

عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی*

لیلا نعمتی انارکی^۱، فاطمه نوشین فرد^۲، فهیمه باب الحوائجی^۳، زهرا اباذری^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: اشتراک دانش به عنوان یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز علم مدیریت در هزاره‌ی جدید است. این مقاله با هدف عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر آمیخته از نوع کاربردی بود. جامعه‌ی آماری شامل ۳۴۳۰ نفر هیأت علمی شاغل در مراکز پژوهشی و ۱۲۴۲۸ نفر هیأت علمی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۱ بود که با توجه به نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب حداقل حجم نمونه برابر ۴۲۳ نفر به دست آمد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید مجرب تأیید گردید، با توجه به این که ضریب Cronbach's Alpha بزرگ‌تر از ۰/۶ بود، پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۵ و آزمون ضریب همبستگی Pearson انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که حدود ۴۹ درصد اساتید نسبت به اشتراک دانش دید مثبتی داشتند. حدود ۵۳ درصد آن‌ها نیز تمایل زیادی به اشتراک دانش با سایر اعضای هیأت علمی داشتند. ۳۵ درصد اساتید با انگیزه‌های مختلف به اشتراک دانش با دیگر اساتید پرداختند. حدود ۵۲ درصد نیز نقش اعتماد و تعهد را در به اشتراک گذاری دانش بسیار زیاد دانستند.

نتیجه‌گیری: دستاوردهای این پژوهش مبنای تجربی مناسبی برای برنامه‌ریزی و اجرای ساز و کارهای اشتراک دانش را فراهم خواهد آورد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ هیأت علمی؛ دانشگاه‌ها

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۵

اصلاح نهایی: ۹۲/۳/۲۱

پذیرش مقاله: ۹۲/۵/۷

ارجاع: نعمتی انارکی لیلا، نوشین فرد فاطمه، باب الحوائجی فهیمه، اباذری زهرا. عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۵): ۷۲۵-۷۱۴.

اشترک گذاری دانش است (۵-۱). اشتراک دانش به‌خصوص در

مقدمه

امروزه «دانش» یکی از بزرگ‌ترین مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها در عرصه‌ی اقتصاد جهانی به شمار می‌آید و کلیدی برای کسب برتری رقابتی است. در سازمان‌های دانش محور امروز در حالی که ضروری است سازمان‌ها «بدانند که چه می‌دانند»، باید از دانش خویش بهره‌برداری کنند و در نهایت آنچه دانش را ارزشمند جلوه می‌دهد، استفاده از آن به منظور تصمیم‌گیری‌های بهتر است که کیفیت این تصمیم‌گیری‌ها در حوزه‌ی سلامت بیش‌تر محسوس خواهد بود. از این رو مدیریت دانش به منظور بهبود عملکردها پا به عرصه‌ی ظهور گذاشت و یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در به

* این مقاله حاصل رساله‌ی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و بدون حمایت مالی سازمانی می‌باشد.

۱- دکتری، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: Lnemati@yahoo.com

۲- استادیار، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۳- دانشیار، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۴- دانشیار، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران

است، بدین مفهوم که آنان تمایل دارند مستقل عمل کنند، خود محور هستند و به اهداف فردی می‌اندیشند تا اهداف مشترک (۱۳) و عوامل فردی، ناشی از دانش و تجربه، ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط‌های میان فردی افراد است (۱۴)، لذا پژوهش حاضر معطوف بر عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش (دیدگاه و نگرش، تمایل، انگیزه، اعتماد، و تعهد) است. از آن‌جا که یکی از بهترین روش‌های بهبود عملکرد تسهیم دانش، شناسایی وضعیت موجود و حرکت به سمت شرایط مطلوب است، در نتیجه بررسی شرایط موجود و شناسایی نقاط نیازمند بهبود، از طریق استفاده از مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش و ارزیابی مستمر دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با استفاده از آن‌ها میسر خواهد شد.

در زمینه‌ی اشتراک دانش در بافت‌های گوناگون، پژوهش‌های متعددی انجام شده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد تسهیم دانش حاکی از پیچیدگی آن و ابعاد چند وجهی مؤثر بر این پدیده‌ی سازمانی است. از آن‌جا که اشتراک دانش در سطح فردی و سازمانی، درون‌گروهی و برون‌گروهی، رسمی و غیررسمی و درون‌سازمانی و برون‌سازمانی موضوع پژوهش‌های زیادی بوده است، Wang & Noe یک مدل جامع از انواع پژوهش‌های انجام شده‌ی اشتراک دانش در سطح فردی ارائه داده‌اند (۱۵). Gao در پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد خود به بررسی و کشف عوامل مؤثر بر اشتراک دانش پرداخت. نتایج بیان‌گر آن بود که اعتماد دو طرفه مهم‌ترین عامل مؤثر در رفتار اشتراک دانش افراد به شمار می‌آید. علاوه بر آن انگیزه‌ی بیرونی هیچ تأثیری بر دیدگاه افراد نسبت به اشتراک دانش نداشت، اما یافته‌ها تأثیر اشتراک دانش را بر انگیزه‌ی درونی تأیید کرد. به بیان دیگر یافته‌ها نشان داد افرادی که بیش از دیگران در فعالیت‌های اشتراک دانش شرکت می‌کنند، انگیزه‌ی بیش‌تری برای انجام امور و کارهای خود دارند (۱۶). پژوهش Bock و همکاران نشان داد دیدگاه افراد نسبت به اشتراک دانش متأثر از تعاملات دو جانبه و هنجارهای ذهنی است (۱۷). یافته‌های پژوهش Chennamaneni نشان داد که رفتار اشتراک دانش کارکنان متأثر از تمایل افراد در به اشتراک‌گذاری دانش و کنترل عوامل رفتاری است. از طرفی تمایل افراد برای

عصر جاری که سازمان‌ها باید به‌گونه‌ای مستمر یاد بگیرند و خلاق باشند تا در فضای رقابتی باقی بمانند، بسیار اهمیت دارد (۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد دانش تنها زمانی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصر به فرد انجام شود (۷).

اشتراک دانش را تبادل دانش میان دو یا چند نفر، میان چند گروه، بخش‌های یک سازمان و یا سازمان‌های مختلف و هم‌چنین رفتار انتقال دانش به همکاران در فرایند ارتباطات درون یا برون سازمانی تعریف نموده‌اند (۹، ۸). امروزه یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌های انتفاعی و نیز غیرانتفاعی این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت‌های فکری افراد جهت رویارویی با فرایندهای حل مسأله، ارتقای دانش، بهبود یافتن مهارت فردی، و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند (۱۰). این امر باعث شده بحث اشتراک دانش در سطح فردی و سازمانی یکی از پرکاربردترین موضوعات پژوهشی در تمام شاخه‌های مدیریتی باشد (۱۲، ۱۱). شاید بتوان گفت افرادی که به راحتی می‌توانند دانشی را که در اختیار دارند (آشکار و نهان) با دیگران تسهیم کنند، زیاد نیستند. این در حالی است که داشتن نگرشی مثبت نسبت به این مقوله، تمایل برای به اشتراک‌گذاری دانش، وجود انگیزه، اعتماد، تعهد و سایر عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شده و از دوباره‌کاری و فعالیت‌های موازی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی جلوگیری نماید.

یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حایز اهمیت است، آموزش عالی است. از آن‌جا که حیات آموزش و پژوهش به یکدیگر گره خورده است و پژوهش برای رونق خود به تغذیه‌ی علمی دانشگاه و دانشگاه نیز برای عینیت بخشیدن و تجربه فرمول‌هایش به پژوهش نیاز دارد، بنابراین تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید شاغل در این مراکز انکارناپذیر است. اشتراک مؤثر دانش میان افراد شاغل در حوزه‌ی آموزش و پژوهش، در گرو شناخت بهتر موانع، شناسایی عوامل مختلف تأثیرگذار و سرمایه‌گذاری در روش‌ها و مجاری بهینه‌ی اشتراک دانش است. با توجه به این‌که مهم‌ترین فعالیت‌های اعضای هیأت علمی (آموزش و پژوهش) فردگرا

انگیزه‌ی بیرونی، پاداش‌های مادی تأثیری بر اشتراک دانش نداشتند، درحالی‌که بازخورد تقدیر و کسب شهرت بر تمام مؤلفه‌های اشتراک دانش تأثیر معناداری داشتند (۱۴). Fullwood, Rowley & Delbridge نیز اخیراً پژوهشی بر روی اساتید دانشگاه انگلیس انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که پاسخ‌گویان نگرش مثبتی نسبت به اشتراک دانش داشتند و تمایل و نیت آن‌ها نسبت به این قضیه مناسب بود (۲۳). نتایج پژوهش عزیزاده و همکاران نیز نشان داد که اکثر اعضای هیأت علمی در دانشکده‌ی کشاورزی و دانشکده‌ی منابع طبیعی، نگرش کاملاً مساعدی را نسبت به تسهیم و تبادل دانش خود با سایر همکاران ابراز کردند. بر همین اساس همبستگی معناداری بین فرهنگ، ساختار، فن‌آوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی و کارگروهی با متغیر وابسته‌ی تحقیق (نگرش پیرامون تسهیم دانش) به‌دست آمد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون به روش توأم نیز مشخص نمود که متغیرهای بیان شده حدود ۵۰ درصد می‌توانند در نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش نقش داشته باشند (۲۴). نتایج پژوهش جعفرزاده کرمانی نیز نشان داد که دیدگاه جامعه‌ی پژوهش نسبت به اشتراک دانش در حد خیلی زیاد، تمایل برای به اشتراک‌گذاری دانش در حد خیلی زیاد، انگیزه‌ی درونی در حد خیلی زیاد و اعتماد به یکدیگر در حد زیاد بود، همچنین نتایج بیان‌گر آن بود که بین دیدگاه اعضای هیأت علمی رشته‌ی کتابداری در مورد اهمیت اشتراک دانش و تمایل آن‌ها برای به اشتراک‌گذاری دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین تمایل، انگیزه‌ی درونی، اعتماد، مهارت و توانایی در کاربرد فن‌آوری اطلاعات، ارتباطات و همکاری‌های اعضای هیأت علمی این رشته برای به اشتراک‌گذاری دانش و رفتار اشتراک دانش آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد (۲۵). سهرابی و همکاران در پژوهش خود به ارایه‌ی مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی پرداختند. با توجه به نتایج آماری به‌دست آمده عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تسهیم دانش مؤثر بودند (۲۶). با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته، اهداف این پژوهش تعیین میزان همکاری اعضای هیأت علمی رشته‌ی پزشکی با

اشتراک دانش به نوبه خود تحت تأثیر دیدگاه افراد نسبت به اشتراک دانش و کنترل عوامل رفتاری است. همچنین دیدگاه کارکنان نسبت به شهرت و لذت از کمک به دیگران به‌گونه‌ای مثبت با دیدگاه افراد نسبت به اشتراک دانش ارتباط دارد و در مقابل درک افراد در از دست دادن قدرت دانشی بر دیدگاه آن‌ها نسبت به اشتراک دانش اثر منفی می‌گذارد (۱۸). هدف پژوهش Kishore Jain و همکاران بررسی دیدگاه اعضا نسبت به اشتراک دانش بود. نگرش کلی پاسخ‌دهندگان درباره‌ی درجه اهمیت اشتراک دانش در رشد و موفقیت دانشگاه‌ها به‌صورت ۵۹/۶ درصد بسیار موافق و ۳۸/۲ درصد موافق بود. در حدود ۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که اهمیت اشتراک دانش در دانشگاه‌های آن‌ها به‌خوبی بیان شده است (۱۹). Ru & Jin به بررسی تأثیر اعتماد، ارتباطات، تعهد و فرهنگ بر رفتار اشتراک دانش ۱۲۸ نفر از اعضای تیم نرم‌افزاری پنج شرکت در چین پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رفتار اشتراک دانش با اعتماد، ارتباطات، تعهد و فرهنگ رابطه‌ی مثبت دارد (۲۰). Kim & Ju به بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی نسبت به همکاری و اشتراک دانش در یک مؤسسه‌ی دانشگاهی پرداختند. نتایج نشان داد که درک و برداشت اعضای هیأت علمی نسبت به ضرورت و اهمیت اشتراک مواد و منابع آموزشی و پژوهشی در سطح بالایی قرار دارد و آنان نسبت به مزایای اشتراک دانش در حوزه‌ی تحقیق و تدریس به‌خوبی آگاه‌اند (۱۳). Shin, Ramayah & Jahani نیز در حوزه‌ی اشتراک دانش، پژوهشی در یک مؤسسه‌ی دولتی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین دیدگاه اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک دانش و تمایل آن‌ها برای به اشتراک‌گذاری دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد (۲۱). یافته‌های پژوهش Choi, Kang & Lee به تأثیر قوی اعتماد اشاره داشت و این‌که اگر کارکنان به تجربه و مهارت همکاران خود اعتماد داشته باشند، تمایل برای به اشتراک‌گذاری دانش افزایش خواهد یافت (۲۲). یافته‌های Hung و همکاران نشان داد که لذت از کمک به دیگران به‌عنوان انگیزه‌ی درونی، تأثیر مثبتی بر رضایت افراد از شرکت در فعالیت‌های گروهی دارد اما بر میزان و کیفیت مشارکت بی‌تأثیر است. همچنین از مقوله‌های مربوط به

مغرب و مرور متون تأیید گردید، با توجه به این که ضریب Cronbach's Alpha برای تک تک ابعاد پرسشنامه شامل (دیدگاه و نگرش $\alpha=0/765$ ، تمایل $\alpha=0/601$ ، انگیزه $\alpha=0/771$ ، اعتماد و تعهد $\alpha=0/648$) بزرگتر از مقدار $0/6$ است، لذا پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت (۲۷). کل پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش ۴۸۰ مورد بود که پس از مرحله بازبینی پرسشنامه‌ها توسط محقق، ۴۲۵ مورد قابل استفاده بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های معمول در آمار توصیفی نظیر تهیه جدول فراوانی، محاسبه‌ی شاخص‌های آماری و همچنین از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون ضریب همبستگی Pearson استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۱۵ استفاده شد.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت‌شناختی نشان داد که ۷۳ درصد از پاسخ‌گویان مرد و ۲۷ درصد زن بودند که از این میان ۴۳/۳ درصد اساتید در زمینه‌ی علوم پایه (بیومدیكال) و ۵۶/۷ درصد نیز در زمینه‌ی بالینی مشغول فعالیت بودند. یافته‌های پژوهش در پاسخ به این سوال که با مراکز آموزشی و پژوهشی درون و برون سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش تا چه میزان همکاری دارید، مشاهده شد که ۲۸/۵ درصد اساتید تا حد زیاد و ۴۸/۲ درصد تا حدودی به اشتراک دانش و تجربه با اساتید درون سازمان خود می‌پردازند، در حالی که این میزان برای ۲۳/۳ درصد تا حد کمی بیان شده بود. تنها حدود ۳ درصد اساتید تا حد زیاد به اشتراک دانش و تجربه با اعضای هیأت علمی سایر سازمان‌ها می‌پردازند و ۲۳/۵ درصد تا حدودی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند (جدول ۱).

به‌منظور سنجش نگرش و دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد اشتراک دانش، ۸ سوال پرسیده شد که یافته‌های پژوهش نشان داد؛ حدود ۵۳ درصد اساتید به اهمیت به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه با اساتید خارج از سازمان آگاه بودند. حدود ۴۳ درصد اساتید اشتراک‌گذاری دانش و تجربه با اساتید خارج از سازمان را برای بهبود کار و توسعه خدمات ضروری دانستند.

مراکز آموزشی و پژوهشی در به اشتراک‌گذاری دانش درون و برون سازمانی و همچنین تعیین دیدگاه و نگرش، تمایل، انگیزه، اعتماد و تعهد آن‌ها نسبت به این فرایند است، به‌عبارت بهتر پژوهش حاضر به‌منظور عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش درون و برون سازمانی میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور انجام شده است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر دوره‌ی زمانی جزو مطالعات مقطعی و از جهت نوع روش پژوهش آمیخته از نوع کاربردی است. بدین نحو که پژوهشگران برای بررسی وضعیت موجود به اشتراک‌گذاری دانش در ابتدا با تلفیقی از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای (روایی سازه)، و تکنیک دلفی با رویکرد کیفی زمینه‌ی لازم را برای ساخت و اعتباریابی گویه‌های موجود در ابزار گردآوری داده‌ها از دید متخصصان فراهم نمودند، سپس با استفاده از ابزار پژوهش به روش پیمایشی داده‌های کمی گردآوری شد و تحلیل گردید. به‌عبارت دیگر روش کیفی و کمی در امتداد هم به‌کار گرفته شدند، همچنین از جهت نوع تحلیل داده‌ها روش همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل ۳۴۳۰ نفر هیأت علمی شاغل در مراکز پژوهشی و ۱۲۴۲۸ نفر هیأت علمی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور در سال ۱۳۹۱ خورشیدی بودند. به جهت رسیدن به برآوردی از ارزش‌های جامعه‌ی آماری و استنباط کل از جمعیت نمونه، از نمونه‌گیری احتمالی استفاده شد. در میان انواع نمونه‌گیری احتمالی از «نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب» استفاده شد. با توجه به رتبه‌بندی و تیپ دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی علوم پزشکی توسط وزارت بهداشت، حداقل حجم نمونه لازم برابر ۴۲۳ نفر به‌دست آمد. به‌منظور انجام آزمون کفایت حجم نمونه از آزمون بارتلت و KMO استفاده شد. همچنین با توجه به مقدار آماره‌ی آزمون بارتلت، فرض صفر مبنی بر استقلال عوامل رد شد و می‌توان انتظار داشت که با استفاده از تحلیل عاملی به ترکیبی مناسب از عوامل دست یافت. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید

جدول ۱: توزیع فراوانی میزان به اشتراک‌گذاری دانش اساتید مورد پژوهش در درون و برون سازمانی

مجموع درصد	بسیار زیاد		زیاد		تاحدودی		کم		بسیار کم			
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
۱۰۰	۴۲۵	۲/۴	۱۰	۲۶/۱	۱۱۱	۴۸/۲	۲۰۵	۲۳/۳	۹۹	۰	۰	اشتراک دانش با اساتید درون سازمانی
۱۰۰	۴۲۵	۰/۲	۱	۲/۶	۱۱	۲۳/۵	۱۰۰	۵۴/۴	۲۳۱	۱۹/۳	۸۲	اشتراک دانش با اساتید برون سازمانی
۱۰۰	۴۲۵	۰/۲	۱	۷/۸	۳۳	۴۵/۲	۱۹۲	۴۴/۹	۱۹۱	۱/۹	۸	اشتراک دانش و تجربه با اساتید در کل

اساتید اظهار داشتند تمایل دارند از طریق به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه، مسؤولیت‌هایی را که به آنان واگذار شده به بهترین نحو انجام دهند. ۶۰ درصد اساتید بیان نمودند که تمایل دارند دانش و تجربه خود را با توجه به نتایج تجربه‌های گذشته‌ی خود، با اساتید خارج از سازمان به اشتراک بگذارند. حدود ۴۹ درصد اساتید بیان نمودند که همیشه داوطلب انجام فعالیت‌های گروهی و کار تیمی با اساتید خارج از سازمان هستند. حدود ۶۳ درصد اساتید نیز بیان داشتند که تمایل دارند همیشه پذیرای پیشنهادها و دیگران برای انجام فعالیت‌های مشترک علمی باشند. در مجموع نیز مشاهده شد که ۵۳ درصد اساتید تمایل زیادی به اشتراک‌گذاری دانش با سایر اعضای هیأت علمی داشتند. در این میان تنها ۲ درصد تمایلی به اشتراک دانش نداشتند.

به‌منظور بررسی انگیزه اساتید در به اشتراک‌گذاری دانش با سایر اعضای هیأت علمی، نتایج نشان داد که حدود ۳۰ درصد اساتید به‌منظور کسب شهرت و اعتبار، حدود ۳۳ درصد به‌منظور ارتقای موقعیت شغلی، حدود ۳۸ درصد به‌منظور ارتقای وجهه‌ی علمی خود، حدود ۵۳ درصد به‌منظور ارتقای وجهه‌ی علمی سازمان و کسب برتری رقابتی، حدود ۲۰ درصد به‌منظور دریافت پاداش مادی، حدود ۵۸ درصد به‌منظور ارضای حس کمک به هم‌نوع، و ۵۷/۲ درصد به‌منظور علاقه‌ی شخصی علاقه‌مند به اشتراک دانش با سایر اعضای هیأت علمی بودند. در مجموع نیز مشاهده شد که حدود ۳۵ درصد اساتید انگیزه‌های مختلفی جهت به اشتراک‌گذاری دانش با اساتید دیگر دارند. در بررسی وضعیت تعهد و اعتماد اساتید نسبت به اشتراک‌گذاری دانش، نتایج نشان داد؛ ۶۷/۵ درصد پاسخ‌گویان اظهار داشتند که

حدود ۵۶ درصد اساتید معتقد بودند که به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه، فراگیری دانش جدید و نیز تولید دانش را تسهیل می‌نماید. حدود ۶۱ درصد اساتید بر این باور بودند که به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه با اساتید خارج از سازمان سبب تقویت کارگروهی می‌گردد. ۳۷ درصد اساتید معتقد بودند که به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه، سبب هم‌زمان رخ دادن آموزش و یادگیری می‌شود. حدود ۶۸ درصد اساتید اظهار داشتند به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه با اساتید خارج از سازمان سبب رشد قابلیت‌های بالقوه‌ی افراد می‌گردد. حدود ۷۲ درصد اساتید معتقد بودند به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه سبب آگاهی اساتید نسبت به مهارت‌ها و توانایی‌های یکدیگر می‌شود. ۳۵ درصد اساتید بر این باور بودند که به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه سبب ایجاد نگرش مثبت نسبت به آینده و تغییرات احتمالی سازمان خواهد شد و در مجموع می‌توان گفت که حدود ۴۹ درصد اساتید نسبت به اشتراک‌گذاری دانش دید مثبتی داشتند، درحالی‌که حدود ۵ درصد نسبت به این مسأله چندان خوش‌بین نبودند.

به‌منظور بررسی میزان تمایل اساتید به اشتراک دانش با سایر اعضای هیأت علمی، ۷ سوال مطرح شد که نتایج نشان داد؛ تنها حدود ۸ درصد اساتید تمایل داشتند دانش مورد نیاز خود را شخصاً و بدون همکاری با اساتید داخل یا خارج از سازمان کسب نمایند. حدود ۳۴ درصد اساتید تمایل داشتند همکاران خود را در جریان ایده‌ها، پروژه‌ها و تولیداتی که در دست انجام دارند قرار دهند. ۶۴ درصد اساتید تمایل داشتند از نتایج ایده‌ها، پروژه‌ها و تولیداتی که دیگران در دست انجام دارند بهره ببرند. ۳۵ درصد از

مجموع ۲۸ متغیر مرتبط در ۴ بعد شامل دیدگاه و نگرش، تمایل، انگیزه و تعهد و اعتماد و سپس اشتراک دانش برون سازمانی محاسبه شدند و در مرحله‌ی بعد آزمون ضریب همبستگی Pearson برای فرض صفر و مقابل آماری به کار برده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی Pearson برای عوامل فردی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن نشان داد که چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی Pearson برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و حتی $\alpha=0/01$ کوچک‌تر است، لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی رابطه‌ی معناداری دارد. این امر بدین معناست که هر چقدر اعضای هیأت علمی دیدگاه مثبت‌تر، تمایل بیش‌تر، انگیزه‌ی بالاتر و اعتماد و تعهد بیش‌تری داشته باشند، میزان اشتراک دانش برون سازمانی آن‌ها با سایر اعضای هیأت علمی بیش‌تر خواهد بود و بر این اساس فرضیه‌ی اول پژوهش تأیید شد. در مقایسه‌ی میزان رابطه‌ی بین مؤلفه‌های عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی مشاهده شد که دیدگاه و نگرش رابطه‌ی قوی‌تری نسبت به سه مؤلفه دیگر دارد (جدول ۲).

همکاری آن‌ها با اساتید سایر سازمان‌ها (دانشگاه‌ها یا مراکز پژوهشی) براساس اعتماد است. همکاری حدود ۶۲ درصد اساتید با اعضای هیأت علمی سایر سازمان‌ها براساس صداقت بود. همکاری حدود ۴۹ درصد اساتید با اعضای هیأت علمی سایر سازمان‌ها براساس خیرخواهی بود. همکاری حدود ۵۸ درصد اساتید با اعضای هیأت علمی سایر سازمان‌ها براساس حس همبستگی و اهداف مشترک بود. حدود ۴۷ درصد اساتید بیان نمودند که همکاری سازمان‌شان با اساتید سایر سازمان‌ها براساس میزان نیاز به آن‌ها انجام می‌گیرد. حدود ۵۲ درصد نیز اساتید اعلام نمودند که در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه، تعهد به سازمان‌شان را نسبت به سایر سازمان‌ها در اولویت قرار می‌دهند. در مجموع حدود ۵۲ درصد اعتماد و تعهد اساتید را نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بسیار زیاد بیان نمودند، ۳/۵ درصد مخالفت خود را با این دو عامل در به اشتراک‌گذاری دانش بیان نمودند.

در راستای آزمون این فرض که «عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته‌ی پزشکی رابطه معناداری دارد» در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، عوامل فردی با

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی Pearson در خصوص رابطه‌ی عوامل فردی و اشتراک دانش برون سازمانی

عوامل فردی	دیدگاه و نگرش	تمایل	انگیزه	اعتماد و تعهد
۰/۳۰۸	۰/۳۰۹	۰/۲۶۱	۰/۱۱۶	۰/۲۳۲
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰
۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵

اطمینان می‌توان گفت که عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی رابطه‌ی معناداری دارد. این امر بدین معناست که هر چقدر اعضای هیأت علمی دیدگاه مثبت‌تر، تمایل بیش‌تر، انگیزه‌ی بالاتر و اعتماد و تعهد بیش‌تری داشته باشند، میزان اشتراک دانش برون سازمانی آن‌ها با سایر اعضای هیأت علمی بیش‌تر خواهد بود و بر این اساس فرضیه‌ی دوم پژوهش تأیید می‌شود. در مقایسه‌ی میزان رابطه‌ی بین مؤلفه‌های عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی مشاهده می‌شود که تمایل به اشتراک دانش رابطه‌ی قوی‌تری نسبت به سه مؤلفه دیگر دارد (جدول ۳).

در راستای این فرض که «عوامل فردی با اشتراک دانش برون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته‌ی پزشکی رابطه‌ی معناداری دارد» در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، اشتراک دانش برون سازمانی محاسبه شد و در مرحله‌ی بعد آزمون ضریب همبستگی Pearson برای فرض صفر و مقابل آماری به کار برده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی Pearson برای عوامل فردی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن نشان داد که چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی Pearson برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و حتی $\alpha=0/01$ کوچک‌تر است، لذا با ۹۹ درصد

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی Pearson در خصوص رابطه‌ی عوامل فردی و اشتراک دانش درون سازمانی

اعتماد و تعهد	انگیزه	تمایل	دیدگاه و نگرش	عوامل فردی	مقدار ضریب همبستگی	اشتراک دانش
۰/۲۱۸	۰/۱۷۷	۰/۳۲۱	۰/۲۹۴	۰/۳۳۸	سطح معناداری آزمون	درون سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تعداد پاسخ‌گویان	
۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵		

بحث

تحلیل یافته‌های پژوهش در پاسخ به این سوال که با مراکز آموزشی و پژوهشی درون و برون سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه تا چه میزان همکاری دارید، نشان داد که همکاری در امر آموزش و پژوهش با استادان داخلی سازمان بیش‌تر است و یکی از دلایل این امر شاید کم‌تر بودن بعد فاصله‌ی جغرافیایی و در نتیجه صرفه‌جویی در زمان و هزینه باشد. از طرف دیگر با توجه به این‌که در یک سازمان استادان ارتباطات بیش‌تری به شکل مستقیم و یا غیر مستقیم (از طریق شرکت در جلسه‌های بحث و گفتگو، ملاقات در مکان‌های مختلف سازمان و غیره) با یکدیگر دارند، در نتیجه اعتماد میان آن‌ها بیش‌تر می‌شود و همکاری‌های آن‌ها در امور مختلف آموزشی و پژوهشی نیز بیش‌تر مشاهده می‌گردد، در صورتی‌که این امر میان استادان سازمان‌های مختلف ممکن است کم‌رنگ‌تر باشد که به تبع آن در میزان همکاری‌ها نیز تأثیرگذار خواهد بود. مدیران سازمان‌های آموزشی و پژوهشی می‌توانند از این نکته استفاده کنند و در طراحی فضای داخلی سازمان خود از آن استفاده‌ی بهینه نمایند. Torre & Rallet (۲۹) و همچنین Gallaud & Torre (۳۰) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که نزدیکی فیزیکی و جغرافیایی سبب افزایش ارتباطات چهره به چهره می‌گردد و در نتیجه اشتراک دانش نهان را افزایش داده و به موجب آن خلاقیت و تولید دانش نیز فزونی می‌یابد. Filippi & Torre (۳۱) نیز در پژوهش خود به ارتباط مؤثر میان نزدیکی جغرافیایی و انجام پروژه‌های مشترک در سازمان‌های مستقر در یک محدوده اشاره نمودند. علاوه بر این نتایج پژوهش Jansen van Vuuren (۳۲) نیز نشان داد که نزدیکی فیزیکی با میزان تعاملات و به اشتراک‌گذاری دانش ارتباط مستقیم دارد، به‌عنوان

مثال افرادی که در یک طبقه مشغول فعالیت هستند، بیش‌تر از افراد در طبقات مختلف یک ساختمان با یکدیگر در تعامل هستند و برعکس گروه‌های موجود در سازمان‌های مختلف و یا در شهرهای متفاوت میزان تعاملات بسیار کم‌تر خواهد بود. این در حالی است که Gouza (۳۳) در پژوهش خود به نتیجه‌ای خلاف این مطلب رسید و بیان کرد که فاصله‌ی جغرافیایی با توجه به وجود فن‌آوری‌های ارتباطی تأثیری بر انتقال دانش میان سازمان‌های مختلف ندارد. در این مورد می‌توان گفت گاه با وجود فن‌آوری‌های مختلف افراد تمایلی برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ندارند و دلیل آن شاید نبود انگیزه در افراد باشد. یافته‌های پژوهش در بررسی دیدگاه و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک دانش نشان داد که حدود ۴۹ درصد اساتید نسبت به اشتراک دانش دید مثبتی داشتند، در حالی‌که حدود ۵ درصد نسبت به این مسأله چندان خوش‌بین نبودند. با توجه به یافته‌های مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که هرچه دیدگاه و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک دانش مثبت‌تر باشد، تمایل و علاقه‌مندی آنان برای تبادل دانش بیش‌تر خواهد بود، زیرا دیدگاه و نگرش پایه و اساس شکل‌گیری بسیاری از مسایل دیگر است. از این رو مدیران و مسؤولین سازمان‌های آموزشی و پژوهشی با به‌کارگیری روش‌های مشوق و تأثیرگذار بر دیدگاه و نگرش افراد شاید بتوانند در ایجاد انگیزه جهت به اشتراک‌گذاری دانش و نیز افزایش تمایل در اشتراک دانش نقش داشته باشند. نتایج تحقیق برخی از پژوهشگران نیز به رابطه‌ی بین دیدگاه و نگرش اشاره نموده و نشان دادند که دیدگاه افراد می‌تواند بر تمایل آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر داشته باشد (۳۴، ۳۵، ۱۷، ۱۴). نتایج پژوهش جعفرزاده کرمانی نیز در راستای نتایج این بخش از پژوهش است (۲۵). در بررسی تمایل اعضای هیأت علمی در به اشتراک‌گذاری دانش

نقش آفرین باشد و برای درگیر کردن افراد در فعالیت‌های اشتراک دانش یک ضرورت به شمار می‌رود (۳۴). یافته‌های حاصل از پژوهش Gouza بیان‌گر آن است که انگیزه، نقش کلیدی در به اشتراک‌گذاری دانش میان سازمان‌های مختلف دارد (۳۳). علی‌پور درویشی نیز به این نتیجه رسید که روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر دارند (۳۷). تحقیق حاضر هم‌چنین در راستای پژوهش Taylor & Murthy است که نشان داد لذت از کمک به دیگران عاملی مهم در اشتراک دانش به شمار می‌رود (۳۸). برخلاف تحقیق Taylor & Murthy و نتایج به‌دست آمده در این پژوهش، نتایج تحقیق Cheng, Ho & Lau نشان داد که انتظارات شخصی و تمایل در ایجاد شهرت و کسب اعتبار به‌عنوان یک متخصص، مهم‌ترین نقش را در اشتراک دانش بین اعضای هیأت علمی بر عهده دارد (۳۵). Bock و همکاران به تأثیر منفی مشوق‌های بیرونی بر اشتراک دانش دست یافتند (۱۷)، یافته‌های پژوهش Gao نیز نشان داد که انگیزه‌ی بیرونی هیچ تأثیری در دیدگاه افراد نسبت به اشتراک دانش نداشت (۱۶). هم‌راستا با این پژوهش Han & Anantatmula و Hung و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که انگیزه‌ی بیرونی مانند پاداش‌های مادی تأثیری بر اشتراک دانش نداشت (۳۹، ۱۴). می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که دادن انگیزه‌های درونی و بیرونی برای درگیر نمودن افراد در فعالیت‌های اشتراک دانش ضرورت است. علاوه بر آن در این پژوهش حدود ۵۲ درصد اعتماد و تعهد اساتید را نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بسیار زیاد بیان نمودند. نتایج حاصل از پژوهش‌ها نیز نشان‌گر آن است که با افزایش سطح اعتماد و تعهد، میزان اشتراک دانش نیز افزایش می‌یابد. صحبت از اشتراک دانش بدون در نظر گرفتن واژه‌ی اعتماد بی‌فایده است. اما گاه نیز مشاهده می‌شود که در سازمان‌ها با وجود اعتمادی که افراد به یکدیگر دارند ولی دانش خود را به اشتراک نمی‌گذارند که علت آن کمبود انگیزه در سازمان به‌منظور به اشتراک‌گذاری دانش است. در این راستا نتایج پژوهش پهلوانی و همکاران نیز نشان داد که میان اعتماد بین همکاران و اشتراک دانش همبستگی معناداری وجود دارد (۴۰). محقر و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین شرکای

نتایج نشان داد که بیش از نیمی از اساتید (۵۳ درصد) تمایل زیادی به اشتراک‌گذاری دانش با سایر اعضای هیأت علمی داشتند. تحقیقات بیان‌گر آن است که تمایل افراد در به اشتراک‌گذاری دانش از دیدگاه و نگرش افراد نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی آن‌ها منتج می‌گردد (۳۶). چنان‌چه تمایل افراد برای به اشتراک‌گذاری دانش منجر به افزایش رفتار اشتراک دانش خواهد شد و برعکس بی‌میلی افراد برای اشتراک دانش ناشی از ترس از دست دادن مالکیت دانش، موقعیت و برتری است. وجود فرهنگ سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به اشتراک دانش در افراد و موفقیت هرچه بیشتر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود. از طرفی وجود ساختاری منعطف و غیرسلسله‌مراتبی می‌تواند فضای مناسبی را جهت اشتراک دانش فراهم آورد. هم‌چنین گسترش استفاده از فن‌آوری اطلاعات میان اعضا، دسترسی سریع‌تر و آسان‌تری را در زمینه‌ی دانش مورد نظر برای اعضای هیأت علمی فراهم می‌آورد. نتایج پژوهش Lin Kim & Ju (۳۴) و Chen, Chen & Kinshuk (۳۶) نیز نتایج این بخش از پژوهش حاضر را تأیید کرد. علاوه بر آن Hung & Anantatmula نیز نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به ارزش و اهمیت اشتراک دانش را مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش برشمردند (۱۳). برخلاف این پژوهش‌ها، نتایج برخی از پژوهش‌ها حاکی از آن است که با وجودی که افراد به فعالیت‌های اشتراک دانش تمایل دارند و علاقه‌مند هستند، اما در عمل چنین رفتاری را نشان نمی‌دهند (۲۲). حدود ۳۵ درصد اساتید با انگیزه‌های مختلف تمایل به اشتراک دانش با اساتید خارج از سازمان داشتند. مقایسه‌ی نتایج این بخش با بخش‌های قبلی نشان داد که اکثر اعضای هیأت علمی نه تنها به ارزش و اهمیت اشتراک دانش آگاه هستند، بلکه انگیزه‌ی لازم برای رسیدن به این مهم را نیز داشتند. انگیزه‌ی نقشی مهم در قسمت کردن دانش ضمنی و آشکار ایفا می‌کند. کارکنان یک سازمان تا انگیزه‌ی کافی نداشته باشند قادر به خلق و تولید دانش نیستند، زیرا تعهدی در این زمینه احساس نمی‌کنند. در این زمینه پژوهش Lin نیز به بررسی و تأثیر نقش انگیزه‌ی درونی و بیرونی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش پرداخت که نتایج نشان داد انگیزه‌ی درونی می‌تواند بر تمایل افراد برای اشتراک دانش

امروز نیازمند همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش با سازمان‌های دیگر هستند. عوامل فردی، هر یک در نوع خود برای اشتراک دانش حیاتی و مهم هستند. نتایج بیان‌گر آن بود که با افزایش دیدگاه و نگرش افراد نسبت به اشتراک دانش، تمایل آن‌ها برای انجام این فعالیت افزایش می‌یابد و اگر این فرایند در سطوح بین فردی، بین گروهی و بین سازمانی تقویت گردد و کلیه‌ی افراد شرکت‌کننده در این فرایند سودی نصیب‌شان گردد، در نتیجه اعتماد و انگیزه‌ی افراد نیز افزایش خواهد یافت. اجرای این فرایندها در محیط‌های بهداشتی و درمانی که اشتراک دانش از اهمیت زیادی برخوردار است، موجبات خدمات‌رسانی بهتر و بالطبع جلوگیری از دوباره کاری و ارتقای نظام سلامت در بحث آموزش و پژوهش را فراهم می‌کند. بنابراین توجه به ابعاد مختلف فردی مؤثر بر اشتراک دانش می‌تواند موجب تقویت این فرایند در بسیاری از دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی گردد و در ارزیابی و رتبه‌بندی سازمان‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- تقویت فرهنگ سازمانی که منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هرچه بیش‌تر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود
- تشویق به اشتراک‌گذاری دانش و تقویت انگیزه‌های درونی و بیرونی
- ایجاد فضایی که افراد بتوانند به یکدیگر اعتماد کنند و به راحتی دانش و تجربیات خود، حتی نتایج یافته‌های خود را در اختیار همکاران‌شان قرار دهند
- قرار دادن اشتراک دانش در اولویت راهبردهای سازمانی
- تدوین یک نظریه و دستورالعمل عمومی برای اشتراک دانش که برای تمام سازمان‌ها قابل استفاده باشد.

زنجیره‌ی تأمین، تعهد شرکای زنجیره‌ی تأمین و دیدگاه مشترک آن‌ها بر تسهیم اطلاعات و کیفیت تسهیم اطلاعات تأثیرگذار هستند (۴۱). Sondergaard, Kerr & Clegg بیان کردند که اعتماد و انگیزه‌ی فردی در اشتراک دانش گاه نقش تسهیل‌کننده و گاه نقش بازدارنده دارند (۴۲). یافته‌های پژوهش Lin نیز در راستای نتایج پژوهش حاضر است (۳۴). در رابطه با تعهد، Yang در پژوهش خود به این نتیجه رسید که تعهد بر نگرش مثبت کارکنان نسبت به اشتراک دانش تأثیر به‌سزایی دارد که در راستای نتایج این پژوهش است (۴۳). کارکنانی که احساس وابستگی به سازمان خود دارند، تشریک مساعی بهتری را با همکاران خود از طریق اشتراک دانش، اطلاعات و تجربه و غیره انجام می‌دهند. چنان‌چه در بسیاری از سازمان‌ها مشاهده می‌گردد، افرادی که به شکل قراردادی و یا پاره وقت در مکانی اشتغال دارند به دلیل عدم تعهد به آن سازمان نسبت به سایرین احتمالاً به اشتراک دانش و تجربه‌ی کم‌تری خواهند پرداخت. گستردگی موضوع اشتراک دانش و تأثیرپذیری رفتار اشتراک دانش از عوامل متعدد (فردی، سازمانی و فنی) از یک سو و ویژگی‌های حرفه‌ای و فردی جامعه‌ی پژوهش (از جمله فرد محور بودن برخی از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی مانند تدریس و تحقیق، خود محوری و استقلال فردی و غیره) از سوی دیگر، پژوهشگران را بر آن داشت تا منحصراً به عوامل فردی که در پژوهش‌های پیشین به‌طور متمرکز کم‌تر توجه گردیده است، بپردازند و سایر عوامل مؤثر از جمله سازمانی و فنی را در سایر پژوهش‌ها بررسی نمایند.

نتیجه‌گیری

اشتراک دانش درون سازمان‌ها و مابین آن‌ها خصوصاً در سال‌های اخیر توجه بسیاری از سازمان‌های دانش بنیان را به خود جلب نموده است. زیرا سازمان‌ها تنها نمی‌توانند بر دانش درون سازمان خود اتکا نمایند و برای ابقای خود در دنیای رقابتی

References

1. Zhang J, Faerman SR. The Nature of Knowledge and Its Influence on Knowledge Sharing Practice: Experiences from Building the MACROS System. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii; 2004. Available from: URL: <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680249b.pdf>.

2. Sundaresan S, Zhang Z. Facilitating Knowledge Transfer in Organizations through Incentive Alignment and IT Investment. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii; 2004. Available from: URL: <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680248c.pdf>.
3. Kim S, Lee H. Employee Knowledge Sharing Capabilities in Public & Private Organizations: Does Organizational Context Matter? Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii; 2005. Available from: URL: <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2005/2268/08/22680249a.pdf>.
4. Chaudhry AS. Knowledge Sharing Practices in Asian Institutions: A Multi-Cultural Perspective from Singapore. Proceeding of the World Library and Information Congress: 71th IFLA General Conference and Council Libraries – A voyage of discovery; 2010 Aug 14–18; Oslo, Norway; 2010. Available from: URL: www.ifla.org/IV/ifla71/papers/066e-Chaudhry.pdf.
5. Zhang J, Faerman SR, Cresswell AM. The Effect of Organizational/ Technological Factors and the Nature of Knowledge on Knowledge Sharing. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii; 2006. Available from: URL: <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2006/2507/01/250710026b.pdf>
6. Kamasak R, Bulutlar F. The Influence of Knowledge Sharing on Innovation. *European Business Review* 2010; 22(3): 306–17.
7. Zahra S, Neubaum D, Larrañeta B. Knowledge Sharing and Technological Capabilities: The Moderating Role of Family Involvement. *Journal of Business Research* 2007; 60(10): 1070-9.
8. King W R. Knowledge Sharing. In: *Encyclopedia of Knowledge Management* (SCHWARTZ DG, Editor). USA: Idea Publishing Ltd; 2006: 493–8.
9. Ji LM, Hung J, Chen SW, Jou C. Fostering the Determinants of Knowledge Sharing, Virtual Communities. *Computers in Human Behavior* 2009; 25(4): 929–39.
10. Goh G. Managing Effective Knowledge Transfer, an Integrative framework and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management* 2002; 6(1): 23-30.
11. Boer N, Berends H, Van Baalen P. Relational Models for Knowledge Sharing Behavior. *European Management Journal* 2011; 29(2): 85–97.
12. Hooff B, Huysman M. Managing Knowledge Sharing: Emergent and Engineering Approaches. *Information and Management* 2009; 46(1): 1-8.
13. Seonghee K, Boryung J. An Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution. *Library & Information Science Research* 2008; 30(4): 282-90.
14. Hung SY, Durcikova A, Lai HM, Lin WM. The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Individuals' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Human-Computer Studies* 2011; 69(6): 415-27.
15. Wang Sh, Noe R. Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review* 2010; 20(2): 115-31.
16. Gao S. Knowledge Sharing Behaviour [Thesis]. Hong Kong: Univ. of Science & Technology; 2004.
17. 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.
18. Chennamaneni A. Determinants of Knowledge Sharing Behaviors: Developing and Testing an Integrated Theoretical Model [MSc Thesis]. Arlington: The University of Texas; 2006.
19. Kishore Jain K, Singh Sandhu M, Kaur Sidhu G. Knowledge Sharing among Academic Staff: A Case Study of Business Schools in Klang Valley. *JASA* 2007; 2: 23-9.
20. Ru WJ, Jin Y. Study on Knowledge Sharing Behavior in Software Development Team. *IEEE* 2008 [Cited 19 Jan 2010]. Available from: URL: <http://www.IEEEExplore.org>.
21. Shin CH, Ramayah T, Jahani S. Using Theory of Reasoned Action (TRA) to Explain Intention to Share Knowledge among Academics. 2008 [Cited 3 May, 2009]. Available from: URL: www.apera.nie.edu.sg/activities/APERA08-Day-3-programme.Pdf.
22. Choi SY, Kang YS, Lee H. The Effects of Socio-Technical Enablers on Knowledge Sharing: An Exploratory Examination. *Journal of Information Science* 2008; 34(5): 742-54.
23. Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge Sharing amongst Academics in UK Universities. *Journal of Knowledge Management* 2013; 17(1): 123-36.

24. Alizadeh N, PezashkiRad Gh, Sedighi H. Study of Faculty Attitudes about Knowledge Sharing in Higher Education Institutions: A Case Study of Tehran University Departments of Agriculture and Natural Resources. *Higher Education* 2010; 3(2): 125-38. [In Persian]
25. JafarzadehKermani Z. Factors Influencing Faculty Members' Knowledge Sharing Behavior in the Field of LIS and the Proposed Model [MSc Thesis in Persian]. Tehran, Iran: Islamic Azad University, Faculty of Science and Research Branch; 2011.
26. Sohrabi B, Forozandeh S, RaisiVarnani I. Comprehensive Model for Evaluating Knowledge Sharing in Project-Oriented Organization in the State Based on Human, Organizational and Technical Factors. *Journal of Public Administration* 2011; 3(7): 95-114. [In Persian]
27. Pasha-Sharifi H, Sharifi N. *Research Methods in Behavior Sciences*. Tehran: Sokhan; 2001. [Book in Persian]
28. Knoblen J, Oerlemans LAG. Proximity and Inter-organizational Collaboration: A Literature Review. *International Journal of Management Reviews* 2006; 8(2): 71-89.
29. Torre A, Rallet A. Proximity and localization. *Regional Studies* 2005; 39(1): 47-59.
30. Gallaud D, Torre A. Geographical proximity and circulation of knowledge through interfirm cooperation. In: Wink R, Editor. *Academia- Business Links: European Policy Strategies and Lessons Learnt*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 2004: 137-58.
31. Filippi M, Torre A. Local organizations and institutions. How can geographical proximity be activated by collective projects? *International Journal of Technology Management* 2003; 26(2-4): 386-400.
32. Jansen van Vuuren S. Inter-organizational knowledge sharing in public sector: the role of social capital and information and communication technology [MSc Thesis]. Wellington: University of Victoria; 2011.
33. Gouza A. Key Factors of Knowledge Transfer within University Spin-off. 2006 [Cited 8 Jun 2009]. Available from: URL: from <http://webs2002.uab.es/dep-economia-empresa/Journadas/papers/2006/pdf>.
34. Lin HF. Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science* 2007; 33(2): 135-49.
35. 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): 313-24.
36. Chen IYL, Chen NS, Kinshuk S. Examining the Factors Influencing Participants, Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. *Educational Technology & Society* 2009; 12(1): 134-48.
37. AlipourDarvishi Z. Model Factors on Knowledge-Sharing Groups, Islamic Azad University (North Tehran Branch and Science and Research's survey). *Journal of Iranian Technology Management* 2012; 4(10): 91-116. [In Persian]
38. Taylor E, Murthy US. Knowledge Sharing among Accounting Academics in an Electronic Network of Practice. *Accounting Horizons* 2009; 23(2): 151-79.
39. Han BM, Anantatmula VS. Knowledge Sharing in Large IT Organizations: A Case Study. *The Journal of Information & Knowledge Management Systems* 2007; 37(4): 421-39.
40. Pahlevani M, Pirayesh R, Alipour V, Bashokouh M. Review Priorities and Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing in R & D Centers. *Journal of Iranian Technology Management* 2010; 2(5): 19-36. [In Persian]
41. Mohaghar A, Ahmadi A, Mohaghar F, MasoumZadeh N, Noorbakhsh M. Factors within and outside the Organization, the Quality of Information Sharing and Information Sharing in Supply Chain. *Proceeding of the 6th International Conference on Information and Communication Technology Management*; Tehran: Technology Management Institute; 2009.
42. Sondergaard S, Kerr M, Clegg C. Sharing Knowledge: Contextual Socio-Technical Thinking and Practice. *The Learning Organization* 2007; 14(5): 423-35.
43. Yang JT. Antecedents and Consequences of Knowledge Sharing in International Tourist Hotels. *International Journal of Hospitality Management* 2010; 29(1): 42-52.

Individual Factors of Knowledge Sharing Among Faculty Members of Universities and Research Centers*

Leila Nemati-Anaraki¹; Fatemeh Nooshinfard²; Fahimeh Babalhavaeji³;
Zahra Abazari⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Knowledge sharing is one of the most interesting and challenging issues of management in the new millennium. This study aimed to investigate individual factors affecting knowledge sharing among faculty members in universities and research centers.

Methods: This survey was mixed and applied. Statistical Population was 3430 faculty member worked at medical research centers and 12428 faculty members worked at medical universities in Iran during 2012-13. According to stratified random sampling at least 423 faculty members selected as sampling population. The tool used in this study was questionnaire that face and content validity were confirmed by experienced professors. The Cronbach's alpha coefficient for each scale dimension was greater than 0.6, so the reliability of the instrument was confirmed. For data analysis, descriptive and inferential statistics, statistical software SPSS15 and Pearson Correlation Coefficient was used.

Results: The findings of the study showed that about 49 percent of faculties had a positive view of knowledge sharing. About 53 percent of the faculties were very willing to share knowledge with others. 35 Percentage of faculties share knowledge with different incentives. About 52 percent of the faculties expressed the role of trust and commitment for sharing knowledge very high.

Conclusion: The results of this Study will provide empirical basis for planning and implementing knowledge sharing mechanisms.

Keywords: Knowledge Management; Faculty Members; Universities

Received: 25 Dec, 2012

Accepted: 29 Jul, 2013

Citation: Nemati-Anaraki L, Nooshinfard F, Babalhavaeji F, Abazari Z. **Individual Factors of Knowledge Sharing Among Faculty Members of Universities and Research Centers.** Health Inf Manage 2013; 10(5): 725.

* This paper is derived from PhD thesis in Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

1- PhD, Library and Information Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) Email: Lnemati@yahoo.com

2- Assistant Professor, Library and Information Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3- Associate Professor, Library and Information Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4- Associate Professor, Library and Information Sciences, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran