

رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز: نقش میانجی خودکارآمدی

The Relationship between Students' Engagement and Student Knowledge Sharing Behavior in Tabriz Medical University: The Mediating Role of Self-Efficacy

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۰/۲۱

Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi
Roghayeh Vahdati
Maryam Samadi

ابولفضل قاسم‌زاده علیشاهی*
رقیه وحدتی**
مریم صمدی***

Abstract: The purpose of this study was to investigate the mediating role of self-efficacy in the relationship between students' engagement and their knowledge sharing behavior. The research method was descriptive-correlation based on structural equation model. The statistical population was 1752 students in Tabriz Medical University of whom 317 (149 males and 168 females) were selected by stratified random sampling. Data were collected using standard questionnaires of engagement by Schaufeli et al. (2006); self-efficacy by Shereret et al. (1982) and knowledge sharing behavior by Bock et al. (2005). Validity of the instrument was also confirmed by content validity and construct validity. The results showed that the correlation coefficient between engagement variable with self-efficacy and knowledge-sharing were positive and significant. The rate of this correlation ranges between 0.21 and 0.33. Also, students' engagement with coefficient 0.18 had a direct, positive and significant effect on self-efficacy. Moreover, self-efficacy had a direct, positive and significant effect on knowledge sharing with a coefficient of 0.24. As a result, the mediating role of students' self-efficacy in the relationship between engagement and knowledge sharing in the conceptual model of research was confirmed

Keywords: Self-efficiency, Knowledge-sharing behavior, Students' engagement, Tabriz Medical University.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان اجرا شده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه دانشجویان علوم پزشکی دانشگاه تبریز در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ به تعداد ۱۷۵۲ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۱۷ نفر (۱۴۹ نفر آقا و ۱۶۸ نفر خانم) از آنان انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد التزام شوفلی و همکاران^۱ (۲۰۰۶)؛ خودکارآمدی شرر و همکاران^۲ (۱۹۸۲) و رفتار تسهیم دانش بوک و همکاران^۳ (۲۰۰۵) استفاده شد. روایی ابزار نیز با استفاده از روایی محتوایی و روایی سازه تأیید شد. نتایج نشان داد، ضریب همبستگی بین متغیر التزام با خودکارآمدی و تسهیم دانش، مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی از مقدار ۰/۲۱ تا ۰/۳۳ است. همچنین التزام دانشجویان با ضریب ۰/۱۸ دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر خودکارآمدی دیده شد. همچنین خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۲۴ دیده شد. در نتیجه نقش میانجی خودکارآمدی دانشجویان در رابطه بین التزام و تسهیم دانش در مدل مفهومی پژوهش تأیید شد. **واژگان کلیدی:** خودکارآمدی، رفتار تسهیم دانش، التزام دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی تبریز.

*دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول: ghasemzadee@yahoo.com)

** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

1. Sherer et al

2. Bock et al

مقدمه

در عصر دانش و تکنولوژی، موضوع دانش به جریانی مستمر و دائمی تبدیل شده است. سازمان‌ها برای رقابت‌پذیری و نوآوری و دستیابی به موفقیت به دانش اندوخته شده در میان افراد نیازمندند (سینایی و همکاران، ۱۳۹۶). تسهیم دانش^۱ حوزه پژوهشی نوینی است که به پژوهشگران در مفهوم‌سازی به اشتراک‌گذاری انواع دانش در سازمان‌ها کمک کرده است. دیرینه کوتاه‌اندیشه‌پردازی در ارتباط با عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در ضعف شکل‌گیری مفاهیم شناخت و معرفتی این قلمرو پژوهشی نوین در آموزش عالی، بی‌تأثیر نبوده است. فارغ از این آسیب، یکی از هدف‌های اصلی پژوهش‌های تسهیم دانش، بررسی و شناسایی روش‌هایی است که سازمان‌ها بتوانند از دانش فردی کارکنان خود به منظور بهره‌مندی از این دانش، در کل سازمان بهره‌گیرند (لی و همکاران^۲، ۲۰۰۶). با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است. به‌ویژه اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به‌دقت ارزیابی شود این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به‌تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمان‌ها ضروری است که به‌طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در محصولات و خدمات خود به کار گیرند. بنابراین، مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر امکان تصمیم‌گیری‌های معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این‌رو، مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن کند. بنابراین، سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال، تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت معنی‌دار کردن تعاملات خود آموزش دهند (کوچکی سیاه‌خاله‌سر و همکاران، ۱۳۹۱).

1. knowledge sharing

2. Lee et al

امروزه عمده‌ترین سرمایه سازمان‌ها، دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان‌هایی موفق هستند که بتوانند مفیدترین، معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کار خود در اختیار گیرند و از آن به نحو احسن استفاده کنند. در این میان، تسهیم دانش به‌عنوان فعالیتی پیچیده اما ارزش‌آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است. سازمان‌های موفق دریافته‌اند که مفهوم مدیریت دانش برای تبدیل دانش کارکنان (سرمایه انسانی) به دارایی مشترک سازمان (سرمایه فکری ساختاری) مهم‌ترین سرمایه آنها تلقی می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۰). دانش منبع قفل شده در ذهن انسان است بنابراین تسهیم دانش از طریق تعامل و ارتباطات بین افراد صورت می‌پذیرد. چراکه اگر دانشی تولید شود اما تسهیم نشود راکد می‌ماند و مانع از حرکت چرخه مدیریت دانش می‌شود (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۷). تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد دانش‌شان (ضمنی و صریح) را مبادله، با هم دانش جدید را ایجاد می‌کنند. دانش یکی از منابع نامحدود، تمام‌نشده و ارزشمند برای سازمان‌هایی است که به بقا در محیط رقابتی می‌اندیشند و با استفاده از آن می‌توان به مزیت‌های رقابتی دست یافت و یکی از شیوه‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش، توسط میزان تسهیم دانش است (فیروزی و فیضی، ۱۳۹۶). امروزه یکی از چالش‌های پیش روی مؤسسات و سازمان‌ها این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت‌های فکری افراد برای رویارویی با فرایندهای حل مسئله، ارتقای دانش، بهبود مهارت فردی و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند به این دلیل است که اغلب افراد دانش شخصی خود را منبعی قدرتمند و اهرمی بانفوذ یا به‌عنوان ضمانتی برای استمرار شغل خود می‌پندارند، تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند (گو^۱، ۲۰۱۲).

یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است. در این بین دانشجویان، یکی از مهم‌ترین بخش‌ها و حوزه‌های یک مؤسسه آموزشی را تشکیل می‌دهند، زیرا آنها در تولید، خلق و تغییر دانش بین افراد نقش مؤثری ایفا می‌کنند. لذا این نیاز احساس می‌شود که مفهوم تسهیم دانش و همکاری بین دانشجویان، هر چه بیشتر در مؤسسات آموزش عالی مطرح شود؛ چراکه تمایل این افراد به سمت تسهیم دانش و شناسایی عواملی که می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند، مستقیماً در ایجاد ظرفیت‌های جدید و تغییر هدف‌ها در حوزه دانش تأثیرگذار است.

^۱. Goh

رفتار تسهیم دانش دانشجویان می‌تواند تحت تأثیر التزام آنان به کار و فعالیت‌های علمی و اجتماعی نیز باشد (اروین^۱، ۲۰۱۰). التزام دانشجویان به معنی میزان زمان و انرژی است که دانشجویان به فعالیت‌های آموزشی اختصاص می‌دهند. التزام نشان‌دهنده تمایل دانشجویان به انجام فعالیت‌های آموزشی مانند پیروی از دستورات استاد در کلاس، مشارکت با دانشجویان در فعالیت‌های آموزشی و ... است. در واقع التزام دانشجویان نشان‌دهنده کیفیت تلاش و مشارکت آنان در فعالیت‌های یادگیری است (روپایانا^۲، ۲۰۱۰). پژوهشگران بر این باورند که التزام دانشجویان هم می‌تواند به نتایج مثبت برای دانشگاه و افزایش بهره‌وری آن کمک کند و هم می‌تواند نتایج سودمند فردی داشته باشد و به افزایش یادگیری و رشد فردی و تحصیلی دانشجویان منجر شود (کود و همکاران^۳، ۲۰۰۷؛ توح و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

همچنین از دیدگاه پژوهشگران مختلف، التزام دانشجویان می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تمایل آنها به تسهیم دانش داشته باشد (موسبی^۵، ۲۰۱۲؛ آنالویی و همکاران^۶، ۲۰۱۴؛ سولانو^۷، ۲۰۰۹).

بررسی پژوهش‌های اخیر نشان داده است که در حوزه مطالعاتی تسهیم دانش، عوامل فردی و روان‌شناختی بیشتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. عوامل فردی و روان‌شناختی عبارت‌اند از: اعتماد، رابطه متقابل افراد، توانایی‌های شناختی افراد، متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد، انگیزش، گرایش به تسهیم دانش، مالکیت دانش، خودکارآمدی (وانگ^۸، ۲۰۱۰). یکی از عوامل فردی مهم خودکارآمدی افراد است. خودکارآمدی، جزء اصلی نظریه شناختی-اجتماعی است که به باورها یا قضاوت‌های فرد در خصوص توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (چانگ-کین و همکاران^۹، ۲۰۰۵). باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد او مؤثر است. افرادی که باورهای قوی به توانایی‌های خود دارند نسبت به افرادی که به توانایی

1. Ervin

2. Rupayana

3. Kuh et al

4. Teoh et al

5. Mosby

6. Analoui et al

7. Solano

8. Wang

9. Chang-qin et al

خود تردید دارند، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه دانش خود را با دیگران بهتر به اشتراک می‌گذارند (جعفری، ۱۳۹۶).

مهم‌ترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش، نبود فرهنگ تسهیم دانش است (فرخ و شاه‌طالبی، ۱۳۹۷). در محیط‌های دانشگاهی، به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند مهم‌ترین فرایند مدیریت دانش تلقی شود زیرا بخش عمده‌ای از جامعه آن با دانش و فرایند اشتراک آن سروکار دارند. تسهیم دانش مؤثر در این محیط، تضمین‌کننده تحقق بخشیدن و توسعه قابلیت‌های افراد مجموعه است. با اینکه تسهیم دانش در دانشگاه فواید بسیار زیادی را می‌تواند ایجاد کند، اما به‌عنوان یکی از مسائل و چالش‌های بنیادین مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی مانند دانشگاه است و دانشجویان در فرایند تسهیم دانش در دانشگاه نقش ویژه‌ای دارند. رفتار تسهیم دانش دانشجویان می‌تواند معلول پیش‌شرط‌ها و عوامل خاصی باشد (کفاشان کاخکی و همکاران، ۱۳۹۵). به دانشجویان آموزش و سمینارهای کمتری در رابطه با اشتراک دانش ارائه شده است تا اهمیت عملی آن را دریابند. دانشجویان به دلیل ناآگاهی و بی‌اعتمادی به دیگران تمایلی به اشتراک دانش ندارند (نیثارالحق و هاک^۱، ۲۰۱۸). در دانشگاه‌ها تسهیم دانش بین دانشجویان چندان اتفاق نمی‌افتد، زیرا فرهنگ دانشی اغلب آنها ماهیتاً فردنگر است و هر کس دانش را نزد خود نگه می‌دارد و این موضوع بیشتر تحت تأثیر نگرش و باور دانشجویان نسبت به تسهیم دانش است. پس این مسئله یکی از چالش‌های بزرگ دانشگاه‌ها در مدیریت دانش است و نگرش‌های مثبت یا منفی افراد بر رفتار تسهیم دانش آنان نقش دارد (فولوود و همکاران^۲، ۲۰۱۳). البته این امر نیازمند آن است که کیفیت تلاش و فعالیت دانشجویان و میزان انرژی که برای انجام دادن کار صرف می‌کنند، یعنی سطح التزام آنها به فعالیت‌های آموزشی و اجتماعی بالا باشد (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲) و بررسی التزام دانشجویان در ارتقای پیشرفت شخصی آنها و بهبود کیفیت آموزش عالی بسیار اهمیت دارد (هوانگ^۳، ۲۰۲۰).

بررسی پژوهش‌های انجام گرفته (برای مثال فرخ و شاه‌طالبی، ۱۳۹۷؛ دهقان سفیدکوه و همکاران، ۱۳۹۶؛ بروک و همکاران^۴، ۲۰۱۷) نشان می‌دهد که علی‌رغم نقش مؤثر

1. Nisar ul Haq & Haque

2. Fullwood et al

3. Huang

4. Brooke et al

تسهیم دانش در مدیریت دانش در دانشجویان، تا کنون پژوهشی با موضوع بررسی نقش میانجی خود کارآمدی در رابطه با التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در بین دانشجویان صورت نگرفته است. از این رو، در پژوهش حاضر، رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز با نقش میانجی خودکارآمدی بررسی می‌شود.

پیشینه پژوهش

یافته‌های پژوهش سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین التزام و نگرش و سرانجام بروز و ظهور رفتار تسهیم دانش در دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز وجود دارد. یافته‌های پژوهش یلماز^۱ (۲۰۱۶) نشان داد که خود کارآمدی تحصیلی و حس اجتماعی دانشجویان بر تسهیم دانش دانشجویان تأثیر مثبت می‌گذارد و ادراک دانشجویان از خود کارآمدی حاصل از مهارت‌های فنی آنان تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یافته‌های پژوهش دهقان سفیدکوه و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که بین تسهیم دانش و خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطه معنی‌داری وجود دارد. این ارتباط برای همه سازوکارهای تسهیم دانش یعنی انتقال تربیتی، نزدیک، دور، کارشناسی و راهبردی صدق می‌کند. بیشترین ارتباط میان تسهیم دانش تربیتی و خودکارآمدی و کمترین ارتباط نیز میان تسهیم دانش راهبردی و خودکارآمدی دیده شد. تحقیقات ته و همکاران^۲ (۲۰۱۰) نشان داد که خودکارآمدی، اعطای دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی‌دار و دریافت دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش، رابطه منفی معنی‌دار دارد. نتایج پژوهش بروک و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که خودکارآمدی میانجی رابطه آموزش و رفتار تسهیم دانش نیست. با این وجود میانجیگری خودکارآمدی بر رابطه بین تجربه قبلی، حمایت اجتماعی و اعتمادبه‌نفس معنی‌دار است. در نتایج پژوهش اسلام و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، دیده شد که خودکارآمدی تأثیر معنی‌داری بر رابطه تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی دارد. یافته‌های پژوهش هوانگ (۲۰۲۰) نشان داد که، بین خودکارآمدی و انگیزه بر التزام دانشجویان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و می‌توان از خودکارآمدی و انگیزه برای بهبود التزام

1. Yilmaz

2. The et al

3. Aslam et al

دانشجویان در کلاس استفاده کرد و برای دستیابی به تغییر پایدار باید اقدامات بیشتری انجام گیرد تا تأثیر بیشتری در توسعه بلندمدت داشته باشد. نتایج پژوهش فرخ و شاه‌طلبی (۱۳۹۷) نشان داد که ابعاد رغبت و خودمدیریتی از یادگیری خودراهبر توان پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را داشته است. همچنین بعد میل به گسترش تلاش برای کارآمد کردن تکلیف توان پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش را داشته است. نتایج پژوهش کیم و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که خصوصیات فردی، مانند هویت شخصی آن‌لاین، خودکارآمدی اختصاصی وب و خودکارآمدی تولید دانش، تسهیم دانش را به طور قابل توجهی پیش‌بینی می‌کند. افزون بر این، هدف‌های تسهیم دانش نقش میانجیگری بین تسهیم دانش و هویت آن‌لاین، خودکارآمدی اختصاصی وب یا خودکارآمدی تولید دانش دارد. کفاشان کاخکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که نگرش، هنجارهای ذهنی، باورهای رفتاری و باورهای هنجاری بر قصد اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. آسوراکدی و هی^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رفتار تسهیم دانش و رفتار خلاقانه کار و خودرهبری به صورت میانجی است و تسهیم دانش و خودرهبری در تحریک دانشجویان پرستاری و کمک به نوآوری‌های آینده آنان، مؤثر است. یافته‌های پژوهش لین و هوانگ^۳ (۲۰۲۰) نشان داد که تسهیم دانش نقش اساسی در زمینه یادگیری دارد و تسهیم دانش بین ادراک ارزش مشارکت اعضای تیم و اثربخشی تیم و همچنین بین اعتماد به نفس تیم و اثربخشی تیم، واسطه معنی‌داری است. یافته‌های مطالعه آدامز و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نیز نشان‌دهنده نیاز به ترکیب خصوصیات فردی از جمله خودکارآمدی تحصیلی در التزام دانشجویان توسط بازخورد است.

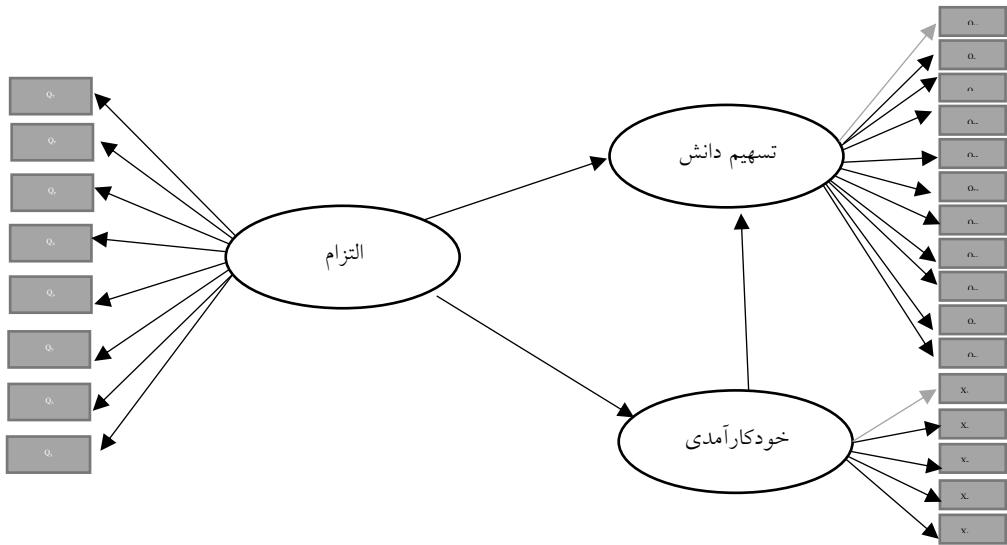
با توجه به پیشینه بررسی شده، چارچوب مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ است.

1. Kim et al

2. Asurakkody & Hee

3. Lin & Huang

4. Adams et al



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

بین التزام دانشجویان با خودکارآمدی آنان رابطه وجود دارد.
 بین خودکارآمدی دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان رابطه وجود دارد.
 بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان رابطه وجود دارد.
 خودکارآمدی دانشجویان نقش میانجی را در رابطه بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان ایفا می‌کند.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^۱ است. برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. یک مدل معادلات ساختاری از دو مؤلفه تشکیل شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند و یک

^۱. Structural Equation Model (SEM)

مدل اندازه‌گیری که روابط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده را تعریف می‌کند (حبیبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶). جامعه آماری در این پژوهش شامل همه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ در این دانشگاه به تعداد ۱۷۵۲ نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۷ نفر (۱۴۹ مرد و ۱۶۸ زن) به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه التزام دانشجویان استفاده شد که شامل ۱۷ گویه بود و به قصد سنجش التزام دانشجویان تهیه شده است. پرسش‌های این بخش از پژوهش شوفلی و همکاران^۱ (۲۰۰۶) اقتباس شده و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. سلیمی و همکاران (۱۳۹۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آوردند. از پرسشنامه خودکارآمدی (شرر و همکاران^۲، ۱۹۸۲؛ به نقل از رنجبر و همکاران، ۱۳۹۸) استفاده شد که دارای پنج پرسش است و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (شماعی‌زاده و عابدی، ۱۳۸۴). همچنین، پرسشنامه رفتار تسهیم دانش که شامل ۱۴ عبارت بود و به قصد سنجش نگرش به تسهیم دانش تهیه شده است. پرسش‌های این بخش از پژوهش بوک و همکاران^۳ (۲۰۰۵) استفاده شده و پرسش‌های آن بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه پژوهش از نظرات استادان متخصص بهره گرفته شد. همچنین روایی سازه ابزارهای پژوهش مورد استفاده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت. در این مطالعه برای بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پرسشنامه التزام دانشجویان ۰/۷۰، خودکارآمدی ۰/۷۹، رفتار تسهیم دانش ۰/۷۲ به دست آمد. در مورد درج مؤلفه‌های پژوهش در مدل مفهومی، در تحلیل داده‌ها خود سؤال‌ها در پرسشنامه‌ها به‌عنوان شاخص اندازه‌گیری در نظر گرفته شدند. یعنی ابزارهای مورد استفاده در این مطالعه

۱. Schaufeli et al

۲. Sherer et al

۳. Bock et al

دارای مؤلفه نبودند. به این دلیل، مدل مفهومی و تجربی بر اساس سؤال‌های متغیرها تدوین و آزمون شدند. البته در بررسی اولیه ضریب پایایی و تحلیل عاملی تأییدی به دلیل ضعیف بودن برخی سؤال‌ها در سنجش متغیر، سؤال‌های ضعیف از تحلیل حذف شدند.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی نمره‌های دانشجویان در هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
التزام	۲۳۵	۱	۵	۳/۱	۰/۵۲
خودکارآمدی	۲۳۵	۲	۵	۳/۳	۰/۴۵
تسهیم دانش	۲۳۵	۱	۴	۲/۹	۰/۴۶

براساس جدول (۱) خودکارآمدی و تسهیم دانش به ترتیب دارای بیشترین و کمترین میانگین هستند (۳/۳ و ۲/۹). برای بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲) همبستگی متغیرهای مکنون

متغیرها	التزام	خودکارآمدی	تسهیم دانش
۱. التزام	۱		
۲. خودکارآمدی	۰/۲۱**	۱	
۳. تسهیم دانش	۰/۲۴**	۰/۳۳**	۱

** < ۰/۰۱

تحلیل فرضیه‌ها

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. چنانچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر التزام با خودکارآمدی و تسهیم دانش مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی دو به دو از ۰/۲۱ تا ۰/۳۳ در نوسان است. همان‌طور که در جدول بالا دیده می‌شود شدت رابطه التزام با خودکارآمدی (۰/۲۱) و خودکارآمدی با تسهیم (۰/۳۳) است. بیشترین ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و تسهیم دانش (۰/۳۳) است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان التزام همراه با افزایش در خودکارآمدی و تسهیم دانش خواهد بود و هر گونه افزایش در میزان خودکارآمدی همراه با افزایش در میزان تسهیم دانش خواهد بود.

در آزمون فرضیه‌ها به‌طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده از مدل ساختاری (شکل ۲ و جدول ۴) می‌توان گفت:

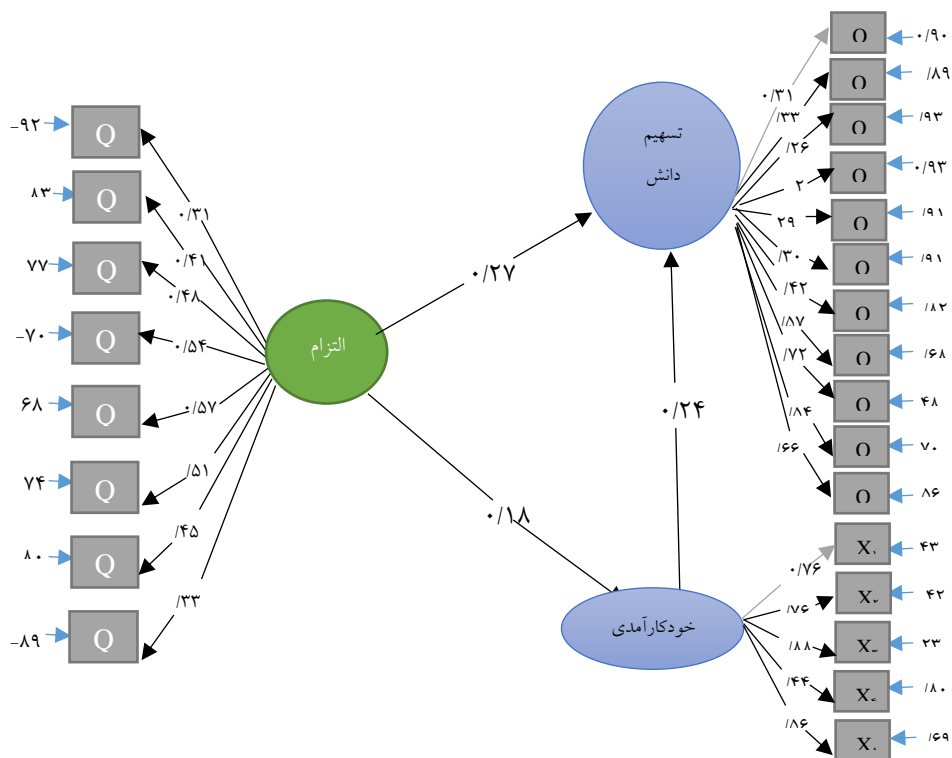
فرضیه یک: بین التزام دانشجویان با خودکارآمدی آنان رابطه وجود دارد. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین التزام دانشجویان با خودکارآمدی آنان با $(\beta = 0/18, t = 2/53)$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود.

فرضیه دو: بین خودکارآمدی دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان رابطه وجود دارد. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین خودکارآمدی دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان با $(\beta = 0/24, t = 2/53)$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم تأیید می‌شود.

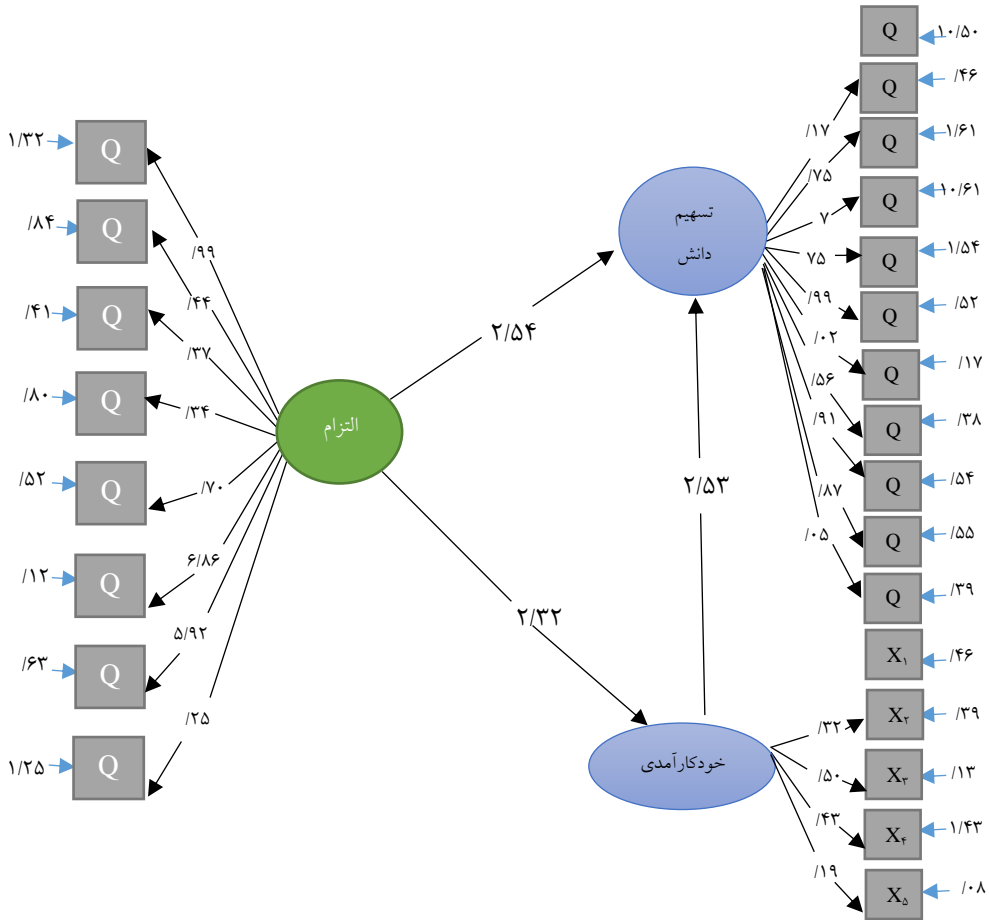
فرضیه سه: بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان رابطه وجود دارد. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان با $(\beta = 0/27, t = 2/54)$ در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: خودکارآمدی دانشجویان نقش میانجی را در رابطه بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان ایفا می‌کند. در مورد فرضیه چهارم التزام دانشجویان با ضریب ۰/۱۸، اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر خودکارآمدی دارد. همچنین خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۲۴ است. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی دانشجویان در رابطه بین التزام و تسهیم دانش در

مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی، التزام دانشجویان دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش با ضریب $0/043$ است و در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می‌شود.



شکل (۲) خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل (۳) خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (آماره آزمون t^1) مشخص می شود. چنانچه مقدار t بین $1/96$ الی $2/57$ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $P < 0/05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از $2/57$ باشد، معنی داری ارتباط در سطح $p < 0/01$ است. طبق اطلاعات به دست آمده (شکل ۲ و جدول ۴)، بیشترین اثر مربوط به التزام

¹. t - value

بر تسهیم دانش با ضریب $0/27$ ($\beta = 0/27, t = 2/54$) دیده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر خودکارآمدی بر تسهیم دانش است با ضریب $0/24$ ($\beta = 0/24, t = 2/53$) =

جدول (۳) شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	مجذور خی	درجه آزادی	نیکویی برازش	برازش فزاینده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	برازش هنجار شده	برازش تطبیقی
مدل‌های نهایی	۶۲۲/۱۱	۲/۴۹	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۰۷۸	۰/۹۰	۰/۹۰

بر این اساس، نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد که مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با $622/11$ در سطح معنی داری $0/01 < p$ به دست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی $2/49$ است. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نباید بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید شود. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ است، می‌توان گفت که داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۱ برابر با $0/078$ است. بر اساس این شاخص اگر مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با $0/10$ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد (ساعی و همکاران، ۱۳۹۱). سایر شاخص‌های برازش هنجار شده^۲، برازش فزاینده^۳، نیکویی برازش^۴، برازش تطبیقی^۵ که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند در جدول (۳) آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل (جدول ۳)، بویژه نسبت مقدار مجذور خی به درجه آزادی برابر با $2/49$ ، شاخص برازش تطبیقی برابر با

1. RMSEA
2. NNFI
3. IFI
4. GFI
5. CFI

۰/۹۰، شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۸۳، شاخص برازش فزاینده برابر با ۰/۸۹، شاخص برازش هنجار شده برابر با ۰/۹۰، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با ۰/۷۸ و سایر شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است.

جدول (۴) ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی خودکارآمدی

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
التزام ← خودکارآمدی	۰/۱۸	۲/۳۲	اثر مستقیم دارد
خودکارآمدی ← تسهیم دانش	۰/۲۴	۲/۵۳	اثر مستقیم دارد
التزام ← تسهیم دانش	۰/۲۷	۲/۵۴	اثر مستقیم دارد
التزام ← تسهیم دانش (از طریق خودکارآمدی)	۰/۰۴	-	اثر غیر مستقیم دارد

بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اول، تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین التزام دانشجویان با خودکارآمدی آنان فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که التزام با خودکارآمدی رابطه مستقیم و مثبتی دارد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های دالان و همکاران^۱ (۲۰۱۲)؛ کوهن و همکاران^۲ (۲۰۱۱)؛ جوزف و همکاران^۳ (۲۰۱۰)؛ برکاتساس و همکاران^۴ (۲۰۰۹) همسو است. افراد با خودکارآمدی بالا، شغل و زندگی خود را مثبت‌تر ادراک می‌کنند، ارتباط مثبت بین خودکارآمدی و التزام ممکن است تجسمی از هم‌پوشی مثبت‌گرایی باشد که افراد این حالت‌های مثبت را با خودشان به زندگی تحصیلی و کاری روزمره‌شان می‌آورند، سپس چنین حالات مثبتی به تجربیات مثبت منجر می‌شوند که می‌تواند باعث ایجاد

1. Dahalan et al

2. Cohen et al

3. Joseph et al

4. Barkatsas et al

کشش و جاذبه نسبت به تحصیل و شغل، جذب آن شدن و صرف انرژی برای آن شوند. مثبت‌نگری، که افراد با خودکارآمدی بالا آن را دارند، می‌تواند سختی‌ها و ناهمواری را در موقعیت‌های مختلف تسهیل و بر طرف سازد و موجب التزام هر چه بیشتر افراد نسبت به تحصیل و کار شود. سینگ و همکاران^۱ (۲۰۱۲) دریافتند که به اشتراک‌گذاری دانش با دیگران می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جدید برای دانشجویان شود. به اشتراک‌گذاری دانش با دیگران، پاسخگویی به اقتضانات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید را به همراه داشته و با صرف انرژی کمتری، موفقیت بیشتری برای دانشجویان به ارمغان می‌آورد؛ از این رو، نگرش مثبتی نسبت به تسهیم دانش در آنان ایجاد می‌شود. این یافته با یافته‌های پژوهشی مرگال و همکاران^۲ (۲۰۱۲) و سبا و همکاران^۳ (۲۰۱۲) همسویی دارد. کوهن و همکاران (۲۰۱۱) نیز بر این باور بودند که نگرش افراد، عوامل محیطی و عوامل انگیزشی با سطح و ماهیت التزام آنان در رابطه هستند.

در رابطه با فرضیه دوم، تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین خودکارآمدی دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان فرضیه دوم (بین خودکارآمدی دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان رابطه وجود دارد) تأیید می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش ته و همکاران (۲۰۱۰) که نشان دادند، خودکارآمدی رایانه، اعطای دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌دار و دریافت دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش رابطه منفی معنی‌دار دارد، همسو است. خودکارآمدی رایانه به قضاوت فرد در توانایی استفاده از رایانه اطلاق می‌شود. خودکارآمدی رایانه با تمایل فرد برای انتخاب و مشارکت در فعالیت‌های مربوط به رایانه، انتظار موفقیت در چنین فعالیت‌هایی و پایداری در رفتارهای مقابله‌ای مؤثر هنگام رویارویی با مشکلات مربوط به رایانه، رابطه مثبت دارد (کامپو و هیگینز، ۱۹۹۵؛ گست و همکاران، ۱۹۸۹، کارستن و راث، ۱۹۹۸؛ مورفی و همکاران، ۱۹۸۹) به نقل از (ته و همکاران، ۲۰۱۰). دهقان سفیدکوه و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تسهیم دانش و خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مطالعه فرخ و شاه‌طالبی (۱۳۹۷) نیز نشان داد که بین یادگیری خودراهبر

1. Singh et al

2. Mergel et al

3. Seba et al

با رفتار تسهیم دانش، خودکارآمدی با رفتار تسهیم دانش و بین سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه سوم، می توان گفت که بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش آنان فرضیه سوم تأیید می شود. این یافته با پژوهش های موسبی (۲۰۱۲)؛ آنالویی و همکاران (۲۰۱۴) و سولانو (۲۰۰۹) همسو است. سولانو (۲۰۰۹) بر این باور بود که شخصیت، سیاست های سازمان و التزام کارکنان پیش بینی کننده رفتار تسهیم دانش افراد در سازمان هستند و التزام و رفتار تسهیم دانش رابطه معنی داری دارند. همچنین پژوهش سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین التزام و نگرش و سرانجام بروز و ظهور رفتار تسهیم دانش در بین دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز وجود دارد. موسبی (۲۰۱۲) نیز در رابطه بین دو متغیر التزام و تسهیم دانش در مطالعه ای سازمانی بر این نکته تأکید کرد که التزام شغلی در کارکنان می تواند با اعمال رهبری شایسته و بهبود شرایط محیطی مانند ایجاد احساس ارزشمندی، ایجاد شرایط یادگیری و نظارت به تسهیم دانش و موفقیت سازمان منجر شود.

در رابطه با فرضیه چهارم، تحلیل داده ها نشان می دهد که التزام دانشجویان با ضریب ۰/۱۸ اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر خودکارآمدی دارد. همچنین خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۲۴ است. بنابراین نقش میانجی خودکارآمدی دانشجویان در رابطه بین التزام و تسهیم دانش در مدل تأیید می شود. با تأیید نقش میانجی خودکارآمدی، التزام دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۰۴ است. دانشجویان با خودکارآمدی و التزام بالا دارای صفت جرئت مندی بالایی هستند، کنترل بیشتری بر دانش خود دارند و بهتر می توانند در تسهیم دانش خود با دیگران تصمیم گیری کنند. همچنین خودکارآمدی بالا موجب می شود افراد توانایی ها و تلاش های خودشان را باور داشته باشند و بیشتر به خودشان تکیه کنند، این تغییرات مثبت درونی می تواند باعث ایجاد هرچه بیشتر تسهیم دانش در بین دانشجویان شود.

در پایان با توجه به اینکه رابطه نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه با التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در بین دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأیید شد، شایسته است مسئولان دانشگاه نگرش خود را درباره نقش و جایگاه تسهیم دانش در دانشجویان تغییر دهند و برای ایجاد فرصت انتقال دانش در دانشجویان فرهنگ سازی

کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا در دانشکده‌های مختلف به منظور ارتقای خودکارآمدی دانشجویان برای دریافت بیشترین برآیند در کارها، هر چه بیشتر از مهارت و تخصص دانشجویان استفاده شود تا از رسیدن به نتیجه مطلوب توسط مهارت‌شان آگاهی یابند. برای تقویت تسهیم دانش در بین دانشجویان پیشنهاد می‌شود، ارتباط بین دانشکده‌های مختلف تقویت شود و برنامه‌های ویژه‌ای با همکاری دانشکده‌های مختلف ترتیب دهند. این برنامه‌ها در قالب همایش‌های مشترک، پروژه‌های مشترک بین دانشکده‌ها می‌تواند، صورت گیرد. تشویق دانشجویان به انجام کارهای تیمی توسط استادان و مسئولان دانشگاه در افزایش میزان تسهیم دانش بین دانشجویان، پیشنهاد می‌شود. بی‌شک به علت نوظهور بودن ادبیات در تسهیم دانش پیشنهاد می‌شود تا پژوهش‌های بیشتری برای ارتقای تسهیم دانش در بین دانشجویان سایر مقاطع و سایر دانشگاه‌ها نیز صورت گیرد. از محدودیت‌های این پژوهش، پیشینه اندک مربوط به دانشجویان بود. به علت پژوهش‌های اندک، تعداد سؤال‌های پرسشنامه زیاد بود که سبب خستگی برخی پاسخگویان در پاسخگویی شده بود.

منابع

- جعفری، اصغر (۱۳۹۶). پیش‌بینی انگیزش درونی - بیرونی برای یادگیری بر اساس سبک‌های اسنادی و خودکارآمدی در دانشجویان علوم پزشکی. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۱)، ۸-۱۴.
- حیبی، آرش؛ عدنور، مریم (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، ویرایش ششم.
- دهقان سفیدکوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجائی‌پور، سعید (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲(۱۴)، ۲۷۳-۲۹۱.
- رنجبر، منصور؛ محمدعلیزاده، پژمان؛ صادقی، فروزان؛ رضوی‌پور، مهران؛ یاسری‌فرد، علی؛ عمویی، فتنه (۱۳۹۸). سرزندگی تحصیلی و خودکارآمدی بر اساس یادگیری خودراهبر دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مازندران. مجله توسعه آموزش جندی‌شاپور، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۳(۱۰)، ۱۵۳-۱۶۳.
- ساعی، الهام؛ تعامی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۱). ارتباط ابعاد مهم کنترل شغلی با التزام کاری پالایشگاه آبادان. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۳(۳)، ۷۳-۸۴.
- سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام؛ کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۲). تبیین رابطه بین التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۱(۴)، ۳۵۱-۳۷۴.
- سلیمی، قاسم؛ صباغیان، زهرا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۰). تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی؛ نگاهی میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۲۳(۳)، ۵۱-۷۴.
- سینایی، حسینعلی؛ فریسات، حمیده؛ نداف، مهدی (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و تأثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹(۵۵)، ۱۴۳-۱۶۸.
- شائمی برزکی، علی؛ کیان‌پور، مسعود؛ شاکری، فاطمه (۱۳۹۱). فرایند درون‌فردی و مشارکت در تسهیم دانش. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۱۸(۲۷)، ۱۰۳-۱۴۱.

- شماعی زاده، مرضیه؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲۳، ۲۹-۳۸.
- فرخ، بتول؛ شاه‌طلبی، بدری (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خود راهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۲۹ (۲)، ۱۴۸-۱۶۱.
- فیروزی، مریم؛ فیضی، عمار (۱۳۹۶). فراتحلیلی بر پژوهش‌های انجام شده در خصوص رفتار تسهیم دانش سازمان‌های ایرانی. *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۲۶، ۲۹-۴۲.
- کفاشان کاخکی، مجتبی؛ کمال‌زاده، سهیلا؛ نجی، آرزو؛ رجبی، مریم (۱۳۹۵). پیش‌شرط‌ها و پیامدهای قصد اشتراک دانش در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *فصلنامه علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۹ (۷۵)، ۷۳-۹۷.
- کوچکی سیاه‌خاله‌سر، مروارید؛ قیومی، عباسعلی؛ حسن‌مرادی، نرگس (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ سازمانی (مدل کوپین) با امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲ (۴)، ۱۰۱-۱۲۴.
- منصوری، حسین؛ طاهری دمنه، محسن؛ کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۰). ارزیابی تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی با استفاده از رویکرد BSC. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۲۷ (۱)، ۲۶۳-۲۷۸.
- Adams, A. M., Wilson, H., Money, J., Palmer-Conn, S., & Fearn, J. (2020). Student engagement with feedback and attainment: the role of academic self-efficacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 45(2), 317-329.
- Analoui, B. D., Sambrook, S., & Doloriert, C. H. (2014). Engaging student's in-group work to maximize tacit knowledge sharing and use. *The International Journal of Management Education*, 12(1), 35-43.
- Aslam, I., Safdar, T., & Shafiq, M. (2018). Does Self-Efficacy Moderate the Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior? (A quantitative Research in Civil Secretariat Quetta). *European Online Journal of Natural & Social Sciences: Proceedings*, 7(3), 227-232.

- Asurakkody, T. A., & Hee, S. (2020). Effects of Knowledge Sharing Behavior on Innovative Work Behavior among Nursing Students: Mediating role of Self-Leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12, 100190.
- Barkatsas, A., Kasimatis, K., Gialamas, V. (2009). Learning secondary mathematics with technology: Exploring the complex interrelationship between students' attitudes, engagement, gender and achievement. *Computers & Education*, 52(3), 562-570.
- Bock, G., Zmud, R. W., Kim, Y. G., Lee J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Brooke, J., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, B. (2017). Modelling knowledge sharing behavior using self-efficacy as a mediator. *European Journal of Training & Development*, 41(2), 144-159.
- Chang-qin, L., Oi Ling, S., Cooper, C. L. (2005). Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy. *Personality & Individual Differences*, 38(2), 269-578.
- Cohen, M. J., Marx, M., Freedman, L., Murad, H., Regier Thin, K. M. (2011). The Comprehensive Process Model of Engagement. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 19(10), 859-870.
- Dahalan, N., Hassan, M. H., Atan, H. (2012). Student Engagement in Online Learning: Learners Attitude toward E-Mentoring. *Social & Behavioral Sciences*, 67, 475-464.
- Ervin, S. E. L. (2010). *Examining student engagement of African American community college students: Focusing on the CCSSE benchmarks*. Morgan State University.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 1(17), 123-136.
- Goh, G. G. (2012). Managing Effective Knowledge Transfer, an Integrative framework and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 23-30.
- Huang, T. (2020). The Impact of Organizational Development Interventions on Self-efficacy and Motivation to Improve Student Class Engagement—a Case Study of Zhejiang Yuexiu University of Foreign Languages in China. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 7(1), 48.

- Joseph, D. L., Newman, DA., Hulin, CL. (2010). Job attitudes and employee engagement: a meta- analysis of construct redundancy. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 8(1), 1-6.
- Kim, H., Lee, J., & Oh, S. E. (2019). Individual characteristics influencing the sharing of knowledge on social networking services: online identity, self-efficacy, and knowledge sharing intentions. *Behavior & Information Technology*, 1-12.
- Kuh, G. D., Chen, D., Laird, T. F. N. (2007). Why Teacher-Scholars Matter: Some Insights from FSSE and NSSE. *Liberal Education*, 93(4), 40-45.
- Lee, J. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19(3), 48-60.
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Understanding the antecedents of knowledge sharing behavior and its relationship to team effectiveness and individual learning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 89-104.
- Mergel, I., Lazer, D., Scharf, MC. (2012). Lending a helping hand: voluntary engagement in knowledge sharing. *International Journal of Learning and Change*, 3(1), 5-22.
- Mosby, A. D. (2012). *Exploring older workers' full employee engagement in knowledge sharing in federal sector success: An exploratory qualitative inquiry*. Doctoral dissertation, Capella University.
- Nisar ul Haq, M., & Haque, M. (2018). Investigating the Knowledge Sharing among students in Pakistan. *European Online Journal of Natural & Social Sciences: Proceedings*, 7(1(s)), 32-39.
- Rupayana, D. D. (2010). *Developing SAENS: Development and validation of a student academic engagement scale (SAENS)*. Doctoral dissertation, Kansas State University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701 -716.
- Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372-380.

- Sherer, M., Maddux J. E., Mercandante, B., Prentice- Dunn S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scales: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51.
- Singh, K., Granville, M., & Dika, S. (2012). Mathematics and Science Achievement: Effects of Motivation, Interest, and Academic Engagement. *The Journal of Educational Research*, 95(6), 323-332.
- Solano, B. R. (2009). *Organizational politics, personality and willingness to share knowledge: The mediational role of employee engagement*. Doctoral dissertation, Alliant International University, Marshall Goldsmith School of Management, San Diego.
- Teoh, H. C., Abdullah, M. C., Roslan, S., & Daud, S. (2013). An Investigation of Student Engagement in a Malaysian Public University. Sixth International Conference on University Learning and Teaching. *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 142 – 151.
- Teh, P. L., Chong, C. W., Yong, C. C., & Yew, S. Y. (2010). Internet self-efficacy, computer self-efficacy and cultural factors on Sharing Knowledge behavior. *African Journal Business Management*, 4(18), 4086-4095.
- Wang, S., Noe, RA. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(1), 115–131.
- Yilmaz, R. (2016). Knowledge sharing behaviors in e-learning community: Exploring the role of academic self-efficacy and sense of community. *Computers in Human Behavior*, 63, 373-382.