

ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیأت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی

لیلا نعمتی انارکی^۱ / فاطمه نوشین فرد^۲

چکیده

مقدمه: امروزه اشتراک دانش، به منشأ دستیابی به مزیت رقابتی تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تأیید عوامل مؤثر بر اشتراک دانش درون سازمانی و ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی در رشته پزشکی صورت گرفته است.

روش کار: پژوهش حاضر به روش پژوهش ترکیبی و کاربردی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز پژوهشی رشته پزشکی بود که از روش «نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای» استفاده شد و حداقل حجم نمونه لازم برابر ۴۲۳ نفر به دست آمد. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون، تحلیل و از نرم افزار ۱۵ SPSS و Amos Graphics و روش مدل‌سازی معادله ساختاری برای ارائه الگو استفاده شد.

یافته‌ها: با توجه به نتایج آماری و تحلیل عاملی از بین سه عامل مورد بررسی، تنها تأثیر عامل سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی معنادار تشخیص داده شد و دو عامل فردی و فنی تأثیر معناداری را بر میزان اشتراک دانش نشان ندادند.

نتیجه‌گیری: الگوی پیشنهادی ارائه شده در حوزه اشتراک دانش درون سازمانی بر اساس نتایج به دست آمده از بخش کمی و پیشنهادهای ارائه شده که برای بهبود اشتراک دانش در سازمان‌های مختلف آموزشی و پژوهشی می‌تواند الگویی برای پژوهش‌های آینده باشد. انتظار می‌رود دستاوردهای این پژوهش مبنای تجربی مناسبی برای برنامه‌ریزی و اجرای سازوکارهای اشتراک دانش را فراهم آورد.

کلید واژه‌ها: اشتراک دانش، مدیریت دانش، هیأت علمی، علوم پزشکی

• وصول مقاله: ۹۲/۶/۱۳ • اصلاح نهایی: ۹۲/۸/۱۳ • پذیرش نهایی: ۹۲/۹/۳

۱. دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران؛ نویسنده‌ی مسئول (lnemati@yahoo.com)

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

مقدمه

در گذشته‌ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان بر مبنای دسترسی به منابع مادی سنجیده می‌شد. در محیط پویای امروز، دانش یکی از منابع اصلی دستیابی به مزیت رقابتی در عرصه اقتصاد جهانی به شمار می‌آید و آن را منبعی برای همبستگی در جوامع درون و برون سازمانی می‌دانند [۱، ۲]. در راستای کسب مزیت رقابتی، سازمان‌ها باید به جستجوی نیروهای با تجربه بپردازند یا مهارت مورد نیاز را به آن‌ها آموزش دهند، اما این اقدامات به تنهایی کافی نیست و باید اهمیت انتقال دانش و تجربه از متخصصان به تازه‌کاران در نظر گرفته شود [۳]. بنابراین، ضروری است سازمان‌ها از دانش خویش به منظور تصمیم‌گیری مطلوب بهره‌برداری کنند که کیفیت این تصمیم‌گیری‌ها در حوزه سلامت بیشتر محسوس خواهد شد. از این رو سازمان‌ها نیازمند رویکرد مدیریتی متفاوتی هستند، لذا مدیریت دانش به منظور توسعه سرمایه‌های یک سازمان و پیشبرد اهداف آن ظهور کرد [۴]. یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش است [۵-۹]. بیشتر پژوهشگران دریافته‌اند به ویژه در عصر جاری، سازمان‌ها باید به گونه‌ای مستمر بیاموزند و خلّاق باشند تا در فضای رقابتی باقی‌مانده اشتراک دانش بسیار اهمیت دارد [۱۰]. بررسی پژوهش‌های پیشین نشان داد که اشتراک دانش به کاهش هزینه‌های تولید، اتمام سریع‌تر پروژه‌های مرتبط با توسعه محصول جدید، عملکرد بهتر گروه‌ها، و ایجاد قابلیت‌های نوآورانه در عملکرد سازمان‌ها منجر می‌شود [۱۱، ۱۲].

دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی از جمله سازمان‌هایی هستند که به تولید، خلق و اشتراک دانش می‌پردازند. به نظر می‌رسد حیات آموزش و پژوهش به یکدیگر گره خورده است. پژوهش برای رونق خود به تغذیه علمی دانشگاه و دانشگاه نیز برای عینیت بخشی و تجربه فرمول‌هایش به پژوهش نیاز دارد. با توجه به این مطالب اشتراک دانش برای برطرف کردن خلاءهای ارتباطی میان دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی رشته

پزشکی تحت نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، راه کار مناسبی است. پژوهش‌های قابل توجهی که در این باره انجام شده‌اند بر پیش‌نیازی اشتراک دانش در توسعه محصولات، خدمات و فناوری‌های جدید تأکید داشته‌اند که این امر موجب به اشتراک‌گذاری دانش در سطح درون و برون سازمانی به عنوان یکی از پرکاربردترین موضوعات پژوهشی در تمام شاخه‌های مدیریتی می‌شود [۱۳، ۱۴]. تجربه‌ها بیانگر این مطلب است که به دلیل ناتوانی در اشتراک اثربخش دانش و سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها برای کسب دانش بدست آمده از طریق اشتراک دانش به دست آورند، هزینه‌های بسیاری متحمل شده‌اند. همکاری دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی در رشته پزشکی می‌تواند هم‌افزا باشد، چرا که این دو نهاد از ظرفیت‌ها و منابعی برخوردارند که می‌تواند مکمل یکدیگر باشد. بنابراین، توسعه روابط اثربخش و سایر ساز و کارهای ترقی‌دهنده همکاری مشترک، منافع متقابل را برای هر دو طرف در پی دارد و توانایی آن‌ها را برای پاسخ‌گویی به نیازهای پزشکان، کادر درمانی، و جامعه به عنوان یک کل ارتقاء می‌بخشد [۱۵].

از این رو پژوهش حاضر بر آن بود تا ضمن بررسی عوامل تأثیرگذار بر فرایند اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کل کشور در رشته پزشکی با تحلیل داده‌ها، الگویی مناسب برای اشتراک بهینه دانش درون این سازمان‌ها ارائه دهد.

گرایش کشورها به استقبال از جهانی شدن به همراه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، ابزارهای قدرتمندی را برای ایجاد شبکه‌های جهانی آموزشی و پژوهشی ایجاد کرده است [۱۶]. فعالیت دانشگاه‌ها در عصر نوین، بر مأموریت انحصاری تولید دانش تأثیر گذارده و دانشگاه‌ها را به بنگاه‌های خدماتی برای حل مشکلات منطقه‌ای، ملی و جهانی تبدیل کرده است. این مهم، مسئولیت دانشگاه‌ها را در بهبود کیفی و کمی اشتراک دانش دو چندان می‌کند [۱۷].

