهای جدید و حمایت از ریسک پذیری در مدرسه کمک می‌کند.

عامل سوم، عامل فناوری است که میانگین آن برابر ۳/۱ به دست آمده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده، ابزار و فناوری در مدرسه از لحاظ شاخصهای سهولت دسترس پذیری، مطابقت فناوری مدرسه با نیازهای معلمان، عدم ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در مدرسه و رضایت از کیفیت فناوری در مدرسه نسبتاً مطلوب به نظر می رسد. نتایج توصیفی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش در میان معلمان به طور خلاصه در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

**جدول شماره ۳. شاخصهای توصیفی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش**

| عامل | گویه | میانگین | واریانس | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|
| **عامل جو سازمانی** | مؤلفه مطلوبیت | ۳/۵۷ | ۰/۸۲۹ | ۰/۶۸۸ |
| | مؤلفه نوآوری | ۳/۴۱ | ۰/۹۱۴ | ۰/۸۲۶ |
| | مؤلفه وابستگی | ۴/۰۳ | ۰/۸۷۹ | ۰/۷۷۴ |
| **فناوری** | ابزار و فناوری | ۳/۱ | ۰/۷۴۲ | ۰/۵۵ |

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

### ج) آزمون فرضیه های پژوهش

چنانکه اشاره شد، بر اساس مدل رفتار برنامه ریزی شده، چهار فرضیه اصلی مطرح می شوند که عبارت اند از:

۱. تمایل معلمان به اشتراک دانش سبب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می‌شود.

۲. معلمانی که باورهای رفتاری مثبتی به اشتراک دانش دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش نشان می دهند.

۳. معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

۴. معلمانی که درک بالایی از کنترل بر رفتار خود دارند، تمایل بیشتری به رفتار اشتراک دانش دارند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از همبستگی میان تمایل به اشتراک دانش با رفتار اشتراک دانش است، همچنین میان باورهای هنجاری با تمایل به اشتراک دانش معلمان نیز همبستگی وجود دارد. درحالی‌که همبستگی میان باورهای رفتاری و کنترلی با تمایل به اشتراک دانش، معنادار نیست. همچنین، به منظور آزمون چهار فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که تمایل معلمان به اشتراک دانش موجب مشارکت بیشتر آنان در رفتار اشتراک دانش می شود (P =۰/۵۷۴). در این بخش از تحلیل، متغیر باورهای کنترلی نقش تعیین کننده‌ای در پیش بینی رفتار اشتراک دانش معلمان دارد (P=۰/۴۱۰). علاوه براین، در تحلیل دیگری، سه متغیر باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی وارد تحلیل رگرسیون شده اند. نتیجه حاصل از آن نشان می دهد که باورهای هنجاری در مقایسه با باورهای رفتاری و کنترلی از قدرت بالاتری در پیش بینی تمایل به اشتراک دانش برخوردار است (P=۰/۳۲۷). نتایج تحلیل همبستگی ابعاد اشتراک دانش به طورخلاصه در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول **شماره ۴**. نتایج مربوط به تحلیل همبستگی میان ابعاد مختلف اشتراک دانش

| متغیرها | باورهای رفتاری | باورهای هنجاری | باورهای کنترلی | تمایل به اشتراک دانش | رفتار اشتراک دانش |
|---|---|---|---|---|---|
| باورهای رفتاری | ۱ | ۰/۱۲۹ | ۰/۱۲۳ | ۰/۰۹۳ | ۰/۰۵۷ |
| باورهای هنجاری | ۰/۱۲۹ | ۱ | ۰/۴۹۶** | ۰/۲۸۹** | ۰/۴۳۳** |
| باورهای کنترلی | ۰/۱۲۳ | ۰/۴۹۶** | ۱ | ۰/۰۷۵ | ۰/۴۵۱** |
| تمایل به اشتراک دانش | ۰/۰۹۳ | ۰/۲۸۹** | ۰/۰۷۵ | ۱ | ۰/۵۷۴** |
| رفتار اشتراک دانش | ۰/۰۵۷ | ۰/۴۳۳** | ۰/۴۵۱** | ۰/۵۷۴** | ۱ |

** همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

چنانکه در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود، نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی حاکی از آن است که رفتار اشتراک دانش در میان معلمان تحت تأثیر تمایل به اشتراک دانش و نیز باورهای کنترلی حاکم بر رفتار است که به طور مستقیم بر رفتار اشتراک دانش اثر می گذارد. علاوه براین، نتایج نشان می‌دهد که تمایل به اشتراک دانش به منزلهٔ یک متغیر واسط باورها و رفتار، تنها از باورهای هنجاری اثر می‌پذیرد تا باورهای کنترلی و رفتاری.

**جدول شماره ۵. آثار مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تمایل به اشتراک دانش**

| آثار / متغیر | مستقیم | غیرمستقیم | کل |
|---|---|---|---|
| تمایل به اشتراک دانش | ۰/۵۷۴ | --- | ۰/۵۷۴ |
| باورهای هنجاری | --- | ۰/۳۲۷ | ۰/۳۲۷ |
| باورهای کنترلی | ۰/۴۱۰ | --- | ۰/۴۱۰ |
| باورهای رفتاری | --- | --- | --- |

چنانکه اشاره شد، با توجه به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

۱. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق عوامل فردی (انگیزه های سازمانی، فواید متقابل، کسب شهرت، قدرت دانش، لذت کمک به دیگران) قابل پیش-بینی است.

۲. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق جو سازمانی (نوآوری، وابستگی و مطلوبیت) قابل پیش بینی است.

۳. باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از طریق فناوریهای اطلاعات و ارتباطات قابل پیش بینی است.

به منظور پیش‌بینی تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فنی بر باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی معلمان از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که از مجموع متغیرهای فردی، سازمانی و فنی وارد شده به تحلیل رگرسیون، سه عامل فناوری، فواید ادراک شده از اشتراک دانش و نوآوری به ترتیب در سه گام وارد مدل شده اند و حدود ۳۷ درصد تغییرات مربوط به باورهای کنترلی را تبیین می‌کنند (R2=۰/۳۷۳). همچنین، یافته ها نشان داده‌اند که لذت کمک به دیگران، فناوری، از دست دادن قدرت دانش، کسب شهرت و نوآوری از مجموع متغیرهای فردی، سازمانی و فنی به ترتیب در پنج گام وارد مدل شده‌اند و به طورکلی قادر به پیش-بینی ۱۴ درصد تغییرات مربوط به باورهای هنجاری هستند. در توضیح بیشتر این نتیجه، شایان ذکر

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

است که در گام پنجم با ورود نوآوری به مدل، متغیر فناوری و کسب شهرت معنادار نشده و قدرت پیش بینی باورهای هنجاری را از دست داده‌اند. این درحالی است که با ورود متغیرهای فردی، سازمانی و فنی به مدل تحلیل رگرسیون، تأثیر آنها بر باورهای رفتاری معنادار نشده است. جدول شماره ۶ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی را نشان می‌دهد.

**جدول شماره ۶. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به نقش عوامل فردی، سازمانی و فنی در پیش بینی باورهای رفتاری، هنجاری و کنترلی**

| متغیرهای پیش‌بین | باورهای کنترلی | | |
|---|---|---|---|
| | مدل ۱ | مدل ۲ | مدل ۳ |
| فناوری | ۰/۵۱۹* | ۰/۵۲۵* | ۰/۳۹۱ * |
| فواید ادراک شده | --- | -۰/۱۵۵ * | ۰/۱۳۰ * |
| نوآوری | --- | --- | ۰/۳۱۳* |
| $R^2$ | ۰/۲۶۹ | ۰/۲۹۳ | ۰/۳۷۳ |
| Adjusted $R^2$ | ۰/۲۶۵ | ۰/۲۸۵ | ۰/۳۶۲ |
| $\Delta R^2$ | ۰/۲۶۹ | ۰/۰۲۴ | ۰/۰۸۰ |

| متغیرهای پیش‌بین | باورهای هنجاری | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | مدل ۱ | مدل ۲ | مدل ۳ | مدل ۳ | مدل ۵ |
| لذت کمک به دیگران | ۰/۳۸۶* | ۰/۳۹۲ * | ۰/۳۴۹* | ۰/۳۰۳* | ۰/۲۶۸* |
| فناوری | --- | ۰/۲۶۸ * | ۰/۲۷۱* | ۰/۲۲۶ * | ۰/۱۴۰ |
| از دست دادن قدرت دانش | --- | --- | -۰/۱۴۶* | -۰/۱۷۰* | -۰/۱۵۸ * |
| کسب شهرت | --- | --- | --- | ۰/۱۵۱* | ۰/۰۶۱ |
| نوآوری | | --- | --- | --- | ۰/۲۶۵* |
| $R^2$ | ۰/۱۴۹ | ۰/۲۲۱ | ۰/۲۴۱ | ۰/۲۵۹ | ۰/۱۳۶ |
| Adjusted $R^2$ | ۰/۱۴۴ | ۰/۲۱۲ | ۰/۲۲۷ | ۰/۲۴۲ | ۰/۲۸۶ |
| $\Delta R^2$ | ۰/۱۴۹ | ۰/۰۷۲ | ۰/۲۰ | ۰/۱۹ | ۰/۰۴۷ |

بر اساس نتایج به دست آمده، از مجموع متغیرهای فردی، فنی و سازمانی اثرگذار بر باورها و تمایل به اشتراک دانش، عامل درک از دست دادن قدرت، درک از لذت بردن از کمک به دیگران، کسب شهرت، نوآوری و فناوری با واسطه باورهای هنجاری، تمایل به اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از سوی دیگر، سه عامل فواید ادراک شده، فناوری و نوآوری با واسطه باورهای کنترلی مستقیماً رفتار اشتراک دانش را تحت الشعاع قرار می‌دهند. این درحالی است که انگیزه‌های سازمانی درک شده به طور مستقیم تمایل به اشتراک دانش را تحت تاثیر قرار می‌دهند. نتایج بررسی آثار مستقیم و غیرمستقیم این عوامل حاکی از این است که درک لذت بردن از کمک به دیگران،

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

نوآوری، درک کسب شهرت، فناوری، درک از دست دادن قدرت دانش، انگیزه‌های ادراک شده و فواید ادراک شده به ترتیب بر تمایل به اشتراک دانش معلمان اثرگذارند. آثار مستقیم و غیرمستقیم هر یک از متغیرهای مزبور در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

**جدول شماره ۷. آثار مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تمایل به اشتراک دانش**

| آثار / متغیر | مستقیم | غیرمستقیم | کل |
|---|---|---|---|
| درک از دست دادن قدرت دانش | ۰/۰۵۴ | -۰/۱۴۶ | -۰/۰۹۲ |
| درک لذت بردن از کمک به دیگران | ۰/۳۴۲ | ۰/۳۸۶ | ۰/۷۲۸ |
| درک کسب شهرت | -۰/۰۷۵ | ۰/۱۵۱ | ۰/۰۷۶ |
| انگیزه های ادراک شده | -۰/۱۳۳ | --- | -۰/۱۳۳ |
| فواید ادراک شده | -۰/۲۶۵ | --- | -۰/۲۶۵ |
| نوآوری | -- | ۰/۲۶۵ | ۰/۲۶۵ |
| فناوری | -۰/۲۱۹ | ۰/۲۶۸ | ۰/۰۴۹ |

## نتیجه گیری

در این پژوهش اشتراک دانش، یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش شناخته شده است و در تعریفی دیگر اشتراک دانش را تبادل دانش ضمنی و آشکار، تجارب و مهارتهای کارکنان با یکدیگر دانسته اند. با نگرش کلی بر یافته‌های این پژوهش پیرامون اشتراک دانش و عوامل موثر بر آن در میان معلمان می‌توان چنین استنباط کرد که معلمان نسبت به اشتراک دانش، تجارب آموزشی و پرورشی و اطلاعات کاری در مورد دانش آموزان و نحوه کلاس داری با سایر همکارانشان تمایل بیشتری دارند و این تمایل بیش از هر چیز متأثر از باورهای هنجاری است. به عبارت دیگر، معلمانی که درک بالایی از باورهای هنجاری دارند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش نشان می‌دهند. در نتیجه تحلیل رگرسیون نیز نقش باورهای هنجاری در تمایل معلمان نسبت به اشتراک دانش معنادار شد.

با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر میزان تمایل بالای معلمان به اشتراک دانش با وجود تفاوت در ماهیت سازمانی با نتایج تحقیقات ابزری و همکاران (۱۳۸۹) و باک و کیم (۲۰۰۲) همخوانی دارد. این نتیجه بیانگر آن است که اکثر کارکنان سازمانها تمایل به انجام دادن رفتار اشتراک دانش دارند اما برخی از موانع یا نبود برخی عوامل، که در این پژوهش از عوامل مؤثر شناخته شده هستند، مانع از اقدام به اشتراک دانش و آشکارسازی آن در قالب رفتار می شوند. این نتیجه با توجه به نقش باورهای هنجاری در ایجاد تمایل و سپس تأثیر آن بر رفتار طبق نظریه رفتار

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]
[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

برنامه‌ریزی شده در این پژوهش موجه به نظر می‌رسد. لذا، این نتایج علاوه بر نتایج تحقیقات ابزری و همکاران (۱۳۸۹)، چنامانی و همکاران (۲۰۱۲)، باک و کیم (۲۰۰۲)، و وو و ژو (۲۰۱۱) نشان از اعتبار و موفقیت نظریه رفتار برنامه ریزی شده دارد. نتایج این پژوهش در تأیید نظریه رفتار برنامه ریزی شده نشان دهندهٔ همبستگی معنادار میان باورهای هنجاری با تمایل و رفتار اشتراک دانش است. این نتایج با یافته‌های وو و ژو (۲۰۱۱) و چنامانی و همکاران (۲۰۱۲) در تأیید همبستگی میان سازه های نظریه همسویی دارد.

علاوه براین، در تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش یافته‌ها نشان داده است که باورهای هنجاری معلمان نسبت به اشتراک دانش متاثر از لذت کمک به دیگران، فناوری، کسب شهرت، از دست دادن قدرت دانش و نوآوری بوده است. همچنین، باورهای کنترلی معلمان نسبت به اشتراک دانش از عواملی چون فواید ادراک شده از اشتراک دانش، نوآوری و فناوری تاثیر می پذیرد. این درحالی است که اثر باورهای رفتاری به طور مستقیم و غیرمستقیم بر تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش معلمان معنادار نشد. چنانکه ملاحظه می‌شود، رفتار، تمایل و باورهای معلمان نسبت به اشتراک دانش اغلب متأثر از این احساس آنان است که اشتراک دانش با سایر معلمان موجبات کسب شهرت و لذت کمک به دیگران را فراهم می‌آورد. علاوه براین، این باور نیز در معلمان شکل گرفته است که به اشتراک گذاری دانش با دیگران زمینه خلق ایده‌های نو را ایجاد می‌کند و در همه موارد فناوری یک عامل موثر است و نقش کلیدی در تسهیل رفتار اشتراک دانش، ایجاد تمایل و باور نسبت به اشتراک دانش در میان معلمان مورد مطالعه ایفا می‌کند.

بر اساس نتایج این پژوهش از انگیزه‌های اصلی فردی معلمان برای به اشتراک گذاری دانش با سایر همکاران می‌توان به درک لذت بردن از کمک به دیگران، درک از دست دادن قدرت دانش، انگیزه‌های ادراک شده و فواید ادراک شده به عنوان عوامل فردی، نوآوری به عنوان یک متغیر سازمانی و فناوری اشاره کرد. این یافته با نتایج پژوهشهای لین (۲۰۰۷)، لین و چن (۲۰۰۹)، خاتمیان فر (۱۳۹۰) هماهنگ و همسو، اما با نتایج پژوهشهای پاردو (۲۰۰۶، به نقل از لطفی، ۱۳۹۱)، نئو (۲۰۰۲)، ابزری و همکاران (۱۳۸۹) ناهمسو می‌باشد. مؤلفه نوآوری محوری‌ترین متغیر جو سازمانی شناسایی شده است. این یافته با نتایج پژوهشهای رهنورد و صدر (۱۳۸۸) هماهنگ و همسوست. مثلاً رهنورد و صدر (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ادراک فرهنگ اشتراک دانش کارکنان با عوامل سازمانی ارتباطی معنادار دارد. با این توضیح که تصور حمایت مدرسه از ایده‌های نو و خطرپذیری و روشهای جدید انجام وظایف بر ادراک و نگرش معلمان

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

نسبت به اشتراک دانش مؤثر است. همچنین بر اساس این نتایج، تأثیر عامل فناوری بر باورهای هنجاری و کنترلی و به تبع آن بر تمایل و رفتار اشتراک دانش معلمان معنادار است. این یافته با نتایج پژوهشهای نور و سلیم (۲۰۱۱)، حسینقلی زاده و میرکمالی (۱۳۸۹) و سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) همسویی دارد.

به استناد یافته‌های این پژوهش به نظر می رسد که با بهبود عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، وضعیت رفتار اشتراک دانش معلمان بهبود و با کاهش آن وضعیت رفتار اشتراک دانش کاهش خواهد یافت. بنابراین، به مسئولان و دست اندرکاران نظام آموزشی توصیه می‌شود سازگاری فناوریهای گوناگون به طور یکپارچه و مرحله به مرحله با فرآیندها و رویه های کار معلمان مورد نظر قرار گیرد. شایان ذکر است که با نگاهی به نتایج و مرور مبانی نظری، دستمایه‌های خوبی برای نقد نظام آموزش و پرورش از جهت روابط ساختاری و تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فنی بر رفتار اشتراک دانش معلمان با میانجیگری باورهای هنجاری و کنترلی فراهم می‌شود. بسیاری از معلمان یا دست اندرکاران آموزش و پرورش، از اهمیت باورها و تمایلاتشان بر رفتارشان آگاه نیستند و ممکن است ناخواسته نسبت به رفتار اشتراک دانش بی تفاوت شوند، لذا برنامه‌ریزی و ارائه آموزشهای لازم با هدف تغییر نگرش و باورهای آنها در جهت افزایش رفتار اشتراک دانش ضروری است. علاوه بر آن، ترغیب معلمان به اقدام پژوهی و مطالعات موردی می‌تواند در نگرش و باورهای معلمان نسبت به اشتراک دانش و تجربیات کاری از طریق مشارکت در فعالیتهای تیمی و گروهی مؤثر باشد. لذا، در تنظیم و تدوین برنامه رشد حرفه‌ای معلمان، توجه به مقوله اشتراک دانش در سطح گروههای آموزشی، جلسات و شورای معلمان و مدرسه اهمیت بسیار دارد.

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

## منابع


ابـزری، مهـدی؛ شـائمی، علـی و عباسـی، رسـول. (۱۳۸۹). بررسـی رفتـار تسـهیم دانـش در بـین کارکنـان بانـک کشـاورزی شـهر شـیراز بـا اسـتفاده از مـدل رفتـار برنامـه ریـزی شـده. در *مجموعـه مقـالات اولـین همـایش ملی مدیریت*، ۱۱۵-۱۳۳.

اسداللهی، محمدرضـا. (۱۳۹۰). *بررسـی رابطـه مـدیریت دانـش و عملکـرد شـغلی دبیـران تربیـت بـدنی شهرسـتان ملارد*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

الـوانی، سـید مهـدی؛ زارعـی متـین، حسـن و پاشـازاده، یوسـف. (۱۳۸۹). طراحـی و تبیـین مـدل تولیـد و تسـهیم دانـش در دانشـگاه. *فصـلنامه مطالعـات معرفتـی در دانشـگاه اسـلامی*، سـال سـیزدهم، شـماره ۴ ، پیـاپی ۴۴، ۳-۲۴.

برخـورداری، رمضـان و بـاقری، خسـرو. (۱۳۹۱). مؤلفـه‌هـای روانشـناختی پـژوهش پدیـدار شـناختی در تعلـیم و تربیت. *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*،۲(۲)، ۳۹- ۵۸.

پریـرخ، مهـری. (۱۳۸۵). اشـتراک دانـش، راهبـردی بـرای توسـعه خـدمات کتابخانـه. *فصـلنامه کتابـداری و اطـلاع رسانی*، شماره چهارم، جلد ۱۲.

جعفر زاده کرمـانی، زهـرا. (۱۳۹۱). زیرسـاختهای اشـتراک دانـش در آمـوزش عـالی: بررسـی گـروه‌هـای آموزشـی کتابداری و اطلاع‌رسانی . *فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، شماره ۶۹، ۲۲۵-۲۰۳.

حسـینقلی زاده، رضـوان و میرکمـالی، سـید محمـد. (۱۳۸۹). عوامـل کلیـدی مـوثر بـر اشـتراک دانـش: مطالعـه مـوردی دانشـکده علـوم تربیتـی و روانشناسـی دانشـگاه تهـران. *فصـلنامه انجمـن آمـوزش عـالی ایـران*، شماره۱، ۶۱-۷۸.

خاتمیـان فـر، پریسـا. (۱۳۹۰). مـروری تحلیلـی بـر عوامـل بازدارنـده و موانـع اشـتراک دانـش در سـازمانها. شمسه ، نشریه الکترونیکـی سـازمان کتابخانـه هـا، مـوزه هـا و مرکـز اسـناد آسـتان قـدس رضـوی، ۲-۱، قابـل دسترسی در:

http://aqlibrary.ir/Old/index.php?module=TWArticles&file=index&func=view_pubarticles&did=808&pid=11

داونپـورت، تـامس و پروسـاک، لارس. (۱۳۷۹). *مـدیریت دانـش*، (ترجمـه حسـین رحمـان سرشـت). تهـران: نشر سایکو.

رهنـورد، فـرج الـه و خاونـد کـار، جلیـل. (۱۳۸۷). تـاثیر اشـتراک دانـش بـر توفیـق در بـرون سـپاری خـدمت فناوری اطلاعات.*نشریه مدیریت فناوری ایران*، سال اول، شماره یک،۴۹-۶۴.

رهنورد، فرج اله و صدر، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه های دولتی. *فراسوی مدیریت*، سال دوم، شماره ۸، ۵۱-۷۴.

سـالیز، ادوارد و جـونز، گـری. (۱۳۸۷). *مـدیریت دانـش در سـازمانهای آموزشـی*، (ترجمـه محمدرضـا آهنچیـان و رضوان حسینقلی زاده). تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.

سـرمد، زهـره؛ بازرگـان، عبـاس و حجـازی، الهـه. (۱۳۷۶). *روش هـای تحقیـق در علـوم رفتـاری*. تهـران: انتشارات آگاه.


[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

سنجقی، ابراهیم و غضنفری، سید جواد. (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش عوامل کلیدی موفقیت در فرآیند به اشتراک گذاری دانش. *فصلنامه راهبردی دفاعی*، سال نهم، شماره ۳۵، ۲۲۵-۲۶۲.

سهرابی، بابک؛ فروزنده، سکینه و رئیسیوانانی، ایمان. (۱۳۹۰ ). ارایه مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی. *مدیریت دولتی*(دانشگاه تهران)، دوره ۳، شماره ۷ ، ۹۵-۱۱۴.

شامی زنجانی، مهدی؛ مهرگان، محمد رضا و مانیان، امیر. (۱۳۸۹). رویکرد کیفی در بررسی وضعیت زیر ساخت های تسهیم دانش در طرح جامع مالیاتی کشور. *فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات*، دوره،۲۷، شماره یک، ۶۷-۹۱.

عبدالهی، رمضان. (۱۳۹۱). *بررسی نقش انتقال دانش ضمنی مدیران در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان جنوبی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.

علیزاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هئیت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال سوم، شماره ۲، ۱۲۵-۱۳۸.

قربانی زاده وجه اله و خالقی نیا، شیرین. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، سال اول، شماره ۲، ۸۵-۱۰۵.

یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی و تیشه ورز، محمد کاظم. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. *ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، شماره۳۰، ۲۳-۳۶.

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

Becheikh, N., Ziam, S., Idrissi, O., Castonguay, Y., & Landry, R. (2010). How to improve knowledge transfer strategies and practices in education? Answers from a systematic literature review. *Research in Higher Education Journal*, *7*, 1-21.

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

Chennamaneni, A., Teng, J., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & IT*, *31*(11), 1097-1115.

Cho, H., Chen, M., & Chung, S. (2010). Testing an integrative theoretical model of knowledge-sharing behavior in the context of Wikipedia. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, *61*(6), 1198-1212.

Connelly, C., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, *24*(5), 294 –301.

Davenport, T.H., & Grover, V. (2001). General perspectives on knowledge management: Fostering a research agenda. *Journal of Management Information Systems*, *18*(1), 5-22.

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]

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.

Juang, Y., & Liu, T. (2002). *Knowledge management model and design for school: GAMO*. http://www.ncu.edu.

Lee, J. H., & Kim, Y. G. (2001). A stage model of organizational knowledge management: A latent content analysis. *Expert Systems with Applications*, *20*(4), 299-311.

Liao, L. F. (2006). The impact of teacher's powers to knowledge sharing behavior and learning satisfaction in distance-learning environment. *Journal of Information, Technology and Society*, 2(3), 1-14.

Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator. *Personnel Review*, *36*(3), 457-475.

Lin, C., & Chen, M. (2009). Factors affecting teachers' knowledge sharing and motivation: System functions that work. *eLAC* 2009[Online], 1-8. Available:www.120.107.180.177/1832/9802/98-2-14pa.pdf.

McDermott, R., & O'dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of knowledge management*, *5*(1), 76-85.

Neo, J. (2002). *Cultural factors affecting knowledge sharing behavior*. Master's thesis. Nanyang Technological University, Singapore.

Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, *5*(1), 14-37.

Noor, N. M., & Salim, J. (2011). Factors influencing employee knowledge sharing capabilities in electronic government agencies in Malaysia. *IJCSI International Journal of Computer Science Issues*, 8(4/2). July 2011 ISSN (Online):1694–0814

Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, *41*(10), 1462-1482.

[ Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-13 ]

[ DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.3.7.0 ]