

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی

مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها

اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله



بررسی موانع اشتراک دانش بین متخصصان اقتصاد در دانشگاه های آزاد اسلامی

منطقه ۸

سودابه جمال اف

گروه حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

Jamalof_soodabeh2006@yahoo.com

زینب خلیل ارجمندی

گروه حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

Zeynab_arjomandi@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی موانع اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد در منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی - تحلیلی بود. جامعه پژوهش ۱۰۱ نفر از متخصصان رشته اقتصاد بوده و با توجه به این که حجم نمونه های این تحقیق محدود و مشخص بود از روش نمونه گیری خاصی استفاده نشده و کل جامعه آماری نمونه های این تحقیق را تشکیل داده، و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. نتایج نشان داد که بین سن متخصصان رشته اقتصاد و تمایل آنها برای اشتراک دانش رابطه معنی داری وجود دارد، اما بین جنسیت، سابقه کار، و میزان تحصیلات متخصصان رشته اقتصاد و تمایل آنها برای اشتراک دانش رابطه ای وجود ندارد و این سه فرضیه رد شدند.

واژگان کلیدی: اشتراک دانش، مدیریت دانش، متخصصان اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۸

مقدمه

امروزه دانش، به عنوان یک منبع بسیار مهم برای حفظ میراث ارزشمند، فراگیری موارد جدید و حل کردن مشکلات، دارای بالاترین قدرت قابلیت، ایجاد قابلیت های هسته و موقعیت های جدید برای افراد و سازمان ها در حال و آینده، برای پیشروی در عصر دانایی و دانش محوری است. بر این اساس سازمان ها باید دانش را برای دستیابی به بهره وری نیروی انسانی، تواناسازی کارکنان، کاهش زمان تصمیم گیری، اثربخشی سازمانی، رضایت شغلی کارکنان، کاهش هزینه ها، مزیت رقابتی، افزایش خلاقیت و نوآوری، مدیریت و مدیریت دانش را در سازمان ها نهادینه نمایند (رسایی نیا، ۱۳۸۷).

یکی از مهم ترین عوامل و فرایندهای مدیریت دانش که پایه بسیاری از استراتژی های مدیریت دانش است، اشتراک دانش یا تسهیم دانش است (افتخاری، ۱۳۸۷). اشتراک دانش، تسهیم داوطلبانه مهارت ها و تجربه های اکتسابی به سایر افراد است.



اشتراک دانش قدرتی برای تشویق مبادله و خلق دانش به منظور شناخت مزایای رقابتی آن است (Liu, K. L., C. C. 2010). اشتراک دانش برای سازمان هایی که می خواهند از دانش خود برای دست یابی به منفعت و پیشرفت خود استفاده نمایند، دارای اهمیت است (Kim, S. and Lee, H 2008). اشتراک دانش یکی از مسائل مهم و حیاتی در سازمان های امروزی است، چراکه بدون آن دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد، و افراد در سراسر یک سازمان به ایده های استراتژیک مهم به جای دانش نگه داری شده دسترسی خواهند داشت (Jo, S. J. 2007).

اشتراک دانش می تواند به صورت هدفمند و ویژه در سازمان های خاص و حتی متخصصان رشته ای خاص کاربرد داشته باشد. علم اقتصاد دانشی است که تغییرات مستمر و گوناگونی را در سطوح مختلف تجربه می کند، و هر روزه بر دانش موجود آن افزوده می گردد، اما این که چقدر متخصصان این رشته، دانش خود را با دیگر همتایان خود به اشتراک می گذارند، و چه موانعی بر سر راه به اشتراک گذاشتن دانش متخصصان این رشته وجود دارد پرسشی است که این پژوهش قصد پرداختن به آن را دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر نوع پژوهش کاربردی است، و از نظر گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی-تحلیلی است و جامعه آماری این تحقیق کلیه متخصصان علم اقتصاد شاغل در دانشگاه های آزاد اسلامی در منطقه ۸ هستند که حدود ۱۰۱ نفر می باشند. با توجه به این که حجم نمونه های این تحقیق مشخص است، و کلاً حدود ۱۰۰ نفر می باشند، از روش نمونه گیری خاصی استفاده نمی شود و کل جامعه آماری نمونه های این تحقیق را تشکیل می دهند. در این پژوهش، برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و پیشینه ها از روش کتابخانه ای استفاده می شود و ابزار گردآوری اطلاعات فیش برداری، استفاده از کتابخانه، اینترنت، پایگاه های اطلاعاتی است. از پرسشنامه محقق ساخت هم به عنوان ابزار اصلی گردآوری اطلاعات به منظور دستیابی به اطلاعات مورد نظر برای انجام پژوهش استفاده می شود. این پرسشنامه در ۴ بخش تنظیم شده است. بخش اول به ویژگی های جمعیت شناختی جامعه پژوهش اختصاص دارد، بخش دوم از پرسش ۶ تا ۴۹ به پرسش های مربوط به موانع فردی، سازمانی و فن آوری اشتراک دانش، اختصاص دارد. روایی و پایایی پرسشنامه: به منظور تعیین میزان روایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه طراحی شده بین چندین نفر از استادان حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی و مدیریت توزیع گردیده و اصلاحات و نقطه نظران آنان لحاظ شده و برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است، که درجه اعتبار ۰/۹۱ برای آن به دست آمد. لذا می توان گفت پرسشنامه از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات توصیفی از روش های آمار توصیفی شامل؛ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، مد و انحراف معیار استفاده می شود و برای ترسیم جداول از نرم افزار واژه پرداز، و برای ترسیم نمودار از نرم افزار اکسل استفاده می شود. همچنین از کولوگروف- اسمیروف برای نرمال بودن توزیع متغیرها، و از آزمون های T تک متغیره، و کای اسکور برای آزمون فرضیه ها استفاده می شود.

یافته ها

در این فصل به ترتیب پرسش ها و فرضیه های پژوهش به تحلیل اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش های آماری توصیفی و تحلیلی می پردازیم.

پرسش اساسی شماره ۱ پژوهش: ویژگی های جمعیت شناختی متخصصان رشته اقتصاد در منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟



در پاسخ به پرسش شماره یک پژوهش اطلاعات زیر به دست آمده است

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی سن متخصصان رشته اقتصاد

| درصد | فراوانی | سن |
|------|---------|---------------|
| ۵۶,۴ | ۵۷ | بین ۲۰-۳۰ سال |
| ۲۲,۸ | ۲۳ | بین ۳۱-۴۰ سال |
| ۱۸,۸ | ۱۹ | بین ۴۰-۵۰ سال |
| ۲ | ۲ | بیش از ۵۰ سال |
| ۱۰۰ | ۱۰۱ | مجموع |

همانگونه که جدول شماره ۴-۱ نشان می دهد، ۵۶,۴ درصد از متخصصان رشته اقتصاد بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند و پس از آن به ترتیب، ۲۲,۸ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۱۸,۸ درصد بین ۴۰-۵۰ سال و ۲ درصد نیز بیش از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۴-۲. توزیع فراوانی جنسیت متخصصان رشته اقتصاد

| درصد | فراوانی | جنسیت |
|------|---------|-----------|
| ۴۳,۶ | ۴۴ | مرد |
| ۵۶,۴ | ۵۷ | زن |
| - | - | بدون پاسخ |
| ۱۰۰ | ۱۰۱ | مجموع |

همانگونه که جدول ۴-۲ نشان می دهد، ۴۳,۶ درصد از متخصصان رشته اقتصاد مرد و ۵۶,۴ درصد زن هستند.

جدول شماره ۴-۳. توزیع فراوانی سابقه کار متخصصان اقتصاد



| درصد | فراوانی | سابقه کار |
|------|---------|---------------|
| ۴۴,۶ | ۴۵ | کمتر از ۵ سال |
| ۳۲,۷ | ۳۳ | بین ۱۰-۲۰ سال |
| ۱۵,۸ | ۱۶ | بین ۲۱-۳۰ سال |
| ۶,۹ | ۷ | بدون پاسخ |
| ۱۰۰ | ۱۰۱ | مجموع |

همانگونه که در جدول ۳-۴ مشاهده می شود، ۴۴,۶ درصد از متخصصان رشته اقتصاد کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند، و پس از آن به ترتیب ۳۲,۷ درصد برای ۱۰ تا ۲۰ سال، ۱۵,۸ درصد برای ۲۱ تا ۳۰ سال گزارش شده است.

جدول ۴-۴. توزیع فراوانی سطح تحصیلات متخصصان رشته اقتصاد

| درصد | فراوانی | سطح تحصیلات |
|------|---------|---------------|
| ۸۶,۱ | ۸۷ | کارشناسی ارشد |
| ۷,۹ | ۸ | دکتر |
| ۵,۹ | ۶ | بدون پاسخ |
| ۱۰۰ | ۱۰۱ | مجموع |

همانگونه که جدول ۴-۴ نشان می دهد، ۸۶,۱ درصد از متخصصان رشته اقتصاد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، و ۷,۹ درصد دارای مدرک دکتری هستند. پرسش اساسی شماره ۲. متخصصان رشته اقتصاد از چه فن آوری هایی برای اشتراک دانش استفاده می کنند؟

جدول شماره ۴-۵. توزیع فراوانی استفاده از فن آوری در اشتراک دانش



| درصد | فراوانی | فن آوری |
|------|---------|-------------------------|
| ۳۷,۶ | ۳۸ | پست الکترونیک |
| ۲۴,۸ | ۱۹ | گروه افزار درون سازمانی |
| ۱۸,۸ | ۲۵ | اینترنت |
| ۰ | ۰ | فیس بوک |
| ۰ | ۰ | نرم افزار مدیریت دانش |
| ۱۷,۸ | ۱ | بدون پاسخ |
| ۱۰۰ | ۱۰۱ | مجموع |

همانگونه که جدول ۴-۵ نشان می دهد، ۳۷,۶ درصد از پاسخ دهندگان از پست الکترونیکی، ۲۴,۸ درصد از گروه افزار های درون سازمانی، و ۱۸,۸ درصد از اینترنت برای اشتراک دانش استفاده می کنند. همچنین نتایج نشان می دهد که از فیس بوک و نرم افزار مدیریت دانش استفاده ای به عمل نمی آید

جدول ۴-۶. توزیع فراوانی استفاده از تعاملات انسانی برای اشتراک دانش

| متغیر | فراوانی | درصد |
|------------------------|---------|------|
| گردهمایی ها | ۱ | ۰,۱ |
| سمینارها و گردهمایی ها | ۰ | ۰ |
| بدون پاسخ | ۹۹ | ۹۹ |
| مجموع | ۱۰۱ | ۱۰۰ |

جدول ۴-۶ نشان می دهد که فقط یک درصد از پاسخ دهندگان از گردهمایی به عنوان تعاملات انسانی اشتراک دانش استفاده می کنند، و کنفرانس ها و سمینارها نقش در اشتراک دانش آنها ندارد.

پرسش اساسی شماره ۳. موانع فردی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟



| مجموع | بدون پاسخ | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | موانع فردی اشتراک دانش | |
|-------|-----------|---------|------|-------|------|-----------|------------------------|-------------------------------------|
| ۱۰۱ | ۱ | ۹ | ۱۷ | ۳۳ | ۲۱ | ۲۱ | فراوانی | مهارت های ارتباطی ضعیف |
| ۱۰۰ | ۱ | ۸,۹ | ۱۶,۸ | ۳۱,۷ | ۲۰,۸ | ۲۰,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۳ | ۳۰ | ۳۰ | ۲۸ | ۱۹ | فراوانی | کمبود وقت |
| ۱۰۰ | ۱ | ۳ | ۲۹,۷ | ۲۹,۷ | ۲۷,۷ | ۱۸,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۲ | ۸ | ۹ | ۳۱ | ۲۹ | ۲۲ | فراوانی | ترس از دست دادن امنیت شغلی |
| ۱۰۰ | ۲ | ۷,۹ | ۸,۹ | ۳۰,۷ | ۲۸,۷ | ۲۱,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۷ | ۱۷ | ۳۷ | ۲۵ | ۱۴ | فراوانی | نداشتن آگاهی از ارزش اطلاعات |
| ۱۰۰ | ۱ | ۶,۹ | ۱۶,۸ | ۳۶,۶ | ۲۴,۸ | ۱۳,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۴ | ۱۵ | ۳۱ | ۳۵ | ۱۵ | فراوانی | در دسترس نبودن اطلاعات به شکل مکتوب |
| ۱۰۰ | ۱ | ۴ | ۱۴,۹ | ۳۰,۷ | ۳۴,۷ | ۱۴,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۲ | ۳ | ۶ | ۱۹ | ۳۰ | ۴۱ | فراوانی | غرور سمت و قدرت |
| ۱۰۰ | ۱ | ۳ | ۵,۹ | ۱۸,۸ | ۲۹,۷ | ۴۰,۶ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۲ | ۹ | ۲۴ | ۳۵ | ۱۹ | ۱۲ | فراوانی | فرهنگ و زبان |
| ۱۰۰ | ۲ | ۸,۹ | ۲۳,۸ | ۳۴,۷ | ۱۸,۸ | ۱۱,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۴ | ۴ | ۱۴ | ۲۸ | ۳۲ | ۱۹ | فراوانی | نداشتن اعتماد |
| ۱۰۰ | ۴ | ۴ | ۱۳,۹ | ۲۷,۷ | ۳۱,۷ | ۱۸,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۵ | ۳ | ۳۱ | ۳۱ | ۲۶ | ۱۶ | فراوانی | عدم پذیرش اشتباهات و |



| | | | | | | | | |
|-----|---|-----|------|------|------|------|---------|---------------------|
| ۱۰۰ | ۵ | ۳ | ۳۰,۷ | ۳۰,۷ | ۲۵,۷ | ۱۵,۸ | درصد | یادگرفتن از آنها |
| ۱۰۱ | ۲ | ۶ | ۱۹ | ۲۸ | ۳۱ | ۱۵ | فراوانی | سن، تحصیلات و تجربه |
| ۱۰۰ | ۲ | ۵,۹ | ۱۸,۸ | ۲۷,۷ | ۳۰,۷ | ۱۴,۹ | درصد | |

جدول ۴-۷. توزیع فراوانی موانع فردی اشتراک دانش

جدول ۴-۷ نشان می دهد که مهم ترین موانع فردی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد به شرح زیر است. مهارت های ارتباطی ضعیف، ۳۱,۷ درصد متوسط، ۲۰,۸ درصد خیلی زیاد، و ۸,۹ درصد خیلی کم. کمبود وقت، ۲۹,۷ درصد، متوسط، ۲۷,۷ درصد زیاد، ۱۱,۸ درصد خیلی زیاد و ۳ درصد کم. ترس از دست دادن امنیت شغلی ۳۰,۷ درصد متوسط، ۲۸,۷ درصد زیاد، ۲۱,۸ درصد خیلی زیاد، و ۷,۹ درصد خیلی کم. نداشتن آگاهی از ارزش اطلاعات، ۳۶,۶ درصد متوسط، ۲۴,۸ درصد زیاد، ۱۳,۹ درصد خیلی زیاد، و ۶,۹ درصد خیلی کم. در دسترس نبودن اطلاعات مکتوب، ۳۴,۷ درصد زیاد، ۳۰,۷ درصد متوسط، ۱۴,۹ درصد خیلی زیاد، و ۴ درصد کم. غرور سمت و قدرت، ۴۰,۶ درصد بسیار زیاد، ۲۹,۷ درصد زیاد، ۱۸,۸ درصد متوسط و ۳ درصد خیلی کم، فرهنگ و زبان، ۳۴,۷ درصد متوسط، ۲۳,۸ درصد کم، ۱۸,۸ درصد زیاد و ۱۱,۹ درصد کم. نداشتن اعتماد، ۳۱,۷ درصد زیاد، ۲۷,۷ درصد متوسط، ۱۸,۸ درصد خیلی زیاد، ۱۳,۹ درصد کم و خیلی کم. عدم پذیرش اشتباهات، ۳۰,۷ درصد گزینه های متوسط و کم، ۲۵,۷ زیاد، و خیلی زیاد، ۱۵,۸ کم و ۳ درصد. سن، تحصیلات و تجربه، ۳۰,۷ درصد زیاد، ۲۷,۷ درصد متوسط، ۱۸,۸ درصد کم، ۱۴,۹ درصد خیلی زیاد، و ۵,۹ درصد کم.

با توجه به اطلاعات به دست آمده، اکثر پرسش شوندگان با رای متوسط به تمامی گزینه ها، در واقع همه ۱۰ مورد مذکور را در سطوح مورد نظر به عنوان موانع فردی ذکر کرده اند. اما دو گزینه در دسترس نبودن اطلاعات به شکل مطلوب و غرور سمت و قدرت، درصد بیشتری را نسبت به بقیه گزینه ها به خود اختصاص داده اند، بنابراین دو گزینه غرور سمت و قدرت و در دسترس نبودن اطلاعات به شکل مطلوب، مهم ترین موانع فردی اشتراک دانش بین متخصصان علم اقتصاد است.

پرسش اساسی شماره ۴. موانع سازمانی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟

جدول ۴-۸. توزیع فراوانی موانع سازمانی اشتراک دانش

| مجموع | بدون پاسخ | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | موانع سازمانی اشتراک دانش | |
|-------|-----------|---------|-----|-------|------|-----------|---------------------------|----------------------------------|
| ۱۰۱ | ۰ | ۳ | ۱۰ | ۴۹ | ۱۷ | ۲۲ | فراوانی | عدم یکپارچگی در استراتژی سازمانی |
| ۱۰۰ | ۰ | ۳ | ۹,۹ | ۴۸,۵ | ۱۶,۸ | ۳۱,۸ | درصد | |



| | | | | | | | | |
|-----|-----|------|------|------|------|------|---------|---|
| ۱۰۱ | ۰ | ۷ | ۲۶ | ۳۵ | ۱۷ | ۱۶ | فراوانی | عدم سرمایه گذاری در فن آوری |
| ۱۰۰ | ۰ | ۶,۹ | ۲۵,۷ | ۳۴,۷ | ۱۶,۸ | ۱۵,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۲ | ۲ | ۲۰ | ۳۴ | ۲۵ | ۱۸ | فراوانی | فقدان آموزش |
| ۱۰۰ | ۲ | ۲,۲۸ | ۱۹,۸ | ۳۳,۷ | ۲۴,۸ | ۱۷,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۷ | ۲۴ | ۳۱ | ۲۰ | ۱۸ | فراوانی | ارتباطات مدیریتی ضعیف |
| ۱۰۰ | ۱ | ۶,۹ | ۲۳,۸ | ۳۰,۷ | ۱۹,۸ | ۱۷,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۲ | ۲۱ | ۳۶ | ۱۷ | ۲۴ | فراوانی | فقدان فضا |
| ۱۰۰ | ۱ | ۲ | ۲۰,۸ | ۳۵,۶ | ۱۶,۸ | ۲۳,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۲ | ۲۶ | ۳۲ | ۱۶ | ۲۴ | فراوانی | فقدان انگیزش و پشتیبانی |
| ۱۰۰ | ۱ | ۲ | ۲۵,۷ | ۳۱,۷ | ۱۵,۸ | ۲۳,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۶ | ۵ | ۱۷ | ۳۱ | ۲۸ | ۱۴ | فراوانی | فقدان فرهنگ سازمانی حمایتی |
| ۱۰۰ | ۵,۹ | ۵ | ۱۶,۸ | ۳۰,۷ | ۲۷,۷ | ۱۳,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۳ | ۱۲ | ۲۳ | ۳۱ | ۲۳ | ۹ | فراوانی | نداشتن علاقه به نگهداری اطلاعات |
| ۱۰۰ | ۳ | ۱۱,۹ | ۲۲,۸ | ۳۰,۷ | ۲۲,۸ | ۸,۹ | درصد | |
| ۱۰۰ | ۱ | ۲ | ۲۱ | ۳۶ | ۱۷ | ۲۴ | فراوانی | فقدان زیر ساخت و منابع |
| ۱۰۱ | ۱ | ۶,۹ | ۲۳,۸ | ۳۰,۷ | ۱۹,۸ | ۱۷,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۷ | ۱۹ | ۳۰ | ۲۶ | ۱۸ | فراوانی | رقابت بسیار زیاد بین بخش های مختلف سازمان |
| ۱۰۰ | ۱ | ۶,۹ | ۱۸,۸ | ۲۹,۷ | ۲۵,۷ | ۱۷,۸ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۱ | ۹ | ۳۱ | ۳۴ | ۱۷ | ۹ | فراوانی | بزرگی بخش های سازمان |
| ۱۰۱ | ۱ | ۵ | ۳۰,۷ | ۳۳,۷ | ۱۶,۸ | ۸,۹ | درصد | |



| | | | | | | | | |
|-----|---|------|------|------|------|------|---------|----------------------------|
| ۱۰۰ | ۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۳۱ | ۲۳ | ۹ | فراوانی | یک سویه بودن جریان اطلاعات |
| ۱۰۱ | ۳ | ۸,۹ | ۱۶,۸ | ۳۰,۷ | ۲۷,۷ | ۱۳,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۳ | ۱۸ | ۲۷ | ۲۶ | ۲۷ | ۲۱ | فراوانی | هزینه اشتراک اطلاعات |
| ۱۰۰ | ۳ | ۱۷,۸ | ۲۶,۷ | ۲۵,۷ | ۲۶,۷ | ۲۰,۸ | درصد | |

عدم یکپارچگی در استراتژی سازمانی، ۴۸,۵ درصد متوسط، ۳۱,۸ درصد خیلی زیاد، ۱۶,۸ درصد زیاد، ۹,۹ درصد کم، و ۳ درصد خیلی کم. عدم سرمایه گذاری در فن آوری، ۳۴,۷ درصد، متوسط، ۲۵,۷ درصد کم، ۱۶,۸ درصد زیاد، و ۱۵,۸ درصد خیلی زیاد. فقدان فضا ۳۳,۷ درصد متوسط، ۲۴,۸ درصد زیاد، ۱۷,۸ درصد خیلی زیاد، و ۲,۲۸ درصد خیلی کم. فقدان انگیزش و پشتیبانی ۳۱,۷ درصد متوسط، ۲۵,۷ درصد کم، ۲۳,۸ درصد خیلی زیاد، و ۲ درصد خیلی کم. فقدان فرهنگ سازمانی حمایتی ۳۱,۷ درصد متوسط، ۲۵,۷ درصد کم، ۲۳,۸ درصد خیلی زیاد، ۱۵,۸ درصد زیاد. نداشتن علاقه به نگهداری اطلاعات ۳۰,۷ درصد متوسط، ۲۲,۸ درصد خیلی زیاد و کم، ۱۱,۹ درصد کم، ۸,۹ درصد خیلی زیاد. رقابت زیاد بین بخش های مختلف سازمان ۲۹,۷ درصد متوسط، ۲۵,۷ درصد زیاد، ۱۸,۸ درصد کم، ۱۷,۸ درصد خیلی زیاد، و ۶,۹ درصد خیلی کم. بزرگی بخش های سازمان ۳۳,۷ درصد متوسط، ۳۰,۷ درصد کم، ۱۶,۸ درصد زیاد، ۸,۹ درصد خیلی زیاد، و ۵ درصد خیلی کم. یک سویه بودن جریان اطلاعات ۳۰,۷ درصد متوسط، ۲۷,۷ درصد زیاد، ۱۶,۸ درصد کم، ۱۳,۹ درصد خیلی زیاد، و ۸,۹ درصد خیلی کم. هزینه اشتراک اطلاعات ۲۶,۷ درصد زیاد و کم، ۲۵,۷ درصد متوسط، ۲۰,۸ درصد خیلی زیاد و ۱۷,۸ درصد خیلی کم.

براساس اطلاعات به دست آمده نتیجه می گیریم که موانع سازمانی به طور کلی سهم مساوی از دیدگاه پرسش شوندهان دارند، زیرا گزینه متوسط در تمامی سؤالات بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است. بنابراین تمامی موارد عنوان شده در بالا به طور مساوری به عنوان موانع سازمانی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد می باشد.

پرسش اساسی شماره ۵. موانع فن آوری اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟

جدول ۴-۹. توزیع فراوانی موانع فن آوری اشتراک دانش

| مجموع | بدون پاسخ | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | موانع فن آوری اشتراک دانش |
|-------|-----------|---------|------|-------|------|-----------|-----------------------------------|
| ۱۰۱ | ۳ | ۸ | ۲۳ | ۲۶ | ۳۰ | ۱۱ | فراوانی |
| ۱۰۰ | ۳ | ۷,۹ | ۲۲,۸ | ۲۵,۷ | ۲۹,۷ | ۱۰,۹ | درصد |
| ۱۰۱ | ۲ | ۷ | ۱۶ | ۳۲ | ۲۰ | ۲۴ | فراوانی |
| | | | | | | | متناسب نبودن الزامات کاری کارکنان |
| | | | | | | | فن آوری های جدید با فن |



| | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|------|------|------|------|---------|-------------------------------|
| ۱۰۰ | ۲ | ۶,۹ | ۱۵,۸ | ۳۱,۷ | ۱۹,۸ | ۲۳,۸ | درصد | آوری موجود سازگار نیست |
| ۱۰۱ | ۳ | ۸ | ۲۳ | ۲۶ | ۳۰ | ۱۱ | فراوانی | آشنایی نداشتن با فن آوری |
| ۱۰۰ | ۳ | ۷,۹ | ۲۲,۸ | ۲۵,۷ | ۲۹,۷ | ۱۰,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۲ | ۶ | ۲۳ | ۴۰ | ۱۷ | ۱۳ | فراوانی | عدم اطمینان به قابلیت فن آوری |
| ۱۰۰ | ۲ | ۵,۹ | ۲۲,۸ | ۳۹,۶ | ۱۶,۸ | ۱۲,۹ | درصد | |
| ۱۰۱ | ۷ | ۷ | ۲۵ | ۳۴ | ۲۱ | ۷ | فراوانی | فقدان پشتیبانی فنی |
| ۱۰۰ | ۶,۹ | ۶,۹ | ۲۴,۸ | ۳۳,۷ | ۲۰,۸ | ۶,۹ | درصد | |

متناسب نبودن الزامات کاری کارکنان ۲۹,۷ درصد زیاد، ۲۵,۷ درصد متوسط، ۲۲,۸ درصد کم، ۱۰,۹ درصد خیلی زیاد، و ۷,۹ درصد خیلی کم. سازگار نبودن فن آوری های جدید با فن آوری موجود ۳۱,۷ درصد متوسط، ۲۳,۸ درصد خیلی زیاد، ۱۹,۸ درصد زیاد، ۱۵,۸ درصد کم و ۶,۹ درصد خیلی کم. آشنایی نداشتن با فن آوری، ۲۹,۷ درصد زیاد، ۲۵,۷ درصد متوسط، ۲۲,۸ درصد کم و ۷,۹ درصد خیلی کم. عدم اطمینان به قابلیت فن آوری، ۳۹,۶ درصد متوسط، ۲۲,۸ درصد کم، ۱۶,۸ درصد زیاد، ۱۲,۹ درصد خیلی کم و ۵,۹ درصد خیلی کم. فقدان پشتیبانی فنی، ۳۳,۷ درصد، ۲۴,۸ درصد کم، ۲۰,۸ درصد زیاد و ۶,۹ درصد خیلی کم.

نتایج به دست آمده نشان می دهد که در مطالعه صورت گرفته در این زمینه نیز مانند دو مورد بالا، گزینه متوسط بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است، تنها موردی که گزینه زیاد بیشتر از متوسط می باشد گزینه فن آوری های جدید با فن آوری موجود سازگار نیست می باشد که گزینه زیاد با ۲۹,۷٪ بیش از گزینه متوسط ۲۵,۷٪ است.

۲-۴. فرضیه های پژوهش

فرضیه شماره ۱ پژوهش: بین سن متخصصان علم اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنا داری وجود دارد.

نتایج حاصل از بررسی همبستگی متغیرها نشان می دهد که سن متخصصین و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش دارای رابطه می باشند. به این معنی که با تغییر سن متخصصان رشته اقتصاد، تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش نیز در آن ها دچار تغییر می شود. جدول شماره (۱)، نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون را نشان می دهد.

جدول شماره ۴-۱۰. آزمون فرض ارتباط بین سن و تمایل به اشتراک گذاشتن دانش



| | سن |
|---------------------------|--------|
| به اشتراک گذاشتن دانش | -۰,۱۹۶ |
| Sig (سطح معناداری) | ۰,۰۶۶ |
| تعداد | ۱۸۹ |

همانگونه که جدول ۴-۱۰ نشان می دهد، رابطه بین متغیر مطرح شده با متغیر به اشتراک گذاشتن دانش، مثبت، مستقیم و معنی دار می باشد بنابراین فرضیه ۱ با سطح معنی داری ۰,۰۶۶ ثابت می گردد.

فرضیه شماره ۲ پژوهش: بین جنسیت متخصصان علم اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول شماره ۴-۱۱. آزمون فرضیه ارتباط بین جنسیت و تمایل برای به اشتراک گذاشتن دانش

| | جنسیت |
|---------------------------|-------|
| به اشتراک گذاشتن دانش | ۰,۱۶۵ |
| Sig (سطح معناداری) | ۰,۱۲۱ |
| تعداد | ۸۹ |

جدول شماره ۴-۱۱، نشان می دهد که بین دو متغیر جنسیت و تمایل برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه ای وجود ندارد، زیرا سطح معنی داری ۰,۱۲۱ حاکی از عدم وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر است و فرضیه دوم ما رد می شود.

فرضیه شماره ۳ پژوهش: بین میزان سابقه کار متخصصان اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴-۱۲. آزمون فرض ارتباط بین سابقه کار و تمایل به اشتراک دانش

^۱ - تعداد پرسش شوندهاگان در پژوهش حاضر ۱۰۱ مورد می باشد که از میان آن ها، ۸۹ نفر به سؤال مطرح شده پاسخ داده اند.



| سابقه کار | |
|----------------------|-------|
| تمایل به اشتراک دانش | ۰,۰۲۲ |
| Sig (سطح معناداری) | ۰,۸۴۰ |
| تعداد | ۸۵ |

ضریب همبستگی به دست آمده از سنجش رابطه بین دو متغیر سابقه کار و تمایل به اشتراک دانش (۰,۸۴۰)، نشان از عدم وجود ارتباط معنادار بین این دو متغیر دارد. از آنجایی که سطح معناداری در این روش بین (۰,۰۱ و ۰,۰۵) می باشد و عدد به دست آمده از این رابطه نزدیک به هیچ کدام از اعداد بیان شده نمی باشد، بنابراین بیانگر بی ارتباط بودن این دو متغیر نسبت به یکدیگر می باشد. جدول شماره ۴-۱۲، نتایج حاصل از تحلیل انجام شده را نشان می دهد. بنابراین بین سطح تحصیلات و تمایل به اشتراک دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول شماره ۴-۱۳. ارتباط بین سطح تحصیلات و به اشتراک گذاشتن دانش

| سطح تحصیلات | |
|-----------------------|-------|
| به اشتراک گذاشتن دانش | ۰,۱۱۴ |
| Sig (سطح معناداری) | ۰,۳۰۲ |
| تعداد | ۰,۸۳ |

همانگونه که جدول ۴-۱۳ نشان می دهد، نتیجه حاصل از ضریب همبستگی به کار گرفته شده، نمایانگر عددی است که با این ضریب همخوانی نداشته و نشان دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر می باشد. لذا، با توجه به این که سطح معناداری به دست آمده ۰,۳۰۲ می باشد و این عدد از هر دو عدد (۰,۰۵ و ۰,۰۱) بزرگ تر می باشد، بنابراین فرضیه ما رد شده و بین سطح تحصیلات و تمایل به اشتراک دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به پرسش اساسی شماره ۱ پژوهش مبنی بر ویژگی های جمعیت شناختی متخصصان رشته اقتصاد در منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟ نتایج به دست آمده نشان داد که ۵۶,۴ درصد از متخصصان رشته اقتصاد بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند و پس از آن به ترتیب، ۲۲,۸ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۱۸,۸ درصد بین ۴۰-۵۰ سال و ۲ درصد نیز بیش از ۵۰ سال سن دارند. ۴۳,۶ درصد از متخصصان رشته اقتصاد مرد و ۵۶,۴ درصد زن هستند. ۴۴,۶ درصد از متخصصان رشته اقتصاد کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند، و پس از آن به ترتیب ۳۲,۷ درصد برای ۱۰ تا ۲۰ سال، ۱۵,۸ درصد برای ۲۱ تا ۳۰ سال گزارش شده است. ۸۶,۱ درصد از متخصصان رشته اقتصاد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، و ۷,۹ درصد دارای مدرک دکتری هستند.



در پاسخ به پرسش شماره ۲ پژوهش مبنی بر متخصصان رشته اقتصاد از چه فن آوری هایی برای اشتراک دانش استفاده می کنند؟ نتایج نشان داد ۶ درصد از پاسخ دهندگان از پست الکترونیکی، ۲۴٫۸ درصد از گروه افزار های درون سازمانی، و ۱۸٫۸ درصد از اینترنت برای اشتراک دانش استفاده می کنند. همچنین نتایج نشان می دهد که از فیس بوک و نرم افزار مدیریت دانش، گردهم آیی ها و همایش ها برای اشتراک دانش استفاده ای نمی شود. در این زمینه پژوهشی انجام نشده است تا نتایج به دست آمده با آن مقایسه گردد، اما بر اساس این نتایج می توان نتیجه گرفت که استفاده از فن آوری های اطلاعاتی بخصوص ابزار های ارتباطی جدیدی چون فیس بوک هنوز جایی در اشتراک دانش ندارند، و باید از این زمینه سیاست گذاری لازم از طرف مسئولین و سیاست گذاران به عمل بیاید. از طرفی پاسخ دهندگان اعتقاد چندانی به اشتراک دانش از طریق همایش ها و گردهمایی ها که مهم ترین ابزارهای تعامل علمی هستند گرايشی ندارند، و شاید هنوز ادبیات اشتراک دانش در بین جامعه پژوهش نهادینه نشده باشد

در پاسخ به پرسش شماره ۳ پژوهش، مبنی بر موانع فردی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟ نتایج نشان می دهد که اکثر پرسش شوندگان با رای متوسط به تمامی گزینه ها، در واقع، تقریباً از بین ۱۰ گویه پرسش نامه در این زمینه در به گزینه متوسط با بیشترین فراوانی و درصد پاسخ داده اند، اما موارد زیر قابل ذکر است. که آگاهی نداشتن از ارزش اطلاعات ۱۳٫۹ درصد در سطح خیلی زیاد بوده است، این درحالی است که ما در عصر اطلاعات، و ارتباطات زندگی می کنیم، و این رقم از متخصصان از ارزش اطلاعات آگاهی نداشته باشند، جای نگرانی جدی دارد. گویه در دسترس نبودن اطلاعات به شکل مکتوب ۱۴٫۹ درصد در سطح خیلی زیاد را نشان داده است که باز هم با توجه به این که امروزه اشکال مختلف رسانه های چاپی از طریق کتابخانه ها، و دیگر ابزارهای اطلاع رسانی و ارتباط به وفور در دسترس است، نداشتن دسترسی به اطلاعات محل نگرانی است و سازمان های ذیربط باید در این زمینه چاره اندیشی جدی کنند.

فرهنگ و زبان از دیگر گویه هایی است که با ۱۱٫۹ درصد در سطح خیلی زیاد پاسخ داده شده است. با توجه به این که متخصصان معمولاً از فرهنگ علمی و زبان و ادبیات مشترکی برخوردارند، این مقدار نیز قابل توجه است.

گویه غرور سمت با ۴۰٫۶ درصد بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است. این درحالی است که یکی از مهم ترین وظایف متخصصان آموزش و انتقال دانش و اطلاعات است و نباید به غرور سمت یا پست مانعی در این زمینه به حساب بیاید. سایر گزینه ها نیز باید از جمله نداشتن اعتماد، عدم پذیرش اشتباهات با توجه به این که جامعه پژوهش متخصصان بوده اند قابل توجه است.

در پاسخ به پرسش شماره ۴ پژوهش مبنی بر موانع سازمانی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟ نتایج نشان می دهد که موانع سازمانی به طور کلی سهم مساوی از دیدگاه پرسش شوندگان دارند، زیرا گزینه متوسط باز هم در تمامی گویه ها بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که تمامی گویه ها به طور مساوی به عنوان موانع سازمانی اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد می باشد.

در پاسخ به پرسش شماره ۴ پژوهش مبنی بر موانع فن آوری اشتراک دانش بین متخصصان رشته اقتصاد کدام است؟ نتایج به دست آمده نشان می دهد که در مطالعه صورت گرفته در این زمینه نیز مانند دو مورد بالا، گزینه متوسط بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است، تنها موردی که گزینه زیاد بیشتر از متوسط می باشد گزینه فن آوری های جدید با فن آوری موجود سازگار نیست می باشد که گزینه زیاد با ۲۹٫۷٪ بیش از گزینه متوسط ۲۵٫۷٪ است.



فرضیه شماره یک پژوهش بین سن متخصصان علم اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنا داری وجود دارد، با سطح معنی داری ۰,۰۶۶ تأیید شد. در تبیین و توجیح این فرضیه می توان استدلال کرد که با افزایش سن متخصصان، تمایل آنها برای انتقال دانش و تجربه هایشان به نسل های بعدی می تواند از دلایل معنی دار بودن این رابطه است. شاید افراد کم سن و سال تر به دلایلی چون غرور و تمایل به حفظ موقعیت کاری تمایلی برای به اشتراک گذاشتن دانش نداشته باشند، اما افراد مسن تر نیاز به انتقال دانش و تجربه را بیشتر درک می کنند

فرضیه شماره دو پژوهش بین جنسیت متخصصان علم اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنا داری وجود دارد. با سطح معنی داری ۰,۱۲۱ رد شد. در توضیح رد شدن این فرضیه می توان نتیجه گرفت که جنسیت افراد نقشی در تمایل آنها به اشتراک دانش ندارد، و طبیعی است که این انتظار هم می رفت که اهمیت اشتراک دانش بین زنان و مردان تفاوتی نداشته و همگی به استفاده از دانش و تجربه دیگران تمایل داشته باشند.

فرضیه شماره سه پژوهش، بین میزان سابقه کار متخصصان اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه آزمون فرض با ضریب همبستگی به دست آمده از سنجش رابطه بین دو متغیر سابقه کار و تمایل به اشتراک دانش (۰,۸۴۰)، نشان از عدم وجود ارتباط معنادار بین این دو متغیر دارد، و این فرضیه رد شده است

فرضیه شماره ۴ پژوهش، بین سطح تحصیلات متخصصان اقتصاد و تمایل آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش رابطه معنی داری وجود دارد: نتیجه حاصل از ضریب همبستگی به کار گرفته شده، نمایانگر عددی است که با این ضریب همخوانی نداشته و نشان دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر می باشد، بنابراین این فرض نیز رد شده است

منابع:

۱. افتخاری، لیلا، ۱۳۸۷، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در پژوهشگاه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی.
۲. پیروسیانی، گلاویز، ۱۳۸۹، بررسی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در سازمان مسکن و شهر سازی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.
۳. حاجی ابراهیمی، مهدی، ۱۳۸۸، بررسی تبادلات دانش سازمانی و ابزار های استفاده در این فرایند میان کتابخانه ها دانشگاه های علوم پزشکی ایران، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران: کتابدار، ص ۱۶۲-۱۴۱.
۴. خوانساری، جیران، ۱۳۸۴، بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه های تخصصی امور برق وزارت نیرو و ارائه الگوی پیشنهادی، پایان نامه دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
۵. رسایی، نیا، س، ۱۳۸۷، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی.
۶. زارعی، عاطفه، ۱۳۸۷، فرایند مدیریت دانش در کتابخانه ها، نشریه الکترونیکی شیرازه، سال اول. ش. ۵.
۷. سلطانی، پوری؛ راستین، فروردین، ۱۳۷۹، دانشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، تهران: فرهنگ معاصر.
8. Abhishek, Srivastava (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Retrieved August 31, 2006, from www.allbusiness.com/periodicals/article/345328-1.html
9. Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(3), 107-32. Retrieved April 06, 2006, from www.mmlab.ceid.upatras.gr/courses/AIS_SITE/files/projects2004/paper711/14_KM_KMsystems_Alavi_MISO.pdf



10. Ardichvili, A., Page, Vaughn, & Wenling, Tim (2003). Motivation & Barriers to Participation in Virtual Knowledge Sharing Communities of Practice. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 64-77.
11. Argote, Lind, McEvily, Bill, & Reagans, Ray (2003). Managing Knowledge in Organizations: An Integrative Framework and Review of Emerging Themes. *Management Science*, 49(4), 571-582. Retrieved September 03, 2006, from www.business.tepper.cmu.edu/facultyAdmin/upload/ppaper_59209756551843_Argote-McEvily-Reagans_2003b_abstract.pdf
12. Bannett, J.C. & Olney, R. J., (1986). Executive priorities for effective communication in an information society. *The Journal of Business Communication*, 23(2), 13-22.
13. Binz-Scharf, M. C. Exploration and Exploitation: Knowledge Sharing In Digital Government Projects. PhD Dissertation. St. Gallen University. Retrieved August 10, 2008 from://www.unisg.ch/www/edis.nsf/wwwDisplayIdentifier/2828/\$FILE/dis2828.pdf.
14. Chow, C. W., Deng, F.J., Ho, J. L. (2000). The openness of Knowledge sharing within organizations: A Comparative Study in United States and People's Republic of China. *Journal of Management accounting research*, 12, 65-95.
15. Connelly, Catherine, & Kelloway, Kevin (2001). Redictors of Employees Perceptions of Knowledge Sharing Concepts. Retrieved April 20, 2006, from http://business.queensu.ca/knowledge/workingpapers/working/working_01-06.pdf
16. Galletta, Dennis F. et al. (2002). What Leads Us to Share Valuable Knowledge? An Experimental Study of the Effects of Managerial Control, Group Identification, and Social Value Orientation on Knowledge-Sharing Behavior. in: *Proceedings of the 36th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. Retrieved April 02, 2006, from <http://csdl.computer.org/comp/proceedings/hicss/2003/1874/04/187440118b.pdf>.
17. Gao, Sheng (2004). *Understanding Knowledge Sharing Behaviour*. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology. Retrieved August 01, 2006, from http://lxml.ust.hk/th_imgo/b834876.pdf.
18. Goh, Swee C. (2002). Managing Effective Knowledge Transfer: An Integrative Framework & Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 23-30.
19. Hansen, M.T., Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your Strategy for Managing Knowledge. *Harvard Business Review*, 77(2), 106-16. Retrieved April 15, 2006, from www.imv.au.dk/dmmi2001/grp32/artikler/codified%20or%20personalized.pdf
20. Husted, K., Michailova, S. and Minbaeva, D. Knowledge sharing and organizational performance: The role of extrinsic and intrinsic motives. *The 8th International human resource management conference*. Cairns, Australia 2005
21. Jo, S. J. 2007, February. Toward a Conceptual Model for Social Mechanism Enabling Knowledge Resource Development International Research Conference, America, Panama City.
22. Joirman, J. et al. (2004). Willingness to Share Knowledge in Organizations as a Function of Empathy, Future Orientation, Time Horizon, and Social Identity: A Social Dilemma Analysis. Retrieved September 03, 2006, from www.isb.edu/Seminar/upload/Doc132006833.doc
23. Kim, S. and Lee, H. Employee knowledge sharing capabilities in public & private organizations: Does organizational context matter? *The 38th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2005. Retrieved 13 August 2006,
24. King, Marie Jennifer (2001). *Employee Participation in Organizationally-Maintained Knowledge Sharing Activities*. Master's Thesis. University Of Toronto. Retrieved September 03, 2006, from www.collectionscanada.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftp05/mq62883.pdf



25. King, W.R. 2008 knowledge sharing. In Jennex, M.E.(Ed), Knowledge management: Concepts, methodologies, tools and applications(pp.73-79). Hershy: Information Science Reference.
26. Lee, C. K. and. Al-Hawamdeh, S. "Factors impacting knowledge sharing," *Journal of Information and Knowledge Management*, (1), 2002, pp. 49-56.
27. Liu, K. L., C. C. Change and I. L. Hu. 2010. Exploring the effects of task characteristics on knowledge sharing in libraries. *Library Review* 59(6): 455-468.
28. McDermott, Richard, & O'Dell, Carla (2001). Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 76-85.
29. Neo, J. (2002). *Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior*. Master's Thesis. Nanyang Technological University. Singapore.
30. Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, 5(1), 14-37. Retrieved September 03, 2006, from www.michaelwmorris.com/R671/documents/Session_09/Nonaka94.pdf
31. Nonaka, I., & Takeuchi, H (1995). *The knowledge creating company: how Japanies creat the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
32. O'Dell, C., & Grayson, C.J. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices. *California Management Review*, 40(3), 154-74.
33. Riege, Andreas (2005). Three-Dozen Knowledge Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
34. Sharifuddin, Syed Omar, & Rowland, Fytton (2004). Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship Between Organization Elements and the Performance of Knowledge Transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 95-111.
35. Smith, Elizabeth (2001). The Role of Tacit & Explicit Knowledge in the Workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311-321.
36. Sundaresan, Shankar, & Zhang, Zuopeng (2004). Facilitating Knowledge Transfer in Organizations through Incentive Alignment and IT Investment. in: [Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences](http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680248c.pdf). Retrieved April 22, 2006, from <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680248c.pdf>
37. Thomas, E. J. Knowledge management in the public and private sector: a synthetic analysis the contemporary literature. Retrieved 18 September 2005 from://www.personal.psu.edu/users/e/j/ejt113/Thesis_EdThomas.pdf
38. Spender, J. C. "Making Knowledge the Basis of a Dynamic Theory of the Firm," *Strategic Management Journal*, (17), 1996, pp. 45-62.
39. Van den Hoof, Bart, & Do Ridder, Jan A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
40. Van den Hooff, B., Elving, W.J.L., Meeuwssen, J.M. and Dumoulin, C.M. "Knowledge Sharing in Knowledge Communities " in *Communities and Technologies*. M. H. Huysman, Wulf, and E. Wenger(eds.), KluwerAcademic Publishers, Deventer, 2003, pp. 119-142.
41. Vera-Munoz, S.C., Ho, J.L., & Chow, C.W. (2006). Enhancing Knowledge Sharing in Public Accounting Firms. Retrieved March 12, 2006, from <http://www.atypon-link.com>
42. Wiig, K. M. "Application of Knowledge Management in Public dministration," Retrieved 7 August, 2006, from://www.krii.com/downloads/_in_public_admin_rev.pdf www.gov.pl
43. White, T. 2004. Knowledge Management in an Academic Library. 70th IFLA General Conference and Council. Buenos, Argentina.
44. Yi, Jialin (2005). A Measure of Knowledge Sharing Behaviour: Scale Development & Validation. Thesis (Doctor of Philosophy). School of Education. Indiana University. Retrieved August 15, 2007, from www.lib.umi.com/dissertations
45. Yu, Yuecheng (2004). *Motivational Foundation of Individual Knowledge Sharing*. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology. Retrieved August 01, 2006, from http://lbxml.ust.hk/th_imgo/b834875.pdf



46. Yu, Yecheng, Wilkins, Linda C., & Ma, Will W. K. (2004). Developing an Instrument for Measuring Knowledge Sharing Attitudes. Retrieved September 10, 2006, from http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_Ma_2004.pdf
47. Zhang, Jing, & Faerman, Sue R.(2004). The Nature of Knowledge and Its Influence on Knowledge Sharing Practice: Experiences from Building the MACROS System in: *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. Retrieved April 22, 2006, from <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680249b.pdf>

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله