



## Investigating the Impact of Environmental and Personal Factors on the Empowerment of Teachers and Lecturers of Tabriz Theological School in Online Knowledge Sharing

Document Type: Research Paper

**Zahra Ahmadi**

\*Corresponding author: Ph.D Candidate, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: zahrazahraii411@gmail.com

**Soraya Ziaei**

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: sorayaziaei@gmail.com

### Abstract

**Purpose:** Online knowledge sharing is one of the most central needs in Knowledge-oriented organizations, so the present study was conducted with the aim of influencing individual and environmental factors on the empowerment of professors and staff of seminaries in Tabriz in online sharing knowledge

**Methodology:** The present study was applied and the method of doing it was correlation. The statistical population included all teachers and staff of seminaries in Tabriz, 162 people who were working in Tabriz in 1400. Using Morgan table, 114 of these professors and staff were selected as the research statistical population of this study, so they were selected by available sampling method. The research measurement tools included researcher-made questionnaires of individual and environmental factors on knowledge sharing, employee empowerment questionnaire in the field of online sharing. So, the validity of which was confirmed by using content validity method and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The relationship between variables with Pearson correlation coefficient and predicting online knowledge sharing empowerment was measured by individual and environmental factors by calculating regression.

**Findings:** The results of this study indicated that there is a positive and significant correlation between individual and environmental factors with empowerment in online sharing. Multiple correlation coefficient is 0.57 and coefficient of determination is 0.32.

**Conclusion:** Low average of items such as (enjoyment of helping others, rewards, mutual benefits, loss of power and mental norms, trust) among the professors and staff of seminaries in Tabriz can be explained as follows. Professors and staff have less specialized knowledge and skills to share and exchange knowledge with each other online.

**Keywords:** Environmental and Individual Factors, Empowerment, Online knowledge Sharing, Seminaries.

**Citation:** Ahmadi, Z., & Ziaei, S. (2022). Investigating the Impact of Environmental and Personal Factors on the Empowerment of Teachers and Lecturers of Tabriz Theological School in online knowledge sharing. *Knowledge and Information Management*, 8(1), (49-62).

(DOI): 10.30473/MRS.2022.61196.1488

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 8, No 1, (Series 29), spring 2022, (49-62)

Received: (2021-10-11)

Accepted: (2022-05-21)

### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





## بررسی تاثیر عوامل محیطی و فردی بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمی شهر تبریز در اشتراک دانش آنلاین

نوع مقاله: پژوهشی

زهرا احمدی

\*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

E-mail: zahrazahraii411@gmail.com

ثریا ضیایی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

E-mail: sorayaziaei@gmail.com

چکیده

**هدف پژوهش:** از آنجایی که موضوع اشتراک دانش آنلاین یکی از محوری‌ترین نیازها در سازمان‌های دانش محور است. پس پژوهش حاضر با هدف تأثیر عوامل فردی و محیطی بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمی شهر تبریز در اشتراک آنلاین دانش انجام شد.

**روش‌شناسی پژوهش:** پژوهش حاضر، کاربردی و شیوه انجام گرفتن آن همبستگی، بود. جامعه آماری، شامل کلیه استادان و کارکنان حوزه‌های علمی شهر تبریز به تعداد ۱۶۲ نفر بودند که در سال ۱۴۰۰ در شهر تبریز مشغول بودند. با استفاده از جدول مورگان ۱۱۴ نفر از این استادان و کارکنان به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان آزمودنی‌های این پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه‌های محقق ساخته عوامل فردی و محیطی بر اشتراک دانش، پرسشنامه توانمندسازی کارکنان در اشتراک آنلاین بود که اعتبار آن‌ها با استفاده از روش روایی محتوا و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. رابطه بین متغیرها با ضریب همبستگی پیرسون و پیش‌بینی توانمندسازی اشتراک آنلاین دانش از طریق عوامل فردی و محیطی با محاسبه رگرسیون اندازه‌گیری شد.

**یافته‌ها** یافته‌ها نشان داد که بین عوامل فردی و عوامل محیطی با توانمندسازی در اشتراک آنلاین رابطه همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۵۷ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۳ است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** پایین بودن میانگین مواردی همچون لذت بردن از کمک به دیگران، پاداش، منافع دوجانبه، از دست دادن قدرت و هنجارهای ذهنی، اعتماد) در بین استادان و کارکنان حوزه‌های علمی شهر تبریز را می‌توان این‌گونه تبیین نکرد که استادان و کارکنان، دانش و مهارت تخصصی کمتری برای اشتراک و تبادل دانش با همدیگر به‌صورت آنلاین داشته‌اند.

**کلمات کلیدی:** عوامل محیطی و فردی، توانمندسازی، اشتراک دانش آنلاین، حوزه علمی.

**استناد:** احمدی، زهرا و ضیایی، ثریا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر عوامل محیطی و فردی بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمی شهر تبریز در اشتراک دانش آنلاین، مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۸(۱)، (۴۹-۶۲).

(DOI): 10.30473/MRS.2022.59928.1475

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هشتم، شماره اول، (پیاپی ۲۹)، بهار ۱۴۰۰ (۴۹-۶۲)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۷/۱۹)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۲/۳۱)

### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0)  
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



## مقدمه

در جهان پر از تکاپوی امروزه، دانش منبع اساسی مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌رود (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). در واقع، سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آن‌ها دانش مهم‌ترین منبع به شمار می‌آید (عسگری و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری و ایجاد دانش است (ویکراماسینگه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). یکی از موضوعاتی که در سازمان‌های امروزی اهمیت پیدا کرده است، فرایند اشتراک دانش است. سازمان‌ها برای به دست آوردن دانشی که کارمندان به روش‌های مختلف حین کار به دست می‌آورند باید رفتار اشتراک دانش کارمندان را تقویت کنند. برتری دانش زمانی حاصل می‌شود که آن دانش به اشتراک گذاشته شود (ال کردی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). برای تسهیل اشتراک دانش، بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه شرکت‌های چندملیتی و شرکت‌های بزرگ، از سیستم‌عامل‌های آنلاین به دلیل انعطاف‌پذیری در انتقال دانش بدون محدودیت زمان و مکان استفاده می‌کنند (بابکوک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴).

