

Determinant Factors which Influence Knowledge Sharing among Faculty Members of the University of Medical Sciences

Armoun A¹, Sattari S*², Namvar Y²

1. Ph.D Student of Educational Administration, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

2. Associate Professor, Department of Education Sciences, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

* *Corresponding author.* Tel: +989144511404, Fax: +9833724738, E-mail: sadraddin1356@yahoo.com

Received: Oct 22, 2017 Accepted: Nov 2, 2017

ABSTRACT

Background & objectives: Today, in educational organizations, especially universities, the development of knowledge sharing culture is one of the most important factors for success in achieving organizational goals. This research was conducted with the aim of identifying and explaining the factors affecting knowledge sharing among faculty members of the Ardabil University of Medical Sciences.

Methods: This qualitative study was of exploratory type. Sampling framework was all faculty members of Ardabil University of Medical Sciences. Fourteen of who were selected in a targeted way. Subjects included 14 deputies, educational managers and key experts who had experience in management or studies in this field. Research Data were collected through semi-structured deep interviews and continued until information saturation. Data analysis was performed by qualitative content analysis method based on open and axial coding.

Results: According to the findings of this study, the main factors affecting knowledge sharing are six factors: individual-humanistic (eight components), organizational-institutional (nine components), cultural (six components), technological (five components) and leadership-management (six components). These are the most frequent and more important factors in sharing knowledge than other factors.

Conclusion: The results indicate that the individual and organizational factors of the university have the most impact on knowledge sharing in Ardabil University of Medical Sciences. This finding suggests the need to pay more attention to individual and organizational factors during the development of knowledge culture among faculty members in the university.

Keywords: Knowledge Sharing; Faculty Members; Ardabil University of Medical Sciences

شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

عسگر آرمون^۱؛ صدرالدین ستاری^{۲*}؛ یوسف نامور^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۴۴۵۱۱۴۰۴ فاکس: ۰۴۵۳۳۷۲۴۷۳۸ ایمیل: sadraddin1356@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: امروزه در سازمان‌های آموزشی و به خصوص دانشگاه‌ها از مهمترین عوامل موفقیت جهت تحقق اهداف سازمانی، توسعه فرهنگ اشتراک گذاری دانش می‌باشد. در این راستا، این پژوهش با هدف شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام گرفت.

روش کار: این مطالعه به روش کیفی از نوع اکتشافی و در سال ۱۳۹۶ انجام یافت. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بودند. نمونه تحقیق که به روش هدفمند انتخاب گردیدند، شامل ۱۴ نفر از معاونین، مدیران آموزشی و خبرگان کلیدی بودند که تجربه مدیریتی یا مطالعاتی در این حوزه داشتند. داده‌های تحقیق از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته جمع آوری شد و تا اشباع اطلاعات ادامه یافت. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل به روش تحلیل محتوای کیفی با تکیه بر کدگذاری باز و محوری انجام گرفت.

یافته‌ها: مطابق یافته‌های حاصل از این مطالعه، عوامل اصلی مؤثر در اشتراک گذاری دانش شامل ۶ عامل؛ فردی-انسانی (با ۸ مؤلفه)، سازمانی- نهادی (با ۹ مؤلفه)، فرهنگی (با ۶ مؤلفه)، تکنولوژیکی (با ۵ مؤلفه) و رهبری- مدیریتی (با ۶ مؤلفه) می‌باشد که به ترتیب دارای بیشترین فراوانی بوده و نسبت به سایر عوامل در اشتراک گذاری دانش اهمیت بیشتری دارند.

نتیجه گیری: نتایج نشانگر آن است که، عوامل فردی و سازمانی دانشگاه بیشترین تاثیر را بر اشتراک دانش در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارند و این امر بیانگر لزوم توجه بیشتر به عوامل فردی و سازمانی در جریان توسعه فرهنگ اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: اشتراک دانش، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

پذیرش: ۹۶/۸/۱۱

دریافت: ۹۶/۷/۳۰

مقدمه

سازمان تعریف شده است (۲). بر این اساس، اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند شامل مجموعه‌ای از باورها و رفتارهایی باشد که منجر به توسعه یادگیری در افراد مختلف و یا یک سازمان شود (۳). همچنین، اشتراک دانش به عنوان یک فعالیت مستمر در زمینه انتقال تجارب و دانش از طریق کانال‌های تبادل دانش است که به متخصصین و کارشناسان اجازه می‌دهد تا به بهره‌برداری از منابع مبتنی بر دانش بپردازند (۴).

تسپیم یا «به اشتراک‌گذاری دانش»^۱، به عنوان یکی از مؤلفه‌های «مدیریت دانش»، توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه و بحث قرار گرفته است (۱). اشتراک دانش به عنوان یک فرایند مداوم انتقال تجارب و دانش سازمانی در فرآیندهای کسب و کار از طریق کانال‌های ارتباطی بین افراد، گروه‌ها و

^۱ Knowledge Sharing

اشتراک‌گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی داشته باشد و ابزاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقای سازمان باشد. یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار اهمیت دارد، آموزش عالی است. اعضای هیأت علمی دانشگاه 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 اعضا، هر چه بیشتر در مؤسسات آموزش عالی مشخص شود چرا که تمایل این افراد بر اشتراک‌گذاری دانش و شناسایی عواملی که می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند، بسیار اهمیت دارد (۵). افزون بر این، دارایی‌های دانش و به اشتراک‌گذاری دانش ارتباط مستقیم و غیرمستقیمی با امنیت روانی به عنوان ساختار واسطه ای دارد (۶). پژوهش‌های انجام یافته حاکی از آن است که عوامل و مؤلفه‌های متعددی در به اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی تأثیرگذار است. در اغلب مطالعات قبلی، انگیزه، یکی از عوامل اصلی پیش‌بینی‌کننده در به اشتراک‌گذاری دانش محسوب می‌شود (۷). هر قدر اعضای هیأت علمی دیدگاه مثبت‌تر، تمایل بیشتر، انگیزه بالاتر و اعتماد و تعهد بیشتری داشته باشند، میزان اشتراک دانش درون سازمانی آن‌ها نسبت به سایر اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود (۸). در همین راستا، از انگیزه درونی و بیرونی به عنوان محرک و یا عوامل تعیین کننده رفتار به اشتراک‌گذاری دانش استفاده شده است (۴). انگیزه درونی آن نوع انگیزه ای است که به جای تکیه بر عوامل و فشارهای خارجی و یا پاداش، از راه علاقه و لذت بردن از انجام وظیفه و لذت از کمک به دیگران و در درون فرد به وجود می‌آید. جئون^۱ و همکاران نیز با ترکیب نظریه‌های رفتاری برنامه‌ریزی شده و

نظریه انگیزش، اثر معنادار عوامل انگیزش درونی (لذت بردن از کمک کردن به دیگران و نیاز به ارتباط) و عوامل انگیزش بیرونی (وجه و روابط متقابل) را در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در میان اعضای اجتماعات کاری، این نتایج را حاصل نمودند که نحوه رفتار، شخصیت و ارتباط تعاملی، در ادامه رفتار اشتراک دانش تأثیرگذار است (۹). در تأیید نقش نگرش در تسهیم دانش، مطالعه اسماعیل پناه و همکاران (۱۰) نشان داد که هر چه سطح مشوق‌های سازمانی، اعتماد متقابل، کسب شهرت و اعتبار و حس نوع‌دوستی افزایش یابد، اعضای هیأت علمی بیشتر نگرش مثبتی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش خواهند داشت.

از دیدگاه هائو^۲ و همکاران، از عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش، اعتماد و اطمینان است. اعتماد و اطمینان می‌تواند در دو سطح فردی (اعتماد بین فردی) و سازمانی و یا سطوح مختلف اجتماعی باشد (۱۱). در همین راستا نتایج پژوهشی نشان داد که اعضای هیأت علمی در شکل رسمی و در چارچوب سازمان، تمایل چندانی به اشتراک دانش ندارند. اعضای هیأت علمی به صورت غیررسمی گرایش بیشتری به اشتراک دانش داشته اند (۱۲).

شاور^۳ و همکاران (۱۳)، در مطالعه ای نشان دادند که، نگرش‌ها و ویژگی‌های تسهیم کنندگان، روابط بین تسهیم کنندگان، موسسات و نهادها و دانش فرد، عمده‌ترین عوامل اشتراک دانش هستند. رازمریتا^۴ و همکاران (۱۴) عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش را در سه بعد: فردی، سازمانی و فن‌آوری، طبقه‌بندی کرده اند. طبق نتایج پژوهش دیگری، وجود فضای مشارکتی، اطمینان و محیط کاری امن، تعهد مدیریت ارشد، برنامه‌های مشاوره، مسئولیت‌پذیری برای اشتراک در سیستم، تمرکز بر

² Hau

³ Schauer

⁴ Razmerita

¹ Jeon

خلاقیت، حل مسأله و وجود فرصتی برای اشتراک داوطلبانه، از عوامل اشتراک دانش می‌باشد (۱۵). همچنین ون دن هوف^۱ (۱۶) نیز، با ارائه مدل اشتراک دانش، عوامل مؤثر بر اشتراک دانش را در سه دسته عوامل؛ فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و زیر ساخت‌های تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی مطرح کرده‌اند. وانگ^۲ و همکاران (۱۷) نیز، فعالیت‌های اشتراک دانش را در ۵ عامل: شکل ساختار سازمانی، خصوصیات گروهی و میان فردی، ویژگی‌های فرهنگی، خصوصیات فردی و عوامل انگیزشی تقسیم نموده‌اند. آنها عوامل دخیل در فراگردهای تسهیم دانشی را به دو دسته؛ عوامل محیطی و عوامل اشتراک دانشی تفکیک نموده‌اند. همچنین برخی از عوامل و مؤلفه‌های این تحقیق مثل: ادراک، اعتماد، مشارکت و همکاری، پاداش، ارتباط چهره به چهره، مزیت نسبی درک شده، اشتراک دانش اثربخش و کانال‌های ارتباطی در قالب ساختار سیستم اشتراک دانش شناسایی شده‌اند.

در دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز تحقیقاتی هر چند اندک، در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش انجام یافته است. بنابر یافته‌های تحقیق علیپور درویشی و همکاران (۱۸)، از عوامل اصلی تسهیم دانش، نگرش اساتید است و لازم است در دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت ارتقاء رفتار تسهیم پزشکان اقدامات اصلاحی در جهت بهبود نگرش و هنجارهای ذهنی پزشکان انجام شود. از اصلی‌ترین چالشی که در مسیر تسهیم دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز درمانی وجود دارد این است که دانش به عنوان قدرت مطرح است. بدین لحاظ برخی از اساتید و پزشکان تمایل ندارند دانشی را که سبب اقتدار و ارزش آنها شده است در اختیار سایر همکاران بگذارند (۱۹). بنابراین باید محیطی فراهم شود که اینگونه اساتید بالینی و پزشکان به اهمیت انتقال و

اشتراک دانش پی ببرند و به ارائه دانش و تسهیم اطلاعات بپردازند (۲۰).

پژوهش‌های انجام یافته در زمینه تبیین عوامل و مولفه‌های اشتراک دانش در دانشگاه‌ها به خصوص در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی نشان‌دهنده این است که هر یک از پژوهش‌ها تنها برخی از مولفه‌های تأثیرگذار را مورد مطالعه قرار داده‌اند و بررسی همه جانبه نگر و جامعی در این زمینه صورت نگرفته است. بدین لحاظ در این پژوهش محقق به دنبال این است که با مطالعه و بررسی وضعیت تسهیم دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، عوامل و مؤلفه‌های تأثیر گذار در اشتراک دانش را آشکار ساخته و مدل مناسبی جهت کاربرد الگوی تشریک دانش در دانشگاه‌ها و به خصوص در دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد نماید. در این راستا، این پژوهش سعی دارد با هدف نهادینه کردن نظام اشتراک دانش و دانائی در میان اعضای هیأت علمی در سطوح مختلف دانشگاهی، به بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بپردازد.

روش کار

در پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی که شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مرتبط با تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی بود، از روش تحقیق کیفی^۳ از نوع اکتشافی^۴ استفاده شد. علت انتخاب روش کیفی شناخت عمیق مسأله است. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های عمیق^۵ نیمه ساختار یافته^۶ با مشارکت‌کنندگان به صورت انفرادی گردآوری شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بود. نمونه تحقیق به

^۳ Qualitative Study

^۴ Exploratory Type

^۵ depth Interviews

^۶ Semi-Structured

^۱ Van den

^۲ Wang

روش هدفمند از میان مشارکت‌کنندگان^۱ انتخاب گردید و شامل ۱۴ نفر از خبرگان کلیدی (مدیران گروه‌ها و معاونین آموزشی، مدرسین کارگاه‌های آموزشی و افراد علاقمند به حوزه اشتراک دانش شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل) بودند که تجربه آموزشی، مدیریتی یا مطالعاتی در این حوزه را داشتند. جهت انتخاب خبرگان برای انجام مصاحبه‌ها و شناسایی عوامل و مؤلفه‌ها، از الگوی نمونه‌گیری زنجیره‌ای^۲ (گلوله برفی^۳) استفاده شد. نمونه‌برداری گلوله برفی یک روش تحقیق از طریق بررسی و ثبت داده‌ها است که معمولاً در مطالعات جامعه‌شناسی، روانشناسی یا مدیریت استفاده می‌شود و مستلزم مشورت با افراد مطلع است تا آنها «موارد مناسب پژوهش و افراد دارای اطلاعات در زمینه خاص را معرفی نمایند» (۲۱). بدین طریق مصاحبه‌ها تا تکمیل و اشباع نظرات ادامه یافت. جدول ۱ مشخصات خبرگان و افراد کلیدی مشارکت‌کننده در مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جهت جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا با مطالعه گسترده پژوهش‌ها و مطالعات داخلی و خارجی، سوالات مصاحبه در راستای هدف تحقیق تدوین گردید و پیش از انجام مصاحبه دقت و روایی داده‌ها، مورد بررسی و بازبینی قرار گرفت. جهت اطمینان از روایی پژوهش و به منظور تعیین دقت یا اعتبار داده‌ها به چهار طریق اقدام صورت گرفت: ۱- کنترل توسط اعضاء؛ مقوله‌های به دست آمده توسط مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها، مرور و بازبینی گردید و تغییرات لازم اعمال شد. ۲- نظر سنجی از همکار: جهت بررسی روند تجزیه و تحلیل داده‌ها با اساتید راهنما و ۳ نفر از محققین حوزه روش کیفی استفاده شد. ۳- مشارکتی بودن پژوهش: در تمامی مراحل پژوهش جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها به

طور همزمان از مشارکت‌کنندگان کمک گرفته شد. ۴- بازبینی توسط خود محقق: فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها جهت بالابردن دقت و اعتبار داده‌ها چندین بار توسط محقق بازنگری گردید. جهت بالابردن قابلیت تضمین، محقق تلاش نمود تا پیش فرض‌های ذهنی خود را در مراحل جمع‌آوری داده‌ها تأثیر ندهد. برای انتقال پذیری یافته‌ها نیز تلاش گردید نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان بدان شکل که گفته شده، ثبت شود. پس از آن با هماهنگی‌های لازم و تعیین وقت قبلی، مصاحبه‌های انفرادی با مشارکت‌کنندگان همراه با ضبط صحبت‌های آنان و نیز یادداشت برداری از محتوای مصاحبه‌ها انجام شد. مدت زمان انجام مصاحبه‌ها حدود ۱۸ ساعت بود. پس از جمع‌آوری داده‌های کیفی لازم، با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و نیز روش تحلیل محتوا^۴، مفاهیم، مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی گردیدند. طی این رویکرد با اقتباس از مدل کوربین و اشتراوس^۵ (۲۲) که به سه مرحله کدگذاری اشاره کرده‌اند: الف) کدگذاری باز^۶، ب) کدگذاری محوری^۷ و ج) کدگذاری گزینشی^۸، استفاده شد. در مرحله اول مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی براساس انجام فرایند کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی با اعضای هیأت علمی خبره در پست‌های کلیدی مدیریتی و معاونتی و انجام عمل‌پالایش کدهای مفهومی، ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص گردید. در نهایت، عوامل اشتراک دانش شناسایی و دسته‌بندی شدند.

^۴ Content Analysis.

^۵ Corbin & Strauss.

^۶ Open Coding.

^۷ Axial Coding.

^۸ Selective Coding.

^۱ Contributors

^۲ Chain Sampling

^۳ Snowball Sampling

جدول ۱. مشخصات خبرگان و افراد کلیدی مشارکت کننده در مصاحبه‌ها

عضو هیأت علمی (گروه)	رشته تحصیلی	مرتبه علمی و سوابق
مدیریت اطلاعات سلامت	مدیریت اطلاعات سلامت	دانشیار - تجربه مدیریتی و معاون فناوری دانشگاه
مدیریت اطلاعات سلامت	مدیریت اطلاعات سلامت	استادیار - مسئول آموزش مجازی
مدیریت اطلاعات سلامت	مدیریت اطلاعات سلامت	استادیار - مسئول کارگاههای آموزشی
پزشکی اجتماعی	پزشکی اجتماعی	استاد - تجربه مدیریتی و معاونتی
پزشکی اجتماعی	سیاستگذاری سلامت	استادیار - پژوهشگر حوزه سلامت
پرستاری	پرستاری	دانشیار - تجربه مدیریتی و معاونتی
گروه علوم بالینی	بیماری‌های عفونی	دانشیار - معاون آموزشی
گروه علوم بالینی	متخصص پوست	دانشیار - تجربه مدیریتی و ریاست دانشکده
بهداشت	آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت	استادیار - معاون آموزشی
گروه علوم پایه	آناتومی	دانشیار - معاون آموزشی
گروه علوم پایه	بیوفیزیک	دانشیار - تجربه مدیریتی
گروه علوم پایه	فیزیک پزشکی	استادیار - مسئول کارگاههای آموزشی
گروه علوم پایه	فیزیولوژی	استادیار - معاون آموزشی
گروه علوم پایه	فیزیولوژی	دانشیار - تجربه مدیریتی و معاون آموزشی

یافته‌ها

طی فرایند مصاحبه، پس از رسیدن به اشباع نظری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از متن مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و همچنین تطبیق آنها با مبانی نظری تحقیق، از نظر مشارکت‌کنندگان انجام شد و مقوله‌ها، عوامل اصلی و فرعی تأثیر گذار در اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی در ۵ عامل یا مقوله اصلی و ۳۷ عامل فرعی شناسایی و طبقه‌بندی شدند. عوامل اصلی مؤثر

عبارتند از: فردی-انسانی (با ۸ مؤلفه)، سازمانی- نهادی دانشگاه (با ۹ مؤلفه)، فرهنگی (با ۶ مؤلفه)، زیرساخت‌های تکنولوژیکی (با ۵ مؤلفه) و رهبری- مدیریتی (با ۶ مؤلفه). این عوامل به ترتیب دارای بیشترین فراوانی بوده و نسبت به سایر عوامل در اشتراک‌گذاری دانش اهمیت بیشتری دارند. عوامل و مقوله‌های اصلی و فرعی و مفاهیم مرتبط در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و کد گذاری باز: مفاهیم، مقولات فرعی و اصلی

عوامل (مقوله اصلی)	مقوله فرعی	مفاهیم
تکرش فرد نسبت به اشتراک	تکرش فرد نسبت به اشتراک	تمایل اعضای هیأت علمی به ارائه دانش و معلومات خود به دیگران
		تمایل به شرکت در دوره‌های آموزشی
		باور داشتن افراد نسبت به حل مشکلات با اشتراک دانش
دانش و شناخت فرد	دانش و شناخت فرد	دچار غرور علمی نشدن
		آگاهی از مزایا و بسترهای اشتراک دانش
		زمینه تخصصی و علمی فرد
توانایی و مهارت فرد	توانایی و مهارت فرد	توانایی ارائه مطالب با روش‌های مناسب و قابل فهم
		داشتن مهارت برقراری ارتباط مؤثر
		عدم سرقت ایده‌های ذهنی و اندیشه‌های خلاق افراد
مالکیت فکری	مالکیت فکری	اطمینان افراد به امنیت در بیان نظرات و دیدگاههای خود در سازمان
		قبول نظرات منطقی دیگران و جبهه گیری نکردن در برابر انتقادات
		انتقادپذیری

تجربه	آمادگی قبلی فرد در زمینه اشتراک دانش
	سوابق و تجارب پژوهشی فرد
	استفاده از تجارب افراد خارج از سازمان
زمان	اختصاص دادن فرصت و زمان کافی برای اشتراک‌گذاری دانش
استراتژی‌های دانشگاه	تلاش در نخبه‌پروری توسط دانشگاه
	استفاده از نظرات و تجارب اعضای هیأت علمی
	استفاده از دانش و اندوخته‌های اساتیدی که به فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور رفته‌اند
	استفاده از افراد مجرب و صاحب نظر در خارج از سازمان
	تشکیل کمیته و کارگروه اشتراک دانش
	توجه به اهمیت و ضرورت تسهیم دانش و تبلیغ و ترویج آن در دانشگاه
	تمرکز دانشگاه بر نوآوری و خلاقیت
ساختارهای دانشگاه	برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های توانمندسازی و بازآموزی
	مشخص کردن راه‌های اشتراک دانش
	عدم تمرکز در اختیار (تفویض اختیار)
	انعطاف پذیر بودن ساختار دانشگاه
اهداف	تمایل مدیران ارشد سازمان بر تسهیم دانش
	مشخص بودن وظایف هر یک از گروه‌ها و اعضای هیأت علمی در اشتراک دانش
	توجه به امر اشتراک‌گذاری دانش در اهداف و رسالت دانشگاه
	داشتن اهداف کاری مناسب در الزام افراد به اشتراک‌گذاری دانش
ارزیابی و پایش	اختصاص فرصت و زمان کافی برای تسهیم دانش در ترسیم اهداف دانشگاه
	تعریف و مشخص نمودن انتظارات از یک هیأت علمی در اشتراک دانش
تشویق و تنبیه	ارزشیابی مستمر سیستم اشتراک دانش
اعتماد و اطمینان	حمایت قانونی و تشویق مناسب تسهیم کنندگان دانش
	تجدید نظر در آیین نامه‌های تشویقی
	وجود فضای مطمئن جهت تسهیم دانش و حفظ حقوق ناشر دانش در دانشگاه
شاخصه سالاری	تفاوت قائل شدن بین افراد بر اساس توانمندی و تلاشگری آنان
	فرصت‌های مساوی و عادلانه جهت مشارکت اعضای هیأت علمی
حاکمیتی (سیاست‌های کلان)	بازنگری در سیاست‌ها و آیین نامه‌های ارتقاء اساتید در وزارت بهداشت
برنامه ریزی	برنامه ریزی منسجم و منظم برای اشتراک دانش
تعهد	وجود فرهنگ تعهد به اشتراک و انتشار دانش
اعتماد	وجود فرهنگ اعتماد به عنوان سرمایه اجتماعی
ارزش دادن به اشتراک دانش	تشویق و ارائه بازخورد مثبت بر فرد تسهیم کننده دانش
	فرهنگ سازی اشتراک در جامعه و دانشگاه
	ترویج فرهنگ علاقه به پیشبرد اهداف دانشگاه
پیشرفت گرایی	ارتباط دوستانه و همفکرانه اعضای هیأت علمی با یکدیگر
ارتباط	احترام متقابل میان اعضای هیأت علمی
حمایت	وجود فرهنگ حامی اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه
زیرساخت‌های تکنولوژیکی	تجه و تدارک امکانات فناوری و تکنولوژیکی لازم
	وجود سخت افزارها و نرم افزارها
	فضای مجازی
	استفاده اعضای هیأت علمی از اینترنت و شبکه‌های اشتراک دانش
	آشنایی با تکنولوژی‌های آموزشی
تحول آفرینی در دانشگاه	داشتن سواد فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های نوین
	تحول سازمانی با استفاده از پیشرفتهای تکنولوژیکی
دسترسی به تکنولوژی‌های نوین	دسترسی آسان و سریع اعضای هیأت علمی به تکنولوژی‌های آموزشی

سازمانی - نهادی

فرهنگی

زیرساخت‌های تکنولوژیکی

دانش و شناخت	درک اهمیت و ضرورت اشتراک‌گذاری دانش
تسهیل‌گری	مشخص نمودن راهبردهای اشتراک دانش تدارک امکانات و وسایل لازم تخصیص بودجه برای آموزش اعضای هیأت علمی
مدیریت تغییر	برنامه ریزی برای تغییر در حوزه اشتراک دانش و مدیریت آن کاربردی ساختن برنامه‌های تغییر در اشتراک دانش
جهت‌مندی	مشخص کردن مسیر و جهت سازمان در اشتراک دانش همسوسازی افراد سازمان در اشتراک دانش
تأثیرگذاری	القای ارزشهای سازمان به افراد اشتراک دانش تأثیرگذار با محدود سازی حیطه مسئولیت‌های مدیر
ارتباط	توانایی مدیر در برقراری ارتباط مؤثر بین گروههای آموزشی و اعضای هیأت علمی داخل دانشگاه توانایی مدیر در برقراری ارتباط مؤثر بین افراد کلیدی خارج از سازمان

عوامل اصلی ذکر شده در جدول ۲ به ترتیب دارای بیشترین فراوانی بوده و نسبت به سایر عوامل در اشتراک‌گذاری دانش اهمیت بیشتری دارند. فراوانی و درصد پاسخ‌گویان در مصاحبه‌ها به عوامل اصلی مؤثر بر اشتراک دانش در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. بسامد/ فراوانی و درصد پاسخ‌گویان در مصاحبه‌ها به عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

عوامل/مقوله‌ها	هیأت علمی دارای تجربه ریاست و معاونتی (۹ نفر)		هیأت علمی خبره (۵ نفر)		جمع (۱۴ نفر)	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
فردی- انسانی	۹	۱۰۰	۵	۱۰۰	۱۴	۱۰۰
سازمانی- نهادی	۹	۱۰۰	۴	۸۰	۱۳	۹۳
فرهنگی	۵	۵۵	۵	۱۰۰	۱۰	۷۱
زیرساخت‌های تکنولوژیکی	۶	۶۷	۲	۴۰	۸	۵۷
رهبری و مدیریت	۴	۴۴	۱	۲۰	۵	۳۶

عوامل فردی- انسانی

نتایج کدگذاری و تحلیل محتوای طبقه‌ای مقوله‌ها نشان داد که ۸ مقوله یا عامل در زمینه عوامل فردی- انسانی از عوامل مرتبط با اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی از اهمیت برخوردارند. از میان این عوامل از نگاه مشارکت‌کنندگان عوامل نگرش، دانش، مالکیت فکری، توانایی و مهارت فرد، تجربه، اطمینان و انتقاد‌پذیری فرد به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند. همه مشارکت‌کنندگان عوامل فردی- انسانی را به عنوان اثرگذارترین عامل در اشتراک‌گذاری دانش دانسته‌اند (به دلیل حجم

بالای مصاحبه‌ها، در هر مقوله به ذکر ۲ الی ۳ مصاحبه‌بسنده شده است). مشارکت‌کنندگان در بعد عامل فردی- انسانی، یکی از عوامل مؤثر در جریان اشتراک دانش را نگرش‌های فردی دانسته‌اند که می‌تواند نقش مهمی در توسعه فرهنگ اشتراک دانش داشته باشد. یکی از خبرگان در این زمینه می‌گوید: «اگر شخص عضو هیأت علمی این نگرش و باور را داشته باشد که حل مسائل و مشکلات با اشتراک دانش میسر می‌شود، تمایل به اشتراک دانش بیشتر می‌شود» (م. ش^۱). از دیدگاه بیشتر مشارکت‌کنندگان در

^۱ م. ش؛ مخفف واژه‌های «مشارکت‌کننده. شماره» است.

مصاحبه‌های انفرادی، عدم رعایت مالکیت فکری و نبود اعتماد و اطمینان از چالش‌ها و موانع اصلی در اشتراک دانش محسوب می‌شود. اگر رعایت مالکیت فکری افراد فرهنگ سازی شود موانع بزرگی از سر راه اشتراک گذاری دانش برداشته می‌شود. به طور مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در این زمینه می‌گوید: «اغلب اعضای هیأت علمی دانش نوین را که کسب می‌کنند و یا فرمولی برای حل مسائل پیچیده پیدا می‌کنند، برای دیگران ارائه نمی‌کنند، چون می‌ترسند که مالکیت دانش و اطلاعات از دستشان خارج شود و همین اطلاعات بعدها وسیله ای برای پیشرفت طرف مقابل و مانعی برای صاحب فکر و ایده خواهد بود» (م. ش ۹). یکی دیگر از مقوله‌ها و عوامل تأثیر گذار در اشتراک دانش در حوزه فردی- انسانی، عامل دانش و شناخت فرد است. آگاهی و دانش فرد در زمینه اهمیت و آثار اشتراک دانش یکی از زمینه‌های گسترش اشتراک دانش در میان اعضای هیأت علمی است. یکی از خبرگان کلیدی مطالعه می‌گوید: «افرادی که دارای دانش و آگاهی بیشتری هستند، معمولاً تمایل به اشتراک دانش نیز در آنان بیشتر است» (م. ش ۱۲).

عوامل سازمانی- نهادی

نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد که ۹ مقوله یا عامل در زمینه عوامل سازمانی- نهادی از عوامل مرتبط با اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی دارای اهمیت بالایی می‌باشند. از میان این عوامل از نگاه مشارکت‌کنندگان عوامل استراتژی‌های دانشگاه، ساختارهای دانشگاه، اهداف، سیستم پاداش و تنبیه، شایسته سالاری و عوامل حاکمیتی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک گذاری دانش بوده اند. در این میان عوامل استراتژی‌ها و ساختارهای دانشگاه، بیشترین فراوانی را در بعد عوامل سازمانی اشتراک گذاری دانش داشته‌اند. بنا به نظر یکی از خبرگان: «یکی از شاخصه‌های مروج فرهنگ اشتراک دانش، تلاش در

نخبه پروری توسط دانشگاه است» (م. ش ۵). یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان در زمینه عامل استراتژی می‌گوید: «از استراتژی‌های اصلی دانشگاه باید این باشد که از دانش و اندوخته‌های اساتیدی که به فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور رفته اند استفاده کند. ولی اغلب این فرصت اشتراک دانش توسط دانشگاه نادیده گرفته می‌شود، یعنی دانشگاه از تجارب و اندوخته‌های این افراد چندان استفاده نمی‌کند» (م. ش ۱۳).

علاوه بر این، با توجه به نظر مشارکت‌کنندگان، در بعد عامل ساختاری سازمان، «مدیران ارشد» به عنوان عوامل اصلی در ترویج امر اشتراک دانش مطرح شده اند. هر قدر مدیران ارشد دانشگاه بیشتر به اشتراک دانش تمایل داشته باشند و در برنامه‌های استراتژیک مورد توجه قرار گیرند، اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه توسعه پیدا خواهد کرد (مصاحبه‌های شماره ۲، ۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۴). از دیگر عوامل سازمانی مؤثر در اشتراک دانش که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کرده اند، عامل حاکمیتی است. عامل حاکمیتی مربوط به سیاست‌های کلان و بالادستی می‌شود که می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر تسهیم یا اشتراک دانش تأثیر گذارد. بدین ترتیب سیاست‌ها و آیین‌نامه‌های کلان در دانشگاه‌های علوم پزشکی توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تدوین و جهت اجرا ابلاغ می‌شود. یکی از خبرگان کلیدی که سابقه مدیریتی و معاونتی و تحقیقاتی مرتبط دارد می‌گوید: «اینکه چرا وضع اشتراک دانش در شرایط فعلی خوب نیست، این وضع برمی گردد به سیاستگذاری‌های وزارت بهداشت که ارزیابی‌های اعضای هیأت علمی را صرفاً پژوهش محور کرده، دانشگاه‌ها تهی از آموزش شده است» (م. ش ۴).

عوامل فرهنگی

مشارکت‌کنندگان در مورد عوامل فرهنگی به ۶ عامل و مقوله مؤثر اشاره نموده‌اند که وضعیت

اشتراک‌گذاری دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از بین این عوامل، ارزش دادن به اشتراک دانش، اعتماد، حمایت، پیشرفت‌گرایی، تعهد و ارتباط به عنوان عوامل مؤثر یادشده است. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، عوامل فرهنگ سازمان و جامعه، یکی از تعیین‌کننده‌ها در حوزه اشتراک‌گذاری دانش مطرح است. به جهت کارکردها و رسالت‌های آموزشی که دانشگاه دارد عوامل فرهنگی نقش و جایگاه خاصی دارد. یکی از معاونین آموزشی در مورد مشکل اساسی فرهنگ اشتراک دانش می‌گوید: «آموزش و پرورش فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش را به ما یاد نداده است. فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش باید از دوران تحصیلات ابتدایی به دانش‌آموزان آموزش داده شود» (م. ش ۱۰). از خبرگان کلیدی در زمینه توجه به عامل فرهنگی اشتراک دانش در دانشگاه می‌گوید: «متأسفانه اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه فرهنگ سازی نشده است. بدین لحاظ باید تلاش شود اشتراک‌گذاری دانش و آموخته‌ها در سطح دانشگاه و به خصوص میان اعضای هیأت علمی فرهنگ سازی شود» (م. ش ۱۴).

عوامل زیرساخت‌های تکنولوژیکی

زیرساخت‌های تکنولوژیکی جزء عواملی است که وجود آنها از ضروریات و پایه‌های فرایند اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد. پیشتر مصاحبه‌شوندگان نیز این عامل را به عنوان یکی از عوامل اصلی سیستم اشتراک دانش مطرح نموده‌اند. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان ۵ عامل و مؤلفه در این زمینه مؤثر هستند. در این میان ۲ عامل وجود سخت‌افزارها و نرم‌افزارها و دسترسی اعضای هیأت علمی به تکنولوژی‌های نوین آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها برخوردارند. مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها به ضرورت وجود امکانات تکنولوژیکی و به خصوص تجهیزات و تکنولوژی‌های آموزشی و تأمین سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای لازم و آشنایی با نحوه استفاده از آنها

تأکید نموده‌اند. یکی از خبرگان کلیدی دانشگاه می‌گوید: «اساتید هیأت علمی و کارکنان دانشگاه برای اشتراک‌گذاری دانش، باید امکانات تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین آموزشی مناسب را در اختیار داشته باشند. در این زمینه اساتید هیأت علمی نیز باید از فناوری‌ها و تکنولوژی‌ها و به خصوص از اینترنت و شبکه‌های تسهیم دانش در راستای اشتراک‌گذاری دانش استفاده کنند» (م. ش ۱۰). یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان یادگیری نحوه استفاده از فناوری‌ها را مطرح می‌نماید و می‌گوید: «در بعد فناوری اطلاعات آنچه مهم است این است که در بیشتر موارد سواد فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های نوین را نداریم. در گام اول اساتید هیأت علمی سعی کنند دانش لازم در استفاده از سخت‌افزارها و نرم‌افزارها را کسب کنند. نمونه از روش‌های اشتراک‌گذاری دانش، آموزش الکترونیکی است که روز به روز بر اهمیت آن افزوده می‌شود و ضروری است که همه اعضای هیأت علمی روش‌های استفاده از شبکه آموزش الکترونیکی را فرا بگیرند» (م. ش ۳).

عوامل مدیریت و رهبری

نتایج تحلیل محتوای طبقه‌ای مقوله‌ها نشان داد که ۶ مقوله یا عامل در زمینه عوامل مدیریت و رهبری از عوامل مرتبط با اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی از اهمیت برخوردارند. در این زمینه از نگاه مشارکت‌کنندگان عوامل تسهیل‌گری، ارتباط، مدیریت تغییر، تأثیرگذاری، شایسته‌سالاری، جهت‌مندی، توانمندسازی، دانش و شناخت به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند. بیشتر مشارکت‌کنندگان نقش تسهیل‌گر بودن مدیر و رهبر را به عنوان تأثیرگذارترین عامل در این زمینه دانسته‌اند. در این زمینه مشارکت‌کنندگان «فراهم‌سازی زمینه‌های اشتراک دانش، در نظر گرفتن مشوق‌هایی برای اشتراک‌گذاری دانش، مشخص نمودن راهبرهای اشتراک دانش، تدارک امکانات و

وسایل لازم و تخصیص بودجه برای آموزش کارکنان و اساتید» (م. ش ۳، ۹، ۱۳ و ۱۴) را از ضروریات نقش تسهیل‌گری مدیریت و رهبری سیستم دانشگاه دانسته‌اند. از نظر برخی از مشارکت‌کنندگان مدیریت و برنامه‌ریزی تغییر در جهت بهبود وضعیت اشتراک‌گذاری دانش از وظایف مدیران و رهبران آموزشی است. یکی از خبرگان کلیدی دارای سابقه معاون آموزشی در این زمینه می‌گوید: «مدیر باید در جهت تغییر و اصلاح فرایند اشتراک‌گذاری دانش و ترغیب اعضای هیأت علمی نسبت به مشارکت علمی، برنامه‌ریزی لازم را انجام دهد» (م. ش ۸). یکی دیگر از خبرگان کلیدی می‌گوید: «تنها داشتن برنامه‌های تدوین یافته در زمینه اشتراک‌گذاری دانش کافی نیست، بلکه کاربردی ساختن برنامه‌های تغییر در اشتراک دانش اهمیت دارد» (م. ش ۱۴).

بحث

این تحقیق با هدف شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی با روش کیفی از نوع اکتشافی صورت گرفت. بدین لحاظ در گام نخست، جهت شناخت اشتراک دانش و وضعیت فعلی آن نظام آموزش عالی و سهم آن میان اعضای هیأت علمی دانشگاه از منظر نتایج پژوهش‌ها و دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفت و با این رویکرد مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی با اعضای هیأت علمی خبره و مطلع دانشگاه علوم پزشکی اردبیل که تجارب مدیریتی، معاونتی و تحقیقاتی در زمینه اشتراک‌گذاری دانش داشته‌اند، انجام و سپس محتوای مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل گردیدند. بر اساس نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق، طبق نظر مشارکت‌کنندگان مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی دارای اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی در ۵ عامل یا مقوله اصلی و ۳۷ عامل فرعی شناسایی و طبقه‌بندی شدند. عوامل

اصلی مؤثر عبارتند از: فردی- انسانی (با ۸ مؤلفه)، سازمانی- نهادی دانشگاه (با ۹ مؤلفه)، فرهنگی (با ۶ مؤلفه)، زیرساخت‌های تکنولوژیکی (با ۵ مؤلفه) و رهبری- مدیریتی (با ۶ مؤلفه) جدول ۲ هر یک از عوامل اصلی و فرعی را که از کدهای مفهومی استخراج شده است، نشان می‌دهد. نتایج تحلیل محتوای طبقه‌ای مقوله‌ها نشان داد که در زمینه عوامل فردی- انسانی، ۸ مقوله یا عامل؛ نگرش، دانش، مالکیت فکری، توانایی و مهارت فرد، تجربه، اطمینان و انتقادپذیری فرد به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند. علاوه بر این، همه مشارکت‌کنندگان عوامل فردی- انسانی را به عنوان اثرگذارترین عامل در اشتراک‌گذاری دانش دانسته‌اند. در این راستا ژانگ^۱ و همکاران (۲۳)، در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که عوامل نگرش، علاقه و توانایی‌های حرفه‌ای گیرنده دانش و ارتباط شخصی او با فرد به اشتراک‌گذارنده دانش، در اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است. مطابق نتایج پژوهش ایجیمنگ^۲ و همکاران (۲۴)، عوامل مربوط به شخصیت، نقش حیاتی در نگرش و رفتار اساتید نسبت به اشتراک‌گذاری دانش دارد. همچنین جولی^۳ و همکاران (۲۵) در مطالعه خود نشان دادند که نگرش، ارتباط مثبت و معناداری با قصد اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه دارد. افزون بر این هنجارهای ذهنی و اعتماد، تاثیر قابل توجهی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش می‌گذارد.

نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد که در زمینه عوامل سازمانی- نهادی، ۹ مقوله یا عامل؛ استراتژی‌های دانشگاه، ساختارهای دانشگاه، اهداف، سیستم پاداش و تنبیه، شایسته سالاری و عوامل حاکمیتی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند. این عوامل با یافته‌های

¹ Zhang

² Agyemang

³ Jolaee

عوامل با یافته‌های مطالعه کینگزورث^۲ و همکاران (۲۸) و فول وود (۱) مشابه است.

از عمده‌ترین محدودیت‌های این پژوهش، کم بودن کار تحقیقاتی داخلی و خارجی در حوزه شناسایی عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی بوده است. علاوه بر این در زمینه جمع‌آوری داده‌ها، از محدودیت‌های عمده، کمبود زمان و فرصت مشارکت‌کنندگان برای انجام مصاحبه بود. با توجه به اینکه بیشتر مصاحبه‌شوندگان در پست‌های مدیریتی شاغل بودند، مشکل کمبود زمان برای انجام مصاحبه‌های طولانی، بیشتر خود را نشان می‌داد. جهت رفع این محدودیت پژوهشگر سعی نمود با تعیین وقت قبلی و در خارج از ساعت اداری با مشارکت‌کنندگان به مصاحبه بپردازد.

نتایج نشانگر آن هستند که، عوامل فردی و سازمانی دانشگاه بیشترین تأثیر را بر اشتراک دانش در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارند و این امر بیانگر ضرورت توجه بیشتر به عوامل فردی و سازمانی در جریان توسعه فرهنگ اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه می‌باشد. در همین زمینه برگزاری کارگاه‌های آموزشی متناسب برای اعضای هیأت علمی دانشگاه و تبیین شاخصه‌ها و عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی، تکنولوژیکی و رهبری اشتراک دانش می‌تواند ثمربخش باشد.

مقاله حاضر حاصل رساله دکتری مدیریت آموزشی با
کد رساله ۱۶۰۱۲۹۵۱۱۹۲۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی
اردبیل می‌باشد. از همه اساتید گرانقدری که در
انجام این پژوهش محققین را یاری نمودند،
سیاسگزاری می‌گردد.

نتایج تحلیل محتوای طبقه ای مقوله‌ها نشان داد که ۶ مقوله یا عامل در زمینه عوامل مدیریت و رهبری از عوامل مرتبط با اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی از اهمیت برخوردارند. در این زمینه از نگاه مشارکت‌کنندگان عوامل تسهیل‌گری، ارتباط، مدیریت تغییر، تأثیرگذاری، شایسته‌سالاری، جهت‌مندی، توانمندسازی، دانش و شناخت به ترتیب دارای بیشترین اهمیت در اشتراک‌گذاری دانش بوده‌اند. این

¹ Fullwood² Killingsworth

References

- 1- Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge sharing amongst academics in UK universities, *Journal of Knowledge Management*. 2013; 17 (1): 123 – 136.
- 2- Mcadam R, Moffett S, Peng J. Knowledge sharing in Chinese service organizations: a multi case cultural perspective, *Journal of Knowledge Management*. 2012; 16 (1): 129-147.
- 3- Zappa P, Lomi A. Knowledge Sharing in Organizations: A Multilevel Network Analysis. In: *Multilevel Network Analysis for the Social Sciences, Part of the Methodos Series book series (METH, volume 12)* Berlin, Germany. 2016: 333-353.
- 4- Wang WT, Hou YP. Motivations of employees, knowledge sharing behaviors: a self-determination perspective, *Information and Organization*. 2015; 25 (1): 1-26.
- 5- Seif M, Sabet Maharlouei A, Rastegar A, Talebi S. Factors Influencing the Willingness to Share Knowledge among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2015; 15 (5): 41-50.
- 6- Mura M, Lettieri E, Radaelli G, Spiller N. Behavioural operations in healthcare: a knowledge sharing perspective, *International Journal of Operations & Production Management*. 2016; 36 (10): 1222-1246.
- 7- Gu Q, Gu Y. A factorial validation of knowledge-sharing motivation construct, *Journal of Service Science and Management*. 2011; 4 (1): 59-65.
- 8- Nemati-Anaraki L, Nooshinfard F. Effective Organizational Factors in Knowledge Sharing from the Viewpoint of Faculty Members. *Journal of Health Administration*. 2014; 17(56): 65-79.
- 9- Jeon SY, Kim G, Koh J. An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*. 2011; 15 (2): 251-269.
- 10-Esmailpanah F, khayyat S. Surveying the Current Status of Knowledge Sharing among Faculty Members of Universities (Case Study: Islamic Azad University, Mashhad Branch). *Journal of Productivity management*. 2013; 7 (26): 43-67.
- 11-Hau YS, Kim B, Lee H, Kim YG. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions, *International Journal of Information Management*. 2013; 33 (2): 356-366.
- 12-Hoehle H, Pauleen D. Knowledge Management among Academics: Do as I Teach Not as I Do. Paper presented and published in the proceedings of the 19th Australasian Conference on Information Systems (ACIS), Christchurch. 2008.
- 13-Schauer A, Vasconcelos AC, Sen B. The sharing framework: a holistic perspective on key categories of influences shaping individual perceptions of knowledge sharing, *Journal of knowledge Management*. 2016; 19 (4): 770-790.
- 14-Razmerita L, Kirchner K, Nielsen P. What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication, *Journal of knowledge Management*. 2016; 20 (6): 1225-1246.
- 15-Yang JT. Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*. 2010; 29 (1): 42–52.
- 16-Van den Hooff B, De Ridder J. The context of knowledge sharing. Paper to be presented at the Annual Conference of the International Communication Association, San Diego, CA, May 2003.
- 17-Wang S, Noe RA. Knowledge sharing: A review and directions for future research, *Human Resource Management Review*. 2010; 20 (2): 115–131.
- 18-Alipourdarvish Z, Dolatabadi R. Offering a model on factors affecting physicians'knowledge-sharing intention based on the theory of planned behavior in teaching hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*. 2013; 11 (4): 35-44.
- 19-Huber G. Transfer of Knowledge in Knowledge management systems: Unexplained issues and suggested studies, *European Journal of Information systems*. 2001; 10 (2): 72-9.
- 20-Lehesvitra T. Learning to Forget and Forgetting to Learn. *Journal of Development and Learning in organization*. 2004; 18 (6): 26-29.
- 21-Dragan I M, Isaic-Maniu A. Snowball Sampling Completion. *Journal of Studies in Social Sciences*. 2013; 5 (2): 160-177.

- 22-Corbin J, Strauss A. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory 2nd ed. Thousand Oaks, California: Sage, 2009: 614-617.
- 23-Zhang X, Yan Jiang J. With whom shall I share my knowledge? A recipient perspective of knowledge sharing, Journal of knowledge Management. 2015; 19 (2): 277-295.
- 24-Agyemang FG, Dzigbordi DM, Boateng H. Knowledge sharing among teachers: the role of the Big Five Personality traits, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. 2016; 46 (1): 64-84.
- 25-Jolaei A, Nor K, Khani N, Yusoff R, Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff, International Journal of Educational Management. 2014; 28 (4): 413 - 431.
- 26-Azari G, Riahi L, Dehnavieh R. The Status of Knowledge Sharing at the Decision Making Center of Deputy of Education in Iran's Ministry of Health and Medical Education. Iranian Journal of Medical Education. 2016; 16 (14):138-148.
- 27-Salimi G, Sabaghian Z, Danaeifard H, Abolghasemi M. Knowledge sharing among faculty members in academic contexts: an interdisciplinary view. Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities. 2011; 3 (23): 51-74.
- 28-Killingsworth B, Xue Y, Liu Y. Factors influencing knowledge sharing among global virtual teams, Team Performance Management. 2016; 22 (5/6): 284-300.