

عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

عسگر آرمون، صدراالدین ستاری*، یوسف نامور

چکیده

مقدمه: عوامل متعددی در ایجاد و توسعه فرهنگ تسهیم دانش تأثیر دارند. آگاهی از این عوامل و میزان تأثیر آنها در اشتراک‌گذاری دانش برای سازمان‌های آموزشی حیاتی است. این پژوهش با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-پیمایشی، جامعه آماری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل (۲۲۵ نفر) در سال ۱۳۹۷ بود که به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفت. گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفت. روایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و خبره تأیید شد و برای تأیید پایایی آن از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، One-sample T test و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

نتایج: عوامل فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی، به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش هستند. بالاترین میانگین به عوامل فردی-انسانی (۴/۸۴±۰/۷۵) و سازمانی-نهادی (۴/۰۷±۰/۶۶) اختصاص دارد. همچنین، عوامل رهبری-مدیریتی (۲/۶۸±۰/۸۷)، فرهنگی (۲/۲۹±۰/۷۳) و زیرساخت‌های تکنولوژیکی (۱/۱۱±۰/۹۹) در رتبه‌های بعدی قرار دارند. آزمون همبستگی پیرسون نیز نشان داد، که بین همه عوامل اشتراک‌گذاری دانش در سطح ۰/۰۱ رابطه مستقیم و مثبت معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل عاملی نیز تأییدکننده اثرگذار بودن پنج عامل مورد مطالعه بر تسهیم دانش است.

نتیجه‌گیری: هر یک از پنج عامل فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی، از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل هستند. از این رو، اگر دانشگاه بخواهد فرایند اشتراک دانش را توسعه دهد، ضمن توجه به هر پنج عامل مؤثر مطرح شده، به عوامل فردی-انسانی و سازمانی-نهادی توجه ویژه‌ای نماید.

واژه‌های کلیدی: اشتراک دانش، اعضای هیأت‌علمی، دانشگاه علوم پزشکی.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / مرداد ۱۳۹۸؛ ۱۹(۲۱): ۱۸۹ تا ۱۹۸

مقدمه

ثروت و قدرت نیست، بلکه دانش به عنوان مزیت رقابتی جدید در کسب و کار است (۱). اما آنچه به دانش ارزش و جایگاهی ویژه می‌دهد استفاده از دانش جهت

امروزه در سازمان‌ها دیگر رقابت تنها بر اساس سرمایه،

تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
(yosefy650@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۷/۱، تاریخ اصلاحیه: ۹۷/۸/۶، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۲۰

* نویسنده مسؤول: دکتر صدراالدین ستاری (دانشیار)، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (sadraddin1356@yahoo.com)
عسگر آرمون، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. a.armoun@yahoo.com؛ دکتر یوسف نامور (دانشیار)، گروه علوم

تصمیم‌گیری مناسب و بهبود فعالیت‌هایی است که منکی بر دانش است (۲). در این میان، مدیریت دانش و مدیریت سرمایه‌فکری در بخش‌های دولتی، به خصوص در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دانشگاه‌های دولتی نقش مهم و فزاینده‌ای را ایفا می‌کند (۳). نتایج پژوهش‌ها، رابطه مثبت و مستقیم بین کاربرد مدیریت دانش در سازمان‌ها و بهبود عملکرد سازمانی را نشان داده‌اند (۴ تا ۶).

یکی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش (Knowledge sharing) است. سازمان‌ها از طریق اشتراک‌گذاری دانش پایدار و نوآوری سعی می‌کنند برای خود ارزش افزوده ایجاد کنند (۷). با توجه به اهمیت تسهیم دانش، طی سال‌های اخیر اشتراک‌گذاری دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان‌ها تبدیل گردیده است (۸). فرایند اشتراک‌گذاری دانش بیش از هر سازمان دیگری در مؤسسات علمی-آموزشی و به خصوص در دانشگاه‌ها انجام می‌شود و شاخصه و معرف گرایش دانشگاهیان به این امر است (۹). اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیأت‌علمی خود به عنوان یک فعالیت اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت در ارائه دانش به دانشجو و سایر افراد است (۱۰). با توجه به این که اعضای هیأت‌علمی امتیاز و فرصت مناسبی برای دسترسی به ابزارهای تولید دانش و یادگیری نحوه استفاده مؤثر از دانش جهت فعالیت‌های آموزشی و تحقیقاتی دارند، مؤسسات علمی با جذب اعضای هیأت‌علمی آموزشی و پژوهشی مستعد، از ایجاد و توسعه دانش حمایت می‌کنند (۱۱). علاوه بر این، در مؤسسات و مراکز آموزشی عالی، فرایند اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیأت‌علمی، زمینه لازم را برای انتقال سریع دانش در میان اعضا فراهم می‌کند (۱۰).

با این حال، موضوع تسهیم دانش و به خصوص تحلیل عوامل و مؤلفه‌های آن در مراکز دانش‌بنیادی مانند دانشگاه‌ها کمتر مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است (۱۲). این درحالی است که تولید، ذخیره‌سازی، بازنگری، توسعه و انتقال دانش

در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها نیازمند فراهم‌سازی زمینه مناسب جهت اشتراک دانش و تحلیل عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار از منظر متخصصان آموزشی و به خصوص اساتید هیأت‌علمی است (۷). افزون بر این، تحقیقات قبلی که در زمینه عوامل و مؤلفه‌های تسهیم دانش از منظر هیأت‌علمی دانشگاه‌ها انجام یافته است (۱۳ تا ۱۹)، هر یک تنها برخی از عوامل و شاخصه‌های اشتراک‌گذاری دانش را مورد بررسی و تحلیل قرار داده‌اند.

مطابق نتایج مطالعات اخیر، عوامل متعددی در به اشتراک‌گذاری دانش مؤثر هستند. به طور کلی عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، فنی و سیاسی میان سازمانی به عنوان اصلی‌ترین عوامل مؤثر در فرایند اشتراک‌گذاری دانش مطرح شده‌اند (۲۰). با توجه به این که فرد نقش بنیادین در اشتراک دانش دارد، بررسی عوامل مؤثر بر افراد در تسهیم دانش سازمان‌ها، از مهم‌ترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان است (۲۱). در این راستا اعتماد و اطمینان از تعیین‌کننده‌ترین مؤلفه و شاخصه اشتراک‌گذاری دانش در زیر عوامل فردی است (۲۲). یکی دیگر از عواملی در اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارند، عوامل سازمانی است. در این زمینه ابعاد سازمانی مانند ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و سیستم پاداش از جمله ابزارهایی هستند که سازمان‌ها را برای به حداکثر رساندن دانش خود به سازمان‌ها ترغیب می‌کنند (۲۳). از دیگر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش، عامل مدیریت و رهبری در سازمان است. بر اساس نتایج مطالعه‌هان و آنانتات‌مولا (Anantatmula)، حمایت مدیران از فرایند و افراد درگیر در اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از عوامل مؤثری در اشتراک دانش است (۲۴). همچنین مطابق نتایج پژوهش‌ها، از عوامل مؤثر دیگر در اشتراک‌گذاری دانش، فرهنگ سازمانی است. در بُعد عوامل فرهنگی، مؤلفه‌های اعتماد بین اعضا، فرهنگ کار تیمی، ارتباط دوستانه افراد (۲۵) و وجود فرهنگ اعتماد سازمانی و نوآوری (۲۶)، از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش

است. علاوه بر این در مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها وجود ابزارها و فناوری‌های اطلاعاتی، موجب می‌شود تا اعضای هیأت‌علمی بتوانند فرایند یادگیری، تبادل دانش و حفظ دانش را تسهیل کنند (۲۷). تیاجی (Tyagi) و همکاران، در تلاش برای تعریف یک روند عملی ایجاد دانش، نشان دادند که ابزارهای فن‌آورانه پایه و اساس ایجاد دانش هستند (۲۸).

نظر به اینکه پژوهش‌های قبلی به صورت محدود تنها بخشی از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش را مورد مطالعه قرار داده‌اند. همچنین با توجه به این که نقش هر یک از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها و مراکز آموزشی متغیر بوده است، بدین لحاظ جهت شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، پژوهشی کیفی و به روش تحلیل محتوا انجام شد و مطابق یافته‌های آن از منظر خبرگان کلیدی، پنج عامل؛ فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی، به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شد (۲۹). در گام بعدی طی این مطالعه، میزان تأثیر هر یک از عوامل مذکور، از طریق روش کمی مورد سنجش قرار گرفت.

در این راستا، سؤال‌های اصلی پژوهش این بود که آیا عوامل مورد مطالعه (فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی) در اشتراک‌گذاری دانش مؤثر هستند؟ از بین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش کدامیک اهمیت بیشتری دارند؟ پژوهش حاضر با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل و سنجش میزان تأثیر هر یک از عوامل انجام یافت.

روش‌ها

پژوهش حاضر به روش توصیفی-پیمایشی، انجام یافت. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بودند، که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به امر

آموزش و پژوهش اشتغال داشتند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش، کل جامعه آماری (۲۲۵ نفر) مورد مطالعه قرار گرفت. معیارهای ورود به مطالعه شاغل بودن به عنوان عضو هیأت‌علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل با حداقل یک سال سابقه عضو هیأت‌علمی بودن و معیارهای خروج از مطالعه اعضاء سرباز هیأت‌علمی و اساتید حق التدریس بودند. گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه محقق ساخته بر اساس نتایج بخش کیفی پژوهش (۲۹) و پیشینه تحقیقاتی (۱۳ تا ۱۹)، انجام شد. پرسشنامه شامل ۴۱ سؤال بود که بر اساس طیف لیکرت در پنج درجه بسیار کم (امتیاز ۱)، کم (امتیاز ۲)، متوسط (امتیاز ۳)، زیاد (امتیاز ۴) و بسیار زیاد (امتیاز ۵) و در پنج حیطه عامل فردی - انسانی (با ۱۲ گویه)، فرهنگی (با ۶ گویه)، سازمانی- نهادی (با ۱۲ گویه)، زیرساخت‌های تکنولوژیکی (با ۴ گویه) و رهبری-مدیریتی (با ۷ گویه) طراحی شد. جهت ارزیابی روایی پرسشنامه از اعتبار محتوا و صوری استفاده شد. بدین لحاظ پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از اساتید راهنما و مشاور و کارشناسان خبره قرار گرفت و آنان مناسب بودن سؤالات پرسشنامه را تأیید نمودند. جهت تعیین روایی کمی محتوا از شاخص روایی محتوایی (Content Validity Index- CVI) و شاخص نسبت روایی محتوایی (Content Validity Ratio- CVR) استفاده و تأیید شد (CVI=۰/۸۸ و CVR=۰/۶۷). جهت تعیین روایی کمی صوری از شاخص ضریب تأثیر آیم (Impact Score-IS) برای گویه‌های عوامل پنجگانه اشتراک‌گذاری دانش استفاده شد و امتیاز ضریب تأثیر تمام گویه‌ها بالاتر از ۲ به دست آمد.

جهت ارزیابی ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه در اختیار ۲۵ نمونه تصادفی قرار گرفت و مقدار آلفای کرونباخ کل برابر با ۰/۸۱ به دست آمد (آلفای عوامل فردی- انسانی ۰/۸۳، سازمانی ۰/۸۴، فرهنگی ۰/۸۰، رهبری ۰/۸۰ و زیرساخت تکنولوژیکی ۰/۷۸ به دست آمد) و پرسشنامه

از نظر پایایی تایید شد.

در زمان توزیع پرسشنامه میان اعضای هیأت علمی در مورد هدف از انجام تحقیق و محرمانه بودن اطلاعات و رعایت نکات اخلاقی به آنان توضیح داده شد و اعضای هیأت علمی با رضایت خود به پرسشنامه پاسخ دادند. پرسشنامه به صورت حضوری بین (۲۲۵ نفر) افراد مورد مطالعه توزیع گردید و پس از حداقل دو بار مراجعه به پاسخ‌دهندگان و ترغیب آنان به تکمیل پرسشنامه با تبیین اهمیت اشتراک‌گذاری دانش، در نهایت ۲۱۲ پرسشنامه جمع‌آوری گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از روش آمارهای توصیفی، آزمون همبستگی، آزمون فریدمن (Friedman test)، One-Sample T test و تحلیل عاملی تاییدی (Confirmatory Factor Analysis) استفاده شد.

تجزیه و تحلیل عاملی تاییدی از طریق نرم‌افزار اموس (AMOS) انجام شد. لازم به ذکر است که مبنای استفاده از آزمون‌های مذکور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها است. بدین منظور از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) که آزمون مناسبی در نشان دادن نرمال بودن توزیع داده‌هاست، استفاده شد.

نتایج

از ۲۲۵ پرسشنامه توزیع شده ۲۱۲ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد (میزان پاسخ دهی: ۹۴٪). از بین ۲۱۲ نفر شرکت‌کننده در مطالعه، از لحاظ جنسیت؛ ۷۱/۲٪ (۱۵۱ نفر) مرد و ۲۸/۸٪ (۶۱ نفر) زن، از لحاظ درجه علمی؛ ۱۹/۸٪ (۴۲ نفر) مری، ۴۵/۸٪ (۹۷ نفر) استادیار، ۳۲/۱٪ (۶۸ نفر) دانشیار و ۲/۴٪ (۵ نفر) استاد، از لحاظ سمت؛ ۱۲/۳٪ (۲۶ نفر) مدیر، ۱۳/۷٪ (۲۹ نفر) معاون، ۳/۲٪ (۶ نفر) رئیس و ۷۰/۸٪ (۱۵۱ نفر) نیز سایر اعضای هیأت علمی بودند. ۶۵/۱٪ (۱۳۸ نفر) از دانشکده پزشکی، ۱۶٪ (۳۴ نفر) از دانشکده دندانپزشکی، ۹٪ (۱۹ نفر) از دانشکده پرستاری و مامایی، ۶/۱٪ (۱۳ نفر) از دانشکده بهداشت و ۳/۸٪ (۸ نفر) از دانشکده داروسازی بودند.

جهت بررسی و تحلیل تأثیر عوامل مورد مطالعه در اشتراک‌گذاری دانش، از آزمون One-Sample T test استفاده گردید. با توجه به این که در این مطالعه میانگین‌ها بر اساس طیف لیکرت با ارزش عددی ۱ تا ۵ گزارش شده است، در این آزمون میانگین نمونه را با میانگین فرضی جامعه که مقدار ۳ (متوسط مقدار مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت) در نظر گرفته ایم، مقایسه کردیم.

جدول ۱: آزمون One-Sample T test عوامل اشتراک‌گذاری دانش (m=3)

عوامل	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری
فردی - انسانی	۴/۲۳	۰/۳۶	۴۸/۹	۰/۰۰۱
فرهنگی	۳/۸۳	۰/۹۳	۱۳/۰۱	۰/۰۰۱
زیرساخت‌های تکنولوژیکی	۳/۸۱	۰/۸۶	۱۳/۶۳	۰/۰۰۱
رهبری-مدیریتی	۳/۶۸	۰/۸۱	۱۲/۱۶	۰/۰۰۱
سازمانی-نهادی	۳/۴۴	۰/۹۰	۷/۰۷	۰/۰۰۱

نشان داد که پنج عامل مورد مطالعه (فردی - انسانی، فرهنگی، زیرساخت‌های تکنولوژیکی، رهبری-مدیریتی و سازمانی-نهادی) با در نظرگیری میانگین فرضی جامعه به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین نمره عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی، رهبری و زیرساخت‌های تکنولوژیکی در گروه نمونه به طور معناداری ($p < 0/001$) از میانگین فرضی (۳) بالاتر است. میانگین به دست آمده

جهت تحلیل و آزمون میزان همبستگی بین ۵ عامل اشتراک‌گذاری شناسایی شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲: همبستگی پیرسون، میزان رابطه بین عوامل اشتراک‌گذاری دانش

عوامل اشتراک‌گذاری دانش	فردی - انسانی	فرهنگی	زیرساخت‌های تکنولوژیکی	رهبری-مدیریتی	سازمانی-نهادهی
فردی - انسانی	--				
فرهنگی	r=۰/۳۰	--			
زیرساخت‌های تکنولوژیکی	r=۰/۱۹	r=۰/۴۲	--		
رهبری-مدیریتی	r=۰/۱۸	r=۰/۶۳	r=۰/۶۰	--	
سازمانی-نهادهی	r=۰/۲۴	r=۰/۷۴	r=۰/۶۴	r=۰/۸۴	--

* در تمامی متغیرها: $p < 0.001$ است.

اختصاص دارد. همچنین، عوامل رهبری-مدیریتی (۲/۶۸±۰/۸۷)، فرهنگی (۲/۲۹±۰/۷۳) و زیرساخت‌های تکنولوژیکی (۱/۱۱±۰/۹۹) به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارد.

بحث

اهداف این مطالعه شامل تعیین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل و اولویت بندی عوامل مؤثر بود. نتایج این پژوهش نشان داد که پنج عامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی، عوامل فردی - انسانی، سازمانی-نهادهی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی است. بالاترین میانگین رتبه به عوامل فردی-انسانی و سازمانی-نهادهی اختصاص دارد. در واقع به نظر می‌رسد که از نظر اساتید هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی این دو عامل، بیش‌تر از بقیه عوامل در اشتراک‌گذاری نقش دارند. دو عامل رهبری-مدیریتی و فرهنگی در رتبه‌های بعدی قرار دارند و در پایین‌ترین رتبه عامل زیرساخت‌های تکنولوژیکی قرار دارد. بدین ترتیب به نظر می‌آید که از نظر اساتید هیأت‌علمی عامل زیرساخت‌های تکنولوژیکی کمتر از سایر عوامل در اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد. یافته‌های این مطالعه که عوامل فردی - انسانی و

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در بین همه عوامل اشتراک‌گذاری دانش در سطح 0.01 رابطه معنادار وجود دارد و تغییر در هر کدام از عوامل موجب تغییر در دیگر عوامل اشتراک‌گذاری دانش می‌شود.

اطلاعات حاصل از نرم‌افزار Amos نشان داد که سطح تحت پوشش آماره به دست آمده کای اسکور (χ^2)، در سطح 0.01 بوده و نشانگر آن است که داده‌های جمع‌آوری شده در هر یک از متغیرها، برازش مناسبی از عوامل اشتراک‌گذاری هستند. همچنین ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) کمتر از 0.10 (۰/۰۷۸) است و این امر نیز نشانگر مناسب بودن برازش مدل شاخص‌ها هستند. علاوه بر این شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) (۰/۹۱۴) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) (۰/۹۵۲) نیز چون بالاتر از میزان برازش قابل قبول (۰/۹۰) هستند، وضعیت مناسبی دارند.

جهت تحلیل اهمیت هر یک از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش و همچنین جهت رتبه‌بندی و تبیین نحوه تأثیر عوامل (مستقیم یا معکوس) از دید پاسخ‌دهندگان، از آزمون فریدمن استفاده گردید. اطلاعات حاصل از آزمون فریدمن و مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان داد که بالاترین میانگین به عوامل فردی-انسانی (۴/۰۷۵±۰/۷۵) و سازمانی-نهادهی (۴/۰۷۵±۰/۶۶)

می‌توان از دیگر مولفه‌های مؤثر در عامل مدیریت و رهبری دانست.

بر اساس نتایج این مطالعه، عامل فرهنگی از دیگر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش است. این یافته با نتایج پژوهش بک (Bock) و همکاران (۲۶) هم‌سو است. طبق نتایج مطالعه آنان وجود فرهنگ اعتماد و نوآوری موجب تسهیم دانش می‌شود. با توجه به نتایج، به نظر می‌رسد وجود جو مثبت در دانشگاه در زمینه اعتماد، احترام متقابل، ارتباط دوستانه و هم‌فکرانه، می‌تواند زمینه فرهنگی لازم را برای اشتراک‌گذاری دانش فراهم سازد. در این راستا، مطابق نتایج مطالعه مشابه، اعتماد بین اعضا، فرهنگ کار تیمی، ارتباط دوستانه افراد مهم‌ترین عامل اثرگذار بر تسهیم دانش در جامعه مورد مطالعه است (۲۵). بنابراین، فرهنگ سازمانی مطلوب می‌تواند زمینه لازم را جهت اشتراک‌گذاری دانش فراهم کند و مشوق فرایند اشتراک‌گذاری دانش در سازمان باشد.

مطابق یافته‌های مطالعه، عامل زیرساخت‌های تکنولوژیکی از دیگر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش است. با وجود اهمیت زیرساخت‌های تکنولوژیکی، طبق نتایج تحقیق از دیدگاه اعضای هیأت‌علمی این عامل پایین‌ترین رتبه را نسبت به سایر عوامل مؤثر دارد. این نتیجه با یافته‌های کاظمی و همکاران (۲۵)، که عامل فناوری کم‌ترین تأثیر را در اشتراک‌گذاری دانش دارند، هم‌سو می‌باشد. با این وجود این عامل یکی از عوامل تأثیرگذار در اشتراک‌گذاری دانش است. به نظر می‌آید توجه به زیرساخت‌های تکنولوژیکی چون وابسته به افراد و سازمان است و مدیریت و فرهنگ سازمانی بر آن تأثیر می‌گذارد، نسبت به عوامل دیگر کمتر مورد توجه اعضای هیأت‌علمی قرار گرفته است. بحث عامل زیرساخت‌های تکنولوژیکی بیش‌تر به میزان دسترسی به تکنولوژی‌های آموزشی، به روز بودن فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی و استفاده از شبکه‌های اشتراک دانش مربوط می‌شود. در این راستا، مطابق یافته‌های واگنر (Wagner) و همکاران (۳۳)، عامل

سازمانی-نهادی به عنوان اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش است با سایر یافته‌های موجود در این زمینه هم‌سو است. در این راستا، هیون و سی انگ (Hyun & Seong) دو عامل فردی و سازمانی را به عنوان عوامل مؤثر بر قصد اشتراک‌گذاری دانش دانسته‌اند (۷). کفاشان و همکاران (۳۰)، کاظمی و همکاران (۲۵)، روتن (Rutten) و همکاران (۳۰) و سنکوسکا (Sankowska) (۳۲) عامل فردی را به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش دانسته‌اند. همچنین، بوسعیدی و آلفمن (Busaidi & Olfman) (۲۰) و کینگزورث، ژو و لی (Killingsworth, Xu, & Liu) (۱۹) عامل سازمانی را به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش دانسته‌اند. به نظر می‌آید میزان اهمیت‌دهی سازمان به دیدگاه‌ها و تجارب گروه‌های مختلف و برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های توانمندسازی و توجه سازمان به ضرورت اشتراک دانش و ترویج آن از دیدگاه اعضای هیأت‌علمی در مؤثر بودن عامل سازمانی نقش دارد.

مطابق یافته‌های این مطالعه، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش، عامل رهبری-مدیریتی، است. این یافته با نتایج مطالعه صیف و همکاران (۱۴) و کاظمی و همکاران (۲۵) که مدیر و رهبر آموزشی را به عنوان عوامل مؤثر و تسهیل‌کننده در فرایند اشتراک‌گذاری دانش معرفی نموده‌اند، هم‌سو است. همچنین بر اساس نتایج مطالعه‌هان و آنانتاتمولا (Anantatmula & Han)، حمایت مدیران از فرایند و افراد درگیر در اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از عوامل مؤثری در اشتراک دانش است (۲۴). به نظر می‌رسد وجود توانمندی شخصی و قانونی مدیر در برقراری ارتباط مؤثر بین گروه‌ها و اساتید در داخل دانشگاه و ارتباط با افراد کلیدی خارج از دانشگاه و توانایی مدیریت فرایند اشتراک دانش از مؤلفه‌هایی است که اعضای هیأت‌علمی، مدیریت دانشگاه را به عنوان عوامل مؤثر بر تسهیم و اشتراک دانش تلقی کنند. توانایی مدیر در برنامه‌ریزی برای تغییر و اصلاح فرایند اشتراک دانش را

زیرساخت‌های تکنولوژیکی، به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه است. در این میان با توجه به این که دو عامل؛ فردی- انسانی و سازمانی - نهادی، بیش‌ترین تأثیر را در اشتراک‌گذاری دانش دارند، لذا برنامه‌ریزان و مدیران دانشگاه در جهت توسعه فرایند اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی، ضمن توجه به همه عوامل مؤثر، بیش‌ترین تمرکز را به این دو عامل داشته باشند. همچنین، توجه به مدل ارائه شده اشتراک‌گذاری دانش، در تدوین اهداف و رسالت‌های علمی دانشگاه، راهنمای خوبی می‌تواند باشد. بر این اساس، تشکیل اتاق فکر و کمیته‌های تخصصی، برگزاری دوره‌های آموزشی اشتراک‌گذاری دانش و راه‌اندازی سامانه‌های مدیریت دانش برای اعضای هیأت‌علمی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش و ترغیب آنان به تبادل دانش مفید خواهد بود.

قدردانی

مقاله حاضر حاصل بخشی از رساله دکتری مدیریت آموزشی با کد رساله ۱۶۰۱۶۲۹۵۱۱۲۱۹۲ است. از همه اساتید گرانقدری که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، سپاس‌گزاریم.

فناوری اطلاعات، به ویژه رسانه‌های اجتماعی و میزان دسترسی به آنها، حمایت از توسعه دانش را نشان می‌دهد. از محدودیت‌های این پژوهش، کم بودن پژوهش‌های داخلی و خارجی در حوزه سنجش عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه علوم پزشکی بود. علاوه بر این از محدودیت‌های اصلی در زمینه جمع‌آوری داده‌ها، عدم پاسخ‌گویی برخی از اساتید هیأت‌علمی بالینی به پرسشنامه بود. جهت کاستن از این محدودیت پژوهشگر سعی نمود با تعیین وقت قبلی و در اوقات فراغت اساتید به ارائه پرسشنامه به افراد پژوهش بپردازد. یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه، ماهیت توصیفی بودن آن است. از محدودیت‌های دیگر این مطالعه، بررسی دیدگاه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل است. بدین لحاظ نتایج حاصله فقط به جامعه آماری پژوهش قابل تعمیم است و در تعمیم آن به سایر جوامع باید احتیاط نمود. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی موضوع پژوهش در افراد و گروه‌های دیگر دخیل در آموزش و نیز در دانشگاه‌های دیگر مورد مطالعه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر آن است، عوامل فردی - انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و

منابع

1. Omotayo FO. Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. Library Philosophy and Practice (e-journal). 2015: 1238.
2. Hung SY, Lai HM, Chang WW. Knowledge Sharing motivation affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. Behavior and Information Technology. 2011; 30(2): 213 - 230.
3. Girard J, McIntyre S. Knowledge management modeling in public sector organizations: a case study. International Journal of Public Sector Management. 2010; 23(1): 71-77.
4. Saaty A. Marketing knowledge management strategy for improving organizational performance and competitiveness - an applied study on private and public hospitals in Jeddah City. European Scientific Journal. 2014; 10(1): 272-284.
5. Mahapa M. Impact of knowledge management strategies on organizational performance in the hospitality industry of Zimbabwe, Public Administration Research. 2013; 2(1): 76-83.
6. Meyer D, Dunphy S. The role of knowledge-based psychological climates in human resource management systems. Management Decision. 2016; 54(5): 1222 - 1246.
7. Hyun S, Seong A. Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior. Osong Public Health Res Perspect. 2014; 5(3): 148-155.
8. Witherspoon CL, Bergner J, Cockrell C, Stone DN. Antecedents of organizational knowledge sharing: a

- meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*. 2013; 17(2): 250-277.
9. Cheng MY, Ho JSY, Lau PM. Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 2009; 7(3): 313-324.
 10. Adamseged H, Janne J. Knowledge Sharing Among University Faculty Members. *The Journal of Educational Research*. 2018; 9(24): 1-10.
 11. Kaba A, Ramaiah CK. Demographic differences in using knowledge creation tools among faculty members. *Journal of Knowledge Management*. 2017; 21(4): 857-871.
 12. Shipp AE. An exploration of school counselor's knowledge sharing practices using diffusion of innovation theory, social exchange theory, and theory of reasoned action [dissertation]. Chapel Hill, North Carolina: The University of North Carolina at Greensboro; 2010.
 13. 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. [Persian]
 14. 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: 41- 50. [Persian]
 15. Yang JT. Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*. 2010; 29(1): 42-52.
 16. 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.
 17. Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*. 2013; 17(1): 123 – 136.
 18. Jolae 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.
 19. Killingsworth B, Xue Y, Liu Y. Factors influencing knowledge sharing among global virtual teams. *Team Performance Management: An International Journal*. 2016; 22(5/6): 284-300.
 20. Busaidi KA, Olfman L. Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2017; 47(1): 110-136.
 21. Kim YJ, Chun JU, Song J. Investigating the role of attitude in Technology acceptance from an attitude strength perspective. *International Journal of Information Management*, 2009; 29(1): 67-77.
 22. Franken J. The role of trust in intra-organizational knowledge transfer and use of knowledge [dissertation]. Heerlen, Netherlands: Open University; 2013.
 23. Sohail MS, Daud S. Knowledge sharing in higher education institutions Perspectives from Malaysia. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2009; 39(2): 125-142.
 24. Han BM, Anantatmula VS. Knowledge sharing in large IT organizations: a case study. *The Journal of Information & Knowledge Management Systems*. 2007; 37(4): 421- 439.
 25. Kazemi M, Feili A, Sabet A, Dashtipoor M, Daneshmandi H. [Identifying and Ranking Factors Influencing Knowledge Sharing Using Multicriteria Decision-Making Methods: A Case Study]. *Journal of Health Administration*. 2018; 21(71): 7-22. [Persian]
 26. Bock GW, Zmud RW, Kim YG, Lee JN. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*. 2005; 29(1): 87-111.
 27. Upadhyaya P, Pillai RR. Research knowledge management system in university: faculty intention and potential barriers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. 2016; 14(12): 8459-8472.
 28. Tyagi S, Cai X, Yang K, Chambers T. Lean tools and methods to support efficient knowledge creation. *International Journal of Information Management*. 2015; 35(2): 204-215.
 29. Armoun A, Sattari S, Namvar Y. [Determinant Factors which Influence Knowledge Sharing among Faculty Members of the University of Medical Sciences]. *j. health*. 2018; 9 (3): 333-346. [Persian]
 30. Kaffashan M, Asman Darreh Y, Mohammadian Z. [Sanjesh Mizane Taasire Avamele Moaser Bar Sheklgiriye Raftare Eshterak Danesh Az Didgah Daneshjooyan]. *Library and Information Science Research*. 2017; 7 (1): 153-173. [Persian]
 31. Rutten W, Franken J, Martin H. The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge*

- Management. 2016; 20(2): 199-214.
32. Sankowska A. Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*. 2012; 20(1): 85-100.
 33. Wagner D, Vollmar G, Wagner HT. The impact of information technology on knowledge creation: an affordance approach to social media. *Journal of Enterprise Information Management*. 2014; 27(1): 31-44.

Effective Factors on Knowledge Sharing among Faculty Members: Ardabil University of Medical Sciences

Asgar Armoun¹, Sadraddin Sattari², Yousef Namvar³

Abstract

Introduction: Several factors have contributed to the creation and development of knowledge sharing culture. Awareness of these factors and their impact on knowledge sharing seems to be vital for educational organizations. This study was conducted with the aim of determining the factors affecting sharing knowledge among faculty members of Ardabil University of Medical Sciences.

Methods: This study was conducted in 2018 by descriptive-survey method. The population consisted of all the 225 faculty members of Ardabil University of Medical Sciences who were surveyed by census of all members of the community. Data collection was done via questionnaire. Validity of the questionnaire was confirmed by the experts. As to the reliability of the questionnaire, it was calculated through Cronbach's alpha. To analyze the data, descriptive analysis, one-sample T-test and confirmatory factor analysis were used.

Results: The findings showed that individual-humanistic, organizational-institutional, cultural, leadership-management and technological infrastructures are factors that affect knowledge sharing. The highest average was of individual-humanistic factors (4.84 ± 0.75) as well as organizational-institutional (4.07 ± 0.66). Also, leadership-management factors (2.68 ± 0.87), cultural (2.29 ± 0.73) and technological infrastructures (1.11 ± 0.99) could be ranked, in lower position respectively. Pearson correlation test (0.78) showed that there is a significant relationship among all the factors of knowledge sharing at the significance level of 0.01. The results of factor analysis confirmed the effect of the five factors studied on knowledge sharing as well.

Conclusion: Individual-humanistic, organizational-institutional, cultural, leadership-management and technological infrastructures are factors affecting the sharing of knowledge among the faculty members of Ardabil University of Medical Sciences. In view of these, to develop a process of sharing knowledge, taking into account all five effective factors, attention needs to be paid to individual-humanistic and organizational-institutional factors.

Keywords: Knowledge sharing, faculty members, University of Medical Sciences.

Addresses:

1. Ph.D Student of Educational Administration, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
Email: a.armoun@yahoo.com
2. (✉) Associate Professor, Department of Education Sciences, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
Email: sadraddin1356@yahoo.com
3. Associate Professor, Department of Education Sciences, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
Email: yosefy650@yahoo.com