



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش
سال هشتم، شماره چهارم، پیاپی ۲۰



بررسی نقش عوامل فردی و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی

آموزشگاه‌های خراسان رضوی

زهره سادات میرزازاده^۱، محمد کشتی‌دار^۲، ابوالقاسم بزم‌آرا^{۳*}

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۱۹

چکیده

هدف: تسهیم دانش به عنوان یکی از فرآیندهای اساسی مدیریت دانش می باشد. اگر تسهیم دانش به خوبی انجام گیرد منجر به توسعه و افزایش کیفیت ارائه خدمات در سازمان‌ها بخصوص در سازمان‌های دولتی می‌شود هدف این پژوهش، بررسی نقش عوامل فردی و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های خراسان رضوی بود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های خراسان رضوی، برابر با ۲۵۸۷ نفر هستند که تعداد ۳۳۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه-ای به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد تعدیل شده‌ای (پرسشنامه سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲) است که در چندین پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از نرم-افزار SPSS ۲۱ استفاده شده است. برای آمار توصیفی، شاخص‌های فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و برای آمار استنباطی، ضریب چولگی و کشیدگی، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین کلیه عوامل فردی و فناوری اطلاعات و تسهیم دانش را اثبات نمودند و همچنین تحلیل نتایج رگرسیون حاکی از آن است که متغیر تسهیم دانش بر اساس متغیر-های عوامل فردی و فناوری اطلاعات قابل پیش‌بینی است.

نتیجه‌گیری: از نظر معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های خراسان رضوی با تغییر در مشخصه‌های شخصیت، انگیزش، اعتماد و آگاهی کارکنان، کیفیت تسهیم دانش نیز در میان آنها تقویت می‌گردد و در نتیجه عوامل فردی کارکنان می‌توانند بر کیفیت تسهیم دانش در میان معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های خراسان رضوی تاثیر بسزایی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: عوامل فردی، فناوری اطلاعات، تسهیم دانش، معلمان تربیت بدنی خراسان رضوی

۱. استادیار دانشگاه فردوسی، ۲. دانشیار دانشگاه بیرجند، ۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی

* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: bazmara2006@yahoo.com

مقدمه

بر اساس تقسیم بندی راکر و کی^۱ (۱۹۹۹)، سیر تحولات جوامع بشری از اقتصاد مبتنی بر کشاورزی تا انقلاب اطلاعاتی فراز و نشیب‌های زیادی را پشت سر گذاشته است. اما در یکی دو دهه اخیر، به اذعان دانشمندان، اساس رقابت در حال تغییر بوده و موفقیت سازمان‌ها به نسبت میزان اهتمام آنها به دانش وابسته است. این مساله بسیاری از سازمان‌های پیشرفته را بر آن داشت تا دانش را در سازمان خود مدیریت کرده، آن را به بهترین شکل ممکن مورد استفاده قرار دهند. به همین دلیل منابع انسانی به عنوان تولیدکنندگان و حاملان اصلی دانش در سازمان، مورد توجه ویژه قرار گرفتند (حیدری، ۱۳۸۶).

فعالیت‌ها و ابتکارات تسهیم دانش در زمینه یادگیری سازمانی و فردی، یکی از عناصر اصلی مدیریت دانش است. دانش فردی هنگامی برای سازمان قابل دسترس خواهد شد که کارکنان تمایل به اشتراک آن داشته باشند. اشتراک دانش، رفتاری فراتر از نقش واقعی کارکنان در سازمان است که برای بروز آن باید موانع احتمالی و تسهیل کننده‌های بروز این رفتار شناسایی شوند و هم کارکنان و هم سازمان تلاش کنند در کنار یکدیگر روش‌هایی را که برای به اشتراک گذاری دانش تأثیر گذارند، شناسایی کنند و هم‌زمان در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع اشتراک دانش بکوشند (خاتمیان فر و پریرخ، ۱۳۸۸).

همچنین فناوری اطلاعات، به عنوان یک توانمندساز قوی عمل کرده و ابزارهای اثربخش

و کافی را برای همه جنبه‌های مدیریت دانش شامل خلق، اشتراک و کاربرد دانش فراهم می‌کند. قابلیت‌های فناوری اطلاعات برای جستجو، نمایه‌سازی، آرشیو و انتقال اطلاعات، می‌تواند تا حد زیادی جمع‌آوری، سازماندهی، رده بندی و اشاعه اطلاعات را تسهیل کند (نصیری و عمادی، ۱۳۸۹).

مطالعات، عوامل تاثیرگذار بسیاری را بر تسهیم دانش بیان داشته‌اند، اما این مطالعات بیشتر بر جنبه‌های تکنولوژیکی و سازمانی تاکید نموده‌اند و جنبه‌های فردی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (سلیمانی؛ پورزمان و طاهری، ۱۳۹۲). به همین منظور در این پژوهش به هر دو جنبه تاثیرگذار، یعنی فناوری اطلاعات و عوامل فردی تاثیرگذار بر تسهیم دانش پرداخته‌ایم.

دانش یکی از منابع نامحدود، تمام نشدنی و ارزشمند برای سازمان‌هایی است که به بقاء در محیط رقابتی می‌اندیشند. دانش در اختیار افراد سازمان است و برای استفاده از آن باید شرایطی را در سازمان ایجاد کرد که افراد قادر به تسهیم دانش خود با دیگر افراد سازمان باشند و از این طریق بتوان عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان را ارتقا دهد (زندى، ۱۳۹۰). عوامل متعددی را می‌توان در جنبه‌های فردی موثر بر تسهیم دانش برشمرد که در این‌جا به متغیرهای آگاهی، انگیزش، شخصیت و اعتماد پرداخته خواهد شد.

امروزه فناوری اطلاعات، نقش اساسی در حوزه‌های گوناگون ایفا می‌کند. یکی از حوزه‌هایی که با ورود فناوری اطلاعات، دچار تحول اساسی شده، حوزه آموزش است که معلمان مدارس به عنوان پرچمداران این حوزه

فناوری اطلاعات^۲ همان طور که به وسیله انجمن فناوری اطلاعات آمریکا تعریف شده است، «به مطالعه، طراحی، توسعه، پیاده سازی، پشتیبانی یا مدیریت سیستم های اطلاعاتی مبتنی بر رایانه، خصوصا برنامه های نرم افزاری و سخت افزار رایانه می پردازد». فناوری اطلاعات با مسائلی مانند استفاده از رایانه های الکترونیکی و نرم افزار سروکار دارد تا تبدیل، ذخیره، حفاظت، پردازش، انتقال و بازاریابی اطلاعات به شکلی مطمئن و امن انجام پذیرد (دانشنامه ویکی پدیا^۳).

تسهیم دانش^۴ طبق تعریف فروزنده و همکاران عبارت است از فرهنگ تعاملات اجتماعی که شامل تبادل دانش ضمنی و صریح، تجارب و مهارت های کارکنان بین واحد سازمانی و یا در کل سازمان می باشد. جهت تأثیرگذاری بیشتر، دانش سازمانی باید به اشتراک گذارده شود. انتقال شامل تبادل اطلاعات به صورت متمرکز و هدفمند، از یک ارسال کننده به یک دریافت کننده است (میری پور فرد، محبی، ۱۳۹۰).

معلم تربیت بدنی^۵ بر اساس تعریف آمده در قوانین و مقررات تربیت بدنی کشور، ۱۳۸۲، به کلیه کارکنانی اطلاق می شود که در فرآیند تعلیم و تربیت (آموزش عمومی کشور) عهده دار مسئولیت امر تربیت بدنی و ورزش دانش آموزان بوده و در استخدام رسمی آموزش و پرورش هستند (جعفرزاده، ۱۳۹۱).

مورد توجه هستند. از آنجایی که به نظر می رسد معلمان مدارس به عنوان نیروهای توانمند و پرتلاش سازمان آموزش و پرورش، با گستره عظیم جغرافیایی حوزه فعالیت و همچنین داشتن ارتباط با اکثر خانواده های ایرانی، هنوز افق وسیعی جهت پیمودن اقیانوس های علم و دانش در پیش رو دارند، لذا لازم است به فرآیند تسهیم دانش به عنوان کلید گشایش این امر توجه ویژه ای شود.

کاگوت و زاندر^۱ در تحقیقات خود به این نکته دست یافتند که توان شرکت ها برای انتقال دانش اصلی ترین نقطه قوت آن ها برای بقاء است، تحقیق در زمینه ی تسهیم دانش به یکی از مهم ترین حوزه های تحقیقاتی در مدیریت دانش بدل گردید. بسیاری از سازمان ها در زمینه تسهیم دانش با مشکلاتی روبرو هستند که غلبه بر این مشکلات می تواند با توجه به بسیاری از ابعاد وابسته به این فرآیند امکان پذیر شود (عسکری پور و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به اهمیت مدیریت دانش و جایگاه تسهیم دانش به عنوان یکی از حوزه های کلیدی آن و پتانسیل بسیار بالای موجود در آموزش و پرورش برای نهادینه نمودن فرهنگ تسهیم دانش در میان کارکنان و همچنین دانش آموزان، به عنوان آتیه سازان این مرز و بوم و از آنجایی که نیاز بیشتری برای بررسی و مطالعه این مهم احساس می گردد، در این تحقیق به بعد عوامل فردی و فناوری اطلاعات و ارتباط آن با تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی پرداخته شده است.

2. Information Technology
3. Wikipedia
4. Knowledge Sharing
5. Physical Education Teacher

1. Kogut & Zander

طبق نظر رابریتز^۱، مدیریت دانش^۲ شامل همه روش هایی است که سازمان، دارایی های دانشی خود را اداره می کند که شامل چگونگی جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکارگیری، به روز سازی و ایجاد دانش است.

در این تحقیق، آگاهی^۳ به میزانی که فرد از مدیریت دانش و چگونگی تسهیم آن اطلاع داشته و اهمیت آن را درک می کند اطلاق می شود. انگیزش^۴ از عوامل اصلی پیاده سازی تسهیم دانش در میان کارکنان است که می تواند از جهات گوناگون در مقوله های انگیزشی نظیر ساختارهای پاداش دهی و شیوه های مدیریتی مورد توجه قرار گیرد. شخصیت^۵ دیگر عامل موثر در تسهیم دانش است که می تواند طیف وسیعی از ویژگی ها را شامل شود، از جمله درون گرایی و برون گرایی، مهارت های ارتباطی، اعتماد به نفس، احساس امنیت و اضطراب. اعتماد^۶ یکی از کلیدی ترین عوامل در برقراری ارتباط با دیگران و به تبع آن عاملی مهم در تاثیرگذاری بر تسهیم دانش است (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیریت دانش به عنوان بخشی ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه گسترده ای از ایده های سازمانی، شامل نوآوری های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را در بر می گیرد. در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات به شدت دانش مدار شده اند، دانش دارایی کلیدی برای کسب مزیت رقابت به شمار

می رود و مدیریت دانش سازمانی یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات محسوب می گردد (شیرین حصار، ۱۳۸۹).

بارون^۷ (۲۰۰۰) مدیریت دانش را یک رویکرد نظام یافته و یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهیم شدن در تجربیات و تخصص های موجود، مدون و نامدودن در سازمان می داند. مایر^۸ (۲۰۰۷) مدیریت دانش را یک استراتژی به منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش دانسته است.

داونپورت و پروساک^۹ (۱۹۹۸)، تسهیم دانش را یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش دانسته و یکی از چالش های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می دانند می باشد. پارک و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۳)، تسهیم دانش را فرآیند انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر می دانند. ژانگ و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۵) در سال های اخیر تسهیم دانش در بخش عمومی دارای اهمیت زیادی شده است. توماس^{۱۲} (۲۰۰۵) نیز بیان داشته است که تسهیم دانش به عنوان زیر مجموعه ای از مدیریت دانش دارای اولویت بیشتری در خط مشی های اطلاعاتی سازمان می باشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

لی و الهوامده^{۱۳} (۲۰۰۲) چند عامل اساسی را که بر تسهیم دانش تاثیر می گذارند، شناسایی نمودند.

7. Baron

8. Meyer

9. Davenport & Prusak

10. Park Et Al

11. Zhang Et Al

12. Thomas

13. Lee & Al-Hawamadeh

1. Rubritz

2. Knowledge Management

3. Awareness

4. Motivation

5. Personality

6. Trust

(۲۰۰۳) بیان می‌دارد که تمام مدیران سطح بالا باید از اهمیت تسهیم دانش آگاه باشند و باید فرهنگ تسهیم دانش را ایجاد کنند. به نظر ردماپلز و همکاران^۶ (۲۰۰۷) یکی از اساسی ترین عواملی که تاثیر مثبتی بر روی تسهیم دانش در محیط‌های چند فرهنگی می‌تواند داشته باشد آگاهی است. به نظر هادی (۲۰۰۵) آگاه بودن از اهمیت دانش باعث فراهم شدن فضایی جهت تفکر خلاق، ریسک پذیری و نوآوری می‌شود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲). بولینو^۷ (۱۹۹۹)، بریف و موتویدلو^۸ (۱۹۸۶) و ارگان^۹ (۱۹۸۸) در تعریفی فرآیند تسهیم دانش را به این صورت معرفی نموده‌اند: "تسهیم دانش فرآیند اجتماعی و داوطلبانه اشتراک گذاشتن دانش در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد". در نتیجه این تعریف و تاکید آن بر طبیعت داوطلبانه و اجتماعی تسهیم دانش، انگیزش فردی از عوامل اصلی تسهیم دانش می‌باشد. طبق نظر استرلو و فری^{۱۰} (۲۰۰۰) این تعریف بر عدم دخالت مدیران بر فرآیند تسهیم دانش اشاره نمی‌کند، بلکه مدیران می‌توانند بر عامل انگیزش جهت پیاده نمودن تسهیم دانش در میان کارکنان از جهات گوناگون مانند ساختارهای پاداش و شیوه‌های مدیریتی اثر بگذارند. همچنین محققانی نظیر آرگوت^{۱۱} (۲۰۰۳)، باک و کیم^{۱۲} (۲۰۰۲)، کابرا^{۱۳} (۲۰۰۶) و زاراگا و بوناچ^۱

این عوامل شامل به رسمیت شناختن اهمیت دانش، مهارت‌های ارتباطی، انگیزش، اعتماد، ظرفیت انتقال، حسن شهرت، شخصیت ناسازگار، نژادپرستی و آگاهی می‌باشد. انگستروم^۱ (۲۰۰۶) سایر عوامل موثر بر تسهیم دانش مانند رضایت شغلی و آینده شغلی را شناسایی کرد. همچنین ریو و همکاران^۲ (۲۰۰۶) عوامل فردی مانند طرز تلقی، هنجارهای ذهنی و رفتارهای مشهود را در نظر گرفتند. دانشمندان عوامل مختلف دیگری را نیز ارائه کرده‌اند که در اینجا می‌توان به عوامل پیشنهادی اواد و قاذیری^۳ (۲۰۰۴) اشاره کرد که آنها نگرش و شخصیت را توصیه کردند. لین^۴ (۲۰۰۷) به عوامل مانند لذت بردن از کمک به دیگران و فایده شخصی اشاره کرد. وان دن برینک^۵ (۲۰۰۳) به انگیزاننده‌ها و اعتماد که تسهیم دانش را توانمندتر می‌سازد، اشاره نمود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲). در این مطالعه چهار مورد از این عوامل فردی انتخاب شده است که این عوامل عبارتند از آگاهی (لی و الهوامده ۲۰۰۲)، اعتماد (لی و الهوامده ۲۰۰۲)؛ وان دن برینک، (۲۰۰۳)، شخصیت (اواد و قاذیری، ۲۰۰۴) و انگیزش (لی و الهوامده ۲۰۰۲). در این پژوهش آگاهی به عنوان میزانی که فرد از مدیریت دانش و نحوه تسهیم آن با خبر است و اهمیت مزایای تسهیم دانش را درک می‌کند تعریف می‌شود و این آگاهی می‌تواند بر کیفیت تسهیم دانش اثر بگذارد. وان دن برینک

6. Redmiles Et Al

7. Bolino

8. Brief & Motowidlo

9. Organ

10. Osterloh, M. And Frey

11. Argote

12. Bock, G. W, & Kim, Y

13. Kabra

1. Engstrom

2. Ryu Et Al

3. Awad & Ghaziri

4. Lin

5. Van Den Brink

(۲۰۰۳) و همکاران‌شان که در زمینه مدیریت دانش فعالیت می‌کنند به این نتیجه رسیده‌اند که انگیزاننده‌ها و پاداش می‌توانند رفتار تسهیم دانش را در افراد تقویت کنند. در تحقیقی که توسط نو و اشمیت^۲ (۱۹۸۶) صورت پذیرفته است به این نتیجه رسیده‌اند که سطح بالایی از تعلق شغلی در افراد باعث می‌شود تا انگیزه آنها جهت یادگیری مهارت‌های جدید و تسهیم دانش در همین راستا افزایش یابد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

جانگ^۳ (۱۹۷۱) در یک تقسیم بندی، شخصیت را به دو نوع درون‌گرا و برون‌گرا تقسیم کرده است. لبویتز^۴ (۱۹۸۹) معتقد است افرادی که دارای شخصیت درون‌گرا هستند بر این باورند که می‌توانند سرنوشت خود را کنترل کنند و کسانی که دارای شخصیت برون‌گرا هستند می‌توانند سرنوشت خود را تحت کنترل نیروهای خارجی قرار دهند. با این وجود افرادی که دارای شخصیت درون‌گرا هستند در تعامل خود با دیگران با مشکلات بسیاری همراه هستند و در تسهیم دانش با دیگران به مشکلات بسیاری برخورد می‌کنند. بسیاری از دانشمندان نظیر ریژ^۵ (۲۰۰۵)، داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) و هندریکس^۶ (۱۹۹۹) بر این باورند که توانایی کارمندان برای عمل تسهیم دانش بستگی به یکی از ویژگی‌های شخصیتی آنها دارد. با مراجعه به نظریات اواد و قاذیری (۲۰۰۴) شخصیت یکی از عوامل مهم تاثیرگذار

بر تسهیم دانش می‌باشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

همچنین برون‌گرایی، اعتماد به نفس و احساس امنیت از جمله ویژگی‌های شخصیتی هستند که می‌توانند در تسهیم دانش موثر باشند (یوسف و بخاری^۷، ۲۰۱۰).

داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸)، کلمن^۸ (۱۹۹۹) و دیسترر^۹ (۲۰۰۱) بیان داشته‌اند که در تسهیم دانش، افراد برای تبادل دانش با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند و اعتماد کلیدی ترین عامل و شرط برای انتقال دانش می‌باشد. به نظر داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) اعتماد، مشوق یا مانع تسهیم دانش در سازمان شود بستگی به تعامل رو در روی افراد دارد. اسزولانسکی و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۴)، کارلی^{۱۱} (۱۹۹۱) و تسای و گوشال^{۱۲} (۱۹۹۸) اظهار داشته‌اند اعتماد میزان اطلاعاتی که می‌بایست مبادله گردد را افزایش می‌دهد. مورگان و هانت^{۱۳} (۱۹۹۴) نیز بر این اعتقادند که اعتماد کلیدی‌ترین عامل برقراری و پایداری روابط بین افراد در درون گروه‌های کاری می‌باشد و اعتماد در محل کار باعث افزایش همکاری کارکنان می‌گردد. به همین جهت اعتماد نقشی اساسی را در تصمیم افراد جهت همکاری و یا عدم همکاری آن‌ها برای تسهیم دانش بازی می‌کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

6. Mohd Bakhari Ismail And Zawiyah M. Yusof
7. Coleman
8. Disterer
9. Szulanski Et Al
10. Carly
11. Tesai & Goshal
12. Morgan & Hunt

1. Zarraga And Bonach
2. Noe & Schmitt
3. Jang
4. Leibovitz
5. Hendrix

الزامات فناوری اطلاعات هماهنگ کنند (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۰).

اثربخشی مدیریت دانش مستلزم تلفیق و یکپارچه سازی منطقی زیرساخت‌های فنی، فرهنگی و انسانی است. فناوری اطلاعات به عنوان مهم‌ترین توانمندساز فرایند مدیریت دانش، با سرعت و دقت زیاد، اجرای این فرایند را به طور چشمگیری بهبود بخشیده است. باید اذعان کرد که بزرگترین عامل موفقیت مدیریت دانش در عصر حاضر، ظرفیت‌هایی است که فناوری اطلاعات بر آن ایجاد می‌کند. مدیریت دانش فرایندی هدف‌دار است که به طور هم زمان فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطات انسانی را در بر می‌گیرد تا سرمایه‌های فکری سازمان را افزایش دهد (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۰).

علی‌رغم تاکید‌ی که بسیاری از نویسندگان بر استفاده از فناوری اطلاعات دارند، شواهد برای نقش موثر سیستم‌های فناوری اطلاعات در ایجاد یا تسهیم دانش، محدود می‌باشد. شواهد بر سه محدودیت اصلی برای استفاده از فناوری اطلاعات برای مدیریت دانش بیان می‌کنند: جاساز شدن دانش در شبکه‌های اجتماعی، اهمیت تعامل رودر رو برای تسهیم دانش، و اهمیت محیط‌های غیر رسمی برای ایجاد دانش (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

لذا با توجه به اهمیت مدیریت دانش و به تبع آن، فرایند تسهیم دانش به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل بقا و بهبود وضعیت سازمان‌ها، بدیهی است انجام مطالعاتی با هدف بررسی برخی عوامل موثر بر این مهم، ضروری است.

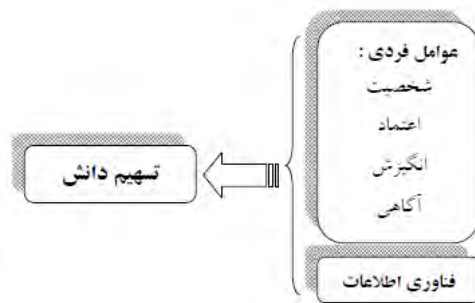
این پژوهش در تلاش است تا به بررسی نقش عوامل فردی و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه‌های خراسان رضوی در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ پردازد.

پن و اسکاربروف^۱ (۱۹۹۸) ادعا کرده‌اند که جو دارای اعتماد، لازمه تسهیم دانش می‌باشد. به همین جهت لوین و همکاران^۲ (۲۰۰۲) رابطه نزدیک اعتماد با تسهیم دانش را بیان داشته‌اند. وان دن برینک (۲۰۰۳) نیز معتقد است، سازمان‌ها باید جوی را فراهم کنند که کارمندان قادر باشند به یکدیگر اعتماد کنند و با یکدیگر همکاری کنند و انگیزه کافی برای تسهیم دانش داشته باشند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

در عصر حاضر مسائلی مطرح است که دیگر با راهکارهای گذشته حل شدنی نیستند. ویژگی عمده مسائل امروزی در بزرگی و وسعت مقدار داده‌ها و اطلاعاتی است که باید جمع‌آوری، نگهداری، تولید، پردازش، بازیابی و تحلیل شوند. این ویژگی که مولد بخش اعظم پیچیدگی‌های سازمانی است، حرکت به سوی توسعه فناوری نوینی به نام فناوری اطلاعات را موجب می‌شود که به کمک آن کار با داده‌ها و اطلاعات فراوان تسهیل شود (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۰).

مهمترین ویژگی فناوری‌های اطلاعاتی این است که به طور پیوسته قابلیت‌های تکنولوژیکی آنها افزایش و هزینه استفاده از آن‌ها کاهش می‌یابد با وجود پیشرفت شگرف در زمینه تکنولوژی، همچنان نیروی انسانی در هر سازمانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین منبع و مخاطب اصلی فناوری اطلاعات محسوب می‌شود. بنابراین می‌توان گفت آینده از آن سازمان‌هایی خواهد بود که خود را با واقعیات و

1. Pan & Scarbrough
2. Levin Et Al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است و به منظور کشف داده‌ها و اطلاعاتی که از طریق آن‌ها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بحث و بررسی قرار داد، به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه معلمان تربیت بدنی زن و مرد آموزشگاه‌های خراسان رضوی در سال تحصیلی ۹۳-۹۴، برابر با ۲۵۸۷ نفر هستند که با توجه به فرمول کوکران تعداد ۳۳۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند که تعداد ۳۱۲ پرسشنامه به شکل صحیح و کامل جهت استفاده در پژوهش حاضر جمع‌آوری گردید.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد تعدیل شده‌ای است که بر اساس اهداف تحقیق بین افراد نمونه آماری توزیع شده است که سوالات این پرسشنامه در خصوص مشخصات فردی و همچنین با توجه به متغیرهای پیش بین (اعتماد، انگیزش، شخصیت، آگاهی و فناوری اطلاعات) و متغیر ملاک (تسهیم دانش) می‌باشد. این پرسشنامه در چندین پژوهش پیشین مورد استفاده قرار گرفته است.

این پرسشنامه دارای سه بخش است. در بخش اول سوالات مربوط به مقوله جمعیت شناختی و موارد دیگری از قبیل جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، نوع استخدام، تحصیلات، شهر محل خدمت، دسترسی به کامپیوتر در منزل و محل کار و میزان استفاده از کامپیوتر و اینترنت در شبانه روز می‌باشد.

در بخش دوم سوالات مربوط به سنجش تاثیر عوامل فردی بر تسهیم دانش مطرح شده که شامل ۴۰ سوال است که مولفه‌های شخصیت ۱۰ سوال، انگیزش ۸ سوال، اعتماد ۵ سوال، آگاهی ۶ سوال و تسهیم دانش نیز ۱۱ سوال را به خود اختصاص داده‌اند. پرسشنامه سنجش تاثیر عوامل فردی بر تسهیم دانش با استفاده از مقیاس ۵ سطحی لیکرت تنظیم و امتیازدهی شده است.

در بخش سوم نیز پرسش‌های مربوط به فناوری اطلاعات آمده است که با ۲۷ سوال به موارد مربوط به فناوری اطلاعات پرداخته است که با استفاده از مقیاس ۴ ارزشی لیکرت تنظیم و امتیازدهی شده است.

به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، پرسشنامه به ۸ نفر از اساتید و صاحب نظران

ارائه گردید و از آنها خواسته شد تا پس از مطالعه پرسشنامه، نظر خود را در رابطه با نوع سئوالات، تعداد سئوالات و همبستگی سئوالات موجود در پرسشنامه در مقایسه با اهداف و فرضیه های تحقیق ابراز دارند. پس از جمع‌آوری نظرات، تغییراتی در پرسشنامه ایجاد گردید و بدین صورت روایی صوری و محتوایی پرسشنامه تحقیق مورد تایید و اطمینان قرار گرفت.

جهت تعیین پایایی پرسشنامه تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع گردید و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج به شرح ذیل در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. نتایج ضریب اعتماد پرسشنامه

متغیرها	تعداد سوال	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ بر اساس سئوالات استاندارد شده
شخصیت	۱۰	۰/۸۷۰	۰/۸۸۹
انگیزش	۸	۰/۸۶۲	۰/۸۷۱
اعتماد	۵	۰/۸۴۹	۰/۸۷۷
آگاهی	۶	۰/۸۰۳	۰/۷۹۷
فناوری اطلاعات	۲۷	۰/۹۴۵	۰/۹۴۶
تسهیم دانش	۱۱	۰/۹۱۸	۰/۹۲۸

یافته‌های پژوهش

پس از جمع‌آوری ۳۱۲ پرسشنامه صحیح و کامل، ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق بر اساس جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، نوع استخدام، تحصیلات، شهر محل خدمت، دسترسی به کامپیوتر در خانه و محل کار و متوسط میزان استفاده از کامپیوتر و اینترنت در شبانه روز بررسی گردید.

جهت انتخاب آزمون مناسب ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت و سپس به تک تک فرضیه‌ها پرداخته شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها و مولفه‌های آنها، مقدار ضریب چولگی و کشیدگی که دو شاخص اساسی برای بررسی توزیع داده ها هستند استفاده گردید. با توجه به مقدار ضریب چولگی و کشیدگی مولفه های شخصیت، انگیزش، اعتماد، آگاهی و متغیرهای فناوری اطلاعات و

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در روش آمار توصیفی (جهت توصیف داده‌ها) از نمودارها، میانگین و انحراف معیار، جدول فراوانی و برخی دیگر شاخص‌های توصیفی استفاده گردیده است. در روش آمار استنباطی (جهت بررسی فرضیات و تعمیم نتایج نمونه به جامعه) برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از بررسی مقادیر ضریب چولگی و کشیدگی توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای کمی و رگرسیون خطی چندگانه برای آزمون ارتباط بین متغیرها و میزان اثر آنها استفاده شد. برای انجام این آزمون‌ها از نسخه ۲۱ نرم‌افزار SPSS بهره برده شده است.

عوامل فردی که در بازه بین ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار دارند می توان گفت که این مولفه ها و متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. همچنین اطلاعات جدول ۲ حاکی از آن است که در خصوص متغیر تسهیم دانش، توزیع داده ها

جدول ۲. مقادیر ضریب چولگی و کشیدگی توزیع متغیرها و مولفه ها

متغیرها	فراوانی	ضریب چولگی ^۱	فراوانی	ضریب کشیدگی ^۲
شخصیت	۳۱۲	-۰/۶۶۳	۳۱۲	-۰/۱۳۲
انگیزش	۳۱۲	-۰/۳۲۶	۳۱۲	-۰/۵۳۵
اعتماد	۳۱۲	-۰/۴۷۰	۳۱۲	-۰/۱۰۵
آگاهی	۳۱۲	-۰/۴۳۶	۳۱۲	-۰/۲۸۶
تسهیم دانش	۳۱۲	-۱/۹۸۶	۳۱۲	۱۱/۲۴۷
فناوری اطلاعات	۳۱۲	-۰/۵۴۵	۳۱۲	-۰/۰۸۰
عوامل فردی	۳۱۲	-۰/۲۸۶	۳۱۲	-۰/۴۳۱

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون مولفه های متغیر عوامل فردی و فناوری اطلاعات با متغیر تسهیم دانش

متغیر	۲ ضریب همبستگی	سطح معنی داری	فراوانی
شخصیت	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱	۳۱۲
انگیزش	۰/۳۹۸	۰/۰۰۱	۳۱۲
اعتماد	۰/۴۹۷	۰/۰۰۱	۳۱۲
آگاهی	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱	۳۱۲
فناوری اطلاعات	۰/۲۷۲	۰/۰۰۱	۳۱۲
عوامل فردی	۰/۵۳۱	۰/۰۰۱	۳۱۲

جدول ۴. برازش مدل پیش بینی کنندگی عوامل فردی*

تسهیم دانش**	نوع ورود متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون	سطح معنی داری
ویژگی مدل برازش	هم زمان	۰/۵۹۴	۰/۳۵۷	۱/۸۰۳	۰/۰۰۱

* متغیر پیش بین (مستقل) : شخصیت، انگیزش، اعتماد، آگاهی

** متغیر ملاک (وابسته) : تسهیم دانش

متغیر است. سطح معنی‌داری برای متغیر فناوری اطلاعات نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشان دهنده رابطه معنی‌دار متغیر فناوری اطلاعات با متغیر تسهیم دانش است. بنابراین از نظر معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی، فناوری اطلاعات بر فرآیند تسهیم دانش تاثیر معنی‌دار مثبتی دارد. البته لازم به ذکر است که در مقایسه با مولفه‌های متغیر عوامل فردی، متغیر فناوری اطلاعات ارتباط کمتری با تسهیم دانش دارد ($r = 0.272$).

برای آزمون فرضیه هفتم (متغیر تسهیم دانش بر اساس عوامل فردی و مولفه‌های آن قابل پیش‌بینی است) از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود در برازش پیش‌بینی‌کنندگی، عوامل فردی حدود ۳۶ درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را تبیین می‌کند. برای مناسب بودن برازش خطی یکی از دلایل، مقدار آماره دوربین واتسون بدست آمده برابر ۱/۸۰۳ است که این مقدار بین بازه ۲/۵ و ۱/۵ قرار دارد. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری مدل که در این آزمون کمتر از ۰/۰۵ است نتیجه می‌گیریم که مدل به کار رفته، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای متغیر تسهیم دانش است و بیانگر این موضوع است که این مدل رگرسیون معنی‌دار است. در نتیجه از دیدگاه معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی، متغیر تسهیم دانش بر اساس عوامل فردی و مولفه‌های آن قابل پیش‌بینی است:

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) مشاهده می‌کنیم که سطح معنی‌داری برای متغیر عوامل فردی و تمام مولفه‌های آن (آگاهی، انگیزش، شخصیت و اعتماد) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا متغیر عوامل فردی و تمام مولفه‌های آن، رابطه معنی‌داری با متغیر تسهیم دانش دارند. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر عوامل فردی به عنوان متغیر مستقل و تسهیم دانش به عنوان متغیر وابسته نیز به همبستگی مستقیم و وجود رابطه معنی‌دار بین این دو متغیر اشاره دارد. در نتیجه از دیدگاه معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی، متغیر عوامل فردی و تمام مولفه‌های آن بر فرآیند تسهیم دانش تاثیر معنی‌دار مثبتی دارند.

با توجه به ضریب همبستگی بین مولفه‌های متغیر عوامل فردی و متغیر تسهیم دانش، می‌توان گفت که از میان این مولفه‌ها، مولفه آگاهی با ضریب همبستگی $r = 0.512$ بیشترین ارتباط و مولفه انگیزش با ضریب همبستگی $r = 0.398$ کمترین ارتباط را با تسهیم دانش دارند.

همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات به عنوان متغیر مستقل و تسهیم دانش به عنوان متغیر وابسته برابر با ۰/۲۷۲ است که نشان دهنده همبستگی مستقیم و وجود رابطه معنی‌دار بین این دو

جدول ۵. برازش مدل پیش‌بینی‌کنندگی مولفه‌های عوامل فردی

تسهیم دانش	ضرایب بتای غیر استاندارد (ضرایب پیش‌بینی)	ضرایب بتای استاندارد (اثر مستقیم)	آماره t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱۴/۵۰۲		۴/۶۲۸	۰/۰۰۱

شخصیت	۰/۴۵۰	۰/۳۱۲	۵/۱۰۵	۰/۰۰۱
انگیزش	-۰/۲۴۶	-۰/۲۷۱	-۳/۱۵۰	۰/۰۰۲
اعتماد	۰/۵۸۳	۰/۳۴۸	۴/۳۰۶	۰/۰۰۱
آگاهی	۰/۳۸۳	۰/۲۴۶	۳/۳۱۱	۰/۰۰۱

با توجه به یافته های حاصل از رگرسیون، معادله

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4$$

(آگاهی*۰/۳۸۳)+(اعتماد*۰/۵۸۳)+(انگیزش*۰/۲۴۶)+ (شخصیت*۰/۴۵۰)+۱۴/۵۰۲=تسهیم دانش

این مدل برازشی تاثیر مستقیم به ترتیب اولویت اعتماد، شخصیت، آگاهی و انگیزش می باشد. به عنوان مثال، یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه شخصیت باعث می شود که انحراف معیار متغیر تسهیم دانش به اندازه ۰/۳۱۲ واحد تغییر کند، در حالی که یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه اعتماد باعث می شود که انحراف معیار متغیر تسهیم دانش به اندازه ۰/۳۴۸ واحد تغییر نماید.

با توجه به مدل برازشی که در جدول ۵ نشان داده شده است سطح معناداری تمام مولفه های متغیر عوامل فردی کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) $\alpha =$ می باشد که نشان دهنده میزان تاثیر آنها در پیش بینی متغیر تسهیم دانش می باشد. در مورد تاثیر مستقیم عوامل فردی، در پیش بینی مدل برازش از ضرایب بتا استاندارد شده متغیرها استفاده شده است که از طریق آن می توان در مورد اهمیت نسبی مولفه ها قضاوت کرد که در

جدول ۶. برازش مدل پیش بینی کنندگی فناوری اطلاعات*

تسهیم دانش**	نوع ورود متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون	سطح معنی داری
ویژگی مدل برازش	هم زمان	۰/۲۷۲	۰/۰۷۴	۱/۸۴۰	۰/۰۰۱

* متغیر ملاک (وابسته): تسهیم دانش

** متغیر پیش بین (مستقل): فناوری اطلاعات

اندکی است. همچنین با توجه به سطح معنی داری مدل که در این آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می گیریم که این مدل رگرسیون نیز معنی دار است. در نتیجه به نظر معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی، متغیر تسهیم دانش بر اساس فناوری اطلاعات نیز قابل پیش بینی است.

فرضیه هشتم بیان می کند که "متغیر تسهیم دانش بر اساس فناوری اطلاعات قابل پیش بینی است". برای آزمون این فرضیه نیز از رگرسیون چندگانه استفاده می نمایم. با توجه به جدول ۶ مشاهده می شود در برازش پیش بینی کنندگی، فناوری اطلاعات فقط ۷/۴ درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را تبیین می کند که مقدار

جدول ۷. برازش مدل فناوری اطلاعات و تسهیم دانش

تسهیم دانش	ضرایب بتای غیر استاندارد (ضرایب پیش بینی)	ضرایب بتای استاندارد (اثر مستقیم)	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۲۴/۶۵۱		۱۱/۴۱۸	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات	۰/۰۳۵	۰/۰۹۴	۱/۸۳۴	۰/۰۶۸

با توجه به یافته های حاصل از رگرسیون، معادله مربوطه بدین صورت است:

$$Y = a + bx \longrightarrow \text{فناوری اطلاعات} = ۲۴/۶۵۱ + (۰/۰۳۵ * \text{تسهیم دانش})$$

بر اساس مدل برازشی که در جدول ۷ نشان داده شده است، سطح معناداری متغیر فناوری اطلاعات بیشتر از سطح خطا ($\alpha=0/05$) می باشد که نشان دهنده میزان تاثیر ضعیف آن در پیش بینی متغیر تسهیم دانش می باشد. یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر فناوری اطلاعات باعث می شود که انحراف معیار متغیر تسهیم دانش فقط به اندازه ۰/۰۹۴ واحد تغییر کند که مقدار ناچیزی است.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که بیان شد هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش عوامل فردی و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی است.

قرن بیست و یکم در واقع دنیای استیلای فناوری نوین اطلاعات و دنیای شتابندگی تاریخ به لحاظ تغییرات و تکررات شتاب آمیز علمی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی خواهد بود. می توان نفوذ فناوری اطلاعات را در تمام عرصه ها و لایه های زندگی بشر مشاهده نمود که البته برخی از افراد حضور این مهمان ناخوانده را چندان مفید ندانسته و بنای مخالفت با آن را دارند. سیستم های آموزشی در یک جامعه و به تبع آن آموزش و پرورش قادر نخواهد بود همچون

جزیره ای خود را از دیگر نهادهای اجتماعی، ملی و فعل و انفعالات گسترده بین المللی در دهکده ی جهانی منفک بداند. اصلی ترین سرمایه های آموزش و پرورش، نیروی انسانی توانمند و تاثیرگذار آن است که با توجه به گستردگی بسیار عظیم این سازمان و نفوذ آن در تقریباً تمامی خانواده ها، رویکرد توجه به توانمندی های معلمان حائز اهمیت است. تربیت بدنی و ورزش و به تبع آن، معلمان تربیت بدنی با ضریب تاثیر گذاری بسیار بالا بر روی دانش آموزان می تواند در عرصه های مختلف تربیتی و آموزشی ایفای نقش نمایند که یکی از این عرصه های مهم، ترغیب به خلق دانش و به اشتراک گذاشتن آن است که فناوری اطلاعات می تواند به عنوان ابزاری برای تبدیل، ذخیره، حفاظت، پردازش، انتقال و بازیابی اطلاعات به شکلی مطمئن و امن، بر آن تاثیرگذار باشد. ۹۲ درصد از افراد نمونه تحقیق، در منزل و ۸۳ درصد آنها در محل کار به کامپیوتر دسترسی دارند. ۳۵/۹ درصد آنها به طور متوسط در شبانه روز بین ۲-۳ ساعت از کامپیوتر استفاده می کنند و ۳۰/۱ درصد نیز به طور متوسط در شبانه روز بین ۲-۳ ساعت از اینترنت بهره می برند که نشان دهنده میزان نفوذ فناوری اطلاعات در محیط کاری و زندگی معلمان تربیت بدنی خراسان رضوی است.

در شرایط متغیر و متحول کنونی، دستیابی به توسعه و پیشرفت مستلزم به کارگیری و بهره برداری بهینه از انواع سرمایه به ویژه سرمایه دانش است. لذا در این پژوهش تلاش شد با گردآوری و الهام از مطالعات انجام شده پیرامون تسهیم دانش به عنوان یکی از ابعاد مهم و کلیدی مدیریت دانش و با اتخاذ رویکردی نظام مند، به شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی خراسان رضوی پرداخته شود تا بدین وسیله به محققان، صاحب نظران و مسئولان در درک، تبیین و پیش‌بینی جامع مفهوم تسهیم دانش یاری رساند.

همچنین در سال های اخیر مفهوم آگاهی به طور فزاینده‌ای توسط محققان مدیریت دانش و جوامع پیشرفته مورد توجه قرار گرفته است و آن‌ها به این نتیجه رسیدند که آگاهی به عنوان مکانیسمی جهت افزایش مشارکت و تسهیم دانش در فرآیند مشارکتی به کار می‌رود. در اصل می‌توان آگاهی را به عنوان لازمه و یکی از اساسی‌ترین عواملی که می‌تواند تاثیر مثبتی بر روی تسهیم دانش داشته باشد لحاظ نمود، چرا که اگر خود بر دانش و اهمیت به اشتراک گذاری آن واقف نباشیم، در عمل هیچ تسهیم دانشی رخ نخواهد داد.

در این پژوهش، افراد دارای لیسانس با ۶۵/۱ درصد و دارندگان فوق لیسانس با ۲۳/۱ درصد بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند و به نظر محقق این سطح تحصیلات می‌تواند آگاهی مناسبی را در خصوص موارد کاری، اهمیت مدیریت دانش و خلق و انتقال دانش ایجاد نماید.

با توجه به طبیعت داوطلبانه و اجتماعی تسهیم دانش، انگیزش فردی از عوامل اصلی تسهیم

دانش می باشد، همچنین مدیران می‌توانند در میان کارکنان از جهات گوناگون مانند ساختارهای پاداش و شیوه های مدیریتی بر عامل انگیزش جهت پیاده نمودن تسهیم دانش اثر بگذارند. انگیزاننده ها و پاداش می‌توانند رفتار تسهیم دانش را در افراد تقویت کنند.

از نظر سنی، بیشترین فراوانی در بازه سنی ۳۰-۲۶ سال با ۲۸/۲ درصد و ۳۵-۳۱ سال با ۲۲/۱ درصد قرار دارد و ۸۵/۹ درصد آنها متاهل و ۱۴/۱ درصد نیز مجردند. همچنین ۵۲/۹ درصد از این معلمان مورد آزمون دارای سابقه کاری بین ۱-۱۰ سال هستند که به نظر محقق تمامی این موارد می تواند بخشی از انگیزش افراد مورد آزمون را در بر داشته باشند.

شخصیت یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر تسهیم دانش است. ابعاد مختلفی را می توان برای شخصیت در نظر گرفت. برون گرایی، اعتماد به نفس و احساس امنیت، روحیه تعاون و همکاری، مسئولیت پذیری، کنترل احساسات، دارا بودن رابطه صمیمانه، وظیفه شناسی و ... از جمله ویژگی های شخصیتی هستند که می توانند در تسهیم دانش مؤثر باشند (یوسف و بخاری، ۲۰۱۰).

در تسهیم دانش، افراد برای تبادل دانش با یکدیگر رابطه برقرار می کنند و اعتماد کلیدی ترین عامل برای انتقال دانش می‌باشد. تعامل رو در رو می تواند در کسب و توسعه اعتماد بسیار مهم باشد. همچنین وجود اعتماد، میزان اطلاعاتی که می بایست مبادله گردد را افزایش می دهد. جو دارای اعتماد، لازمه تسهیم دانش است. سازمان ها باید جوی را فراهم کنند که کارمندان قادر باشند به یکدیگر اعتماد کنند،

با یکدیگر همکاری کنند و انگیزه کافی برای تسهیم دانش داشته باشند.

در همین راستا، نتایج تحقیقات سلیمانی، پورزمان و طاهری (۱۳۹۲)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و دانایی فر (۱۳۹۱)، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۱)، جینکسیا هی (۲۰۰۹)، شهزادی و همکاران (۲۰۱۵) در پاکستان و بخاری و یوسف (۲۰۱۰) با نتیجه به دست آمده در پژوهش حاضر همسو می‌باشد و همگی به وجود رابطه معنی دار و مثبت بین مولفه های متغیر عوامل فردی و تسهیم دانش اشاره دارند که البته در میزان همبستگی این مولفه ها با تسهیم دانش، تفاوت هایی وجود دارد.

نتایج مطالعات سبحانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان می دهد که بین مؤلفه های فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی منتخب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب رگرسیون چندگانه حاکی از آن است که فناوری اطلاعات پیش بینی کننده معناداری برای مدیریت دانش هستند. الاهاویه و همکاران (۲۰۱۲) نیز ثابت نمودند که تمام مولفه های متغیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش تاثیرگذار هستند. جونز و بورگمن (۲۰۰۷) در مطالعات خود دریافتند که فناوری اطلاعات، همکاری داخلی (کار گروهی) و تسهیم دانش موفق را پشتیبانی و تسهیل می کند. در مقابل، سلیمانی، پورزمان و طاهری (۱۳۹۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که متغیر فناوری اطلاعات و تسهیم دانش رابطه معنی داری ندارند.

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود در برازش پیش بینی کنندگی، عوامل فردی حدود ۳۶

درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را تبیین می کند. با توجه به مدل برازشی که در جدول ۵ نشان داده شده است سطح معناداری تمام مولفه های متغیر عوامل فردی کمتر از سطح خطا ($\alpha = 0/01$) می باشد که نشان دهنده میزان تاثیر آن ها در پیش بینی متغیر تسهیم دانش می باشد. در مورد تاثیر مستقیم عوامل فردی در پیش بینی مدل برازش از ضرایب بتا استاندارد شده متغیرها استفاده شده است که از طریق آن می توان در مورد اهمیت نسبی مولفه ها قضاوت کرد که در این مدل برازشی تاثیر مستقیم به ترتیب اولویت اعتماد، شخصیت، آگاهی و انگیزش می باشد.

سلیمانی، پورزمان و طاهری (۱۳۹۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که متغیر عوامل فردی پیش بین مناسبی برای متغیر تسهیم دانش است و میزان تاثیر مستقیم مولفه های آن بر تسهیم دانش به ترتیب اولویت اعتماد، انگیزش، شخصیت و آگاهی می باشد. بخاری و یوسف (۲۰۱۰) نیز در مطالعات خود به نتایج مشابه دست یافته اند. آن ها با تحلیل رگرسیون چندگانه به این نتیجه رسیدند که مؤلفه شخصیت معنادارترین پیش بینی کننده برای کیفیت تسهیم دانش می باشد و بعد از آن به ترتیب اعتماد و آگاهی قرار دارند. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به این موضوع اشاره نموده اند که متغیر تسهیم دانش بر اساس عوامل فردی و مولفه های آن قابل پیش بینی است، با این توصیف که اعتماد و انگیزش تاثیر بسیار ضعیفی در پیش بینی متغیر تسهیم دانش دارند و مولفه آگاهی دارای بیشترین تاثیر بر تسهیم دانش است.

با توجه به جدول ۶ مشاهده می شود در برازش پیش بینی کنندگی، فناوری اطلاعات فقط ۷/۴ درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را تبیین می کند که مقدار اندکی است. البته به هر حال می توان مدعی شد متغیر تسهیم دانش بر اساس فناوری اطلاعات قابل پیش بینی است.

با توجه به مدل برازشی که در جدول ۷ نشان داده شده است سطح معناداری متغیر فناوری اطلاعات بیشتر از سطح خطا ($\alpha=0.01$) می باشد که نشان دهنده میزان تاثیر ضعیف آن در پیش بینی متغیر تسهیم دانش می باشد. یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر فناوری اطلاعات باعث می شود که انحراف معیار متغیر تسهیم دانش فقط به اندازه ۰/۰۹۴ واحد تغییر کند که مقدار ناچیزی است.

سلیمانی، پورزمان و طاهری (۱۳۹۲) نیز در تحقیقات خود به نتیجه مشابه رسیده اند مبنی بر این که متغیر فناوری اطلاعات پیش بین ضعیفی برای متغیر تسهیم دانش است. اما یافته های سبحانی و همکاران (۱۳۹۱)، و الاهویه و همکاران^۱ (۲۰۱۲) حاکی از آن است که مؤلفه های فناوری اطلاعات پیش بینی کننده معناداری برای مدیریت دانش هستند.

پس در حقیقت با توجه به یافته های تحقیق می توان چنین نتیجه گیری کرد که از نظر معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی با تغییر در مشخصه های شخصیت، انگیزش، اعتماد و آگاهی کارکنان، کیفیت تسهیم دانش نیز در میان آنها تقویت می گردد و در نتیجه عوامل فردی کارکنان می توانند بر کیفیت تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های

خراسان رضوی تاثیر بسزایی داشته باشد. همچنین متغیر فناوری اطلاعات نیز با تسهیم دانش رابطه معنی دار و مستقیم دارد اما در مقایسه با مؤلفه های عوامل فردی از رابطه ضعیف تری برخوردار است. علاوه بر این با توجه به تحلیل نتایج آزمون رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون می توان چنین نتیجه گیری کرد که عامل فردی اعتماد دارای بیشترین تاثیر و عامل فناوری اطلاعات دارای کمترین تاثیر بر تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی می باشد.

با توجه به یافته های تحقیق پیشنهاد می گردد در خصوص معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی، برای تقویت کیفیت تسهیم دانش در میان کارکنان از انگیزاننده های غیر مادی استفاده گردد، از سبک های مدیریتی که منجر به توسعه تسهیم دانش میان کارکنان می گردد، استفاده شود و تعلق و تعهد شغلی میان کارکنان تقویت یابد، چرا که همه این موارد از عواملی هستند که بر انگیزه افراد جهت تسهیم دانش اثر می گذارد. همچنین پیشنهاد می گردد جهت افزایش اعتماد بین کارکنان، مسئولین شبکه های غیررسمی را در راستای اهداف سازمان توسعه بخشند و تعامل رودرو و تشریک مساعی کارکنان با یکدیگر را در قالب فعالیت های مشارکتی تقویت نمایند. و نیز شرایط و زمینه های لازم جهت تقویت میزان آگاهی کارکنان از اهمیت تسهیم دانش فراهم گردد.

بسیاری از محققان بر این باورند که توانایی کارمندان برای فرایند تسهیم دانش، بستگی به مهارت های ارتباطی آنها دارد، به همین جهت پیشنهاد می گردد در خصوص معلمان تربیت بدنی آموزشگاه های خراسان رضوی با برگزاری

1. Sattam Allahawiah, Hisham Al-Mobaideen & Kafa Al Nawaiseh

physical education departments of selected provinces, Institute of Physical Education and Sport Sciences(Persian)

- Hoseini Seyed Mojtaba & Danaeefar Hassan (2012), The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing: The Mediating Role of Organizational Culture, Journal of Management Sciences of Iran, 82, 103-190(Persian)
- JINXIA HE (2009).Examining factors that affect knowledge sharing and students' attitude toward their learning experience within virtual teams.
- Keshavarzi Alihossein, Beiginia Abdolreza & Rezaee Zahra(2012), The Role of Interpersonal Trust on Knowledge Sharing in the Organization of Central Headquarters of the National Iranian Gas Company, Journal of Human Resources Management Research, v 2 (Persian)
- Miri poorfard & Mohebi Parvin(2011), The Study on the Role of Knowledge Sharing in Organizational Entrepreneurship, The First Entrepreneurship Student Conference in Tehran, University of Tehran. (Persian)
- Mrs. Bhavna Bajpai, Information and Knowledge Sharing through Intranet.
- Nasiri Fakhrossadat & Emadi Seyed Rasool(2010), Knowledge Management and Information Technology in Educational Organizations, First National Conference on Knowledge Management in Educational Organizations, Mahalat, Islamic Azad University(Persian)

دوره‌های آموزشی در زمینه تکنیک‌های موثر
برقراری ارتباط ، مهارت‌های ارتباطی کارکنان
تقویت گردد.

منابع

- Bakhari, Ismail Mohd & Zawiyah M. Yusof (2010).The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. Journal of Organizational Knowledge Management.
- Bhavna Bajpai, Information and Knowledge Sharing through Intranet. Shri Dadaji Institute of Technology & Science
- Ebrahimi Seyed Abbas, Mohammadi Fateh Asghar & Hajipoor Ebrahim (2012), The Role of Trust in the Sharing of Job Knowledge among Tarbiat Modares University Staff, Journal of Military Management, v 47, 135-162(Persian)
- Eid Mustafa & Nuhu Nuraddeen Abubakar. The impact of learning culture and information technology use on knowledge-sharing: a case of kfupm.
- Feng-Chuan Liu & Kao-Lin Cheng. Investigating the Relationship between Knowledge Sharing and Team Innovation Climate.
- Ghassemzadeh, H.؛ Hojabri, R.؛ Eftekhari, F. & Moslem Sharifi (2013). Tacit Knowledge Sharing in Health Industry: Influences of Personal, Organizational and Social Factors, East Asian Journal of Business Management 29-35 .
- Hatami saeed, Honari Habib & Sobhani Yazdan(2011), Relationship between information technology and the degree of realization of the dimensions of the learning organization in the

- technology and knowledge management in sports federations, Sports Management Magazine, v 17,57-73(Persian)
- Sobhani Yazdan, Honari Habib, Shahladee Javad & Ahmadi Alireza(2011), The relationship between information technology and knowledge management in sports federations, Sports Management Magazine, v 17,55 (Persian)
 - Soleimani Mohammad, Poorzaman Javad & Taheri Mirmahmood(2013), The study of the Relationship between Individual Factors and Information Technology on Employee Knowledge Sharing (From the Perspectives of Employees and Managers of Islamic Azad University, Urmia Branch), National Conference on Modern Management Sciences, Golestan Province(Persian)
 - Yusefi Amiri, Mazaher & Gholipoor Arian(2013), The study of the Relationship between Personality Characteristics and Knowledge Sharing, 11th International Management Conference, Tehran, Ariana Industrial Research Group(Persian)
 - Zandi Moeed(2010), Determining the Relationship between Knowledge Sharing and Employees' Performance in Kordestan Gas Company(Persian)
 - Parirokh Mehri& Khatamianfar Parisa (2007), The study of the status and context of knowledge sharing in the organization of Astan Quds Razavi libraries in accordance with the model of Noaka and Tike Uchi, Quarterly of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi, v 4(Persian)
 - Paul M. Leonardi (2010). Information, Technology, and Knowledge Sharing in Global Organizations.
 - Robert M. Davison, Carol X. J. Ou & Maris G. Martinsons (2012). Information technology to support informal knowledge sharing.
 - Sattam Allahawiah , Hisham Al-Mobaideen & Kafa al Nawaiseh (2012). The Impact of Information Technology on Knowledge Management Processes, an Empirical Study in the Arab Potash Company.
 - Shahzadi Irram; Hameed Raja Mazhar; Abdul Rauf Kashif (2015). Individual motivational factors of optimistic knowledge sharing behavior among University academia, The Business & Management Review, v 6, N.1, Islamabad Campus, Pakistan.
 - Sobhani Yazdan(2012), The relationship between information



Study of the role of individual factors & information technology on knowledge sharing of Khorasan Razavi Physical Education Teachers

Zahra Sadat Mirzazadeh¹, Mohammad Keshtidar², Abolghasem Bazmara^{3*}

Received: Feb 09, 2016

Accepted: Mar 09, 2017

Abstract

Objective: Knowledge sharing is one of the fundamental processes of knowledge management. If knowledge sharing is performed well, leads to the development and improvement of the quality of service in organizations, particularly in public organizations. In this study, in addition to examining the role of information technology, examining the individual factors affecting the quality of knowledge sharing is also discussed.

Methodology: This study is a kind of correlation applied research. The population includes all physical education teachers in Khorasan Razavi schools, equivalent to 2,587 people that 334 people randomly selected as the sample population. Data collection tool is a modified standard questionnaire that is used in several studies. For data analysis, software spss 21 is used. For descriptive statistics, frequency, mean and standard deviation parameters and for inferential statistics, Coefficient of skewness and kurtosis, Pearson correlation test and multiple regressions were used.

Results: The results of the study demonstrated a statistically significant correlation between all individual factors, IT and Knowledge sharing. Regression analysis also suggests that knowledge sharing variable is predictable based on individual factors and information technology.

Conclusion: Based on the perspective of Khorasan Razavi physical education teachers, with changes in personality characteristics, motivation, trust and awareness of the staff, the quality of knowledge sharing among them is strengthened. So staff individual factors can have major effects on the quality of knowledge sharing among Khorasan Razavi physical education teachers.

Keywords: individual factors, information technology, knowledge sharing, physical education teachers, Khorasan Razavi

1. Assistant Professor, Ferdowsi University 2. Associate Professor, University of Birjand, 3. M.A in Sport Management, Ferdowsi University

*Email: bazmara2006@yahoo.com