در سازمان‌های دانشگاهی برخی پژوهش‌ها بر روی عوامل مؤثر و وضعیت اشتراک دانش در درون سازمان تمرکز

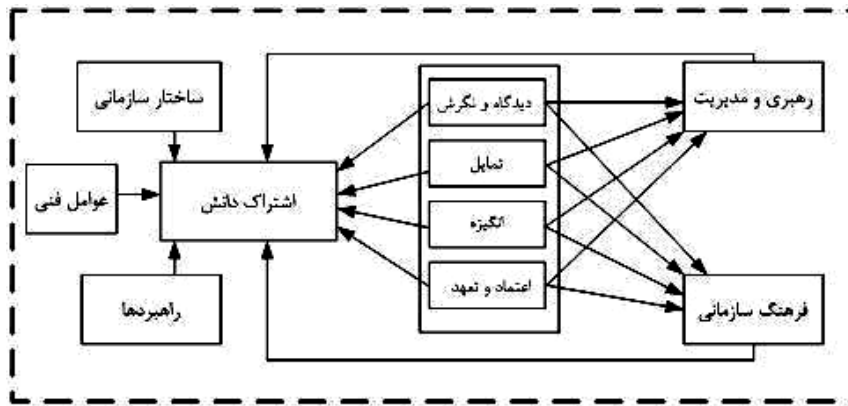
اشتراک دانش صورت گرفته‌اند، چندین عامل مورد توجه قرار گرفته است. این عوامل در دو گروه فردی و سازمانی دسته‌بندی می‌شوند [۲۳، ۲۴]. از سوی دیگر، مطالعات کاربردی نشان داده‌اند که عوامل انسانی، سازمانی و طیف وسیعی از فناوری‌های نوین با فرایند اشتراک دانش در ارتباط هستند [۲۵]. در کل سه مؤلفه عوامل فردی، سازمانی و فناوری محور که اساس الگوی ارائه شده در این پژوهش هستند، از سوی دانشمندان بسیاری بیان و تأیید شده‌اند [۴۰-۲۶].

پژوهش حاضر در راستای گسترش نتایج این پژوهش‌ها و ورود به عوامل گسترده‌تر در حوزه دانشگاهی قرار دارد. با دیدی جامع به ادبیات موضوعی اشتراک دانش می‌توان دریافت که عوامل فردی، سازمانی و فناوری محور، از مهمترین ابعاد مؤثر بر اشتراک دانش به شمار می‌آیند. به عبارت دیگر، هنگامی که دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی خواهان ارتقای سطح توانمندی اشتراک دانش خود باشند، عوامل گفته شده، همگی باید در کنار یکدیگر در نظر گرفته شوند [۴۱].

روش کار

از آنجا که هدف این پژوهش دستیابی به الگویی جامع به منظور اشتراک گذاری دانش بود، با توجه به موجود نبودن مدل مفهومی در این زمینه، در ابتدا لازم بود تا به‌طور کامل کلیه جوانب این موضوع مورد بررسی قرار گیرد. در این زمینه محقق، با تهیه و گردآوری منابع چاپی و الکترونیکی و مرور آن‌ها، ابعاد مسئله را به‌طور کامل بررسی نمود و سپس برای اطمینان از کامل و جامع بودن مدل مفهومی استخراج شده، از تکنیک دلفی استفاده نمود. بدین منظور، لیست مؤلفه‌ها و عوامل استخراج شده به همراه مدل شماتیک جریان تأثیرگذاری آن‌ها (مدل مفهومی اولیه) در اختیار ۱۵ نفر از استادان و صاحب‌نظران در حوزه کتابداری و مدیریت دانش قرار گرفت و از آن‌ها درخواست شد تا به سؤالات مطرح شده در خصوص تأثیر عوامل مختلف بر اشتراک دانش پاسخ دهند. با تحلیل نتایج دلفی و اجماع نظرات خبرگان، مدل نظری اشتراک دانش به صورت (شکل ۱) حاصل گردید.

نموده‌اند. در پژوهش پریخ، فرهنگ سازمانی و عامل رهبری با تأکید بر ارزش‌ها و پشتیبانی ساختاری در نظر گرفته شدند [۱۸]. که با یافته‌های این پژوهش مبنی بر ارزشمندی و اهمیت سنجش عوامل انسانی و سازمانی، همخوانی دارد. در پژوهش خاتمیان فر، شاخص‌ها در دو دسته فردی و سازمانی قرار گرفتند. کسب دانش، ایجاد ارتباطات و وجهه اجتماعی، احساس مسئولیت به کار، اعتماد میان کارکنان از شاخص‌های فردی؛ و جو سازمانی، اعتماد سازمانی، دیدگاه و عمل مدیران، زمان و نظام پاداش دهی از شاخص‌های سازمانی این پژوهش به شمار می‌رفتند [۱۹]. در یکی از پژوهش‌های انجام شده در حوزه اشتراک دانش الوانی و همکاران به طراحی و تبیین مدل تولید و اشتراک دانش در دانشگاه و شناسایی عوامل مؤثر در این راستا پرداختند. اشتراک دانش در این الگو به عنوان یک فرایند مدنظر قرار گرفت و شامل ابعاد نیت و تمایل، نگرش و رفتار و اتخاذ تصمیم برای اشتراک دانش بود [۲۰]. در پژوهش دیگری سهرابی و همکاران از میان عوامل فردی گویه‌های تمایل به کمک به دیگران، تخصص و تجربه فردی، از میان عوامل سازمانی ساختار، پاداش، مسیرهای ارتباطی و حمایت مدیران ارشد و در نهایت از میان عوامل فنی کاربرد فناوری اطلاعات، دسترسی و سهولت استفاده به عنوان گویه‌های مورد بررسی انتخاب شدند که هر سه عامل بر اشتراک دانش مؤثر بودند [۲۱]. علاوه بر آن، در پژوهش دیگری علی پور درویشی توانایی‌های فنی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، وضعیت مستندسازی دانش، کنترل سرپرست، تعامل سازمانی، وابستگی‌های ارتباطی و روش‌های انگیزشی از جمله عوامل زمینه‌ای سازمانی و همین‌طور اعتماد به مدیریت، ادراک حمایت سازمانی از عوامل ادراکی بود [۲۲]. دو اندیشمند حوزه اشتراک دانش، با بررسی مروری وسیعی بر مقالات چاپ شده در مجلات مرتبط با این حوزه، به چارچوبی در پژوهش‌ها دست یافته‌اند. در پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه اشتراک دانش می‌توان نتیجه گرفت که تا سال ۲۰۰۹ بیشتر به مرور ادبیات پرداخته شده و به تحلیل‌های عمیق و پژوهش‌های اجرایی توجه کمتری شده است [۱]. در پژوهش‌هایی که به منظور بررسی عوامل مؤثر بر



شکل ۱: مدل نظری پژوهش

روش انجام مطالعه حاضر به صورت ترکیبی از روش مطالعه کتابخانه‌ای و دلفی (برای استخراج و تدوین مدل نظری تحقیق) و مطالعه پیمایشی برای گردآوری داده‌ها و آزمون مدل و استخراج الگو بود. از سوی دیگر در دسته‌بندی تحقیقات بر حسب هدف، مطالعه حاضر جزو مطالعات کاربردی، به لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها، جزو مطالعات همبستگی و علی و از نظر دوره زمانی اجرای پژوهش، جزو مطالعات تک مقطعی است که در آن داده‌های مورد نیاز در یک بازه زمانی محدود از ماه فروردین تا پایان شهریور ۱۳۹۱ گردآوری گردیده محدود مکانی اجرای پژوهش حاضر شامل دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز پژوهشی پزشکی دولتی در دو زمینه بیومدیکال و بالینی در سراسر کشور تحت نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۴۳۰ نفر اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در مراکز پژوهشی

علوم پزشکی کشور و ۱۲۴۲۸ نفر اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور تحت نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بودند. با توجه به گستردگی جامعه آماری، از تکنیک نمونه‌گیری برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد و برای انتخاب بهترین شیوه نمونه‌گیری با توجه به تیپ‌بندی انجام شده، از تکنیک «نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب» به منظور انتخاب اعضای نمونه استفاده شد که حداقل حجم نمونه لازم برابر ۴۲۳ نفر به دست آمد. به منظور بررسی کفایت حجم نمونه نیز از آزمون بارتلت و KMO استفاده شد. با توجه به مقدار آماره آزمون بارتلت، فرض صفر مبنی بر استقلال عوامل رد شد و کفایت حجم نمونه را تأیید نمود. همچنین می‌توان انتظار داشت که با استفاده از تحلیل عاملی به ترکیبی مناسب از عوامل دست یافت. (جدول ۱)

جدول ۱. آزمون بارتلت و KMO

آزمون KMO	مقیاس کفایت نمونه	۰/۹۱۹
آزمون کرویست بارتلت	کای اسکوتر	۳۲۱۹۴/۳۵۸
	درجه آزادی	۶۷۸۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

در این مطالعه برای تأیید اعتبار ابزار گردآوری داده‌ها از روش اعتبار صوری و اعتبار سازه استفاده شد. بدین منظور پس از مطالعه متون معتبر علمی و مطالعات کتابخانه‌ای، گویه‌های مرتبط با هر عامل و مؤلفه بر اساس مدل مفهومی اولیه پژوهش استخراج شدند و در اجرای مرحله دوم مطالعه دلفی، در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا نظر

موافق و یا مخالف خود را برای گویه در نظر گرفته شده برای هر عامل بیان کنند. با تحلیل نتایج مرحله دوم مطالعه دلفی، علاوه بر تأیید مدل مفهومی، اعتبار صوری پرسشنامه نیز بررسی و تأیید شد. به منظور بررسی اعتبار سازه پرسشنامه پس از گردآوری کل داده‌ها، از تکنیک تحلیل عاملی استفاده شد و رویایی سازه بر اساس چارچوب طراحی شده مورد تأیید قرار

دانش درون سازمانی دارای تفاوت معنادار با ارایه احتمالات (صفر) بودند.

علاوه بر اعتبار سازه، به منظور سنجش میزان همسازی درونی ابعاد سؤالات پرسشنامه، از معیار ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تک تک ابعاد پرسشنامه استفاده شد و نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه اشتراک دانش به عنوان متغیر وابسته با تک تک مؤلفه وابسته به آن شامل نگرش، تمایل، انگیزه، اعتماد و تعهد، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری و مدیریت، راهبردها و زیرساخت‌های فنی دارای همبستگی معناداری است. پس از گردآوری داده‌ها از نمونه اولیه ۲۰ تایی، بر اساس نتایج به دست آمده ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل فردی برابر ۰/۸۵۳، برای عوامل سازمانی برابر ۰/۹۵۵ و برای عوامل فنی برابر ۰/۹۰۸ به دست آمد و با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل پرسشنامه بزرگتر از مقدار ۰/۸ است لذا پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

در راستای آزمون فرضیه اول پژوهش «عوامل فردی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد»، در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، اشتراک دانش درون سازمانی با مجموع ۲۰ متغیر محاسبه شد (شکل ۲) و در مرحله بعد آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرض صفر و مقابل آماری به کار برده شد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای عوامل فردی در (جدول ۲) نشان داد که چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون 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 درون سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه معناداری دارد.

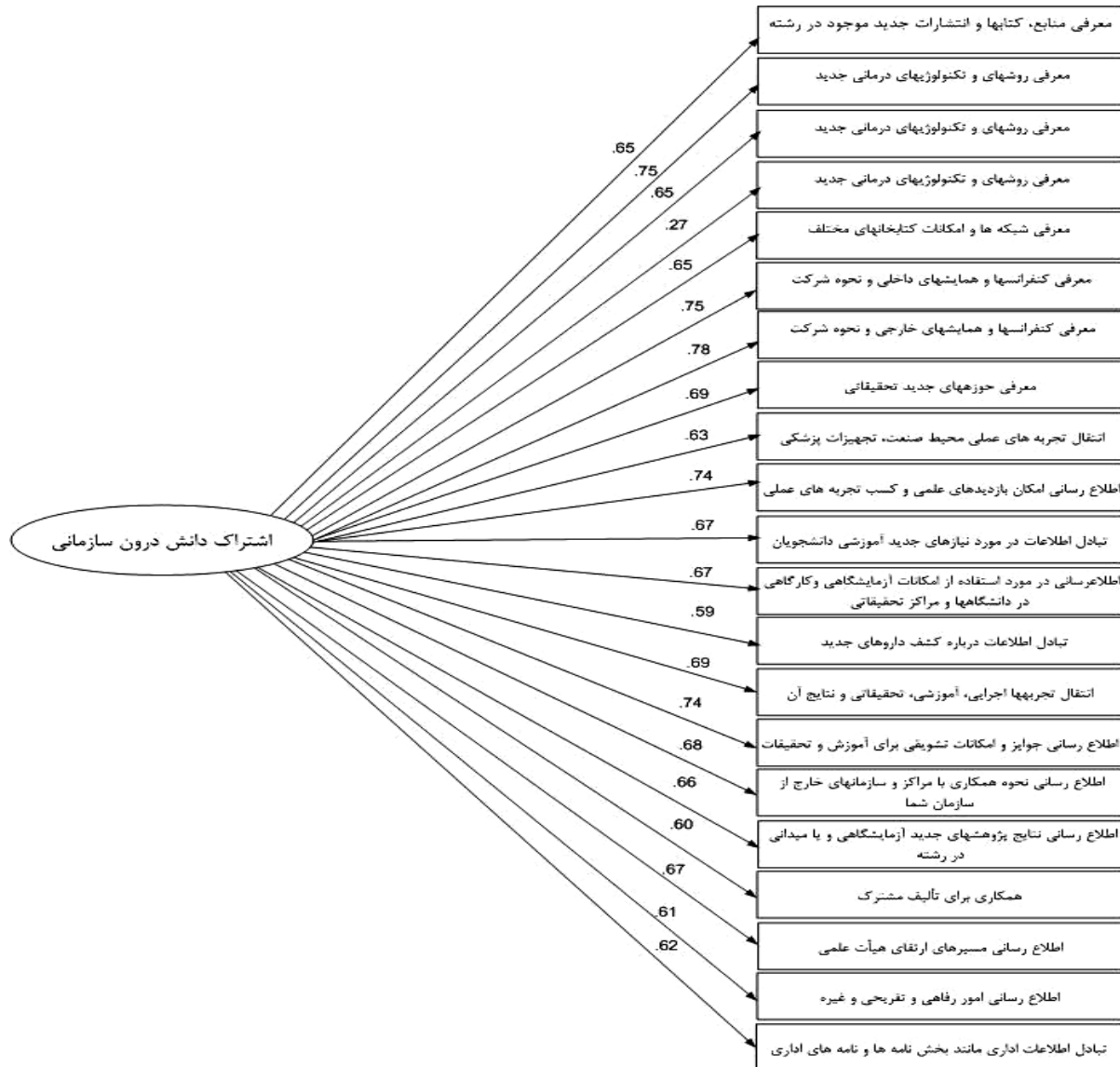
گرفت. بعد از توزیع، گردآوری و بازبینی پرسشنامه‌ها، سؤالات کدگذاری و داده‌ها وارد نرم‌افزار آموس شدند. برای تحلیل داده‌های این بخش، از روش مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. علاوه بر این، به منظور تحلیل توصیفی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS ۱۵ استفاده شد و خروجی‌های گرفته شد. پیش از انتخاب نوع آزمون‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد و بر اساس آن نوع آزمون‌ها مشخص شود.

تحلیل عاملی سعی در شناسایی متغیرهای اساسی یا عامل‌ها به منظور تبیین الگوی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده دارد و نقش بسیار مهمی در شناسایی متغیرهای مکنون یا همان عامل‌ها از طریق متغیرهای مشاهده شده دارد. معمولاً در تحقیقات به دلایل مختلف با حجم زیادی متغیرها روبرو هستیم. برای تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و رسیدن به نتایج علمی‌تر و در عین حال عملیاتی‌تر، پژوهشگران به دنبال کاهش حجم متغیرها و تشکیل ساختار جدیدی برای آن‌ها هستند. بدین منظور از روش تحلیل عاملی استفاده می‌کنند [۴۲]. اشتراک دانش با مقوله‌های متفاوتی در ارتباط است که از میان این مقوله‌ها، عوامل فردی (دیدگاه و نگرش، تمایل، انگیزه، اعتماد و تعهد)؛ عوامل سازمانی (فرهنگ، ساختار، رهبری و راهبرد) و عوامل فنی و زیرساختی مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. در مرحله نخست، استاندارد بودن مقیاس‌های در نظر گرفته شده برای سنجش هر یک از عوامل مؤثر در مدل، با استفاده از مدل‌های عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت و سپس در مرحله دوم بر اساس تحلیل معادلات ساختاری، اعتبار و صحت مدل مفهومی مورد آزمون قرار گرفت. اشتراک دانش درون سازمانی با استفاده از مدل عاملی تأییدی، مورد بررسی قرار گرفت و بررسی‌ها نشان داد که تفاوت بارهای عاملی برای هر یک از مقیاس‌های فرعی اشتراک

جدول ۲. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با عوامل فردی و اشتراک دانش درون سازمانی

عوامل فردی	دیدگاه و نگرش	تمایل	انگیزه	اعتماد و تعهد
۰/۳۳۸	۰/۲۹۴	۰/۳۲۱	۰/۱۷۷	۰/۲۱۸
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵

مقدار ضریب همبستگی
سطح معناداری آزمون
تعداد پاسخ‌دهندگان



شکل ۲. مدل عاملی تأییدی اشتراک دانش درون سازمانی

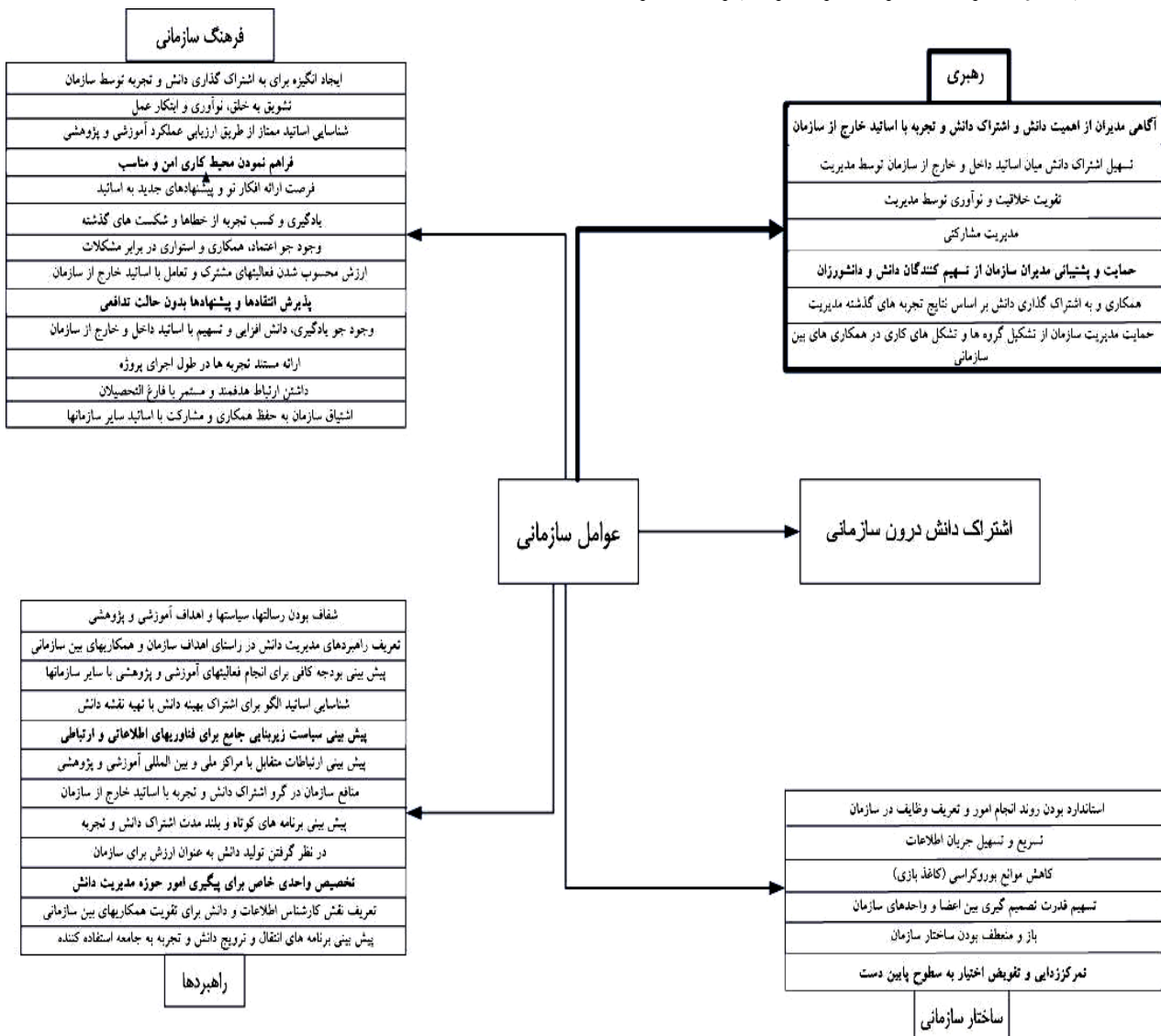
سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای زوج متغیر اشتراک دانش درون سازمانی و عامل فنی از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و (حتی $\alpha=0/01$) کوچکتر است لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که بین این دو متغیر، رابطه معناداری به میزان $0/448$ وجود دارد. این امر بدین معناست که فرضیه سوم پژوهش تأیید شد.

