

## تأثیر انگیزش فردی و سرمایه‌ی اجتماعی معلمان بر تمایل آن‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار

علی یاسینی<sup>۱</sup>

اردشیر شیری\*<sup>۲</sup>

### چکیده

امروزه به دلیل اهمیت دانش در دنیای رقابتی، شناخت نحوه‌ی بهبود و توسعه‌ی اشتراک‌گذاری دانش کارکنان به یک امر حیاتی تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر انگیزش فردی و سرمایه‌ی اجتماعی معلمان بر تمایل آن‌ها برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی و آشکار صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و به طور خاص از نوع الگویابی علی است. جامعه‌ی آمار را تمامی معلمان مدارس راهنمایی دولتی شهر ایلام تشکیل داده است. با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای و به کمک جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۲۵ معلم به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند که در نهایت ۱۸۰ پرسشنامه به صورت کامل عودت داده شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی استاندارد تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش بوک و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه‌ی انگیزش فردی واسکو و فرج (۲۰۰۵)، و پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی معلمان چاو و چان (۲۰۰۸) استفاده شد. اطلاعات حاصل از آن‌ها در قالب یک الگوی علی با استفاده از نرم‌افزار SMART-PLS آزمون شد و نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی واریانس تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح را به صورت معناداری تبیین می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که پاداش‌های سازمانی بر تمایل معلمان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان دارای تأثیر منفی و بر تمایل آن‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش آشکار دارای تأثیر مثبت است. در نهایت نتایج نشان داد که متغیرهای سه‌گانه همکاری و ارتباط متقابل، لذت و رضایت، و سرمایه‌ی اجتماعی در بهبود تمایل معلمان جهت اشتراک‌گذاری دانش آشکار و ضمنی، تأثیر معناداری دارند. به علاوه تأثیر این عوامل بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، نسبت به دانش آشکار، بیشتر است.

واژگان کلیدی: دانش ضمنی، دانش صریح، اقدام معقول، انگیزش فردی، سرمایه اجتماعی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۴/۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۱۲/۱۹

A\_yas1363@yahoo.com

Shiri\_Ardeshir@yahoo.com

۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

۲. نویسنده‌ی مسئول: استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

## مقدمه

در محیط شدیداً رقابتی امروز، به اشتراک‌گذاری دانش برای موفقیت سازمان‌ها به یک امر حیاتی مبدل شده است (هو، کیم، لی، و کیم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در این راستا تشویق کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش مفید در سطوح مختلف سازمان به‌نوبه‌ی خود مزایایی مانند افزایش و پایداری مزیت‌های رقابتی سازمان (بارنی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱؛ گرانت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ لیو و فیلیپس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱)، بهبود عملکرد سازمان و بهبود قابلیت جذب و نوآوری (لیایو، فی، چن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ لیو و فیلیپس، ۲۰۱۱) و سطح بالای بهره‌وری گروهی و سازمانی (چوی، لی و لیو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰) را به همراه دارد.

دانش به اشتراک گذاشته شده در بین کارکنان را می‌توان به دو دسته‌ی ضمنی و آشکار تقسیم کرد (داناراج، لیلز، استیف، تیحانی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴؛ ریچا و وایزبرگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). این دسته‌بندی دلالت بر آن دارد که توانمندی‌های اشتراک‌گذاری دانش در مطالعات گذشته (لین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷، واسکو و فرج<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵؛ لیایو، فی، چن، ۲۰۰۷؛ لیو و فیلیپس، ۲۰۱۱) ممکن است آثار متفاوتی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی یا صریح داشته باشد. بنابراین، هدف این مطالعه بررسی تأثیر پیشایندهای اصلی تشریح دانش ضمنی و صریح کارکنان در قالب یک الگوی علی است.

پیشایندهای اصلی به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح به دو دسته‌ی فردی و اجتماعی تقسیم می‌شوند. در گروه عوامل فردی، انگیزش‌های درونی مانند بهره‌مندی و بهره‌برداری (چنامانی تنگ و راجا، ۲۰۱۲؛ هونگ، دورسیکووا، لای و لین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱؛ لین، ۲۰۰۷، واسکو و فرج، ۲۰۰۵، هونگ، لای و چانگ<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱؛ کاکانهالی، تاف،

- 
1. Hau, Kim, Lee, & Kim
  2. Barney
  3. Grant
  4. Liu & Phillips
  5. Liao, Fei, & Chen
  6. Lee & Liu
  7. Dhanaraj, Lyles, Steensma, Tihanyi
  8. Reyhav & Weisberg
  9. Lin
  10. Wasko, & Faraj
  11. Hung, Durcikova, Lai & Lin
  12. Hung, Lai & Chang

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۸۹

وی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۰۷) و انگیزش‌های بیرونی مانند پاداش سازمانی و همکاری متقابل (بوک، زود و کیم و لی، ۲۰۰۵؛ چنامانن و همکاران، ۲۰۱۲؛ لین، ۲۰۰۷؛ فیض آبادی، ۱۳۹۴؛ جابری، سلیمی، و خزائی پول، ۱۳۹۲؛ حبیبی بدرآبادی و محمدی مقدم، ۱۳۹۰) منشأ بروز تمایل کارکنان برای تشریک دانش است.

در رابطه با دسته‌ی عوامل اجتماعی، از آنجایی که اشتراک‌گذاری دانش شامل تعاملات اجتماعی بین کارکنان است (چاو و چان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ لین، ۲۰۰۷) و این‌گونه تعاملات تحت تأثیر روابط بین افراد است (ناهاپیت و گوشال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸)، سرمایه‌ی اجتماعی معلم معلم به‌عنوان یک عامل مؤثر اجتماعی در شکل‌دهی قصد آن‌ها برای به اشتراک‌گذاشتن دانش خود شناخته شده است (چانگ و چوانگ، ۲۰۱۱؛ چاو و چان، ۲۰۰۸؛ هی و کیاو و وی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹؛ شکاری و رضایی، ۱۳۹۴؛ ابراهیمی، ۱۳۹۴؛ منوریان و امینی، ۱۳۹۰).

اکثر مطالعات به‌طور مشابه دریافته‌اند که یکی از مهم‌ترین پیشایندهای تشریک دانش، سرمایه‌ی اجتماعی است (چاو و چان، ۲۰۰۸؛ یانگ و فارن، ۲۰۰۹؛ ژانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱، چانگ و چوانگ، ۲۰۱۱؛ پاول مینگ، ۲۰۱۰؛ وان‌دن‌هوف و بارت، ۲۰۰۹؛ استیهر، ۲۰۰۸). مطالعات فوق‌الذکر به‌طور یکسان نشان داده‌اند که سرمایه‌ی اجتماعی در فضا و جوی همکارانه منجر به تمایل افراد به تشریک دانش می‌شود.

علاوه بر مطالعات خارج، در داخل ایران نیز مطالعات مشابهی (ابراهیمی، ۱۳۹۴؛ شکاری و رضایی، ۱۳۹۴؛ منوریان و امینی، ۱۳۹۰) انجام شده است. تمامی مطالعات یاد شده به‌طور مشابه اذعان داشته‌اند که مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی (ارتباط اجتماعی، اعتماد، شناخت و آگاهی، روابط متقابل، زبان مشترک) بر تشریک دانش تأثیر معناداری دارند.

---

1. Kankanhalli, Tan, & Wei  
2. Chow & Chan  
3. Nahapiet & Ghoshal  
4. He, Qiao & Wei  
5. Wei, Zheng, & Zhang

اگرچه مطالعات فوق عوامل مختلفی را در ایجاد تسهیم دانش شناسایی کرده‌اند، اما تأثیر هر یک از عوامل بر تسهیم دانش در دو سطح ضمنی و آشکار به‌طور دقیق بررسی نشده است. بنابراین فقدان ادبیات پژوهش و نپرداختن پژوهشگران و دست‌اندرکاران امر آموزش (کشورمان) به مطالعه‌ی مقایسه‌ای تسهیم دانش در دو سطح ضمنی و آشکار مسئله‌ی مهمی است. بنابراین می‌توان مسئله‌ی اول پژوهش را شکاف دانشی و بینشی در خصوص مدیریت دانش و شیوه‌ی تسهیم دانش در بین معلمان عنوان کرد. بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا با غنی‌سازی ادبیات مدیریت دانش و به‌طور خاص تسهیم دانش، خلأ دانشی موجود در ادبیات این قلمرو تقلیل یابد.

علاوه بر وجود شکاف دانشی و بینشی در خصوص نحوه‌ی تأثیر متغیرهای فردی و ساختاری بر تمایل به تسهیم دانش، می‌توان عدم توسعه‌ی پژوهش‌ها و تلاش در جهت یافتن رابطه‌ی علی (مستقیم یا غیرمستقیم) بین عوامل فردی و سازمانی و تمایل به تسهیم دانش را بخشی دیگر از مسئله‌ی پژوهش قلمداد نمود. هرچند که ادبیات مربوط به نقش تسهیم دانش، به سال‌ها قبل بازمی‌گردد و مرور ادبیات این دوره نشان می‌دهد که رفتار و تمایل به تسهیم دانش می‌توانند اثر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشند، اما تأثیر آن‌ها به‌مراتب توسط جنبه‌های مختلف مدرسه - مخصوصاً شیوه‌ی ارتباط و اعتماد میان معلم (سرمایه‌ی اجتماعی) و انگیزش افراد برای اشتراک دانش تعدیل می‌شود.

در نهایت می‌توان اذعان داشت؛ اگر چه تاکنون رویکرد مشخصی برای بررسی چارچوب سرمایه‌ی اجتماعی در مدارس ارائه نشده است، با این حال به لحاظ نظری و تجربی، پژوهش‌های متعددی در خصوص اجتماع حرفه‌ای معلمان با تمرکز بر برون-دادهای مرتبط با معلمان انجام شده که همگی آن‌ها بر نقش و اهمیت سرمایه‌ی اجتماعی دلالت دارند. پژوهش‌های گذشته بر مفهوم‌سازی اجتماع حرفه‌ای معلمان از دو بعد هنجاری و رفتاری توجه داشته‌اند (آریازا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). از بعد رفتاری، معلمان در مدارس با مباحث فکورانه در خصوص تدریس و یادگیری درگیر می‌شوند و به‌طور

---

1. Arriaza

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۹۱

منظم آموزش و تدریس یکدیگر را مشاهده می‌کنند. آن‌ها تجارب همدیگر را تسهیم نموده، و در مسائل آموزشی تشریک مساعی دارند. در بعد هنجاری، معلمان به صورت دسته‌جمعی بر آموزش و یادگیری دانش‌آموزان تمرکز دارند، و با همدیگر ارزش‌ها و اهداف اجتماع یادگیرنده را تدوین می‌نمایند (مینکلر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). بنابراین وجود یک اجتماع حرفه‌ای در مدارس، می‌تواند به عنوان یک منبع اجتماعی برای مدارس قلمداد شود، که در آن می‌توان چگونگی تأثیر کار معلمان بر بهبود آموزش و موفقیت دانش‌آموزان را مورد بررسی قرار داد. بنابراین مطالعه‌ی حاضر می‌تواند رویکرد جدیدی را فراروی محققان، دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران سیستم آموزش و پرورش فراهم آورد. با توجه به موارد فوق، پژوهش حاضر با اهداف زیر انجام شده است:

- ۱) تعیین تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد آن بر تمایل معلمان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی یا صریح
- ۲) تعیین تأثیر انگیزش فردی و ابعاد آن بر تمایل معلمان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی یا صریح
- ۳) تعیین تأثیر تمایل معلمان به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بر تمایل آن‌ها به - اشتراک‌گذاری دانش صریح

### مبانی نظری و بررسی پیشینه‌ی تجربی

در پژوهش حاضر انگیزش‌های فردی (درونی و بیرونی) و سرمایه‌ی اجتماعی معلم به‌عنوان پیشایندهای اصلی اشتراک‌گذاری دانش فرض شده‌اند؛ و این پیش‌فرض با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی تجربی ارائه شده است. از سوی دیگر در سیستم آموزش و پرورش ایران، سنجش تأثیر این متغیرها بر تسهیم دانش در قالب یک الگوی علی، آن‌هم مبتنی بر سه نظریه‌ی کنش عقلانی، نظریه‌ی سرمایه اجتماعی، و انگیزش فردی تاکنون انجام نشده است. بنابراین در این مطالعه، نظریه‌های فوق به‌عنوان پایه‌های نظری الگوی پژوهش لحاظ شده‌اند. در این بخش به بررسی پیشینه‌ی تجربی، نظریه‌های پشتیبان و تدوین فرضیه‌ها و الگوی مفروض پژوهش پرداخته می‌شود.

1. Minckler

### نظریه‌ی اقدام معقول

نظریه‌ی اقدام معقول یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های نظری در علم اقتصاد، جامعه‌شناسی و نیز سیاست است. بر اساس این نظریه و بر پایه‌ی فرض انتخاب عقلانی افراد، اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان زمانی رخ می‌دهد که منافع این امر از هزینه‌های مرتبط با آن فراتر رود. از این دیدگاه، خواست کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش، قالبی از منافع و هزینه‌های اشتراک‌گذاری دانش است. از دیدگاه هزینه-فایده، اشتراک‌گذاری دانش آشکار در مقایسه با دانش ضمنی، مستلزم تضاد و تعارض کمتری از سوی کارکنان است (چسبندگی کمتر)؛ زیرا دانش آشکار کمتر چسبیده است (فان-هیپل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). در مدل حلزونی دانش نوناکا (۲۰۰۰) دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری، نقش مؤثری را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. دانش ضمنی و آشکار مکمل یکدیگرند این بدان معناست که برای ایجاد دانش جدید، به اشتراک گذاشتن هر دوی آن‌ها در سازمان ضروری است و در چرخه‌ی اشتراک‌گذاری دانش، دانش ضمنی می‌تواند به دانش آشکار تبدیل گردد. در این خصوص دهاناراج، لایلز، استینسما، و تیپهانی (۲۰۰۴) تأثیر معنادار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بر اشتراک‌گذاری دانش صریح را نشان دادند. از دیدگاه کارکنان، دانش ضمنی آن‌ها را به یک مزیت رقابتی در درون سازمان مجهز خواهد کرد (ریچا و وایزبرگ، ۲۰۰۹). قصد کارمند برای به اشتراک گذاشتن دانش این‌گونه ادراک می‌شود؛ گویی یک منبع ارزشمند را به اشتراک می‌گذارد. این امر ممکن است به قصد ایشان برای اشتراک‌گذاری دانش صریح تبدیل شود. بنابراین، در این مطالعه، انتظار می‌رود که قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، تأثیر مثبتی بر قصد آنان برای اشتراک‌گذاری دانش آشکار داشته باشد.

### نظریه‌ی سرمایه اجتماعی

تسهیم دانش در بین کارکنان ارتباط تنگاتنگی با سرمایه‌ی اجتماعی دارد (هو، کیم، لی، و کیم، ۲۰۱۳). بر این اساس هنگامی که تعاملات اجتماعی نزدیک و دوستانه است،

1. Von Hippel

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۹۳

کارکنان تمایل دارند که دانش عمیق و وسیع خود را به اشتراک بگذارند. در این مطالعه، سه بعد سرمایه‌ی اجتماعی شامل روابط اجتماعی (بعد ساختاری)، اعتماد اجتماعی (بعد رابطه‌ای) و اهداف مشترک (بعد شناختی) به‌عنوان عوامل اصلی شکل‌دهی قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته شده‌اند. مطالعات پیشین در زمینه‌ی مدیریت دانش، سرمایه‌ی اجتماعی را به‌عنوان یک عامل برجسته در تسهیل اشتراک-گذاری دانش مشخص کرده‌اند (مانند هی و همکاران، ۲۰۰۹؛ اینکپن و تسانگ، ۲۰۰۵؛ واسکو و فرج، ۲۰۰۵؛ وی و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر مطالعات خارج از کشور، در داخل نیز نتایج مطالعات شکاری و رضایی (۱۳۹۴)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، منوریان و امینی (۱۳۹۰)، نادری، ظهیری، مذهبی (۱۳۹۳)، مهدی‌یار (۱۳۹۳)، حسن‌زاده، علی‌پور ايرانق؛ زندیان (۱۳۹۳)، الوانی، ناطق و فراحی (۱۳۸۶)، اسلامی (۱۳۸۹)، درویش، امیرخانی، نیک‌بخش (۱۳۸۸)، ابریشمی (۱۳۹۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۱)، علی‌پور درویش (۱۳۹۰) نشان داده‌اند که سرمایه‌ی اجتماعی پیش‌بینی‌کننده‌ی مناسبی برای تسهیم دانش است. بنابراین، در این پژوهش، سرمایه‌ی اجتماعی به‌عنوان یک پیش‌نیاز مهم برای قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته می‌شود.

اگرچه مطالعات اخیر در حوزه‌ی مدیریت دانش، سرمایه‌ی اجتماعی را به‌عنوان تسهیل‌گر کلیدی تولید و اشتراک‌گذاری دانش سازمانی قلمداد کرده‌اند، اما این تصدیق تاکنون در سیستم‌های آموزشی و آن‌هم در بافت مدارس ایران صورت نگرفته است. مطالعه‌ی حاضر این مهم را به‌عنوان یکی از اهداف پژوهش برگزیده است.

سرمایه‌ی اجتماعی، معلمان را قادر می‌سازد که به‌طور اثربخش در مدرسه ظاهر شوند و این اثربخشی نیز در رفتارشان و به‌طور خاص در تغییرات ایجاد شده در موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دیده می‌شود (آریازا، ۲۰۰۳). معلمان همانند والدین، نقش مؤثری در موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارند. در این نقش، معلمان به‌عنوان «نمایندگان والدین»، ابزاری قدرتمند برای ایجاد روابط سرمایه‌ای، موفقیت تحصیلی، و وابستگی فراخانوادگی محسوب شده که به نوبه‌ی خود رشد شخصیتی دانش‌آموزان را موجب می‌شوند. تمامی این رفتارها و نقش‌ها، متأثر از

ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان و ویژگی‌های اثرگذار آن‌ها بر انگیزه‌ی یادگیری می‌باشند. این ویژگی‌های روان‌شناختی و اثرگذار معلمان را سرمایه‌ی اجتماعی معلم می‌نامند (سودرلند، لی، ترپ - دوکز<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹).

سرمایه‌ی اجتماعی معلم، اشاره دارد به سرمایه‌گذاری معلم در حوزه‌ی تدریس و آموزش به نحوی که یادگیری اثربخش اتفاق بیفتند. در واقع سرمایه‌گذاری معلم در بافت مدرسه، به درجه‌ی تمرکز وی بر تعاملات روزانه و توجه به مسائل آموزشی هر یک از دانش‌آموزان، تلاش و کوشش وی برای حل مسائل آموزشی دانش‌آموزان، برانگیختن دانش‌آموزان برای یادگیری بهتر، ایجاد فضای باز و صمیمی در مدرسه و سایر ویژگی‌های عاطفی معلمان، اشاره دارد (مینکلر، ۲۰۱۳).

علی‌رغم این‌که درباره‌ی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان بر تسهیم دانش، مطالعات مختلفی انجام شده است، اما در اکثر پژوهش‌های آموزشی، تحقیق در خصوص سرمایه‌ی اجتماعی، با تمرکز بر سرمایه‌ی اجتماعی دانش‌آموز شروع شده است. اما پژوهش‌های جدیدتر، بیشتر بر سرمایه‌ی اجتماعی معلمان تمرکز داشته‌اند (هوانگ و دنیسون، ۲۰۱۱). پژوهش حاضر نیز از میان انواع سرمایه‌ی اجتماعی، سرمایه‌ی اجتماعی معلم را مورد بررسی قرار داده است.

### نظریه‌ی انگیزش‌های فردی

در نظریه‌ی انگیزش فردی بر سه عنصر «پاداش سازمانی، همکاری متقابل، و انگیزش درونی (لذت و رضایت / همکاری متقابل)» تأکید می‌شود. اگر کارکنان این‌گونه ادراک نمایند که پاداش‌های مادی حاصل از اشتراک‌گذاری دانش، نیازهای آن‌ها را ارضاء خواهند کرد، این پاداش‌های سازمانی، پاداش بیرونی محسوب می‌گردند (کاکانهالی و همکاران، ۲۰۰۵؛ اوسترلو و فری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). به‌طور کلی پاداش‌های سازمانی به‌عنوان عامل مؤثر در تشویق کارکنان برای انجام رفتارهای کاری مختلف شناخته شده‌اند و کارکنانی که پاداش‌های بیرونی بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش ادراک می‌کنند، بیشتر مایل به اشتراک‌گذاری دانش هستند (کابرا و همکاران، ۲۰۰۶؛ هونگ و همکاران،

1. Sutherland, Lee & Trapp - Dukes  
2. Osterloh & Frey



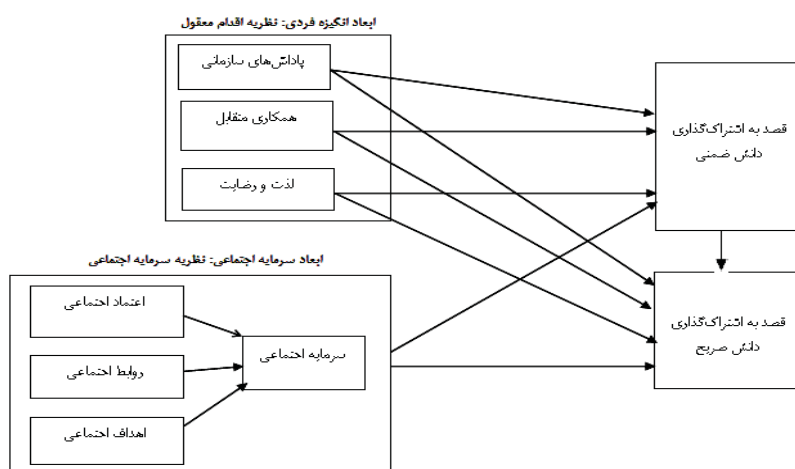
تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۹۵

(۲۰۱۱). هنگامی که کارکنان پاداش اقتصادی دریافت می‌کنند، انگیزه‌ی بیشتری برای به اشتراک گذاشتن دانش احساس می‌کنند.

همچنین اشتراک‌گذاری دانش، با ادراک درست و دقیق همکاری متقابل، به سهولت میسر می‌گردد (چانگ و چوانگ، ۲۰۱۱). لین (۲۰۰۷) و واسکو و فرج (۲۰۰۵) به‌طور یکسان نشان داده‌اند که روابط دوجانبه برای تبادل دانش، قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش را افزایش می‌دهد. همکاری متقابل بر پایه‌ی یک رابطه‌ی مبتنی بر تبادل دانش صورت می‌گیرد و همواره به‌عنوان یک پیش‌نیاز اصلی برای تشویق کارکنان جهت اشتراک‌گذاری دانش مورد توجه و اشاره قرار گرفته است. در این خصوص، ویس (۱۹۹۹) اذعان داشته است که دریافت متقابل دانش، تمایل برای به اشتراک‌گذاری دانش را افزایش خواهد داد. از آنجا که دانش ضمنی حاصل انتقال تجارب و دانش و مهارت فرد به دیگری است و دانش آشکار حاصل نشانه‌ها و نمادهای ناشی از تجارب و مهارت فرد است، پس همکاری بیش از آنکه بر دانش آشکار تأثیر بگذارد، می‌تواند اثر قابل ملاحظه‌ای بر دانش ضمنی داشته باشد. همکاری متقابل به‌عنوان یک عامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش، دلالت بر این دارد که کارکنان می‌توانند انتظار داشته باشند که اشتراک‌گذاری دانش توسط آنان در فرایند تبادل متقابل دانش، ارزشمند و مفید باشد (شولتز، ۲۰۰۱). در این رابطه مبادله‌ی دانش، منطبق با گفته‌ی ریچارو و ایز برگ (۲۰۱۰) این‌گونه ادراک می‌شود که دانش ضمنی و صریح دارای ارزش‌های اقتصادی متفاوت‌اند. دانش ضمنی نسبتاً گران‌قیمت‌تر است زیرا اکتساب و اشتراک‌گذاری آن آسان نیست (فون هیسپل، ۱۹۹۴).

از سوی دیگر، انگیزش درونی به انگیزشی اطلاق می‌شود که موجب انجام یک فعالیت به قصد منافع غیرمادی مانند لذت و رضایت حاصل از فرایند انجام خود فعالیت می‌گردد (بارتول و سر یو استاو، ۲۰۰۲؛ پورتر، بیگلیو، استیرس، ۲۰۰۳). در مطالعات پیشین که اکثراً در محیط‌های غیرآموزشی انجام شده‌اند، انگیزش به‌عنوان یک عامل مهم در اشتراک‌گذاری دانش معرفی شده است. اما انواع دانش و این‌که چه نوع دانشی

بیشتر تأثیر می‌پذیرد، در آن مشخص نشده است. تیسن، آدیسون، دپرز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) استدلال کردند که پاداش‌های درونی حاصل از کار، به کارکنان حرفه‌ای القاء می‌کند که دانش خود را به اشتراک بگذارند. طبق اظهارات کاربرا و همکاران (۲۰۰۶)، کارکنانی که پاداش‌های درونی بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش دریافت می‌کنند، بیشتر تمایل به مشارکت در فعالیت اشتراک‌گذاری دانش دارند. علاوه بر تأیید تأثیر انگیزه‌های فردی (درونی یا بیرونی) بر تسهیم دانش در مطالعات خارج، در داخل نیز نتایج پژوهش‌های مهدی‌یار (۱۳۹۳)، فیض‌آبادی (۱۳۹۴)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، نعمتی انارکی، نوشین‌فرد، باب‌الحوائجی، ابازری (۱۳۹۲)، جابری، سلیمی، و خزائی پول (۱۳۹۲)، اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳)، حبیبی بدرآبادی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، ابریشمی (۱۳۹۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۱) دال بر تأیید تأثیر انگیزه‌های فردی بر تسهیم دانش است. با توجه به نظریه‌های پشتیبان، الگوی مفهومی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در ادامه برای تدوین فرضیه‌های پژوهش مبتنی بر الگوی مفروض، مبانی تجربی به شرح جدول ۱ در دو بخش داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفته شده است.

1. Tissen, Andriesson, & Deprez

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۹۷

جدول ۱. پیشینه‌ی داخلی و خارجی در مورد ارتباط بین متغیرهای پژوهش

مطالعات داخلی	مطالعات خارج	
شکاری و رضایی (۱۳۹۴)؛ ابراهیمی (۱۳۹۴)، منوریان و امینی (۱۳۹۰)، نادری، ظهیری، مذهبی (۱۳۹۳)، مهدی‌یار (۱۳۹۳)، حسن‌زاده، علیپور ایرانق؛ زندیان (۱۳۹۳)، الوانی، ناطق و فراخی (۱۳۸۶)، اسلامی (۱۳۸۹)، درویش، امیرخانی، نیک‌بخش (۱۳۸۸)، ابریشمی (۱۳۹۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۱)، علیپور درویش (۱۳۹۰)	چان و چوانگ (۲۰۱۱)، اینکپن و تسانگ (۲۰۰۵)، یانگ و فارن (۲۰۰۹)، هلی (۲۰۱۱)، پنول، کراوس، و فرانک (۲۰۰۹)، زود و کیم و لی (۲۰۰۵)، هونگ، دورسیکووا، لای و لین (۲۰۱۱)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش
مهدی‌یار (۱۳۹۳)، فیض‌آبادی (۱۳۹۴)، ابراهیمی - (۱۳۹۴)، نعمتی انارکی، نوشین فرد، باب - الحوائجی، اباذری (۱۳۹۲)، جابری، سلیمی، و خزائی پول (۱۳۹۲)، اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳)، حبیبی بدرآبادی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، ابریشمی (۱۳۹۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۱)	استرلوه و فری (۲۰۰۰)، بوک، زمود، کیم، و لی (۲۰۰۵)؛ هوانگ و همکاران (۲۰۱۱)؛ واسکو و فرج (۲۰۰۵)، استنمارک (۲۰۰۱)، ورا مونوز، هو، چو (۲۰۰۶)، کاکانهالی، تاف، وی (۲۰۰۵)، هونگ و همکاران (۲۰۱۱)، چنامانی تنگ و راجا (۲۰۱۲)، هونگ و همکاران (۲۰۱۲)، لین (۲۰۰۷)، هونگ، لای و چانگ (۲۰۱۱)، زود و کیم و لی (۲۰۰۵)، هونگ، دورسیکووا، لای و لین (۲۰۱۱)، چنامان و همکاران (۲۰۱۲)	تأثیر انگیزش فردی (درونی / بیرونی) بر تسهیم دانش
جابری، سلیمی، و خزائی پول (۱۳۹۲)، اخوان و حسینی سرخوش (۱۳۹۳)، حبیبی بدرآبادی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، مهدی‌یار (۱۳۹۳)، حسن‌زاده، علیپور ایرانق؛ زندیان (۱۳۹۳)، الوانی، ناطق و فراخی (۱۳۸۶)	لین (۲۰۰۷)، اسکات (۲۰۰۰)، سبا، رولی و لامبرت (۲۰۱۳)، بونر، هستی، اسپرینکل و یانگ، ۲۰۰۰؛ کاکانهالی و همکاران (۲۰۰۵)، کواک و جاو (۲۰۰۵)؛ اودل و گریسون (۱۹۹۸) سورینوف (۲۰۰۱)، کابرا، کولینزو سالگادو (۲۰۰۶)	تأثیر پاداش سازمانی بر تسهیم دانش
هیچگونه مطالعه‌ی داخلی در این خصوص صورت نگرفته است.	لین (۲۰۰۷)، اسکات (۲۰۰۰)، سینتیا و سیچ (۲۰۰۶)، کیم و هان (۲۰۰۹)، ورایکونز و همکاران (۲۰۰۶)، واسکو و فرج (۲۰۰۰)، کابرا، کولینزو سالگادو (۲۰۰۶)	تأثیر لذت و رضایت بر تسهیم دانش
نادری، ظهیری، مذهبی (۱۳۹۳)، مهدی‌یار (۱۳۹۳)	اسمیت (۲۰۰۱)، لین (۲۰۰۷)، اسکات (۲۰۰۰)، دایر و نوبیوکا (۲۰۰۰)، هال (۲۰۰۱)، کاکانهالی و - همکاران (۲۰۰۵)، شولتز (۲۰۰۱)، واسکو و فرج (۲۰۰۵)، بوک و همکاران (۲۰۰۵)، چنامانی، تنگ و راجا (۲۰۱۲)؛ نوناکا و توپاماو کمونو (۲۰۰۰)	تأثیر همکاری متقابل بر تسهیم دانش
اسلامی (۱۳۸۹)، درویش، امیرخانی، نیک‌بخش (۱۳۸۸)، ابریشمی (۱۳۹۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۱)، علیپور درویش (۱۳۹۰).	هوانگ، داویسون و جو (۲۰۱۱)، زود و کیم و لی (۲۰۰۵)، هونگ، دورسیکووا، لای و لین (۲۰۱۱)	تأثیر اعتماد و روابط بین فردی بر تسهیم دانش
کوثری (۱۳۹۳)	ریچاو و وایزبرگ (۲۰۰۹)، نوناکا (۲۰۰۰)، ریچاو و وایزبرگ (۲۰۱۰)، استرلوه و فری (۲۰۰۰)	تأثیر دانش ضمنی بر دانش آشکار

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح شده است:

فرضیه ی اول: تمایل برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، بر تمایل برای اشتراک‌گذاری دانش آشکار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ی دوم: پاداش‌های سازمانی بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ی سوم: همکاری متقابل بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ی چهارم: لذت و رضایت بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ی پنجم: سرمایه‌ی اجتماعی بر قصد اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع هبستگی می‌باشد. همچنین از شیوه‌ی پیمایش برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه‌ی آماری را تمامی معلمان مدارس راهنمایی دولتی شهر ایلام تشکیل داده‌اند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و به کمک جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۲۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند که در نهایت ۱۸۰ پرسشنامه با نرخ پاسه ۸۰ درصد به صورت کامل عودت داده شد. به‌منظور کنترل متغیرهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و تعمیم‌پذیری بالای داده‌ها، ۵ محدوده‌ی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر ایلام تقسیم و تعداد ۶۳ مدرسه از بین آن‌ها لیست شد. شیوه‌ی نمونه‌گیری به شرح جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲. تعداد نمونه نهایی پژوهش به تفکیک جنسیت و مدارس شهر ایلام

خوشه‌ها	تعداد مدارس		مدارس منتخب		تعداد نمونه زن
	پسرانه	دخترانه	پسرانه	دخترانه	
شمال شهر	۷	۸	۴	۵	۲۵
شرق شهر	۶	۵	۴	۳	۱۵
مرکز شهر	۷	۶	۴	۳	۱۲
غرب شهر	۸	۷	۵	۴	۱۸
جنوب شهر	۵	۴	۳	۲	۱۱
جمع	۶۳	۶۳	۳۷	۳۷	۱۸۰

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۹۹

جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی استاندارد که قبلاً روایی و پایایی آن‌ها تأیید شده بود، استفاده شد. جهت سنجش تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش، از پرسشنامه‌ی استاندارد بوک و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. ابزار مذکور دارای ۲ بعد تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی (با سه گویه) و آشکار (با سه گویه) می‌باشد. در مطالعه‌ی بوک و همکاران، ابزار فوق از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بود که به ترتیب دو ضریب ۰/۸۸ و ۰/۸۱ برای دو نوع دانش ضمنی و آشکار گزارش شد. همچنین در مطالعه‌ی هو، کیم، لی، و کیم (۲۰۱۳) ابزار مذکور مورد استفاده قرار گرفت و برای هر مؤلفه به ترتیب پایایی ۰/۸۴ و ۰/۹۱ به دست آمد. همچنین روایی با استفاده از روایی سازه و روایی محتوا سنجیده شد و گویه‌های پرسشنامه مناسب و ساختار آن دو عاملی گزارش شد. در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای دانش ضمنی ضریب ۰/۸۷ و برای دانش آشکار ضریب ۰/۷۸ به دست آمد. همچنین روایی ابراز فوق با استفاده از روایی محتوایی تأیید شد.

جهت سنجش انگیزش فردی از ۹ گویه و ۳ بعد که تلفیقی از دو مطالعه هستند، استفاده شده است. به منظور سنجش متغیر فوق از ۳ بعد لذت و رضایت برگرفته از کار واسکو و فرج (۲۰۰۵) با ۳ گویه، همکاری متقابل برگرفته از کار واسکو و فرج (۲۰۰۵) با ۳ گویه، و پاداش‌های سازمانی برگرفته از مقیاس بوک و همکاران (۲۰۰۵) با ۳ گویه استفاده شد. در پژوهش واسکو و فرج (۲۰۰۵) ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی استفاده شد و ضریب ۰/۷۸ و ۰/۸۳ برای دو بعد لذت و رضایت، و همکاری متقابل به دست آمد. همچنین در مطالعه‌ی بوک و همکاران برای مؤلفه‌ی پاداش سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. به طور مشابه در مطالعه‌ی کیم و همکاران (۲۰۱۳) مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی فوق به کار گرفته شد و تمامی مؤلفه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۰ برخوردار بودند. در مطالعه‌ی حاضر برای مؤلفه‌ی لذت و رضایت ضریب آلفای ۰/۸۲، مؤلفه‌ی همکاری ضریب آلفای ۰/۷۷، و مؤلفه‌ی پاداش سازمانی ضریب آلفای ۰/۸۲ به دست آمد.

سرمایه‌ی اجتماعی معلمان با استفاده از پرسشنامه‌ی چو و چان (۲۰۰۸) مورد سنجش قرار گرفت. ابزار فوق دارای ۳ بعد روابط اجتماعی (با ۳ گویه)، اعتماد اجتماعی (با ۳ گویه) و اهداف مشترک (با ۳ گویه) می‌باشد. در مطالعه‌ی چو و چان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹، ۰/۷۶، و ۰/۷۸ برای مؤلفه‌های روابط اجتماعی، اعتماد اجتماعی و اهداف مشترک گزارش شد. در کار کیم و همکاران (۲۰۱۳) نیز ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۰ برای هر سه مؤلفه گزارش شده است. در مطالعه‌ی حاضر برای هر سه خرده‌مقیاس به ترتیب ضرایب پایایی ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۸۴ به دست آمد. پرسشنامه‌های فوق بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین شده و از «کاملاً ناموفق» تا «کاملاً موفق» ترسیم شده‌اند. پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و به دلیل غیربومی بودن ابزارها، روایی آن‌ها نیز با استفاده از روایی محتوایی تأیید شد. از آنجایی که پرسشنامه‌ها ساختارمند می‌باشند، جهت محاسبه‌ی روایی نیز از دو ضریب CVR (ضریب نسبی روایی محتوایی) و CVI (شاخص روایی محتوا) استفاده شده است. علاوه بر روش فوق، از روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که نتایج آن بر حسب مؤلفه‌های پژوهش در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	شاخص روایی محتوا CVI	ضریب نسبی روایی محتوایی CVR	ضریب پایایی مرکب (CR) $P_c > 0.6$	ضریب آلفای کرونباخ
انگیزش فردی	پاداش سازمانی	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۸۲	۰/۸۲
	همکاری متقابل	۰/۶۶	۰/۶۹	۰/۷۷	۰/۷۷
	لذت و رضایت	۰/۷۳	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۷۸
سرمایه اجتماعی	اعتماد اجتماعی	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۸۱	۰/۸۴
	روابط اجتماعی	۰/۷۹	۰/۶۴	۰/۷۸	۰/۸۰
اشتراک دانش	اهداف مشترک	۰/۶۳	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۸۴
	دانش ضمنی	۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۸۷
	دانش آشکار	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۷۹	۰/۷۸

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۱۰۱

میزان پایایی به دست آمده برای متغیرهای مطرح شده، بالاتر از ۰/۷۰ می باشد. بنابراین تمامی ابعاد از پایایی مناسبی برخوردارند. مدل پژوهش با استفاده از حداقل مربعات جزئی (PLS) و بر اساس نتایج آزمون‌های نرمال بودن داده‌ها، تجزیه و تحلیل شد. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو - ویلک به کار گرفته شد و یافته‌ها نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال می باشد. نرم افزار PLS در تحلیل این گونه داده‌ها به منظور نمایش و ارائه‌ی غیرنرمال بودن آنها مفید است، زیرا به دلیل نمونه‌گیری مجدد از طریق بوت استرپ، حداقل محدودیت‌ها را بر توزیع‌های نمونه اعمال می کند (مارکولیدیس چن و ساوندرس، ۲۰۰۹).

### نتایج پژوهش

#### نتایج توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

یافته‌های توصیفی در خصوص متغیرهای جمعیت‌شناختی به شرح ۴ می باشد.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی	دسته‌بندی	شاخص‌ها متغیرهای جمعیت‌شناختی
۶۶/۲۲	۱۴۹	مرد	جنسیت
۳۳/۷۷	۷۶	زن	
۱۲/۴۴	۲۸	مجرد	وضعیت تأهل
۸۷/۵۵	۱۹۷	متأهل	
۱۴/۶۶	۳۳	کارדانی	سطح تحصیلات
۵۷/۳۳	۱۲۹	لیسانس	
۲۸	۶۳	ارشد	
۱۷/۳۳	۳۹	کمتر از ۳ سال	سابقه‌ی خدمت
۳۷/۳۳	۸۴	۳ الی ۵ سال	
۲۷/۱۱	۶۱	۶ الی ۱۰ سال	
۱۸/۲۲	۴۱	> ۱۰	
۱۶	۳۶	۲۵ الی ۳۰ سال	سن
۳۳/۳۳	۷۵	۳۱ الی ۳۵ سال	
۳۱/۵۵	۷۱	۳۶ الی ۴۰ سال	
۱۹/۱۱	۴۳	بالاتر از ۴۰ سال	

جدول ۴ نشان می‌دهد که ۶۶/۲۲ درصد پاسخگویان را مرد و ۳۳/۷۷ درصد دیگر را زن تشکیل دادند. ۸۷/۵۵ درصد افراد متأهل و مابقی مجرد بوده‌اند. بیشتر افراد مورد مطالعه دارای سطح تحصیلات لیسانس (۵۷/۳۳) بوده و اکثر آنها دارای سابقه‌ی

خدمت ۳ الی ۵ سال (۳۷/۳۳) می‌باشند. بیشتر افراد مورد مطالعه در طیف سنی ۳۱ الی ۳۵ سال (۳۳/۳۳) بودند.

#### نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های توصیفی برای تمامی متغیرهای پژوهش در جدول ۴ گزارش شده است. همانطور که جدول ۵ نشان می‌دهد در بین ابعاد انگیزش فردی، بعد پاداش‌های سازمانی بالاترین میانگین ( $X=3.71$ ) و بعد همکاری متقابل با میانگین ( $X=3.38$ ) پایین‌ترین میانگین را در بین ابعاد فوق داشته و در رتبه‌ی آخر می‌باشد. برای ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی، بعد اعتماد اجتماعی دارای بالاترین میانگین ( $X=3.46$ ) و بعد روابط اجتماعی با میانگین ( $X=3.35$ ) پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. در نهایت میانگین تمایل به اشتراک دانش برای دانش آشکار بیشتر از دانش ضمنی است.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ماتریس همبستگی								شاخص‌های توصیفی		متغیرهای اندازه‌گیری		
۱	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	SD	M			
							۱	۰/۶۸۷	۳/۷۱			
						۱	۰/۷۲۱	۳/۳۸	همکاری متقابل			
					۱	۰/۲۹۶	۰/۸۸۴	۳/۴۳	لذت و رضایت			
				۱	۰/۳۵	۰/۲۶۹	۰/۴۷۲	۰/۶۸۳	۳/۴۶	اعتماد اجتماعی	سرمایه اجتماعی معلم	
			۱	۰/۳۸۰	۰/۲۰۰	۰/۴۰۹	۰/۸۶۵	۳/۳۵	روابط اجتماعی			
		۱	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۳۳	۰/۴۰۱	۰/۶۱۰	۳/۴۱	اهداف مشترک		
	۱	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۲۱	۰/۳۹	۰/۴۴	۰/۶۸۰	۳/۴۹	دانش ضمنی	اشتراک دانش	
۱	۰/۲۵	۰/۲۸	۰/۴۱	۰/۲۷	۰/۴۱	۰/۲۷	۰/۳۳	۰/۶۴۱	۳/۵۶	دانش آشکار		

ماتریس همبستگی میان تمام متغیرها اصلی تحقیق نشان می‌دهد (جدول ۵) که مؤلفه‌های انگیزش فردی دارای همبستگی مثبت با مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی معلمان می‌-



تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۱۰۳

باشند (مثلاً با اعتماد اجتماعی ( $r=0.47$ )، روابط اجتماعی ( $r=0.409$ ) و اهداف مشترک ( $r=0.61$ )). همچنین ارتباط بین انگیزش فردی با تسهیم دانش ضمنی برابر با ( $r=0.68$ ) و تسهیم دانش آشکار برابر با ( $r=0.64$ ) است. بنابراین می‌توان گفت که انگیزش فردی به طور مثبت و معناداری با متغیرهای درون‌زای پژوهش ارتباط دارد. این همبستگی‌ها نشانگر ارتباط و انسجام درونی میان متغیرهای پژوهش است. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش الگوی مفروض از روش آماری PLS استفاده شده است.

### الگوی اندازه‌گیری

بر اساس جدول ۵ قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح همبستگی درونی بالایی دارند که نشانگر روابط علی قوی آن‌ها می‌باشد. نهایتاً، برای رفع مسئله «سوگیری روش مشترک» در پژوهش‌های پیمایشی مبتنی بر خودگزارشی، در این مطالعه، واریانس نشانگرهای هشت سازه ارزیابی شد. نتایج ارائه شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که متوسط واریانس تبیین‌کننده‌ی نشانگرهای سازه‌های پژوهش، برابر با  $0/885$  می‌باشد، در حالی که متوسط واریانس روش مشترک، برابر با  $0/033$  است. نرخ واریانس اصلی به واریانس روش مشترک برابر ۱ به  $0/39$  است. با در نظر گرفتن اندازه‌ی کوچک و معنادار نبودن واریانس روش مشترک، به نظر نمی‌رسد که واریانس روش مشترک برای این مطالعه یک تهدید جدی محسوب شود.

جدول ۶. تحلیل سوگیری روش مشترک

سازه	آیتم	دوران عاملی واقعی	$R_1^2$	دوران عاملی روش مشترک	$R_2^2$
پاداش سازمانی	$X_1$	۱۰/۹۴	۰/۸۸۵	-۰/۰۳۴	۰/۰۰۱
	$X_2$	۰/۹۴۶	۰/۸۹۵	۰/۰۳۴	۰/۰۰۱
همکاری متقابل	$X_3$	۰/۹۷۹	۰/۹۵۸	-۰/۰۴۵	۰/۰۰۲
	$X_4$	۰/۹۱۴	۰/۸۳۵	۰/۰۴۵	۰/۰۰۲
لذت و رضایت	$X_5$	۰/۹۸۰	۰/۹۶۰	-۰/۰۳۴	۰/۰۰۱
	$X_6$	۰/۹۷۴	۰/۹۴۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
	$X_7$	۰/۹۲۳	۰/۸۵۲	۰/۰۳۳	۰/۰۰۱
اعتماد اجتماعی	$Y_1$	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲	۰/۰۹۹	۰/۰۱۰
	$Y_2$	۰/۹۴۵	۰/۸۹۳	-۰/۰۰۷	۰/۰۰۰
	$Y_3$	۰/۹۱۴	۰/۸۳۵	-۰/۰۹۸	۰/۰۱۰
روابط اجتماعی	$Y_4$	۰/۹۸۹	۰/۹۷۸	-۰/۰۴۳	۰/۰۰۲
	$Y_5$	۱/۰۲۹	۱/۰۵۹	-۰/۰۸۳	۰/۰۰۷
	$Y_6$	۰/۸۱۵	۰/۶۶۴	-۰/۱۳۰	۰/۰۱۷

۰/۰۰۲	-۰/۰۴۱	۰/۹۰۸	۰/۹۵۳	Y <sub>7</sub>	اهداف مشترک
۰/۰۰۰	-۰/۰۱۵	۰/۹۱۶	۰/۹۵۷	Y <sub>8</sub>	
۰/۰۰۳	۰/۰۵۶	۰/۷۸۵	۰/۸۸۶	Y <sub>9</sub>	
۰/۰۰۲	۰/۰۳۹	۰/۸۵۰	۰/۹۲۲	Z <sub>1</sub>	دانش ضمنی
۰/۰۰۱	-۰/۰۳۵	۰/۹۶۸	۰/۹۸۴	Z <sub>2</sub>	
۰/۰۰۰	-۰/۰۰۴	۰/۹۲۴	۰/۹۶۱	Z <sub>3</sub>	
۰/۰۰۳	-۰/۰۵۰	۰/۹۹۴	۰/۹۹۷	Z <sub>4</sub>	دانش آشکار
۰/۰۰۳	۰/۰۵۰	۰/۸۳۴	۰/۹۱۳	Z <sub>5</sub>	
۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۸۸۵	۰/۹۳۹	M	میانگین

### الگوی ساختاری

نتایج آزمون الگوی معادلات ساختاری در الگوی ۲ نشان داده شده است که بر اساس آن می‌توان فرضیه‌های پژوهش را نیز بررسی نمود. ابتدا فرضیه‌های پژوهش ذکر شده و در نهایت نتایج هر یک به تفکیک و به ترتیب فرضیه‌های ذکر شده است.

✱ فرضیه‌ی اول: تمایل برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بر تمایل برای اشتراک-گذاری دانش آشکار تأثیر معناداری دارد. نتایج نشان می‌دهد که قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی دارای تأثیر مثبت و معنادار ( $\beta = 0.67$ ;  $t = 30.79$ ) بر قصد اشتراک‌گذاری دانش صریح است. بر این اساس در سطح خطای ۰/۰۵ و فاصله‌ی اطمینان ۰/۹۵ می‌توان اذعان داشت که متغیر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی با توان توانسته است بر قصد اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیر بگذارد.

✱ فرضیه‌ی دوم: انگیزه‌ی فردی بر قصد اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

الف) پاداش‌های سازمانی بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

ب) همکاری متقابل بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

ج) لذت و رضایت بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.

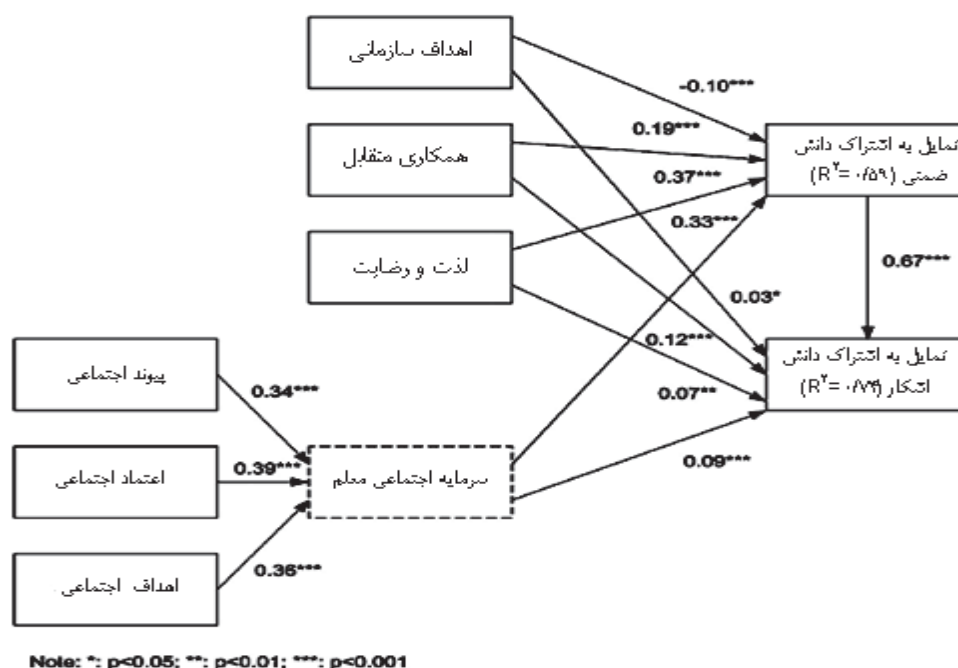
در خصوص تأثیر انگیزش فردی بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار، خرده ابعاد انگیزش فردی آزمون شدند. نتایج نشان داد که پاداش سازمانی دارای تأثیر منفی و معنادار بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = -0.10$ ;  $t = 7.52$ )، و دارای تأثیر مثبت و معنادار ( $\beta = -0.03$ ;  $t = 2.56$ ) بر قصد اشتراک‌گذاری دانش صریح است. علاوه بر این، تأثیر منفی پاداش‌های سازمانی بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، در مقایسه با تأثیر مثبت اندک آن‌ها بر قصد اشتراک‌گذاری دانش صریح دارای مقادیر بزرگی است. بر این اساس می‌توان اذعان داشت که پاداش‌های سازمانی بر هر دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد، اما درجه‌ی تأثیر آن بر دانش ضمنی بیشتر است.

در خصوص تأثیر همکاری متقابل بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در دو سطح ضمنی و آشکار نتایج نشان داد که همکاری متقابل به‌طور معناداری، هم با قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = 0.19$ ;  $t = 5.77$ ) و هم با قصد اشتراک‌گذاری دانش آشکار ( $\beta = 0.12$ ;  $t = 5.24$ ) ارتباط دارد. تأثیر مثبت همکاری متقابل بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = 0.19$ ) در مقایسه با دانش آشکار ( $\beta = 0.12$ ) بیشتر است. بر این اساس می‌توان گفت پاداش‌های سازمانی بر هر دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارند، اما درجه تأثیر آن‌ها بر دانش ضمنی بیشتر و قوی‌تر است.

در خصوص تأثیر متغیر لذت و رضایت بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار، نتایج نشان داد که متغیر لذت و رضایت دارای تأثیر معناداری بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = 0.37$ ;  $t = 13.95$ ) و قصد اشتراک‌گذاری دانش آشکار ( $\beta = 0.07$ ;  $t = 3.05$ ) دارد. و می‌توان اذعان داشت که تأثیر مثبت لذت و رضایت بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = 0.037$ ) در مقایسه با دانش آشکار ( $\beta = 0.07$ ) بیشتر است.

**\* فرضیه‌ی سوم: سرمایه‌ی اجتماعی بر قصد اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار تأثیر معناداری دارد.** در رابطه با تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر قصد اشتراک‌گذاری دو نوع دانش ضمنی و آشکار نتایج نشان می‌دهد که سرمایه‌ی اجتماعی دارای تأثیر مثبت و معنادار، هم بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta = 0.33$ ;  $t = 12.71$ ) و هم بر قصد اشتراک‌گذاری دانش آشکار ( $\beta = 0.09$ ;  $t = 5.52$ ) است. همچنین، تأثیر مثبت

سرمایه‌ی اجتماعی بر قصد اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta=0.33$ ) در مقایسه با دانش صریح ( $\beta=0.09$ ) بیشتر است. سرمایه‌ی اجتماعی یک سازه‌ی نوع دوم است که بر اساس سازه‌های روابط اجتماعی ( $\beta=0.34$ ;  $t=116.19$ )، اعتماد اجتماعی ( $\beta=0.39$ ;  $t=115.24$ ) و اهداف مشترک اجتماعی ( $\beta=0.36$ ;  $t=125.17$ ) شکل گرفته است.



الگوی ۲. الگوی ساختاری پژوهش

در نهایت می‌توان اذعان داشت که الگوی مفروض پژوهش توانسته است  $0/74$  واریانس دانش آشکار و  $0/59$  واریانس دانش ضمنی را تبیین معنادار نماید. لازم به ذکر است که در تبیین واریانس دانش آشکار، مقدار نمره کل تمایل به اشتراک دانش ضمنی هم تأثیرگذار بوده است.

### بحث در مورد نتایج

در این قسمت، خلاصه‌ی نتایج این پژوهش ارائه شده و پیامد آن‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد.

### خلاصه نتایج پژوهش

نتایج نشان داد که تأثیر پاداش‌های سازمانی بر قصد کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی منفی است. در حالی که تأثیر آن بر قصد اشتراک‌گذاری دانش صریح، مثبت گزارش شده است. علاوه بر این، مطالعه‌ی حاضر به صورت تجربی مشخص نمود که پاداش‌های سازمانی دارای تأثیر مثبت بسیار اندک ( $\beta=0.03$ ) بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش صریح دارند، اما دارای تأثیر منفی بسیار قوی‌تر ( $\beta=-0.10$ ) بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی هستند. در حالی که همکاری متقابل، لذت و رضایت و سرمایه‌ی اجتماعی دارای تأثیر مثبت بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح هستند؛ اما سطح تأثیر آن‌ها بر این دو نوع دانش، به طور آشکار متفاوت است؛ به این معنی که تأثیر مثبت آن‌ها بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، در مقایسه با دانش صریح، بیشتر است. تأثیر مثبت همکاری متقابل بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta=0.19$ ) از تأثیر آن بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش صریح ( $\beta=0.12$ ) است و لذت و رضایت نیز تأثیر مثبت بسیار قوی‌تری بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta=0.37$ ) در مقایسه با تأثیر بر دانش صریح ( $\beta=0.07$ ) دارد. در نهایت، سرمایه‌ی اجتماعی به طور معناداری تأثیر مثبت بزرگ‌تری بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ( $\beta=0.33$ ) در مقایسه با تأثیر بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش صریح ( $\beta=0.09$ ) دارد.

### تبیین یافته‌ها

تعیین سطوح متفاوت تأثیر پاداش‌های سازمانی بر تشریح دانش ممکن است باعث به وجود آمدن یک دیدگاه نظری جدید برای رفع نتایج ناسازگار مطالعات گذشته درباره‌ی تأثیر پاداش‌های سازمانی باشد. گروه اول مطالعات گذشته از تأثیر مثبت و معنادار (بونر و همکاران، ۲۰۰۰؛ کاکانهالی و همکاران، ۲۰۰۵؛ دوک و جابو، ۲۰۰۵؛ ادل و گریسون، ۱۹۹۸؛ سوینوف، ۲۰۰۱) و گروه دوم از تأثیر منفی حمایت کرده‌اند (بوک و کیم،

۲۰۰۲؛ بوک و همکاران، ۲۰۰۵؛ هائو و کیم، ۲۰۱۱)، در حالی که گروه سوم اذعان داشته‌اند که هیچ تأثیر معناداری وجود ندارد (هونگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ لین، ۲۰۰۷؛ سبا و همکاران، ۲۰۱۲). مطالعه‌ی حاضر به صورت تجربی نشان داد که نتایج ناسازگار مطالعات پیشین ممکن است از این واقعیت حاصل شده باشد که آن‌ها میان تشریک دانش ضمنی و آشکار تمایز قائل نشده‌اند. به بیان دیگر، تمایز دقیق نوع دانش ممکن است به صورت قابل ملاحظه‌ای درک ما را از نحوه‌ی تأثیر عوامل مختلف بر تشریک دانش سازمانی (مانند پاداش‌های سازمانی)، عمیق‌تر کند. علاوه بر این، مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تأثیر پاداش سازمانی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بسیار اندک و تأثیر مثبت آن بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش آشکار بسیار قوی است. چنین تفاوتی در جهت و سطوح تأثیر پاداش‌های سازمانی، ممکن است ریشه در نقش و هدف ذاتی پاداش‌های سازمانی داشته باشد. پاداش‌های سازمانی ممکن است نقشی بارز و معنادار در تأمین سازگاری موقت ایفا کنند (کلمن، ۱۹۵۸)، اما اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ماهیتاً مستلزم قصد و تمایل مستمر و پایدار کارکنان است؛ بنابراین، پاداش‌های سازمانی دارای تأثیری مثبت بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش آشکار - و نه دانش ضمنی - می‌باشد. با افزایش میزان منافع بیرونی، مطلوبیت نهایی پاداش‌های بیرونی کاهش می‌یابد (بالو، ۱۹۶۷). یعنی پاداش‌های سازمانی می‌تواند محرک به اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان باشد، اما ممکن است نتوان اثبات کرد که یک محرک اساسی و سوق‌دهنده برای آن است. در نتیجه، پاداش سازمانی ممکن است تأثیر مثبت اندکی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش آشکار داشته باشد. سطوح بسیار قوی‌تر تأثیر منفی پاداش سازمانی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ممکن است به این دلیل پدید آید که ماهیت واقعی پاداش‌های سازمانی در تقابل با طبیعت و ماهیت خودجوش اشتراک‌گذاری دانش ضمنی است که در آن قصد کارکنان غالباً بر اساس اعتماد و روابط بین همکاران شکل می‌گیرد (بوک و کیم، ۲۰۰۲). آثار مثبت قوی‌تر همکاری متقابل، لذت و رضایت و سرمایه‌ی اجتماعی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در مقایسه با دانش آشکار، نه تنها فهم ما را از ماهیت وابسته و مشروط قصد به اشتراک‌گذاری دانش، بسته به دانش

تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر ..... ۱۰۹

مورد اشتراک عمیق تر می کند، بلکه پیامدهای مفیدی را به اندیشمندان مدیریت دانش پیشنهاد می دهد.

### پیشنهاد های پژوهش

\* نتایج نشان داد که انگیزش فردی و مؤلفه های آن بر تمایل به تشریح دانش تأثیر معناداری دارد. در این خصوص می توان پیشنهادهای اجرایی زیر را ارائه نمود:

الف) مدارس از طریق ترویج مبادله ای متقابل دانش در میان کارکنانشان می توانند همکاری متقابل ادراک شده در میان کارکنان خود را تقویت کنند. این کار با فعال سازی کارکرد پرسش و پاسخ سیستم مدیریت دانش در سطح فردی انجام می پذیرد.

ج) مدارس می توانند لذت و رضایت ادراک شده ناشی از اشتراک گذاری دانش معلمان را از طریق پیوند ابتکار عمل در زمینه اشتراک گذاری دانش با مأموریت های مختلف در زمینه مسئولیت اجتماعی سازمان و فعالیت های اجتماعی افزایش دهند. در این شرایط، تبادل دانش منجر به سطح یکسان و بزرگ تری از عزت نفس و رضایت خواهد داشت.

د) مدارس همچنین می توانند معلمان یا گروه های دارای عملکرد ویژه و برتر در زمینه مشارکت در امر اشتراک گذاری دانش را از طریق برگزاری جشنواره های مدیریت دانش در گستره سازمان، شناسایی کنند و شیوه های مؤثر آنها را به دیگران در قالب دوره های آموزشی، تعلیم دهند.

\* نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی معلمان بر تمایل آنها برای اشتراک گذاری دانش تأثیر معناداری دارد. در این خصوص می توان پیشنهاد نمود که:

الف) واحدهای مدیریت دانش یا مدیریت منابع انسانی مستقر در سیستم آموزش و پرورش می توانند سرمایه ای انسانی سازمان را از طریق تشخیص نقاط ضعف روابط اجتماعی پراکنده در درون سازمان تقویت کرده و رشد بخشند. این امر از طریق تحلیل شبکه ای اجتماعی و تقویت روابط بین همکاران در میان کارکنان سازمان با استفاده از ابتکار عمل هایی نظیر برنامه های استاد شاگردی یا انجمن فعالیت های عملی امکان پذیر است.

## منابع

- ابریشمی، شکوفه. (۱۳۹۴). *تأثیر انگیزش‌های فردی و سرمایه‌های اجتماعی بر میزان تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار: بررسی موردی در شرکت گاز خراسان رضوی و اصفهان*. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش. مرکز همایش‌های بین‌المللی شهید بهشتی. تهران. اسفندماه ۱۳۹۴.
- اسلامی، طاهره. (۱۳۸۹). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه صنعتی شریف*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور. مرکز تهران، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی. چاپ نشده.
- جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزائی پول، جواد. (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مطالعه‌ی موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان)*. مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۲: ۷۵-۵۵.
- جعفرزاده کرمانی، زهرا. (۱۳۹۱). *عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی در رشته کتابداری و ارائه‌ی یک الگو برای آن*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تهران واحد تهران مرکز. تهران.
- حسن‌زاده، محمد؛ علیپور ایرانق، سکینه؛ زندیان، فاطمه. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در مراکز ملی اطلاعات ایران*. فصلنامه تعامل انسان و اطلاعات، جلد اول، شماره اول، ۴۳-۲۷.
- درویش، حسن؛ امیرخانی، امیرحسین؛ نیک‌بخش، رامنا. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی با به اشتراک‌گذاری دانش: مطالعه‌ی موردی صدا و سیما ج.ا.ا*. نخستین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه‌ی فکری. علی‌پور درویش، زهرا. (۱۳۹۰). *بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی*. مجله مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۴، شماره ۱۰.
- فیض‌آبادی، علیرضا. (۱۳۹۴). *تأثیر انگیزه‌های فردی بر تسهیم دانش صریح و ضمنی در شرکت‌های ارائه دهنده خدمات فناوری اطلاعات (مطالعه موردی شرکت آراین ماهواره)*. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش. مرکز همایش‌های بین‌المللی شهید بهشتی، تهران. اسفندماه ۱۳۹۴.
- کوثری، فاطمه. (۱۳۹۳). *شناسایی عوامل بازدارنده‌ی تسهیم دانش در سازمان‌ها و بررسی چسبندگی دانش به عنوان مهم‌ترین بازدارنده*. کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱. تهران.
- مهدی‌یار، مریم‌السادات. (۱۳۹۳). *بررسی نقش سرمایه‌ی اجتماعی و انگیزه‌ی فردی بر اشتراک دانش ضمنی و صریح کارکنان فولاد آلیاژی یزد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علم و هنر.
- نادری، محمود؛ ظهیری، آزاده؛ مذهبی، مهدیه. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر انتشار دانش صریح و ضمنی، کنفرانس مدیریت، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت*. شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو.
- نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین‌فرد، فاطمه؛ باب‌الحوائجی، فهیمه؛ ابادری، زهرا. (۱۳۹۲). *عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهش، مدیریت اطلاعات سلامت*.
- الوانی، مهدی؛ ناطق، تهمنه؛ فراچی، محمدمهدی. (۱۳۸۶). *نقش سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه‌ی مدیریت دانش سازمانی*. فصلنامه علوم مدیریت. ایران، سال دوم، شماره ۵.
- Arriaza, G. (2003). Schools, social capital and children of color. *Race, Ethnicity and Education*, 6(1), 71-94.



- Barney, J. (1991). Firms resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 64-76.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An explorative study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15, 14-21.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioural intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29, 87-111.
- Bonner, S. E., Hastie, R., Sprinkle, G. B., & Young, S. M. (2000). A review of the effects of financial incentives on performance in laboratory task: Implications for management accounting. *Journal of Management Accounting*, 12, 19-64.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264.
- Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information and Management*, 48, 9-18.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T. C., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The impact of information technology and transactive memory systems on knowledge sharing, application, and team performance: A field study. *MIS Quarterly*, 34, 855-870.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust, and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information and Management*, 45, 458-465.
- Dhanaraj, C., Lyles, R. A., Steensma, H. K., & Tihanyi, L. (2004). Managing tacit and explicit knowledge transfer in IJVs: The role of relational embeddedness and the impact on performance. *Journal of International Business Studies*, 35, 428-442.
- Dyer, J. H., & Nobeoka, K. (2000). Creating and managing a high-performance knowledge sharing network: The Toyota case. *Strategic Management Journal*, 21, 345-367.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(7), 109-122.
- Hau, Y. S., & Kim, Y. G. (2011). Why would online gamers share their innovation conducive knowledge in the online game user community? Integrating individual motivations and social capital perspectives. *Computers in Human Behavior*, 27, 956-970.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- He, W., Qiao, Q., & Wei, K. K. (2009). Social relationship and its role in knowledge management system usage. *Information and Management*, 46, 175-180.

- Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2011). The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peerto- peer tacit and explicit knowledge sharing. *Information Systems Journal*, 21, 557-577.
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. N., & Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69, 415-427.
- Hung, S. Y., Lai, H. M., & Chang, W. W. (2011). Knowledge-sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. *Behaviour and Information Technology*, 30, 213-230.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29, 113-143.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Kwok, S. H., & Gao, S. (2005). Attitude toward knowledge sharing behaviour. *Journal of Computer Information Systems*, 46, 45-51.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capacity: An empirical study of Taiwan's knowledge intensive industries. *Journal of Information Science*, 33, 340-359.
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135-149.
- Liu, Y., & Phillips, J. S. (2011). Examining the antecedents of knowledge sharing in facilitating team innovativeness from a multilevel perspective. *International Journal of Information Management*, 31, 44-52.
- Minckler, C. H. (2013). School leadership that builds teacher social capital. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143213510502.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create and the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*, 11, 538-550.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behaviour*. New York: McGraw-hill.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2009). Going beyond technology: Knowledge sharing as a tool for enhancing customer-oriented attitudes. *International Journal of Information Management*, 29, 353-361.
- Schultz, M. (2001). The uncertain relevance of newness: Organizational learning and knowledge flows. *Academy of Management Journal*, 44, 661-681.
- Scott, J. (2000). Rational choice theory. In G. Browning, A. Halcli, & F. Webster (Eds.), *Understanding contemporary society: Theories of the present* (pp. 126-138). London: Sage Publications.
- Smith, E. A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the work place. *Journal of Knowledge Management*, 5, 311-321.
- Stenmark, D. (2001). Levering tacit organizational knowledge. *Journal of Management Information Systems*, 17, 9-24.

- Sutherland, I. R., Lee, M. W., & Trapp-Dukes, R. (1989). Teachers' Social Capital: giving of oneself. *Early Child Development and Care*, 53(1), 29-35.
- Tissen, R., Andriesson, D., & Deprez, L. F. (1998). Value-based knowledge management.
- Von Hippel, E. (1994). Sticky information and the locus of problem solving: Implications for innovation. *Management Science*, 40, 429-439.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practices. *MIS Quarterly*, 29, 35-57.
- Wei, J., Zheng, W., & Zhang, M. (2011). Social capital and knowledge transfer: A multi-level analysis. *Human Relation*, 64, 1401-1423.
- Yang, S. C., & Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing-A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29, 210-218.