محققان توجه بیشتری به اشتراک دانش آنلاین در سازمان‌ها نشان داده‌اند، زیرا دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل می‌کند. در دنیای پیشرفته امروزی به اشتراک‌گذاری آنلاین دانش، یکی از راه‌های مفید اشاعه دانش در لحظه و با دستیابی آسان است. این مهم از طریق ابزارهایی مانند انجمن‌های گفتگوی آنلاین، وبسایت‌ها، وبلاگ‌ها، فرم‌های نظرسنجی آنلاین، شبکه‌های اجتماعی و از این قبیل محقق می‌شود که توسط مدیریت سازمان‌ها نیز قابل به‌کارگیری است. در منابع مرتبط، تعدادی نظریه برای درک و توضیح روند اشتراک دانش آنلاین استفاده شده است. رایج‌ترین نظریه، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده است زیرا یک چارچوب نظری محکم را فراهم می‌کند که به‌عنوان ستون فقرات بنیادی برای بررسی عوامل محرک رفتار اشتراک دانش در نظر گرفته شده است (هاوه<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ نگوین<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

همچنین در مدل ارائه شده توسط (باندورا<sup>۷</sup>، ۱۹۸۶) بیان می‌شود که سه مؤلفه عوامل فردی، عوامل محیطی و رفتار در

ارتباط متقابل با یکدیگر هستند و همچنین نظریه‌شناختی اجتماعی، یکی از جنبه‌های مهم یادگیری است که هم جنبه رفتاری و هم جنبه شناختی دارد، طبق این نظریه شخص، محیط و رفتار شخص بر هم تأثیر متقابل دارند، رفتار اشتراک دانش در سازمان به عوامل فردی و محیطی وابسته است.

در طلیعه قرن جدید مهم‌ترین عامل بهره‌وری در حوزه‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است؛ بدین سبب است که مسئولان حوزه‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، توانمندسازی کارکنان است.

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها داشتن نیرویی توانمند و با روحیه کاری بالا در جهت افزایش کیفیت است. توانمندسازی کارمندان امکان انعطاف‌پذیری بیشتر و پاسخ‌دهی سریع‌تر به تغییرات را در سازمان باعث می‌شود و می‌تواند نهایتاً به بهبود در عملکرد فردی و محیطی منجر شود. به‌طور مشابهی پژوهشگران بر این باورند که توانمندسازی کارمندان در نوآوری و ابداع سازمانی و سرعت سازمانی نقشی حیاتی دارد (صدقی، ۱۳۹۳).

حوزه‌های علمیه می‌توانند به‌عنوان محیط آموزشی و پژوهشی، مکانی مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش و پیاده‌سازی فرهنگ اشتراک دانش به شمار می‌آیند. از دیدگاه آموزشی و پژوهشی مراکز علمی می‌توانند بهره‌های فراوانی را از این دایره مشارکتی در حال گسترش به دستاورد. حوزه‌های علمیه نیز به‌عنوان ارکان آموزش و پژوهش دینی و با توجه به جایگاه بالایی که در جامعه دینی ما دارند، می‌توانند از این فرصت نهایت استفاده را ببرند. همچنین از آنجا که از جمله مهم‌ترین اهداف حوزه‌های علمیه، تعلیم و ترویج علوم دینی است، بنابراین، آشنایی با محیط‌های تعاملی و همچنین اشتراک دانش به‌صورت آنلاین می‌تواند در برقراری ارتباط و توانمندسازی کارکنان و استادان و طلاب با همدیگر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد.

پژوهش‌های زیادی به بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک دانش پرداخته‌اند اما در این پژوهش‌ها تأثیر عوامل محیطی و فردی را بر توانمندسازی کارکنان سازمان بر اشتراک دانش آنلاین بررسی نکرده‌اند و اکثراً تعدادی از عوامل تأثیرگذار را در پژوهش خود استفاده کرده‌اند. لذا، در این راستا سؤالات پژوهش به شرح زیر است:

1. Chen
2. Wickramasinghe
3. Al-Kurdi
4. Babcock
5. Hau
6. Nguyen
7. Bandura

## سؤال اصلی

عوامل فردی و محیطی چه تأثیری بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز در اشتراک دانش آنلاین دارد؟

نشان دادند که سازوکارهای به اشتراک‌گذاری دانش که مبتنی بر معامله شکل گرفته‌اند، بر این رفتار تأثیر منفی می‌گذارند.

## سؤالات فرعی

- عوامل فردی پژوهش (لذت بردن از کمک به دیگران، پاداش، منافع دوجانبه، از دست دادن قدرت و کسب شهرت) چه تأثیری در اشتراک دانش آنلاین دارد؟
- عوامل محیطی پژوهش (هنجارهای ذهنی، کنترل رفتار درک شده و اعتماد) چه تأثیری در اشتراک دانش آنلاین دارد؟
- تأثیر جنسیت بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز در اشتراک دانش آنلاین چگونه است؟
- تأثیر مدرک تحصیلی بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز در اشتراک دانش آنلاین چگونه است؟
- تأثیر سابقه کار بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز در اشتراک دانش آنلاین چگونه است؟ در ادامه به بررسی مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته پرداخته شده است.

## اعتماد

اعتماد یک مفهوم چندوجهی است که باورها یا انتظارات ناشی از حقایق، اهداف، صداقت، مهربانی یا قابلیت اطمینان را به طرف مقابل منتقل می‌کند. کارکنان تمایل دارند که دانش خود را درون سازمان‌های مورد اعتماد به اشتراک بگذارند (آبرامز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). پژوهش‌های اخوان و سرخوش (۲۰۱۵) هو و همکاران (۲۰۱۳) چیانگ<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) ال بوسعیدی<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) هسو<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۰۷) لین و همکاران (۲۰۰۹) دانگ<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۰) العلوی<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۰۷) و وانگ و نو<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۰) باکر<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۰۶) عیسی و حداد<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۶) نیز به بررسی تأثیر عامل اعتماد بر روی اشتراک دانش پرداخته‌اند.

## کنترل رفتاری درک شده

درک آسانی یا دشواری انجام یک رفتار است. بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، یک رفتار خاص یا قصد انجام یک رفتار، به منابع و فرصت‌های موجود در اختیار فرد برای انجام آن رفتار مشخص بستگی دارد. موانع یا خطرهای ذاتی انجام یک رفتار، عوامل کنترلی نامیده می‌شود. به بیانی، کنترل رفتاری درک شده، نوعی ساختار روانی، به جای اندازه‌گیری رفتار واقعی است (کاشانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). نظریه حتی اگر فردی دارای نگرش مطلوب و هنجارهای ذهنی مثبت نسبت به تسهیم دانش باشد، باز هم ممکن است به دلیل نبود فرصت‌ها یا منابع لازم، قصد چندان برای تسهیم دانش خود نداشته باشد (اخوان و حسینی، ۲۰۱۵).

## عوامل فردی

### لذت بردن از کمک به دیگران در اشتراک دانش

پژوهش نشان می‌دهد که افراد از اینکه دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند لذت می‌برند، زیرا حس می‌کنند که در حال

## ادبیات نظری

### عوامل محیطی

#### هنجار ذهنی

هنجارهای ذهنی: به فشار محسوس اجتماعی برای انجام دادن یا انجام ندادن یک رفتار گفته می‌شود (آجنز<sup>۱</sup> و مادن، ۱۹۸۶). بر پژوهش‌های اخوان و حسینی (۲۰۱۵)، یانگ و تسای<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، به بررسی تأثیر هنجارهای ذهنی بر اشتراک دانش پرداختند و نتایج وجود ارتباط مثبت بین این دو سازه را نشان می‌دهد. از آنجایی که هنجارهای ذهنی برگرفته از فشاری است که توسط فرد از محیط درک می‌شود، جز عوامل محیطی شناخته می‌شود.

به دلایل مختلفی، افراد دانش و تجربه خود را در اختیار دیگران قرار نمی‌دهند یا به‌بیان دیگر، به این عمل نگرش منفی دارند و هنجارهای ذهنی آن‌ها برای این اقدام آماده نیست. در این راستا، هاستد و میچایلووا<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، مینلاوا و پدرسرن<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) به بررسی مفهوم خصومت با فرایند به اشتراک‌گذاری دانش و دلایل احتکار دانش پرداختند. آن‌ها

5. Abrams  
6. Chiang  
7. Al-Busaidi  
8. Hsu  
9. Dong  
10. Al-Alawi  
11. Wang & Noe  
12. Bakker  
13. Issa & Haddad

1. Ajzen  
2. Tsai  
3. Husted, Michailova  
4. Minbaeva & Pedersen

### از دست دادن قدرت با اشتراک دانش

این سازه به درجه‌ایی که یک فرد فکر می‌کند که با اشتراک دانش، وی ارزش و موقعیت خود را در سازمان از دست خواهد داد، اشاره می‌کند. این سازه نیز بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیرگذار است. دانش به‌عنوان یک دارایی فردی خصوصی محسوب می‌شود و اشتراک آن، فرد را ناراضی می‌سازد و با نگهداری دانش قدرت خود را حفظ می‌کند (وو و زو، ۲۰۱۲؛ باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ داوینپورت و همکاران، ۱۹۹۸).

### کسب شهرت با اشتراک دانش

سازه "بهبود شهرت مورد انتظار" از تئوری مبادله اجتماعی گرفته شده است که به سطحی که یک فرد فکر می‌کند اشتراک دانش سبب بهبود "شهرت و موقعیت" وی در شغل می‌شود، اشاره می‌کند (چننامانی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). ثابت شده که کارمندان نیازمند کسب شهرت و جایگاه خبرگی در سازمان هستند. یکی از شیوه‌های دستیابی کارکنان به این جایگاه و شهرت، تسهیم دانش تخصصی و حرفه‌ای خود با سایر کارکنان است (آردیچ ویلی، پیچ و ونت لینگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳) تسهیم دانش باعث جذب احترام سایر کارکنان و کسب شهرت می‌شود. کولاک<sup>۹</sup> (۱۹۹۸) متوجه شد که کارکنان با دانش فنی بالا، موقعیت بهتری در محیط کار دارند.

### توانمندسازی

توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن و کمک به افراد سازمان است تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام دادن وظایف شغلی، مهیا نماید (جانسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴). توانمندسازی از دو منظر توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی قابل‌طرح است. اولین دیدگاه براساس ماهیت کار در توانمندسازی است که توسط کانتر<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۹) ارائه شده است و بر جنبه‌های کلان سازمانی در زمینه توانمندسازی تأکید دارد. در این دیدگاه، توانمندسازی تحت برخی شرایط محتوایی، ساختاری و اجتماعی، مانند ساختارها، سیاست‌ها و رویکردهای سازمانی قابل‌اجرا است که سبب توانمندسازی در محیط کار می‌شود.

کمک به دیگران هستند و اسکو و فرج<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، برای مثال در پژوهش یانگ و ژو<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، از عمل لذت بردن از کمک به دیگران به‌عنوان یک انگیزه درونی یادشده و نتایج پژوهش، اخوان و حسینی (۲۰۱۵)، اخوان و همکاران (۲۰۱۵)، ژانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، لین (۲۰۰۷) نشان می‌دهند که این عامل تأثیر مثبتی بر روی اشتراک دانش دارد.

### پاداش‌های سازمانی و اشتراک دانش

پاداش نیز به‌عنوان پیامدی خوشایند برای انجام رفتاری مطلوب از یک فرد به‌منظور افزایش احتمال تکرار تعریف می‌شود. دو مؤلفه برای پاداش در نظر گرفته شده که عبارت است از پاداش درونی و بیرونی (پرز<sup>۴</sup> و کروژ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). پاداش درونی به مواردی اطلاق می‌شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین یک منبع درونی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویت‌های درونی عمل ویژه‌ای را انجام می‌دهد و زمانی معنی پیدا می‌کند منبع تقویت‌کننده رفتار یا منبع پاداش‌دهنده یک عامل بیرونی است. (نیکومرام و پازوکی، ۱۳۹۴).

درواقع پاداش، موتور محرک تلاش و فعالیت برای اشتراک دانش است و میزان اشتراک دانش را به حداکثر می‌رساند. کارکنانی که از پاداش بی‌بهره هستند نه‌تنها رغبتی به کار کردن و تسهیم دانش نشان نمی‌دهند، بلکه با بی‌تفاوتی و بی‌توجهی خود چه‌بسا برای کار کردن کارکنان دیگر نیز مزاحمت ایجاد می‌کنند (ژانگ و فیومن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴).

### منافع دوجانبه

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عامل منافع دوجانبه می‌تواند یک محرک قوی برای رفتار اشتراک دانش باشد زیرا افراد در سازمان به دانش نیازمند هستند و در صورتی که احساس کنند با اشتراک گذاشتن دانش خود در سازمان می‌توانند در آینده از دانش دیگران نیز استفاده کنند، به اشتراک دانش ترغیب می‌شوند. از آنجا که این عامل یک منفعت فردی است و به طرز تفکر افراد بستگی دارد، می‌توان آن را به‌عنوان عامل فردی دانست.

7. Chennamaneni

8. Ardichvili, Page, & Wentling

9. Kollock

10. Johnson

11. Kanter

1. Wasko & Farag

2. Wu & Zhu

3. Zhang

4. Perez

5. Cruz

6. Zhang & Faerman

اطلاعات دیجیتال ارزشمند در مدیریت دانش سازمان‌ها برای تبادل و به اشتراک‌گذاری اطلاعات رفتار شده است (گونگلا<sup>۱۰</sup> و ریزوتو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱) موفقیت جوامع آنلاین به نگره‌داشتن تعداد زیادی از کاربران فعال در فعالیتهای تقسیم دانش بستگی دارد.

طبق تعریف، رفتار اشتراک دانش آنلاین شامل اهدای دانش و فرآیندهای جمع‌آوری دانش است؛ (دی وریس<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). اولی به فرایندی گفته می‌شود که در آن کارمندان سرمایه فکری خود را به دیگران منتقل می‌کنند، در حالی که دومی مربوط به روندی است که در آن کارمندان با همکاران مشورت می‌کنند تا آن‌ها را تشویق کنند تا سرمایه فکری خود را تقسیم کنند (ون دن هوف<sup>۱۳</sup> و دریدر<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۴). این دو بعد ماهیت متفاوتی دارند و باید به‌عنوان فرایندهای جداگانه و مستقل مورد بررسی قرار گیرند (الحسینی<sup>۱۵</sup> و البلتاگی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۸؛ الرهیل<sup>۱۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

رفتار اشتراک دانش آنلاین به انتقال و انتشار دانش مربوط است (دی وریس<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۶؛ لین<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۷؛ ون دن هوف و همکاران<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۲) دانش آنلاین فعالیتی چندبعدی است. با تعریفی که ارائه شده است: اشتراک آنلاین دانش شامل تأمین و تقاضای دانش است (آردیچویلی<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۳) مورد تأمین دانش، کارمندان اغلب دانش خود را برای کمک به سرمایه‌سازمانی اهدا می‌کنند و منجر به رفتار اهدای دانش می‌شوند. در مورد تقاضای دانش، دو جنبه باید ذکر شود. در مرحله اول، کارمندان برای تشویق آن‌ها با همکاران مشورت می‌کنند یا از آن‌ها می‌خواهند که سرمایه فکری خود را که منجر به رفتار جمع‌آوری دانش می‌شود، تقسیم کنند. ثانیاً، تعدادی از کارمندان بدون ارسال یا درخواست اطلاعات، فقط در سیستم‌عامل‌های اشتراک دانش آنلاین کمین کرده و منجر به رفتار کمین کننده می‌شوند (ون دن هاف، ۲۰۰۴). بنابراین، سازمان‌ها تمایل به سرمایه‌گذاری در سیستم‌های مدیریت دانش و فناوری اطلاعات دارند تا اشتراک دانش، به‌ویژه اشتراک دانش آنلاین را تسهیل کنند. تعدادی از مطالعات نشان

دومین دیدگاه، دیدگاه خرد است و بر تجربیات روان‌شناختی کارکنان، تمرکز دارد (کیم و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). توماس و ولت هوس<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) توانمندسازی را به‌عنوان یک انگیزش شغلی درونی تلقی می‌کردند که در چهار حالت شناختی یا روان‌شناختی نمود پیدا می‌کند و بر گرایش به کار افراد تأثیر می‌گذارد و سبب بسط و توسعه کار کارکنان می‌شود. اسپریتزر<sup>۳</sup> (۱۹۹۷)، سپس این چهار بعد را به‌صورت زیر تعریف می‌کند:

معنا داشتن<sup>۴</sup>: اشاره به تناسب بین نقش شغلی فرد با باورها، ارزش‌ها و رفتارهای وی دارد.

شایستگی<sup>۵</sup>: حس خودکارآمدی یا باور فرد به قابلیت خود برای انجام کارهایی که نیاز به مهارت دارند.

خودمختاری<sup>۶</sup>: حس استقلال یا انتخاب در شروع یا تغییر کار را روایت می‌کند. چنین فردی خود را در کانون علیت می‌داند و معتقد است رفتارهایی را که انجام می‌دهد از خودش نشئت می‌گیرد نه از دیگران.

موثربودن<sup>۷</sup>: میزانی که یک فرد می‌تواند بر نتایج کار اثر بگذارد.

فرض اصلی در مورد توانمندسازی روان‌شناختی این است که افراد توانمند نسبت به افرادی که فعال نیستند از فعالیت و بهره‌وری بالاتری برخوردار هستند (توماس و تیمون<sup>۸</sup>، ۱۹۹۴). بنابراین، کارمندان توانمند نقش‌های خود را ارادی انجام می‌دهند و گاهی برای دستیابی به عملکرد و نتایج بهتر در کار، از وظایف شغلی معمول خود و برای بهبود عملکرد سازمان فراتر می‌روند (منون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱).

#### اشتراک دانش آنلاین

در جوامع آنلاین دانش یک کالای عمومی است زیرا هر کسی در جامعه می‌تواند به آن دسترسی داشته باشد و از آن استفاده کند. با این حال، جوامع آنلاین برای کمک داوطلبانه به دانش، به کاربران متکی هستند، بنابراین یک چالش اصلی که جوامع آنلاین با آن روبرو هستند، ایجاد انگیزه در سهم دانش است که برای این کار وقت و تلاش لازم است.

بسیاری از سازمان‌ها به جوامع آنلاین توجه کرده و به توسعه آن اختصاص داده‌اند، زیرا جامعه آنلاین به‌عنوان یک پلت فرم

10. Gongla  
11. Rizzuto  
12. De Vries  
13. Van den Hooff,  
14. DeRidder  
15. Al-Husseini  
16. Elbeltagi  
17. Elrehail  
18. De Vries  
19. Lin  
20. Van den Hooff  
21. Ardichvili

1. Kim & et al  
2. Thomas & Velthouse  
3. Spreitzer  
4. Meaning  
5. Competence  
6. Self-determination  
7. Impact  
8. Thomas & Tymon  
9. Menon

پیراپزشکان و پزشکان پرداخت. نتایج حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان بر اشتراک آنلاین دانش تأثیر معنی‌داری دارد. اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر پویایی دانش دارد. توانمندسازی کاربر سیستم مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد.

جعفری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل‌گر تحصیلات» اشاره کردند که سازه‌های مستقل عوامل محیطی (هنجارهای ذهنی، اعتماد و کنترل رفتار درک شده) و فردی (لذت بردن از کمک، منافع دوجانبه، از دست دادن قدرت، پاداش و افزایش شهرت) بر روی سازه وابسته (نگرش اشتراک دانش) تأثیرگذار است؛ متغیر تعدیل‌گر تحصیلات نگرش اشتراک دانش با رفتار اشتراک دانش تأثیر معکوس داشته است. نگرش اشتراک دانش بر روی رفتار اشتراک دانش تأثیرگذار است و متغیر تحصیلات با توجه به علامت بارهای عاملی آن به‌طور معکوس به تعدیل رفتار می‌پردازد و نشان می‌دهد هر چه افراد تحصیلات بالاتری داشته باشند تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند.

احمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش تحت عنوان «بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی)» به بررسی این مسئله می‌پردازد که بهبود ظرفیت مدیریت دانش چگونه و تا چه میزان بر ارتقاء ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانش بر همه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی تأثیری معنادار و مثبت دارد. در این راستا پیشنهادهایی جهت بهبود و ارتقای وضعیت موجود ارائه شده است.

اخوان و سرخوش (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر مؤلفه‌های هزینه‌ها و منافع مبادله اجتماعی (ادراک از دست دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران) بر روی نگرش اشتراک دانش و همچنین عوامل سازمانی (جوسازمانی درک شده و تسهیلات) بر روی هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده و سپس تأثیر این دو مؤلفه بر روی نگرش اشتراک دانش و درنهایت تأثیر نگرش اشتراک دانش بر روی قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش پرداخته‌اند.

داده است که اشتراک دانش آنلاین در سازمان‌ها نقش اساسی در افزایش عملکرد نوآوری و کاهش تلاش‌های اضافی یادگیری دارد (کالانتون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ اسکاربرو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). اگرچه اشتراک دانش بخشی از فرایند مدیریت دانش است. این امر تحت تأثیر عوامل چند سطحی، از جمله سطح محیطی و سطح فردی قرار می‌گیرد. این سطوح به ارتقاء اشتراک دانش در سازمان کمک می‌کند (ژنگ، ۲۰۱۷).

از آنجا که اشتراک دانش یک رفتار داوطلبانه و اجتماعی است (جارونپا<sup>۳</sup> و استپلز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱)، بسیاری از مطالعات برای شناسایی عوامل فردی (به‌عنوان مثال، انگیزه، کار شخصیت، تجربه) و عوامل محیطی (به‌عنوان مثال، فرهنگ سازمان) که رفتار را هدایت می‌کنند، انجام شده است (وینچنزو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). اگرچه مطالعات قبلی آگاهی ما را از عوامل محیطی و فردی تأثیرگذار بر اشتراک دانش افزایش داده است، درک ما بیشتر به تأثیرات مستقل و مستقیم آن‌ها محدود شده است. به‌عنوان مثال هی و وی (۲۰۰۹)، بیان می‌کند که پرورش هنجار همکاری، جنبه‌ای از فرهنگ سازمان، نشان داده شده است که عامل مهمی در افزایش اشتراک دانش کارکنان است کارمندان ممکن است محرک‌های محیطی را متفاوت تفسیر و پاسخ دهند. کارکنانی که ترجیح می‌دهند مستقل کار کنند ممکن است در برابر سیاست‌های اجرایی واکنش منفی نشان دهند. این نشان می‌دهد که مطالعه همخوانی یا تناسب بین کارکنان و سازمان‌های آن‌ها می‌تواند به‌طور بالقوه به درک کامل‌تری از تأثیر عوامل محیطی و فردی مؤثر بر اشتراک دانش آنلاین منجر شود (پی، ۲۰۱۷).

### پیشینه پژوهش

صالحی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تعدیل‌گر "یادگیری" در ارتباط بین "عوامل فردی" و "تحریک به تسهیم دانش" (مطالعه موردی: دانشگاه شاهد)» نشان داد که تمام عوامل فردی یعنی اعتماد، انگیزش، علاقه، نگرش و خودکارآمدی بر تحریک به تسهیم دانش تأثیر دارند و همچنین مشخص شد که عامل یادگیری در ارتباط بین عوامل فردی و تحریک به تسهیم دانش نقش تعدیل‌گر دارد.

مجتهدی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی بر اشتراک آنلاین دانش (مورد مطالعه: کادرمانی

1. Calantone
2. Scarbrough
3. Jarvenpaa
4. Staples
5. Vincenzo
6. Pee

با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته اهداف این پژوهش تأثیر عوامل محیطی و فردی را بر توانمندسازی کارکنان سازمان بر اشتراک دانش آنلاین است و مقاله‌های پیشین اکثراً تعدادی از عوامل تأثیرگذار را در پژوهش خود استفاده کرده‌اند و به جهت مبحث اشتراک آنلاین این مقاله تلاش دارد تا موارد مذکور را به روشنی بیان کند.

پژوهش‌های زیادی به بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک دانش پرداخته‌اند اما در این پژوهش‌ها تأثیر عوامل محیطی و فردی در مدلی که توسط باندورا ارائه شده را نسبت به توانمندسازی کارکنان سازمان بر اشتراک دانش آنلاین بررسی نکرده‌اند و اکثراً تعدادی از عوامل تأثیرگذار را در پژوهش خود استفاده کرده‌اند این مقاله تلاش دارد تا بررسی این موارد را به روشنی بیان کند.

### روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری شامل کلیه استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز به تعداد ۱۶۲ نفر بودند که در تمامی سطوح حوزوی در سال ۱۴۰۰ در شهر تبریز مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان آزمودنی‌های این پژوهش انتخاب شدند لذا پرسشنامه بین ۱۱۴ نفر توزیع شد و در نتیجه تجزیه و تحلیل بر اساس استخراج داده‌های موجود و به دلیل شرایط خاص کرونا ۱۱۴ پرسشنامه تکمیل شده، صورت گرفته است.

در این پژوهش از دو ابزار استفاده شد. قسمت اول از پرسشنامه استاندارد عوامل فردی و محیطی بر اشتراک دانش که توسط اخوان و اسحق (۱۳۹۷) مورد استفاده قرار گرفت.

با توجه به اینکه پرسشنامه مذکور قبلاً در پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گرفته است، روایی و پایایی آن سنجیده شده است که مقدار پایایی پرسشنامه هم از جهت پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است که مورد قبول است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال بوده که بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدر ۰/۷۸ به دست آمد که نشان‌دهنده ثبات و همسانی درونی پرسشنامه در این پژوهش است. قسمت دوم پرسشنامه توانمندسازی کارکنان در اشتراک آنلاین از تلفیق دو مؤلفه توانمندسازی توسط اسپریتزر و مؤلفه اشتراک

پی و لی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «کارکنانی با انگیزش درونی، به اشتراک‌گذاری آنلاین دانش، درک تأثیر طراحی شغل» نشان داد که انگیزش درونی برای تسهیم دانش از طریق تعهد عاطفی تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی قرار می‌گیرد.

یون جون کانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «یک رویکرد توانمندسازی روان‌شناختی برای به اشتراک‌گذاری دانشی آنلاین بیان داشتند که موفقیت یک سیستم مدیریت دانش (KMS) بستگی به اشتراک دانش دارد. با یکپارچه‌سازی دیدگاه توانمندسازی روان‌شناختی با نظریه ویژگی‌های شغلی این مطالعه نقش توانمندی کاربر (KMS) را به‌عنوان نوع خاصیت توانمندسازی در انگیزه دادن به این اقدامات برای توضیح رفتار کارکنان دانش (به‌عنوان مثال سهم و جستجوی) بررسی می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی کاربر (KMS) به‌طور قابل‌توجهی با به اشتراک‌گذاری دانش ارتباط دارد. این مطالعه با معرفی مفهوم توانمندسازی کاربر و نشان دادن نقش آن در تنظیم توزیع دانش پیشگیرانه به پژوهش کمک می‌کند همچنین به مدیران کمک می‌کند تا به اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان در زمینه استفاده از KMS کمک کنند.

بورگز<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر سه دسته عوامل فردی، فرهنگ‌سازمانی و شبکه‌های اجتماعی بر روی رفتار اشتراک دانش پرداخته است. عوامل فردی شامل تعهد، پایداری هیجانی و برونگرایی است. عوامل فرهنگ‌سازمانی شامل تیمی بودن فرهنگ سازمان و فرهنگ حمایتی است. نتایج نشان می‌دهد پایداری هیجانی تأثیری بر روی رفتار اشتراک دانش ندارد و همچنین برونگرایی تأثیر منفی بر روی رفتار اشتراک دانش دارد. سایر عوامل نشان‌دهنده وجود تأثیر مثبت با رفتار اشتراک دانش هستند.

تسای و همکاران (۲۰۱۲) علاوه بر عوامل فردی به عوامل محیطی نیز توجه کرده‌اند و مؤلفه‌های هنجارهای ذهنی، ادراک اخلاق، منافع دوجانبه و فرهنگ‌سازمانی را به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر روی قصد و رفتار اشتراک دانش شناسایی کرده‌اند. در این پژوهش عامل اخلاق را به‌عنوان یکی از عواملی که به احتمال قوی تأثیر زیادی بر روی قصد اشتراک دانش دارد شناسایی کرده و بیان کرده که باید پژوهش‌های بیشتری روی این عامل انجام شود.

1. Pee & Lee  
2. Kang  
3. Borges



آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، رگرسیون و همبستگی) با کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. انجام شد.

### یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های جمعیت‌شناختی ۴۵ نفر (۳۹/۵ درصد) از آزمودنی‌ها را زنان و ۶۹ نفر (۶۰/۵ درصد) از آن‌ها را مردان تشکیل می‌دادند. از نظر وضعیت مدرک تحصیلی (۲۸/۱ درصد) از افراد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر و مابقی مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکتری قرار داشتند. بیش از ۴۱ درصد استادان و کارکنان دارای سابقه کاری بالای ۱۰ سال بودند (جدول ۱).

آنلاین به صورت محقق ساخته انجام شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال بوده که بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. برای سنجش اعتبار این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شده است، همچنین روایی محتوایی آن توسط ۸ تن از استادان و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های در آمار توصیفی از (توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است. در قسمت مربوط به آمار استنباطی از (آزمون t مستقل و

جدول ۱. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرها	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۹	۶۰/۵
	زن	۴۵	۳۹/۵
سابقه کار	۱-۵	۳۵	۳۰/۷
	۶-۱۰	۳۸	۳۳/۳
	بالتر از ۱۰	۴۱	۳۶/۰
مدرک تحصیلی	دیپلم و پایین‌تر	۴۴	۳۸/۶
	لیسانس	۲۸	۲۸/۱
	فوق‌لیسانس و دکتری	۳۲	۳۳/۳

آماره‌های توصیفی متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است. نمرات در بازه پیوسته ۱ تا ۵ قابل تغییر هستند.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی متغیرها (n=۱۱۴)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
توانمندسازی در اشتراک آنلاین	۳/۰۷	۰/۷۵	۱/۶۷	۴/۵۸
عوامل فردی	۳/۲۳	۰/۷۴	۱/۳۶	۴/۷۳
لذت بردن از کمک به دیگران	۳/۳۷	۰/۹۷	۱	۵
کسب شهرت	۳/۵۶	۱/۰۴	۱	۵
پاداش	۳/۱۸	۰/۸۷	۱	۵
منافع دوجانبه	۳/۴۶	۰/۶۵	۱	۵
از دست دادن قدرت	۲/۹۷	۰/۸۲	۱	۵
عوامل محیطی	۳/۵۲	۰/۸۳	۱/۴۳	۵
هنجارهای ذهنی	۳/۳۶	۰/۸۹	۱	۵
کنترل رفتار درک شده	۴/۰۷	۰/۹۱	۱	۵
اعتماد	۳/۳۹	۰/۸۹	۱	۵

نرمال می‌باشند ( $p > 0.05$ ). برخی از مؤلفه‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند که با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی می‌توان آن‌ها را نیز نرمال فرض کرد.

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جدول ۳ حاکی است که متغیرهای توانمندسازی در اشتراک آنلاین، عوامل فردی و عوامل محیطی دارای توزیع

**جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها**

متغیرها	تعداد	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
توانمندسازی در اشتراک آنلاین	۱۱۴	۱/۰۵۶	۰/۲۱۵
عوامل فردی	۱۱۴	۱/۱۴۶	۰/۱۴۵
لذت بردن از کمک به دیگران	۱۱۴	۱/۶۷۲	۰/۰۰۷
کسب شهرت	۱۱۴	۲/۰۰۶	۰/۰۰۱
پاداش	۱۱۴	۰/۹۵۴	۰/۳۲۳
منافع دوجانبه	۱۱۴	۱/۶۳۴	۰/۰۱
از دست دادن قدرت	۱۱۴	۲/۰۱۷	۰/۰۰۱
عوامل محیطی	۱۱۴	۱/۳۱۴	۰/۰۶۳
هنجارهای ذهنی	۱۱۴	۱/۶۳۳	۰/۰۱
کنترل رفتار درک شده	۱۱۴	۱/۸۶۲	۰/۰۰۲
اعتماد	۱۱۴	۱/۰۲۸	۰/۲۴۱

توانمندسازی در اشتراک آنلاین رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد عوامل فردی و ابعاد عوامل محیطی با توانمندسازی در اشتراک آنلاین رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ).

جهت بررسی رابطه بین عوامل فردی و عوامل محیطی با توانمندسازی در اشتراک آنلاین از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ آورده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین عوامل فردی ( $r = 0/521, p < 0/05$ ) و عوامل محیطی ( $r = 0/519, p < 0/05$ ) با

**جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای روابط متغیرها ( $n = 114$ )**

توانمندسازی در اشتراک آنلاین		
متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عوامل فردی	۰/۵۲۱	۰/۰۰۱
لذت بردن از کمک به دیگران	۰/۳۱۴	۰/۰۰۱
کسب شهرت	۰/۴۱۲	۰/۰۰۱
پاداش	۰/۵۰۲	۰/۰۰۱
منافع دوجانبه	۰/۳۸	۰/۰۰۱
از دست دادن قدرت	۰/۳۵۶	۰/۰۰۱
عوامل محیطی	۰/۵۱۹	۰/۰۰۱
هنجارهای ذهنی	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
کنترل رفتار درک شده	۰/۳۸۹	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۴۶۶	۰/۰۰۱

خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. همچنین سطح معنی داری آزمون F برابر  $0/001$  است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون F کمتر از  $0/05$  است نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معنی داری وجود دارد. (جدول ۵).

جهت بررسی تأثیر عوامل فردی و عوامل محیطی در توانمندسازی در اشتراک آنلاین از رگرسیون خطی چندگانه هم‌زمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر  $0/57$  و ضریب تعیین برابر  $0/32$  است. در واقع ۳۲ درصد از واریانس توانمندسازی در اشتراک آنلاین توسط متغیرهای عوامل فردی و عوامل محیطی تبیین می‌شود. مقدار دوربین-وانسن برابر  $2/17$  است. چون این مقدار بین  $1/5$  و  $2/5$  قرار دارد نتیجه گرفته می‌شود که متغیر ملاک دارای

**جدول ۵.** جدول همبستگی، دوربین-واتسن و F برای تأثیر عوامل فردی و عوامل محیطی در توانمندسازی در اشتراک آنلاین

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	دوربین-واتسن	مقدار F	سطح معنی‌داری
۰/۵۶۸	۰/۳۲۲	۲/۱۷	۲۶/۳۸۸	۰/۰۰۱

نتایج نهایی رگرسیون در جدول ۶ ارائه شده است. با توجه به جدول نتیجه گرفته می‌شود که عوامل فردی ( $p = ۰/۰۰۴$ ) و عوامل محیطی ( $\beta = ۰/۳۱۳$ ) و عوامل محیطی ( $p = ۰/۰۰۵$ ) و  $p = ۰/۳۰۶$  تأثیر مثبت معنی‌داری دارند.

**جدول ۶.** جدول ضرایب رگرسیون

مقادیر عوامل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی‌داری
B	خطای معیار	بتا (Beta)		
۱/۰۷۲	۰/۲۸۱		۳/۸۲	۰/۰۰۱
۰/۳۱۷	۰/۱۰۸	۰/۳۱۳	۲/۹۴۱	۰/۰۰۴
۰/۲۷۶	۰/۰۹۶	۰/۳۰۶	۲/۸۷۷	۰/۰۰۵

نتایج آزمون t مستقل جدول ۷ برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب جنسیت نشان می‌دهد که بین میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ( $p > ۰/۰۵$ ).

**جدول ۷.** نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب جنسیت

متغیر وابسته	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
توانمندسازی در اشتراک آنلاین	مرد	۶۹	۳/۰۸	۰/۶۹	۰/۳۳۸	۱۱۲	۰/۷۳۶
	زن	۴۵	۳/۰۴	۰/۸۳			

نتایج آنالیز واریانس برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب مدرک تحصیلی در اشتراک آنلاین برحسب مدرک تحصیلی در جدول ۸ ارائه شده است. نتایج حاکی است که میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری دارد ( $p < ۰/۰۵$ ). نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان داد که میزان

توانمندسازی در اشتراک آنلاین در افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر به‌طور معنی‌داری کمتر از لیسانس و فوق‌لیسانس و بالاتر است. بین افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و فوق‌لیسانس و بالاتر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

**جدول ۸.** نتایج آنالیز واریانس برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار F	سطح معنی‌داری
دیپلم و پایین‌تر	۴۴	۲/۸۱	۰/۷۳	۴/۵۴	۰/۰۱۳
لیسانس	۳۲	۳/۱۶	۰/۷۹		
فوق‌لیسانس و بالاتر	۳۸	۳/۲۷	۰/۶۶		

نتایج آنالیز واریانس برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب مدرک تحصیلی در جدول ۹ ارائه شده است. نتایج حاکی است که میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارد ( $p > ۰/۰۵$ ).

**جدول ۹.** نتایج آنالیز واریانس برای مقایسه میزان توانمندسازی در اشتراک آنلاین برحسب سابقه کار

سطح معنی‌داری	مقدار F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	سابقه کار
۰/۱۸۷	۱/۷۰۴	۰/۷۶	۲/۸۸	۳۵	کمتر از ۵ سال
۰/۶۶	۳/۱۹	۳۸	بین ۵-۱۰ سال		
۰/۸۰	۳/۱۱	۴۱	بالای ۱۰ سال		

## بحث و نتیجه‌گیری

حوزه‌های علمیه به‌عنوان مراکز آموزش دینی می‌توانند از توانمندی کارکنان در اشتراک آنلاین دانش در راستای رسالت خود در تربیت کارشناسان دینی و ترویج و تبلیغ مسائل دینی، بهره‌برداری لازم را به عمل آورند. از این‌رو، پژوهش حاضر به اجرا درآمد تا اطلاعات لازم در رابطه با عوامل محیطی و فردی بر توانمندسازی کارکنان در استفاده از اشتراک آنلاین دانش استادان و کارکنان حاصل شود و در برنامه‌ریزی‌های آتی توسط متولیان امر استفاده گردد.

در حقیقت عوامل فردی و محیطی ذکر شده در این پژوهش به آماده‌سازی ذهنیت کارکنان و مثبت کردن نگرش آن‌ها به سوی توانمندسازی و اشتراک دانش آنلاین و در نتیجه دانش‌افزایی در سازمان کمک می‌کند.

یافته‌های تحقیق نشان داد که به‌طور کلی عوامل فردی و محیطی بر توانمندسازی استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه تبریز بر اشتراک آنلاین دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با یافته‌های مجتهدی (۱۳۹۸) که نشان می‌دهد توانمندسازی کارکنان بر اشتراک آنلاین دانش تأثیر معنی‌داری دارد و اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر پویایی دانش دارد. یون جون کانگ و همکاران (۲۰۱۷) نیز پژوهشی با عنوان یک رویکرد توانمندسازی روان‌شناختی برای به اشتراک‌گذاری دانش آنلاین را بیان کرده است که موفقیت یک سیستم مدیریت دانش بستگی به اشتراک دانش را گزارش کرده است همخوانی دارد. همچنین پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۶) که با بیان نتیجه مدیریت دانش بر همه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی تأثیری معنادار و مثبتی دارد، همسو است.

از عوامل فردی، کسب شهرت با میانگین ۳/۵۶ بیشترین تأثیر را بر اشتراک آنلاین دانش داشته‌اند و دارای رابطه مثبت و معناداری است و هم‌راستا با مطالعات قبلی به‌عنوان مثال مطالعات چنامانی (۲۰۱۱) و اخوان و حسینی (۲۰۱۵) تمایل افراد به اشتراک دانش را نشان می‌دهد. همچنین از دست دادن قدرت با میانگین ۲/۹۷ کمترین تأثیر را بر اشتراک دانش آنلاین داشته است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد در بعد عوامل محیطی به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر را کنترل رفتار درک شده با میانگین ۴/۰۷ و هنجارهای ذهنی با میانگین ۲/۹۷ بر اشتراک دانش آنلاین داشته‌اند و متغیر اول تأثیر مثبت بر روی اشتراک آنلاین دانش را دارا است به‌طوری که هرچه قدر کنترل رفتار درک شده بیشتر باشد افراد تمایل بیشتری به اشتراک آنلاین دانش دارند و این یافته با پژوهش اخوان و حسینی (۲۰۱۵) همخوانی دارد و از طرفی متغیر هنجارهای ذهنی سیر نزولی در پیش گرفته است بدین معنا که هرچه قدر از دست دادن قدرت کمتر باشد افراد تمایل کمتری به اشتراک آنلاین دانش دارند. در رابطه با آن میچایلوا، مینلاوا و پدرسن (۲۰۱۲) به بررسی مفهوم خصومت با فرایند به اشتراک‌گذاری دانش و دلایل احتکار دانش پرداختند.

این امر مبین آن است که گر چه (کسب شهرت و کنترل رفتار درک شده) به‌خوبی صورت می‌گیرد، اما حال آنکه سایر عوامل (لذت بردن از کمک به دیگران، پاداش، منافع دوجانبه، از دست دادن قدرت و هنجارهای ذهنی، اعتماد) نسبت به دو مؤلفه دیگر، مهم تلقی می‌شوند ولی وضعیت ضعیف‌تری دارند. پایین بودن میانگین این موارد در بین استادان و کارکنان حوزه‌های علمیه شهر تبریز را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که استادان و کارکنان دارای دانش و مهارت تخصصی کم‌تری برای اشتراک و تبادل دانش با همدیگر به‌صورت آنلاین داشته‌اند. از طرفی وجود زیرساخت‌های مناسب و منطقی و درست به استادان و کارکنان این آرامش خاطر را می‌دهد که اشتراک آنلاین به‌درستی صورت گیرد و مهارت‌های لازم هر فرد به‌خوبی تعریف شود. همچنین می‌توان گفت که هر اندازه سیاست‌های سازمان نسبت به تغییر و بهبود شرایط حوزه‌ها از زیرساخت‌های فناوری و اپلیکیشن‌های مناسب بهتری برخوردار باشد، استادان و کارکنان نیز به همان میزان می‌توانند از طریق روش‌های متنوع و به‌روز، جهت شناسایی دانش و استفاده از آن برای پاسخگویی به نیاز استادان و همکاران استفاده کنند.

## References

- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *Academy of Management Perspectives*, 17(4), 64-77.
- Ahmadi, A., Malek Aorzaman, A., & Shykhlar, M. (2017). The effect of knowledge management practices on employees' psychological empowerment. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1396(28), 11-22.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior-Organizational Behavior and Human Decision Processes 50(2), 179-211.

- Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of experimental social psychology*, 22(5), 453-474.
- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib journal of information management.*, 67(5), 562-591.
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management. ent.*
- Al-Busaidi, K. A., Olfman, L., Ryan, T., & Leroy, G. (2007). Revealing the antecedents and benefits of KMS use: An exploratory study in a petroleum company in Oman. *ICDSS 2007 Proceedings*, 15.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Evaluating the effect of transformational leadership on knowledge sharing using structural equation modelling: the case of Iraqi higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 506-517.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227.
- Ardichvili, A., Page, V., & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of knowledge management.*
- Asgari, N., Ansari, M., Rashidi, M., & Sorani A. (2020) Promoting innovative performance and sales through customer knowledge management. *Innovation management in defense organizations*, 3(9), 79-96. (In Persian)
- Babcock, P. (2004). Shedding light on knowledge management. *HR Magazine*, 49(5): 46-51.
- Bakker, M., Leenders, R. T. A., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Van Engelen, J. M. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. *The Learning Organization*, 13(6), 594-605.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment. *Management Research Review.*
- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chiang, H. H., Han, T. S., & Chuang, J. S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower.*, 32(5/6), 604-622.
- Gongla, P., & Rizzuto, C. R. (2001). Evolving communities of practice: IBM Global Services experience. *IBM systems journal*, 40(4), 842-862.
- 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.
- Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169.
- Husted, K., & Michailova, S. (2002). Diagnosing and fighting knowledge-sharing hostility. *Organizational dynamics*, 31(1), 60-73.

- Jafari, M., Akhavan, P., Eshaqi, S. (2018). The effects of personal and environmental factors on the process of knowledge sharing with the role of education moderator. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 5(16), 21-46. (In Persian)
- Jarvenpaa, S. L., & Staples, D. S. (2001). Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 151-183.
- Kanter, R. M. (1989). The new managerial work. *Harvard Business Review*, 66(6): 85-92.
- Kashanipour, M., Karami, Gh., Khanifar, H., & Shabani, K. (2019). Investigation of Independent Auditors' Warning of Mistakes: Application of Planned Behavior Theory. *Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*, 4(8), 63-91. (In Persian)
- Kim, P. B., Lee, G., & Jang, J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers: A cross-national study. *Management Decision*, 55(5), 1022-1041.
- Lin, M. J. J., Hung, S. W., & Chen, C. J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 929-939.
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied psychology*, 50(1), 153-180.
- Minbaeva, D. B., Mäkelä, K., & Rabbiosi, L. (2012). Linking HRM and knowledge transfer via individual-level mechanisms. *Human Resource Management*, 51(3), 387-405.
- Mujtahid, F. (2019). *Investigating the effect of empowerment on online knowledge sharing (Case study: paramedics and physicians)*. Msc Thesis, Industrial Management, Project Management, Takestan Institute of Higher Education. (In Persian)
- Nguyen, T. M. (2019). Do extrinsic motivation and organisational culture additively strengthen intrinsic motivation in online knowledge sharing? An empirical study. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 75-93.
- Nicomram, H., & Pazuki, P. (2015). Reward management and profit sustainability. *Accounting Management*, 71, 24-62. (In Persian)
- Pee, L. G., & Lee, J. (2019). Intrinsically motivating employees online knowledge sharing understanding the effects of job design. *Internationnal Journal of Infirmination Management*, 35(6), 679-690
- Pee, L. G., & Min, J. (2017). Employees' online knowledge sharing: the effects of person-environment fit. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 432-453.
- Perez, V., & Cruz, N, (2017). The mediating role of affective commitment in the rewards-knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1167-1185.
- Sadeghi, S. (2014). *Assessing the factors affecting the empowerment of Bank Mellat employees (Maragheh constituency)*. Msc thesis, Faculty of Humanities, Payame Noor University, Tehran Province. (In Persian)
- Salehi Sadeghiani, J., Bineshian, M., & Parchami Sarghein, M. (2019). Investigating the moderating role of "learning" in the relationship between "individual factors" and "stimulating knowledge sharing" (Case study: Shahed University). business management (In Persian)
- Spreitzer, G. M. (1997). Toward common ground in defining empowerment. In: R. W. Woodman, & W. A. Pasmore (eds.) *Research in Organizational Change and Development*, JAI Press, Greenwich, CT: 31-62.
- Teh, P.-L., & Yong, C.-C. (2011). Knowledge sharing in IS personnel: organizational behavior's perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 51(4), 11-21.
- Thomas, K. W., & Tymon, W. G. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management systems*, 6(2), 1-13.

- Tsai, M. T., Chen, K. S., & Chien, J. L. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Quality & Quantity*, 46(5), 1479-1491.
- Van den Hooff, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 148-158.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS quarterly*, 35-57
- Wickramasinghe, N. (2007). *Knowledge-Based Enterprise: Theories and Fundamentals*. IGI Global.
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*.
- Zhang, X., De Pablos, P. O., & Xu, Q. (2014). Culture effects on the knowledge sharing in multi-national virtual classes: A mixed method. *Computers in Human Behavior*, 31, 491-498..
- Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(03), 51.