همان گونه اشاره شد در این پژوهش با استفاده از نتایج استخراج شده از تکنیک دلفی، مدل نظری پژوهش ترسیم شد که در آن هر یک از عوامل فردی، سازمانی و عوامل فنی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی تأثیر مستقیم داشتند و علاوه بر آن دو عامل فردی و سازمانی با یکدیگر همبستگی معناداری داشتند و بر یکدیگر تأثیر می گذاشتند. در مرحله

برای آزمون فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه «عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد» از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های به دست آمده نشان داد که چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و (حتی $\alpha=0/01$) کوچکتر است لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی رابطه معناداری دارد. در راستای آزمون فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه «عوامل فنی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد». آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای عامل فنی نشان داد که چون

سنجیده می‌شود. از سوی دیگر معنادار نشدن تأثیر دو عامل فردی و فنی را نمی‌توان به معنای مؤثر نبودن این دو عامل بر میزان اشتراک دانش تلقی نمود و باید اظهار داشت که در این پژوهش، داده‌های گردآوری شده تنها بخشی از مدل نظری را مورد تأیید قرار داده است و با استناد به نظر صاحب‌نظران حوزه مدیریت دانش حاصل از انجام تکنیک دلفی، باید اظهار نمود که مدل نظری ترسیم شده به عنوان مدل پایه، کماکان مورد تأیید است و در این زمینه نیاز است تا با انجام مطالعه بر روی حوزه‌های دیگر علوم و حتی به‌طور خاص بر روی سازمان‌های مختلف اعتبار و صحت مدل نظری این تحقیق را مورد آزمون قرار داد (شکل ۳).

نخست تحلیل معادلات ساختاری، اعتبار مدل‌های اندازه‌گیری (به جز مؤلفه تمایل به اشتراک دانش از عوامل فردی) مورد تأیید قرار گرفت. در مرحله بعد با ترسیم مدل ساختاری بر مبنای مدل نظری، با استفاده از داده‌های تجربی به‌دست آمده، از بین سه عامل فردی، سازمانی و فنی، تنها تأثیر عامل سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی معنادار تشخیص داده شد و دو عامل فردی و فنی تأثیر معناداری را بر میزان اشتراک دانش نشان ندادند. در آزمون فرضیه‌های پژوهش وجود رابطه معنادار هر یک از عوامل فردی و فنی به تنهایی با اشتراک دانش درون سازمانی پذیرفته شده بود. دلیل این امر ماهیت تکنیک معادلات ساختاری است که در آن به‌طور همزمان تأثیر و تأثر متغیرها بر یکدیگر



شکل ۳. الگوی پیشنهادی تجربی نهایی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به الگو و شاخص‌های کاربردی، مشخص شد که عوامل فردی، سازمانی و فنی، تأثیر مستقیم و مهمی بر وضعیت اشتراک دانش در سازمان‌های مورد بررسی داشتند که در راستای پژوهش‌های انجام شده بین‌المللی و داخلی است و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند [۴۶-۴۳، ۴۱، ۳۵، ۲۲، ۱۳]. با توجه به اینکه عوامل ارائه شده در این پژوهش گستره وسیع‌تری از سنجش اشتراک دانش را پوشش می‌دهند، نتایج این پژوهش در راستای بسیاری از پژوهش‌های جداگانه و منفرد در حوزه اشتراک دانش است و به شکل جامع‌تری آن‌ها را سنجش کرده است. نتایج این پژوهش نشان داد که از میان عوامل فردی، تمایل به اشتراک دانش اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری با صفر نداشت و می‌توان نتیجه گرفت که تمایل به اشتراک دانش تأثیر چندانی بر اشتراک دانش ندارد. این بخش از نتایج بر خلاف نتایج برخی از پژوهش‌هایی است که تاکنون به انجام رسیده است [۴۹-۴۷، ۱۲]. نتایج برخی از پژوهش‌ها نیز حاکی از این است که با وجودی که افراد به فعالیت‌های اشتراک دانش تمایل دارند و علاقه‌مند هستند اما در عمل چنین رفتاری را نشان نمی‌دهند [۳۰]. که این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش حاضر هم‌راستا است. نتایج مورد بررسی برای عوامل فردی نشان داد مؤلفه تمایل به اشتراک دانش تأثیر معناداری بر سنجش عوامل فردی نداشت و در مقابل از بین سه مؤلفه باقیمانده یعنی دیدگاه و نگرش، انگیزه و اعتماد و تعهد، مؤلفه اعتماد و تعهد با بارعاملی ۰/۹۹ بیشترین تأثیر را در سنجش عوامل فردی دارد، این نتیجه را بسیاری از پژوهش‌ها مورد تأیید قرار دادند [۴۶-۴۳]. همان‌طور که در بسیاری از پژوهش‌ها نیز اشاره شده است فرهنگ یکی از عوامل کلیدی در ایجاد بستر و زمینه‌ای برای اشتراک دانش است [۵۱-۵۰]. در این پژوهش نیز فرضیه‌های پژوهش ارتباط معنادار فرهنگ را با اشتراک دانش درون سازمانی مورد تأیید قرار داد و آزمون‌های آماری نشان داد که فرهنگ نسبت به سایر عوامل سازمانی نقش برجسته‌تری دارد. می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که در دانشگاه‌ها و مراکز

پژوهشی علوم پزشکی کشور استادان احساس امنیت شغلی می‌نمایند که در نتیجه، این امنیت در انتقادپذیر بودن آن‌ها نیز مؤثر بوده است. از میان مؤلفه‌های ساختار سازمانی نیز پس از بررسی نتایج مدل عاملی تأییدی مرتبه اول مشخص شد که تلاش برای تمرکززدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین‌ترین ضریب همبستگی را با متغیر پنهان ساختار سازمانی به میزان ۰/۷۹ داشت. نتایج برخی از پژوهش‌ها هم‌راستا با این بخش از پژوهش است [۴۱، ۳۵، ۲۲، ۱۳].

در بررسی عامل رهبری و حمایت مدیریت، نتایج نشان داد که از بین هفت مقیاس فرعی در نظر گرفته شده برای مؤلفه رهبری و حمایت مدیریت سازمان، دو مقیاس آگاهی مدیران نسبت به اهمیت دانش و اشتراک دانش و تجربه با استادان خارج از سازمان و همچنین حمایت مدیران از تسهیم‌کنندگان دانش و دانش‌ورزان بیشترین ضریب همبستگی را با متغیر پنهان رهبری و حمایت مدیریت سازمان داشت. در متون مختلف اشاره شده است که عنصر اصلی برای موفقیت در مدیریت دانش افزایش آگاهی کارکنان در همه سطوح سازمانی است. آگاهی درباره اهمیت اشتراک دانش، نگرشی است که تمامی کارکنان حتی بالاترین مقام سازمان هم باید از آن مطلع باشد و عدم آگاهی در بسیاری از متون یکی از موانع به اشتراک‌گذاری دانش بیان شده است [۵۳، ۵۲]. بنابراین آگاهی رهبران سازمان‌ها نسبت به اهمیت دانش و به اشتراک‌گذاری آن باعث افزایش حمایت آن‌ها از دانش‌ورزان خواهد شد و بدین صورت همکاری‌های بین‌سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

با بررسی عامل راهبردهای سازمان، نتایج نشان داد که از بین دوازده مقیاس فرعی در نظر گرفته شده برای راهبردهای سازمانی، دو مقیاس پیش‌بینی سیاست زیربنایی جامع برای فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان و تخصیص واحدی خاص برای پیگیری امور مدیریت دانش بیشترین ضریب همبستگی را با متغیر پنهان راهبردها داشتند. می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که دانشگاه‌های علوم پزشکی در سال‌های اخیر در راهبردهای سازمانی خود تغییراتی را در مورد اجرای بحث مدیریت دانش، اشتراک دانش و نیز انتقال دانش و

این عقیده بودند که با اشتراک دانش درون سازمان موقعیت‌شان ارتقاء می‌یابد و فرصت‌های جدیدی برای برقراری ارتباط با همکاران خارج از سازمان خود پیدا می‌نمایند [۴۰].

در تحلیل این فرضیه که «عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد» نتایج به‌دست آمده نشان داد که هر چقدر فرهنگ سازمانی در شرایط بهتر، ساختار سازمانی منسجم‌تر، حمایت رهبری و مدیریت ارشد از اشتراک دانش، بیشتر و راهبردهای سازمان در حمایت از اشتراک دانش بیشتر باشد، میزان اشتراک درون سازمانی اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود. در مقایسه میزان رابطه بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی مشاهده شد که فرهنگ سازمانی رابطه قوی‌تری نسبت به سه مؤلفه دیگر با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی دارد. بر خلاف نتایج این فرضیه، نتایج پژوهش علی‌پور درویشی نشان داد ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل سازمانی با داشتن رسمیت متوسط، و پیچیدگی و تمرکز بالا بر اشتراک دانش درون و بین گروهی تأثیر معناداری ندارد [۲۲]. نتایج پژوهش ایبلی و همکاران نیز بر خلاف نتایج پژوهش حاضر بود و نشان داد میان ساختار سازمانی و اشتراک دانش همبستگی معنادار وجود ندارد [۵۵]. همان‌طور که در متون نظری نیز اشاره شد ساختار سازمانی می‌تواند به عنوان عاملی تسهیل‌کننده و یا بازدارنده عمل نماید و چگونگی جریان اطلاعات را در سطوح مختلف سازمان تسهیل نماید که در این زمینه نیز مدیران ارشد سازمان‌ها و رهبران باید با آگاهی از تأثیر هر یک از گویه‌های مورد توجه در ساختار سازمان مانند رسمیت، پیچیدگی و تمرکز بر اشتراک دانش به برنامه‌ریزی و تدوین راهبردهای آینده سازمان خود اقدام نمایند.

در تحلیل آخرین فرضیه پژوهش «عوامل فنی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد» می‌توان گفت که هر چه زیرساخت‌های فنی بیشتری برای اعضای هیأت علمی فراهم شده باشد، میزان اشتراک دانش درون سازمانی آنها با یکدیگر بیشتر خواهد

همچنین زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظر گرفته‌اند اما در برخی از دانشگاه‌ها این مباحث در حد حرف باقی مانده و در برخی از دانشگاه‌ها نیز به دلیل موانع و مشکلات موجود از جمله کمبود بودجه به‌کندی در حال انجام است.

بر اساس این فرضیه که «عوامل فردی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد» می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر چقدر اعضای هیأت علمی دیدگاه مثبت‌تر، تمایل بیشتر، انگیزه بالاتر و اعتماد و تعهد بیشتری داشته باشند، میزان اشتراک دانش درون سازمانی آن‌ها با سایر اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود. در مقایسه میزان رابطه بین عوامل فردی با اشتراک دانش درون سازمانی مشاهده شد که تمایل به اشتراک دانش رابطه قوی‌تری نسبت به سه مؤلفه دیگر دارد و بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان چنین گفت که اگر افراد تمایل به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشند، سایر عوامل مانند دیدگاه و نگرش و یا اعتماد و تعهد آن‌ها نیز فزونی خواهد یافت. در این زمینه، نتایج پژوهش عزیزاده نیز نشان داد که همبستگی معناداری بین فرهنگ با متغیر وابسته تحقیق (نگرش پیرامون اشتراک دانش) وجود دارد [۵۴]. پژوهش سهرابی و همکاران نیز تأثیر عوامل فردی بر اشتراک دانش را مورد تأیید قرار داد [۵۴]. همچنین نتایج پژوهش ساندرگارد و همکاران نیز موافق نتایج پژوهش حاضر است [۲۸]. کنگ اشتراک دانش میان دانشجویان را مورد بررسی قرار داد که نتایج پژوهش او نشان داد از میان عوامل فردی مورد پژوهش، توانایی به اشتراک‌گذاری دانش بر اشتراک دانش تأثیر مثبتی داشت در صورتی که تمایل دانشجویان به اشتراک دانش بر این فرایند بی‌تأثیر بود [۳۱]. هانگ و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از میان عوامل فردی لذت از کمک به دیگران به عنوان انگیزه درونی تأثیر مثبتی بر رضایت افراد از شرکت در فعالیت‌های گروهی داشت اما بر میزان و کیفیت مشارکت بی‌تأثیر بود [۲۵]. در راستای این پژوهش اخیراً پژوهشی به انجام رسیده است که نتایج آن نیز نشان داد پاسخ‌دهندگان تمایل و نگرش مثبتی نسبت به اشتراک دانش درون سازمان خود داشتند و بر

بود. اهمیت کلیه عوامل فنی گویای این مطلب است که دانشگاه‌ها باید در فراهم‌آوری بسترها و زیرساخت‌های فنی تمامی تلاش خود را به کار گیرند. به عنوان مثال، شرایط و امکانات لازم را برای اعضای هیأت علمی در دسترسی به نشریه‌های تخصصی فراهم آورند. تسهیل در استفاده از ابزارهای فنی مختلف با تأمین امنیت و حفظ حریم خصوصی امکان‌پذیر است [۴۵]. برخلاف نتایج پژوهش حاضر، نتایج پژوهش علی‌پور درویشی نشان داد که تأثیر توانمندی‌های فنی بر اشتراک دانش درون گروهی رد شد [۲۲]. این موضوع با پژوهش گوپتا و گویندراجان که رابطه توانمندی‌های فنی با اشتراک دانش در سطح تیمی بررسی شده بود، همخوانی دارد [۵۶]. عوامل فنی و زیرساختی همچون تیغی دو لبه هستند که از یک سو می‌توانند نقش تقویت‌کننده و تسهیل‌کننده ارتباطات و اشتراک دانش و از سوی دیگر در صورت عدم آموزش صحیح به کارکنان و یا به کارگیری نادرست آن، نقش بازدارنده داشته باشند.

همان‌طور که در الگوی نهایی پژوهش مشاهده گردید از میان چهار عامل اصلی بررسی شده در این پژوهش، عامل رهبری بیشترین تأثیر را بر اشتراک دانش درون سازمانی داشت. این عامل با گویه‌های مختلفی بررسی شد که از میان این گویه‌ها با توجه به دو مورد از آن‌ها می‌توان اشتراک دانش را در درون سازمان‌ها و همچنین میان سازمان‌های مختلف تقویت نمود. دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با افزایش آگاهی مدیران سازمان نسبت به اهمیت دانش و اشتراک دانش و تجربه می‌توانند اشتراک دانش را به ویژه در سطوح بین سازمانی افزایش دهند. تجربه نیز ثابت کرده است که با انتخاب بهینه مدیریت آگاه و باتجربه در امور مختلف می‌توان موفقیت سازمان‌ها را انتظار داشت. با توجه به نتایج آماری و تحلیل عاملی از بین سه عامل فردی، سازمانی و فنی، تنها تأثیر عامل سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی معنادار تشخیص داده شد و دو عامل فردی و فنی تأثیر معناداری را بر میزان اشتراک دانش نشان ندادند. با استناد به الگوی این پژوهش نیز می‌توان گفت که عوامل سازمانی از عوامل بسیار مؤثر بر شکل‌گیری و گسترش اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی به شمار

می‌روند. از این رو به نظر می‌رسد در تدوین سیاست‌های اجرایی به این عامل باید توجه ویژه‌ای داشت. از آنجا که اشتراک دانش با مقوله‌های بسیاری در ارتباط است و بررسی تمامی عوامل و فاکتورهای مرتبط با آن‌ها در گستره یک پژوهش نمی‌گنجد، لذا ضرورت دارد پژوهش‌های دیگری در راستای نتایج این پژوهش انجام گردد. برای پژوهش‌های آتی موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

انجام پژوهشی بر اساس الگوی نهایی تجربی در این پژوهش در حوزه‌های دیگر علوم؛

انجام پژوهشی مشابه بر اساس مدل مفهومی اولیه و مقایسه نتایج حاصل از طراحی الگوی نهایی با نتایج این پژوهش؛ انجام پژوهشی در راستای این پژوهش به شیوه مقایسه‌ای رشته‌های پزشکی و رشته‌های غیرپزشکی (از جمله، شیمی، فیزیک و داروشناسی) و سنجش و ارزیابی مدل نظری اولیه در این پژوهش؛

سنجش اعتبار الگوی نهایی پژوهش حاضر و ارائه مدلی نهایی برای پیاده‌سازی در دنیای واقعی؛

انجام پژوهشی بر مبنای الگوی نهایی پژوهش حاضر در سطوح مختلف میان فردی، میان گروهی، سازمانی و میان سازمانی؛

تشکر و قدردانی

از سرکار خانم‌ها دکتر فهیمه باب الحوائجی و دکتر زهرا اباذری به خاطر راهنمایی‌های ارزنده‌شان تشکر می‌نمایم.

References

1. Wang S, Noe R A. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 2010; (20)2: 115-131.
2. Brent M H, Vittal S A. Knowledge sharing in large IT organizations: a case study. *VINE* 2007; (37)4: 421-439.
3. Hinds P, Patterson M, Pfeffer J. Bothered by abstraction: The effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of Applied Psychology* 2001; (86)4: 1232-1243.
4. Kim S, Ju B. An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research* 2008; 30(4): 282-290.
5. Zhang J, Faerman S R, editors. The nature of knowledge and its influence on knowledge sharing practice: experiences from building the MACROS system. *Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*; 2004; Hawaii [cited 2013 Feb 17]. Available from: URL:<http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680249b.pdf>.
6. Sundaresan S, Zhang Z, editors. Facilitating knowledge transfer in organizations through incentive alignment and IT investment. *Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences*; 2004; Hawaii [cited 2012 Aug 5]. Available from: URL:<http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680248c.pdf>.
7. Kim S, Lee H, editors. Employee knowledge sharing capabilities in public & private organizations: does organizational context matter?. *Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*; 2005; Hawaii [cited 2013 Jan 1]. Available from: URL:<http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2005/2268/08/22680249a.pdf>.
8. Chaudhry A S, editors. Knowledge sharing practices in Asian institutions: a multi-cultural perspective from Singapore. *Proceedings of the World Library and Information Congress: 71th IFLA General Conference and Council*; 2005 August 14-18; Oslo, Norway [cited 2010 Apr 7]. Available from: URL:www.ifla.org/IV/ifla71/papers/066e-Chaudhry.pdf.
9. Zhang J, Faerman S R, Cresswell A M, editors. 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*; 2006; Hawaii [cited 2012 Mar 29]. Available from: URL:<http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2006/2507/01/250710026b.pdf>.
10. Kamasak R, Bulutlar F. The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review* 2010; 22(3): 306 – 317.
11. Arthur J B, Huntley C L. Ramping up the organizational learning curve: Assessing the impact of deliberate learning on organizational performance under gain sharing. *Academy of Management Journal* 2005; 48(6): 1159-1170.
12. Lin H F. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower* 2007; (28)3/4: 315-332.



13. Hooff B, Husman M. Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management* 2009; 46: 1-8.
14. Boer N I, Berends H, Baalen P J. Relational models for knowledge sharing behavior. *European Management Journal* 2010; 29(2): 85– 97.
15. Seyyedeh N, Daneshgar F, Aurum A. Investigating inter-organizational knowledge sharing intention in supply chain partnership. Paper presented at the 20th Australasian Conference on Information Systems; 2009; Australia, Melbourne.
16. Abel R, Humes L, Mattson L, McKell M, Riley K, Smythe C. Achieving Learning Impact 2007 [cited 2011 May 25]. Available from: URL: <http://www.imsglobal.org/learningimpact2007/li2007report.cfm>.
17. Hsu, I-Ch. Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications* 2008; (35)3: 1316-1326.
18. Parirokh M. [The role and function of leadership, organizational culture and knowledge sharing in the development of reference librarians in academic libraries: a case study]. *Studies of Education and Psychology Ferdowsi University of Mashhad* 2006; 13: 105-127. [persian]
19. KhatamianFar P. [Status, methods and factors affecting knowledge sharing in organizations, libraries, museums and Documentation Center of Astan Quds Razavi] [Master thesis]. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad; 2007. [persian]
20. Alvani M, Zareie-Matin H, Pashazadeh Y. [Explaining knowledge sharing model in the design and manufacture]. *Modiriyat Dar Daneshgah-E-Eslami* 2010; 13(4): 3-23. [persian]
21. Sohrabi B, Forozandeh S, RaesiVarnani I. [Comprehensive model for evaluating knowledge sharing in project-oriented organizations and government based on human factors, organizational and technical]. *Journal of Public Administration* 2012; 3(7): 95-114. [Persian]
22. AlipourDarvishi Z. [Proposing a model of influencing factors in knowledge sharing, Islamic Azad University departments (survey around the North Tehran Branch and Science and Research)]. *Journal of Iranian Technology Management* 2012; 4(10): 91-116. [Persian]
23. Casimir G, Lee K, Loon M. Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management* 2012; 16(5): 740 – 753.
24. Chang S C, Lee M S. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization* 2007; 14(2): 155-185.
25. Huang C C, Luther R, Tayles M. An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital* 2007; (8)3: 386-403.
26. Gao S. Understanding knowledge sharing behavior [Master's thesis]. Hong Kong: Hong Kong University of Science & Technology; 2004.
27. Kim S, Lee H. The impact of organizational context and information technology on

- employee knowledge sharing capabilities. *Public Administration Review* 2006; 66(3): 370-385.
28. Sondergaard S, Kerr M, Clegg C. Sharing Knowledge: contextual socio-technical thinking and practice. *The Learning Organization* 2007; 14(5): 423-435.
29. 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: 23-29.
30. Choi S Y, Kang Y S, Lee H. The effects of socio- technical enablers on knowledge sharing: an exploratory examination. *Journal of Information Science* 2008; 34(5): 742- 754.
31. Kong S C. Factors Influencing Knowledge Sharing Among University Students. In: Ogata H, Arnseth, H C, Chan C K K, Hirashima T, Klett F, Lee J H M, et al. editors. *Hong Kong: Asia-Pacific Society for Computers in Education. Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education. Sivaporn: WANGPIPATWONG; 2009.*
32. Cheng M Y, Ho J S Y, Lau P M. Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management* 2009; 7(3): 313–324.
33. Ling C W, Sandhu M S, Jain K K. Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal of Workplace Learning* 2009; 21(2): 125-142.
34. Jiacheng W, Lu L, Calabrese A, Francesco A. Cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International Journal of Knowledge Management* 2010; 30: 220-230.
35. Dharmasiri A S, Kodeeswaran S. A study of knowledge sharing practices of civil society organizations in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Management* 2011; 16(1-2): 104-119.
36. Hung S Y, Durcikova A, Lai H M, Lin W M. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies* 2011; 69: 415-427.
37. Chin Wei C, Siong Choy C, Geok Chew G, Yee Yen Y. Knowledge sharing patterns of undergraduate students. *Library Review* 2012; 61(5): 327-344.
38. Zaqout F, Abbas M. Towards a model for understanding the influence of the factors that stimulate university students' engagement and performance in knowledge sharing. *Library Review* 2012; 61(5): 345-361.
39. Kanzler S, Niedergassel B, Leker J. Knowledge sharing in academic R&D collaborations: does culture matter?. *Journal of Chinese Entrepreneurship* 2012; 4(1): 6-19.
40. Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management* 2013; 17(1): 123-136.
41. Lin W B. The effect of knowledge sharing model. *Expert Systems with Applications* 2008; 34(2): 1508–1521.
42. Pasha-sharifi H, Sharifi N. *Research Methods in Behavior Sciences*. Tehran: Sokhan; 2001. [Persian]
43. JafarzadehKermani Z. Factors which influence knowledge sharing LIS faculty members in Iran and proposing a model [Ph.D. Thesis]. Tehran: Islamic Azad University; 2011. [Persian]



44. Bock G W, Zmud R W, Kim Y G, Lee J N. 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.
45. Chen I Y L, Chen N S, Kinshuk S. Examining the factors influencing participants, knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & Society* 2009; 12(1): 134-148.
46. Politis J. The connection between trust and knowledge management: what are its implications for team performance. *Journal of Knowledge Management* 2003; 7(5): 55-66.
47. Renzl B. Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega* 2008; 36: 206 – 220.
48. Chai S, Kim M. What makes bloggers share knowledge? An investigation on the role of trust. *International Journal of Information Management* 2010; 30: 408-415.
49. Wickramasinghe V, Widyaratne R. Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *VINE* 2012; 42(3-4): 335-349.
50. Alavi M, Kayworth T R, Leidner D E. An empirical examination of the influence of organizational culture on knowledge management practices. *Journal of Management Information Systems* 2006; 22(3): 191-224.
51. Hwang Y, Kim D J. Understanding affective commitment, collectivist culture, and social influence in relation to knowledge sharing in technology mediated learning. *IEEE Transactions on Professional Communication* 2007; 50(3): 232-248.
52. Yazdani B. Barriers to the transfer and sharing of knowledge in Iranian organizations [Master thesis]. Tehran: Sharif University; 2007. [persian]
53. Zawawi A A, Kamaruzaman Z Z, Noordin N, Hilmie M Z, Sawal M, Junos N M, et al. The study of barrier factors in knowledge sharing: a case study in public university. *Management Science and Engineering* 2011; 5(1): 59-70.
54. Alizadeh N, PezeshkiRad Gh, Sedighi H. [Survey of the attitude of faculty members at institutions of higher education on knowledge sharing: A case study of colleges of Agriculture and Natural Resources, Tehran University]. *Higher Education* 2010; 3(2): 125-138. [persian]
55. Abili K, Thani F N, Mokhtarian F, Rashidi M M. The role of effective factors on organizational knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Science* 2011; 29: 1701-1706.
56. Gupta A K, Govindarajan V. Knowledge management's social dimension: lesson from Nucor Steel. *Sloan Management Review* 2000; 42(1): 71-80



Intra-organizational Knowledge Sharing Model among Faculty Members based on Individual, Organizational, and Technological Factors

Nemati-Anaraki L¹/ Noshinfar F²

Abstract

Introduction: Nowadays, knowledge sharing has become a source of gaining competitive advantage. The purpose of this paper is the identification and authentication of factors influencing intra-organizational knowledge sharing as well as proposing a model of knowledge sharing among faculty members engaged in medicine in universities and research centers.

Methods: The present study was based on mixed method and applied research which was conducted in 2012. The study population constituted 423 faculty members of medical universities and research centers in Iran selected by means of stratified sampling. Structural equation modeling was used for the model and the data were analyzed using software Spss15 and Amos Graphics.

Results: According to the statistical results, among the three factors under study, only the impact of the organizational factors on knowledge sharing was found to be meaningful.

Discussion: In the study, the model of intra-organizational knowledge sharing based on the quantitative results of a given questionnaire and some suggestions for improving the knowledge sharing and implementation of educational and research organizations for future research are presented. The results of this study will provide empirical basis for planning and implementing knowledge sharing mechanisms.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Sharing, Faculty, Medical Science

• Received: 4/Sep/2013 • Modified: 4/Nov/2013 • Accepted: 23/Nov/2013

1. PhD of Library and Information Science, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran; Corresponding Author (Lnemati@yahoo.com)

2. Assistant Professor of Library and Information Science Department, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran