

بررسی نقش اعتماد میان فردی در تسهیم دانش

سازمانی

حسن کولیوند*^۱، محسن زراعتی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۹)

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه میان اعتماد میان فردی و به اشتراک گذاری دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص) است. این پژوهش، کاربردی و روش آن توصیفی و همبستگی است که به صورت پیمایشی اجرا شده است. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. به منظور سنجش روایی پرسشنامه از خبرگان نظرخواهی شده و برای ارزیابی پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص) تشکیل می دهند که از میان آنها ۷۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها تعیین ضریب همبستگی از آزمون های کندال و اسپیرمن با کمک از نرم افزار اس. پی. اس استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد بین اعتماد میان فردی و همه ابعاد بررسی شده برای آن با تسهیم دانش سازمانی رابطه ای معنادار و مثبت وجود داشته است.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، اعتماد میان فردی، شایستگی، خیرخواهی، قابلیت اطمینان، دانشگاه پدافند

هوایی خاتم الانبیاء(ص)

۱_ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص)، تهران، ایران

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: H.kolivand@gmail.com

۲_ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

اعتماد میان فردی در سازمان و شناخت ارتباط آن با به اشتراک گذاری دانش یا همان تسهیم دانش، به ویژه برای کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها مهم است. در عصر اقتصاد دانش‌مدار امروزی، دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای کسب برتری شناخته شده است. با وجود این، دانش هنگامی می‌تواند به بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌ها منجر شود که در سطح سازمان به اشتراک گذاشته شود و از طریق به تسهیم دانش، کارکنان قادر به گسترش مهارت‌ها و شایستگی‌هایشان شوند، بر اعتبارشان افزوده شود و به سازمان‌ها کمک کند تا منابع رقابتی خود را حفظ کنند (گرانٹ و متزل^۱، ۱۹۹۶: ۱۱۵). بدین ترتیب کارکنان سازمان بهترین تمرینات و آموزش‌هایی را که آموخته و تجربیاتی که کسب کرده‌اند را بین یکدیگر مبادله می‌کنند و عملکرد سازمان بهبود می‌یابد (آرگوت و همکاران^۲، ۲۰۰۰: ۸). توانایی سازمان‌ها در به اشتراک گذاری دانش، یکی از عوامل مهم و کلیدی در مدیریت دانش است (ژانگ و همکاران^۳، ۲۰۰۶: ۱۱). هنگامی که دانش گردآوری شده توسط یک فرد، گروه یا اداره با دیگر کارکنان به اشتراک گذاشته شود، به دانش سازمانی تبدیل شده و مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری پیوند خواهد خورد. بدین ترتیب، به اشتراک گذاری دانش در سازمان، به تولید دانش جدید منجر شده و در نهایت بهبود و اثربخشی عملکرد سازمانی را در پی خواهد داشت (کیم و لی^۴، ۲۰۰۵: ۲۳). از آنجا که کسب دانش برای سازمان‌ها لازم است اما کافی نیست بنابراین سازمان‌ها نباید صرفاً بر نیروی انسانی و سیستم‌های آموزشی که بر انتخاب کارکنانی که دانش خاص، مهارت‌ها، توانایی‌ها و یا صلاحیت لازم را برای کار دارند تکیه کنند، بلکه سازمان‌ها باید چگونگی به تسهیم دانش و تخصصی را که کارشناسان در اختیار دارند را به تازه کارها که نیاز به دانستن آن دارند را نیز مورد توجه قرار دهند به اشتراک گذاری دانش نیز در سازمان‌ها به یادگیری سریعتر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس، سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند (هیندس^۵ و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۲). از سوی دیگر عواملی که به اشتراک گذاری دانش

1- Grant & Mztze

2-Argote

3-Zhang

4-Kim & Lee

5- Hinds

را تسهیل می‌کنند، موضوعات اصلی در مدیریت دانش هستند که در این میان، اعتماد متقابل بین افراد، عاملی تأثیرگذار در این مهم است ابزاری که به وسیله آن، دانش در سازمان‌ها به اشتراک گذاشته می‌شود (براون و دیوگید^۱، ۱۹۹۱: ۷). اعتماد میان فردی به عنوان یک عامل اساسی تصمیم‌گیری افراد در ارتباط با اشتراک دانش بین یکدیگر در نظر گرفته می‌شود (گولمبایسکی و مک کانکی^۲، ۱۹۷۵: ۸۵). هرچند انگیزش و تخصص افراد نقش مهمی در مشارکت افراد در تسهیم دانش دارد، اما همیشه خیلی ساده نمی‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان چه زمان و چرا دانش خود را تسهیم می‌کنند، زیرا تسهیم دانش پدیده‌ای اجتماعی است و به روابط بین فردی و تعاملات اجتماعی باز می‌گردد.

این در حالی است که دانشگاه‌ها نیز بدون مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها محقق نشده و تداوم نمی‌یابند. این استانداردهای اخلاقی، اعمال و رفتار کارکنان را در زمینه‌های مختلف سمت و سو می‌دهد و محرکات اصلی را برای فعالیت‌های علمی فراهم می‌کند و از جمله این ارزش‌ها می‌توان به اعتماد اشاره کرد. اعتماد در دانشگاه‌ها موضوع مهمی است، زیرا تشریک مساعی را تسهیل و پیوستگی گروهی را زیاد می‌کند و گشودگی را افزایش می‌دهد (شاوران و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰). مضاف بر این اعتمادسازی در سازمان و شناخت ارتباط آن با به اشتراک‌گذاری دانش به ویژه برای کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها ضروری است. بنابراین پژوهش حاضر با درک این مهم و با توضیح ارتباط اعتماد و تسهیم دانش به وجود آمده است. با توجه به توضیحات گفته شده اینک باید این سؤال را در ذهن پروراند که آیا بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

مروری بر مبانی نظری

توانایی سازمان‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش، یکی از عوامل مهم و کلیدی در مدیریت دانش است (کیم و لی^۳، ۲۰۰۵: ۲۳). تسهیم دانش فرآیندی است که از طریق آن یک واحد بوسیله تجربه، واحد دیگری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آرگوت^۴ و همکاران، ۲۰۰۰: ۸). به عنوان یکی از فعالیت‌های

1- Brown & Duguid

2- Golembiewski & McConkie

3-Kim & Lee

4-Argote

دانش محور، به تسهیم دانش، ابزاری اساسی است که از طریق آن کارکنان می‌توانند در کاربرد دانش، نوآوری و ایجاد مزیت رقابتی سازمان مشارکت نمایند. به اشتراک‌گذاری دانش رابطه معنی‌دار و مثبتی با کاهش هزینه‌های تولید، تکمیل سریع‌تر پروژه‌های جدید، توسعه محصول، عملکرد تیم، قابلیت‌های نوآوری شرکت و عملکرد شرکت از جمله رشد فروش و درآمد حاصل از محصولات و خدمات جدید داشته و این مهم (تسهیم دانش) به نوع سازوکارهای هماهنگی که در سازمان استفاده می‌شود بستگی دارد (چن و هانگ^۱، ۲۰۰۷: ۵۴). و از طریق آن یک واحد بوسیله تجربه، واحد دیگری را تحت تأثیر قرار داده (آرگوت و همکاران، ۲۰۰۰: ۸) و در چنین شرایطی کارکنان می‌توانند در کاربرد دانش، نوآوری و ایجاد مزیت رقابتی به سازمان کمک نمایند. تسهیم دانش بین کارکنان، اجازه می‌دهد تا سازمان به بهره‌برداری و سرمایه‌گذاری در منابع مبتنی بر دانش بپردازد و آن مجموعه رفتارهایی است که تبادل اطلاعات یا کمک به دیگران را منجر گشته و از مهم‌ترین امور حیاتی و ضروری برای سازمان‌هاست (کابرا و کابرا^۲، ۲۰۰۵: ۶۳۷) و در این راستا تقویت اعتماد در میان کارمندان، نقش مؤثری بر اشتراک دانش در سازمان دارد (خاتمیان‌فر و پریخ، ۲۰۰۹: ۲۳۹).

اعتماد و اعتماد میان‌فردی^۳

اعتماد یعنی دستیابی به انتظارات، به دیگران وابسته بودن. رهبران به کارکنان اعتماد می‌کنند، برای اینکه کاری را انجام دهند که نیاز دارند انجام شود. رهبران به شباهت در گفتار و کردار نیاز دارند. اعتماد میان‌فردی به اعتماد کارکنان به دیگر افراد در سازمان اطلاق می‌شود (گولمبایسکی و مک کانکی^۴، ۱۹۷۵: ۱۱). و انتظاری است از سوی یک فرد یا گروه مبنی بر قابل اطمینان بودن سخنان و بیانات مکتوب یا شفاهی دیگر افراد یا گروه‌ها که در جریان فرآیندی متقابل تقویت می‌شود و به عنوان قلب تلاش‌های افراد در سازمان به شمار می‌رود؛ همچنین اعتماد میان‌فردی تمایل فرد اعتمادکننده برای تأثیرپذیری از اعمال فرد مورد اعتماد بر اساس این انتظار که وی عمل معینی را انجام خواهد داد، تعریف شده است. اعتماد میان‌فردی به عنوان یک عامل اساسی تصمیم‌گیری افراد در ارتباط با اشتراک دانش بین یکدیگر در نظر گرفته می‌شود و مبتنی بر ابعاد شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان است که برای شکل‌گیری اعتماد حائز اهمیت است

1-Chen & Huang

2- Cabrera & Cabrera

3- Interpersonal trust

4- Golembiewski & McConkie

(مایر و دیویس^۱، ۱۹۹۹: ۱۲۴). شایستگی ویژگی است که فرد را قادر به اثرگذاری و نفوذ بر دیگران در حوزه خاصی می‌سازد؛ حوزه خاص به معنای آن است که فرد مورد اعتماد ممکن است در یک زمینه، بسیار شایسته‌تر از دیگر زمینه‌ها باشد زمانی که فرد هدف اعتماد، شایسته و واجد صلاحیت ادراک شود، سطح اعتماد همکاران به وی افزایش می‌یابد. خیرخواهی^۲ نیز به درجه باور فرد مورد اعتماد در این ارتباط اشاره دارد که بدون در نظر گرفتن انگیزه منفعت شخصی باید به دنبال انجام دادن کارهای خوبی برای فرد اعتمادکننده باشد بر اساس بعد خیرخواهی، فرد مورد اعتماد، دلبستگی ویژه‌ای به فرد اعتمادکننده دارد و خواهان کمک رسانی به فرد اعتمادکننده است حتی وقتی وی نیازی به این کمک ندارد. خیرخواهی، ادراک یک جهت‌گیری مثبت در فرد مورد اعتماد نسبت به فرد اعتمادکننده است. برای اینکه خیرخواهی نتایج مطلوب خود را به دنبال داشته باشد باید نیت خیرخواهانه فرد هدف اعتماد باشد. همچنین قابلیت اطمینان^۳ یا اعتمادپذیری صفتی پایدار در موقعیت‌های مختلف است که سبب می‌شود فرد پیش از در دسترس بودن هر گونه اطلاعاتی راجع به طرف مقابل، به وی اعتماد کند. حد افراطی این مورد چیزی است که اعتماد کورکورانه نامیده می‌شود برخی افراد به مواردی که اغلب مردم به آنها اعتمادی ندارند، اعتماد می‌کنند. بر عکس، افرادی نیز به مواردی که اکثریت مردم آنها را قابل اعتماد میدانند، بی‌اعتمادند (کانشیرو^۳، ۲۰۰۸: ۲۲).

اعتماد میان فردی و به تسهیم دانش سازمانی

اعتماد میان فردی نه تنها یکی از شرایط لازم برای به تسهیم دانش است بلکه خود می‌تواند حاصل مبادله دانش باشد. بیشتر افراد در صورت نداشتن حس اعتماد، دانش خود را به اشتراک نخواهند گذاشت. اعتماد دارای دو جنبه می‌باشد: جنبه اول، عدم اعتماد دارنده دانش به افراد به دلیل امکان سوء استفاده از دانش او و دوم اعتماد گیرنده دانش به صحت و شایستگی منبع دانش می‌باشد (هانگ^۴، ۲۰۰۹: ۱۵). اعتماد سبب خلق جوی از اشتراک دانش بین گروه‌ها و سازمان‌ها شده و کیفیت اشتراک دانش را افزایش می‌دهد. وقتی یک سازمان دارای سیستم همکاری و اعتماد باشد

1- Mayer & Davis

2 - Reliability

3- Kaneshiro

4- Huang

اشتراک دانش آسان‌تر است و به راحتی دانش در سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. اعتماد سبب افزایش تسهیم دانش با هزینه کم شده و همچنین احتمال اینکه دانش دریافت شده از همکاران به خوبی قابل درک و قابل استفاده توسط افراد باشد را افزایش می‌دهد (رنزل^۱، ۲۰۰۸: ۲۱۰). برای به اشتراک‌گذاری سریع دانش، اعتماد میان‌فردی متقابل می‌تواند مسایل ارتباط و به اشتراک‌گذاری دانش را حل کند (کابرا و کابرا^۲، ۲۰۰۲: ۱۳). برای تسهیم دانش، اعضاء سازمانی باید دارای سطح بالایی از اعتماد و خوش بینی درباره روابط با دیگران باشند. روابط مبتنی بر اعتماد، توسعه سیاست شفافیت، ارتباطات موثر و مهارت‌های همکاری را تشویق می‌کند. اعتماد سازی^۳، ارتباطات موثر و بدون مانع را موجب می‌شود و در نتیجه به دلیل افزایش رقابت و پویایی‌های محیطی، به اشتراک‌گذاری دانش بین مرزهای عملیاتی ضروری است (کاترین و پروایز^۴، ۲۰۰۳: ۱۸).

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب مذکور، در یک تعریف کلی، می‌توان گفت که اعتمادسازمانی، انتظارات مثبت افراد درباره لیاقت (شایستگی)، قابلیت اطمینان و خیرخواهی اعضای سازمان است (مایر و دیویس^۵، ۱۹۹۹: ۱۲۴). لذا می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به صورت شکل یک نمایش داد که در آن ارتباط متغیرهای اعتماد میان‌فردی یعنی شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان و به اشتراک‌گذاری دانش مشاهده می‌گردد بنابراین بر طبق این مدل هر قدر کارکنان سازمان از اعتماد میان‌فردی بیشتری برخوردار باشند تسهیم دانش سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد و برعکس با کاهش اعتماد میان‌فردی، تسهیم دانش سازمانی در کارکنان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، به تسهیم دانش سازمانی تابع اعتماد میان‌فردی بوده و اعتماد میان‌فردی بر تسهیم دانش سازمانی تأثیرگذار است. به طور کلی در این پژوهش تغییر در متغیر مستقل (اعتماد میان فردی) بر روی متغیر وابسته (تسهیم دانش سازمانی) تأثیر گذار است.

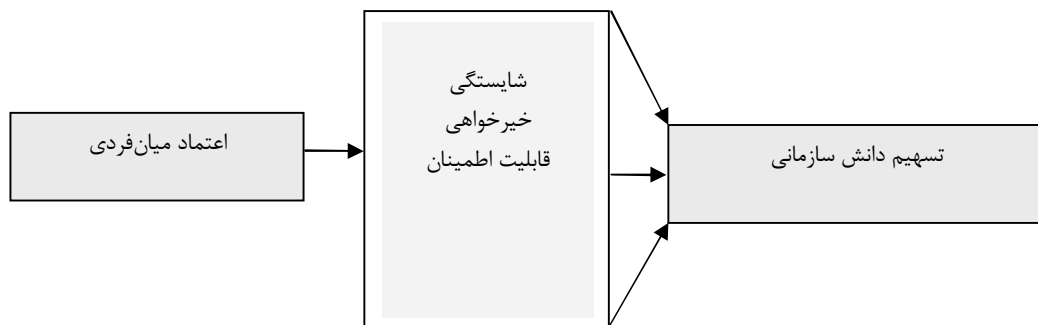
1- Renzl

2- Cabrera & Cabrera

3- Trust building

4- Catherine & Pervaiz

5- Mayer & Davis



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (رابطه بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش سازمانی (مایر و دیویس^۱، ۱۹۹۹: ۱۲۴).

پیشینه‌ی پژوهش

نئو (۲۰۰۹) در تحقیقی در خصوص عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش در یکی از شرکت‌های خبری سنگاپور، در می‌یابد که عوامل فرهنگی تأثیر مثبتی بر تصمیم‌گیری فردی مبتنی بر اشتراک یا عدم اشتراک دانش می‌گذارد. مطالعه وی آشکار کرد نبود اعتماد، انگیزه، حمایت مدیریتی و روحیه کار گروهی، موانع اصلی و عمده در اشتراک دانش هستند.

نتایج تحقیقات خاتمیان فر و پریرخ^۲ (۲۰۰۹) نشان می‌دهد از میان عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، اعتماد میان کارکنان و اعتماد سازمانی، کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجهه اجتماعی به عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شدند.

اهمیت اعتماد در تسهیم دانش در مطالعه‌ای توسط (کانلی و کلووی، ۲۰۰۳) نیز بررسی شده است. در مطالعه آنان، پاسخگویان اذعان داشتند که تنها در شرایطی حاضر به تسهیم دانش خود خواهند شد که به دریافت کننده دانش اعتماد داشته باشند (کاسمیر و همکاران^۳، ۲۰۱۲: ۱۶).

یافته‌های پژوهش رهنورد و صدر (۲۰۰۷) نیز نشان داد که اعتماد، اندازه سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش و تفاوت در موقعیت، رابطه معناداری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش در جامعه مورد مطالعه دارند.

1- Mayer & Davis

2- Khatamianfar & Parirokh

3- Casimir, Lee & Loon

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

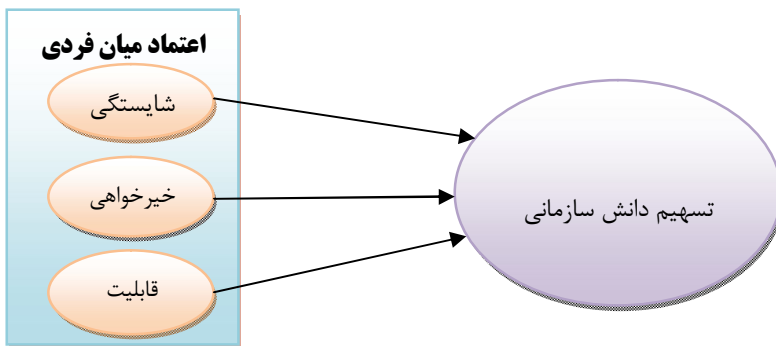
بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین شایستگی و تسهیم دانش در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین خیرخواهی و تسهیم دانش در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین قابلیت اطمینان و تسهیم دانش در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد که برای تعیین ضریب همبستگی از آزمون‌های کندال و اسپیرمن استفاده گردیده است، روش انجام این پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) به تعداد ۱۸۹ نفر بوده که از این تعداد با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۷۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.



رابطه (۱)

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و برای بخش استنباطی نیز از نرم افزار اس. پی. اس. استفاده شده است و به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه حاوی ۳۲ سؤال بسته استفاده شده است. برای سنجش اعتماد میان فردی از پرسشنامه استاندارد سنجش اعتماد میان فردی الونن و همکاران (۲۰۰۶) در قالب ۱۸ پرسش پنج گزینه‌ای طیف لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) (۷ سؤال شایستگی، ۵ سؤال خیرخواهی و ۶ سؤال قابلیت اطمینان) استفاده شده است و پرسشنامه دوم تسهیم دانش سازمانی را می‌سنجد که برای این کار از پرسشنامه استاندارد وایلم و بویلنس^۱ (۲۰۰۹)؛ که شامل ۱۴ سؤال می‌باشد (وایلم و بویلنس، ۲۰۰۹: ۳۲)، استفاده شده است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوایی (نظرات متخصصین) استفاده شده که طی آن پرسشنامه‌های مذکور در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان قرار داده شده است و در خصوص تعداد و تناسب سئوالات از آنها نظرخواهی شده و بر این اساس اصلاحات لازم در پرسشنامه‌ها به وجود آمده است. داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار اس. پی. اس. شده و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۶ محاسبه شده که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

جدول یک که حاوی متغیر مستقل اعتماد میان فردی (شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان) و متغیر مستقل (تسهیم دانش سازمانی) و تعداد نمونه می‌باشد، همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱- سنجش همبستگی میان متغیرهای مستقل (اعتماد میان فردی) و متغیر وابسته (به اشتراک گذاری دانش)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نمونه	کندال	کندال
شایستگی	تسهیم دانش	۷۲	۰/۲۵	عدد معناداری
خیرخواهی	تسهیم دانش	۷۲	۰/۲۵	
قابلیت اطمینان	تسهیم دانش	۷۲	۰/۲۳	
اعتماد میان فردی	تسهیم دانش	۷۲	۰/۲۸	

فرضیه اصلی: بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش در دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول شماره یک مقدار همبستگی کندال برابر (۰/۲۸) می باشد و همبستگی در سطح معنی داری ۰/۰۱ معنی دار است. یعنی اینکه بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی کندال رابطه مثبتی بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش سازمانی برقرار بوده و فرضیه اصلی پژوهش تائید می شود. بنابراین همان گونه که در ادبیات تحقیق نیز آمده بود هر قدر سازمان از اعتماد میان فردی بیشتری برخوردار باشد تسهیم دانش سازمانی در کارکنان افزایش می یابد و برعکس با کاهش اعتماد میان فردی، تسهیم دانش سازمانی در کارکنان کاهش می یابد. به عبارت دیگر، در دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، تسهیم دانش سازمانی تابع اعتماد میان فردی بوده و اعتماد میان فردی بر تسهیم دانش سازمانی تأثیرگذار است. به طور کلی در این پژوهش تغییر در متغیر مستقل (اعتماد میان فردی) بر روی متغیر وابسته (تسهیم دانش سازمانی) تأثیر گذار بوده است.

فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول: بین شایستگی و به اشتراک گذاری دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول شماره یک مقدار همبستگی کندال برابر (۰/۲۵) می‌باشد و همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. یعنی اینکه بین احساس شایستگی و تسهیم دانش سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی کندال رابطه مثبتی بین احساس شایستگی و تسهیم دانش سازمانی برقرار بوده و فرضیه فرعی اول پژوهش تایید می‌شود. بنابراین همان‌گونه که در ادبیات تحقیق نیز آمده بود هر قدر کارکنان سازمان از احساس شایستگی بیشتری برخوردار باشند تسهیم دانش سازمانی در آنان افزایش می‌یابد و برعکس با کاهش احساس شایستگی، تسهیم دانش سازمانی در کارکنان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص)، تسهیم دانش سازمانی تابع احساس شایستگی بوده و احساس شایستگی بر تسهیم دانش سازمانی تأثیرگذار است. به طور کلی در این پژوهش تغییر در متغیر مستقل (احساس شایستگی) بر روی متغیر وابسته (تسهیم دانش سازمانی) تأثیر گذار بوده است.

فرضیه فرعی دوم: بین خیرخواهی و تسهیم دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول شماره یک مقدار همبستگی کندال برابر (۰/۲۵) می‌باشد و همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد یعنی اینکه بین خیرخواهی و تسهیم دانش سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی کندال، رابطه مثبتی بین احساس خیرخواهی و تسهیم دانش سازمانی برقرار بوده و فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود. بنابراین همان‌گونه که در ادبیات تحقیق نیز آمده بود هر قدر کارکنان سازمان از احساس خیرخواهی بیشتری برخوردار باشند به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی در آنان افزایش می‌یابد و برعکس با کاهش احساس خیرخواهی، تسهیم دانش سازمانی در کارکنان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص)، تسهیم دانش سازمانی تابع احساس خیرخواهی بوده و احساس خیرخواهی بر تسهیم دانش سازمانی تأثیرگذار است. به طور کلی در این پژوهش تغییر در متغیر مستقل (احساس خیرخواهی) بر روی متغیر وابسته (تسهیم دانش سازمانی) تأثیر گذار بوده است.

فرضیه فرعی سوم: بین قابلیت اطمینان و تسهیم دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به جدول شماره یک مقدار همبستگی کندال برابر (۰/۲۳) می‌باشد و همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و یعنی اینکه بین قابلیت اطمینان و تسهیم دانش سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی کندال رابطه مثبتی بین قابلیت اطمینان و تسهیم دانش سازمانی برقرار بوده و فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود. بنابراین همان‌گونه که در ادبیات تحقیق نیز آمده بود هر قدر کارکنان از قابلیت اطمینان بیشتری برخوردار باشد به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد و برعکس با کاهش قابلیت اطمینان کارکنان، تسهیم دانش سازمانی در کارکنان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص)، تسهیم دانش سازمانی تابع قابلیت اطمینان کارکنان بوده و قابلیت اطمینان کارکنان بر تسهیم دانش سازمانی تأثیرگذار است. به طور کلی در این پژوهش تغییر در متغیر مستقل (قابلیت اطمینان) بر روی متغیر وابسته (تسهیم دانش سازمانی) تأثیر گذار بوده است. بطور کلی بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بین اعتماد میان فردی و به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی در دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) رابطه معنی‌دار وجود دارد. این یافته‌ها بطور خلاصه در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲- نتیجه آزمون فرضیات فرعی و فرضیه اصلی

نتیجه آزمون	فرضیه	فرضیه
تایید	بین شایستگی و تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.	۱
تایید	بین خیرخواهی و تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.	۲
تایید	بین قابلیت اطمینان و تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.	۳
تایید	بین اعتماد میان فردی و تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.	اصلی

بحث و نتیجه‌گیری

در برخی از سازمان‌ها، تسهیم دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکم‌فرمایی می‌کند. اعتماد نقش‌های مختلفی را در تسهیم دانش هم به عنوان پیش‌نیاز و هم به عنوان پیامد آن ایفا می‌کند. سازمان‌ها به عنوان محملی که انسان‌ها در آن به

توسعه دانش کاری و تجربیات خود می‌پردازند، بیشترین تاثیرپذیری از اعتماد و روابط مبتنی بر اعتماد را در بین سیستم‌های اجتماعی دارد. هرگاه کارکنان در سازمان رفتارهای خود را بر پایه اعتماد بنا نهند، سازمان در دستیابی به اهداف کارآمدتر خواهد بود. اعتماد بین کارکنان بستری را فراهم می‌کند تا اعضای سازمان بتوانند به راحتی و بدون دغدغه‌های جانبی تجارب و دانش خود را در اختیار همکاران قرار دهند. با توجه به تایید فرضیات این پژوهش، نتایج آن با نتایج پژوهش‌های نئو (۲۰۰۲)، رهنورد و صدر (۲۰۰۷)، کانلی و کلووی (۲۰۰۳) و خاتمیان فر و پریرخ (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش، می‌توان اذعان نمود که برای ایجاد اعتماد در سازمان، اعضای سازمان باید در برقراری ارتباط صادقانه با همکاران و مدیریت احساس امنیت کنند. با این حال، برای توسعه اعتماد لازم است که مدیریت و کارکنان از انتظارات یکدیگر آگاه باشند و همچنین اعضای سازمان باید ببینند که با اشتراک دانش، کسب اعتبار می‌کنند و قابلیت اطمینان و اعتماد نیز باید از بالا جریان یابد به طوری که اگر مدیران عالی قابل اعتماد باشند، حس اعتماد به سمت رده‌های پایین سازمان رخنه می‌کند و سراسر سازمان را در بر می‌گیرد. اگر از دانش دیگران برای منفعت شخصی استفاده شود بی‌اعتمادی در سازمان افزایش خواهد یافت لذا پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء^(ص) به دنبال ایجاد یک جو آکنده از اعتماد باشد ضمناً باید توجه داشت که ایجاد اعتماد یک فرایند ساده نیست، بلکه پدیده‌ای پویاست و مزایایی که از اعتماد ناشی می‌شود آن را با ارزش‌تر می‌کند. جو همکاری به ایجاد اعتماد و تسهیم دانش کمک می‌کند و لازم است بیش از فرهنگ رقابت و فردگرایی بر فرهنگ همکاری و جمع‌گرایی تاکید شود. در نهایت نیز مدیران به منظور بهبود گردش دانش مفید در سازمان از روابط مورد اعتماد، پشتیبانی کنند تا اشخاص تشویق شوند که در آن شرکت کنند یا دانشی دریافت کنند. همچنین با توجه به تایید رابطه میان متغیرهای اعتماد و به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود به منظور شناخت آسیب‌های فرآیند اعتماد، روش‌های توسعه آن و تقویت ارتباطات باز، تبادل و تعامل و به طور کلی، فرایند منطقی اعتماد کارکنان، کارگاه‌های علمی- آموزشی و همایش‌های علمی برگزار شود و هیئت رئیسه، رؤسای

دانشکده‌ها و مدیران گروه‌ها و سایر کارکنان دانشگاه ضمن بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اعتماد میان فردی در پی بهبود اعتماد در میان خود باشند.

منابع

- رجایی پور، سیدحمیدرضا، سعید، کاظمی، ایرج و زمانی، بی بی عشرت (۱۳۹۱). تعیین روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۴، صص ۴۴-۱۹.
- رهنورد، فرج اله و صدر، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸، صص ۷۴-۵۱.
- Argote, L.; Ingram, P.; Levine, JM., & Moreland, RL. (2000). Knowledge transfer in organizations. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*; 82(1), 1–8.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, 2(1), 40–57
- Catherine L, Wang & Pervaiz K Ahmed,(2003), Structure And Structural Dimensions For Knowledge – Based Organizations, Vol 7, No 3,p13-20.
- Connelly, C., & E. Kevin Kelloway, (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 294 – 301.
- Casimir, G., Lee, K. and M. Loon (2012), “Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost” , *Journal of Knowledge Management*, 16 (5): 740- 753.
- Cabrera, A.,&Cabrera, E. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*,23(5), 687–710.
- Ellonen, R. (2005). The relationship of organizational cultures, trust and innovativeness. A dissertation, lappeenranta university of technology. 15-19.
- Ellonen, R.; Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2),160-181.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.
- Golembiewski, RT., & McConkie, M. (1975). The centrality of interpersonal trust in group processes. in: cooper CL, editor. *Theories of group processes*. New York: Wiley, 131–85.
- Hinds, P. J., Patterson, M., & Pfeffer, J. (2001). Bothered by abstraction: The effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 232–1243
- Huang, Checheng (2009), "Knowledge sharing and group cohesiveness on performance". An empirical study of T technology R& D teams in Taiwan Tech novation, www.Elsevier.com / locate Tec novation.
- Kaneshiro, P. (2008). Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization. A Doctoral Dissertation of Philosophy. North central University.
- Khatamianfar, P. (2009). An investigation effect factors on knowledge sharing in organization. *Journal of Ketabdari and Ettlaresani*; 1:223–246.

- Kim, S., & Lee, H. (2005). Employee Knowledge Sharing Capabilities in Public & Private Organizations: Does Organizational Context Matter? ,Retrieved April 22, 2006, from.
- Mayer, R. C. & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: a field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1), 123-136.
- Martins ,Nico (2002). A model for managing trust .*international Journal of manpower* , 769-754. (8)23.
- Renzl, B. (2008)." Trust in management and knowledge sharing: the mediating effects of fear and knowledge documentation". *Omega* 36 (2), Pp206–220. www.elsevier.com/locate/omega
- Willem, Annick &Buelens, Marc,(2009), Knowledge sharing in inter-unit cooperative episodes: The impact of organizational structure dimensions, *International Journal of Information Management* 29 (2009) 151–160.
- Zhang, Jing, Faerman, Sue R., & Cresswell, Anthony M.(2006). The Effect of Organizational/Technological Factors and the Nature of Knowledge on Knowledge Sharing. Retrieved April 22, 2006, from