



بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش از دیدگاه اعضای هیأت علمی

لیلا نعمتی انارکی^۱ / فاطمه نوشین فرد^۲

چکیده

مقدمه: اشتراک‌گذاری مؤثر دانش میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی، یکی از پیش نیازهای مهم برای کسب شایستگی‌های علمی و پژوهشی است. این مقاله با هدف بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش (شامل فرهنگ، ساختار، رهبری و راهبرد) میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی علوم پزشکی ایران انجام شده 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 (بالینی و بیومدیkal) بود که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و تعداد حجم نمونه ۴۲۳ نفر می‌باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ و آزمون ضریب همبستگی Pearson انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که حدود ۱۳ درصد اعضای هیأت علمی وضعیت فرهنگ سازمانی، و تنها شش درصد وضعیت ساختار سازمانی را مناسب ارزیابی نمودند. ۱۶ درصد آنها حمایت مدیریت سازمان و حدود ۱۲ درصد راهبردهای سازمان را در به اشتراک‌گذاری دانش، مناسب ارزیابی نمودند. عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی ($P \text{ value} = 0/000$) و برون سازمانی ($P \text{ value} = 0/000$) رابطه معناداری داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش و اهمیت عوامل سازمانی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی توصیه می‌شود در استقرار مدیریت دانش به شکل عام و اشتراک دانش به شکل خاص به ابعاد مختلف این عوامل در سازمان‌ها توجه همه‌جانبه‌ای صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، هیأت علمی، علوم پزشکی

• وصول مقاله: ۹۲/۱۰/۲۹ • اصلاح نهایی: ۹۲/۱۲/۲۰ • پذیرش نهایی: ۹۳/۰۳/۱۸

۱. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران؛ نویسنده مسئول (lnemati@yahoo.com)

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

مقدمه

نیروی انسانی در طی سال‌های متمادی فعالیت در یک سازمان، مجموعه‌ای از اندیشه‌ها، افکار، مهارت‌ها، تجربه‌ها و علوم کاربردی را کسب می‌کند. مجموعه چنین اندوخته‌هایی دانش هر فرد است که به مرور زمان در ذهن فرد ثبت می‌شود. داشتن چنین افرادی برای سازمان سرمایه‌ای ارزشمند محسوب می‌شود، در این صورت افراد می‌توانند دانش خود را با اعضای درون و بیرون از سازمان به اشتراک بگذارند [۱]. در صورتی که فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیأت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را فراهم می‌نماید. از این رو مدیریت دانش به منظور توسعه سرمایه‌های یک سازمان و پیشبرد اهداف آن ظهور کرد [۲]. یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش است [۳-۷]. اشتراک‌گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی ایجاد کند و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقا سازمان است. اشتراک دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان برای برآورده کردن نیازها ایجاد می‌کند و افزایش کارایی برای حل مسائل و رسیدن به مزیت رقابتی را فراهم می‌نماید. آموزش عالی، محور توسعه و تحول در جوامع مختلف است و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است. دانش که محصول اصلی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی است نه تنها به شکل عینی بلکه به صورت دانش فردی و ضمنی نیز وجود دارد. دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح مختلف باید ابتدا در درون سازمان به اشتراک گذاشته شود [۸]. از آنجا که حیات آموزش و پژوهش به یکدیگر گره خورده است و پژوهش برای رونق خود به تغذیه علمی دانشگاه و دانشگاه نیز برای تجربه فرمول‌هایش به پژوهش نیاز

دارد، بنابراین تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی شاغل در این مراکز انکارناپذیر است [۹]. 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 بهینه اشتراک دانش است. با توجه به این که مهم‌ترین فعالیت اعضای هیأت علمی (آموزش و پژوهش) در بستر سازمان اتفاق می‌افتد و عوامل مختلف سازمانی می‌تواند مشوق و گاهی مانع به اشتراک‌گذاری دانش گردند، لذا پژوهش حاضر معطوف بر عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش (فرهنگ، ساختار، رهبری و راهبردهای سازمانی) شد. 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 سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش و ارزیابی مستمر دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با استفاده از آنها میسر خواهد شد. عوامل سازمانی مواردی را در بر می‌گیرد که تحت تأثیر امکانات سازمانی و عوامل حاکم بر آن است. محیط مبتنی بر تشریک مساعی و همکاری تأثیر بسیاری بر فرایند اشتراک دانش دارد [۱۰-۱۴]. فاکتورهای سازمانی از شخصیت افراد مشتق نشده‌اند. این فاکتورها می‌توانند محیطی باشند و یا توسط افراد دیگر ایجاد شده باشند [۱۵].

در زمینه اشتراک دانش در بافت‌های گوناگون، پژوهش‌های متعددی انجام شده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد تسهیم دانش حاکی از پیچیدگی آن و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده‌ی سازمانی است. گرایش کشورها به استقبال از جهانی شدن به همراه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، برای ایجاد شبکه‌های جهانی آموزشی و پژوهشی ابزارهای قدرتمندی فراهم 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

روش کار

پژوهش حاضر از نظر دوره‌ی زمانی جزو مطالعات مقطعی و از جهت نوع روش پژوهش آمیخته (کمی و کیفی) از نوع کاربردی، و به لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها، جزو مطالعات همبستگی و علی است. بدین نحو که پژوهشگر برای بررسی وضعیت موجود به اشتراک‌گذاری دانش در ابتدا با تلفیقی از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای (روایی سازه)، و تکنیک دلفی با رویکرد کیفی، به طراحی ابزار پژوهش به روش پیمایشی پرداخت. به عبارت دیگر روش کیفی و کمی در امتداد هم به کار گرفته شدند. داده‌های مورد نیاز در یک بازه زمانی از فروردین ماه تا پایان شهریور ۱۳۹۱ گردآوری گردید و محدوده 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 هیأت علمی تمام وقت شاغل در مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور و ۱۲۴۲۸ نفر هیأت علمی تمام وقت شاغل در دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور بودند. به جهت رسیدن به برآوردی از ارزش‌های جامعه‌ی آماری و استنباط کل از جمعیت نمونه، از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب استفاده شد. با توجه به رتبه‌بندی و تیب دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی علوم پزشکی توسط وزارت بهداشت، حداقل حجم نمونه لازم برابر ۴۲۳ نفر به دست آمد (جدول ۱).

می‌کند [۱۷]. در سازمان‌های دانشگاهی برخی پژوهش‌ها بر روی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش تمرکز نموده‌اند [۲۵-۱۸].

از 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 [۲۶]. در پژوهش‌هایی که به منظور بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش صورت گرفته‌اند چندین عامل مورد توجه قرار گرفته است. این عوامل در دو گروه فردی و سازمانی دسته‌بندی شدند [۲۸-۲۷]. از سوی دیگر، مطالعات کاربردی نشان داده‌اند که عوامل انسانی، سازمانی و طیف وسیعی از فناوری‌های نوین با فرایند اشتراک دانش در ارتباط هستند [۲۹]. در کل سه مؤلفه عوامل فردی، سازمانی و فناوری محور از سوی پژوهشگران بسیاری تبیین و تأکید شده‌اند [۳۰-۳۶]. از این رو پژوهش حاضر بر آن بود تا وضعیت فرهنگ سازمانی، رهبری، ساختار و راهبردها در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی رشته پزشکی در به اشتراک‌گذاری دانش را در دو بعد درون و برون سازمانی مورد بررسی قرار دهد. لذا این مطالعه با هدف بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش (شامل فرهنگ، ساختار، رهبری و راهبرد) میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور در رشته پزشکی انجام شده است.

جدول ۱. حجم نمونه در نظر گرفته شده برای نمونه‌گیری از دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور

نوع تیب	حجم جامعه آماری			حجم نمونه	
	دانشگاه	مراکز پژوهشی	مجموع	دانشگاه	مراکز پژوهشی
یک	۶۶۷۲	۲۶۹۰	۹۳۶۲	۱۷۸	۷۱
دو	۴۵۶۹	۴۸۱	۵۰۵۰	۱۲۲	۱۳
چهار سه و	۱۱۸۷	۲۵۹	۱۴۴۶	۳۲	۷
کل	۱۲۴۲۸	۳۴۳۰	۱۵۸۵۸	۳۳۲	۹۱

در این پژوهش از تکنیک تحلیل عاملی استفاده شد. به منظور انجام آزمون کفایت حجم نمونه از آزمون بارلت (Bartlett's Test) و کرویت (KMO) استفاده شد. نتایج به دست آمده از خروجی داده‌ها در آزمون KMO نشان داد که داده‌ها از نظر تعداد برای تحلیل عاملی مناسب هستند (۰/۹۱۹). هم‌چنین با توجه به مقدار آماره‌ی آزمون بارلت، فرض صفر مبنی بر استقلال عوامل رد شد ($P=0/000$ value) و می‌توان انتظار داشت که با استفاده از تحلیل عاملی برای عوامل سازمانی با مجموع ۳۸ متغیر در چهار بعد فرهنگ سازمانی (با ۱۳ گویه)، ساختار سازمانی (با شش گویه)، حمایت رهبری (با هفت گویه) و راهبردهای سازمانی (با ۱۲ گویه) و اشتراک دانش درون و برون سازمانی با ۲۰ متغیر، به ترکیبی مناسب از عوامل دست یافت. معنادار بودن تفاوت بارهای عاملی (وزن‌های رگرسیونی) با مقدار صفر ارائه شد و بار عاملی محاسبه شده برای هر یک از مقیاس‌ها دارای تفاوت معنادار با صفر بود و چنین نتیجه‌گیری شد که مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتیجه‌ای منطقی و قابل قبول است.

ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که برای تأیید اعتبار آن پس از مطالعه متون معتبر علمی و مطالعات کتابخانه‌ای، گویه‌های مرتبط با هر عامل و مؤلفه استخراج شد و در اجرای مرحله دوم انجام مطالعه دلفی، در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر موافق و یا مخالف خود را برای گویه‌ی در نظر گرفته شده برای هر عامل، بیان کنند. با تحلیل نتایج مرحله دوم مطالعه دلفی، اعتبار صوری پرسشنامه نیز بررسی و تأیید شد. به منظور بررسی اعتبار سازه پس از گردآوری کل داده‌ها، از تکنیک تحلیل عاملی استفاده شد و روایی سازه بر اساس چارچوب طراحی شده تأیید شد. 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 (شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری و مدیریت، و راهبردها) استفاده شد. در پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده و گزینه «تاحدودی» به عنوان حد وسط در نظر گرفته شد و نتایج بر اساس این گزینه تعریف شد.

با توجه به اینکه ضریب Cronbach's Alpha برای تک تک ابعاد پرسشنامه شامل (فرهنگ سازمانی $\alpha=0/910$ ، ساختار سازمانی $\alpha=0/813$ ، رهبری و مدیریت $\alpha=0/844$ و راهبردهای سازمانی $\alpha=0/892$) بزرگتر از مقدار ۰/۸ است، لذا پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت [۳۷]. کل پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش ۴۸۰ مورد بود که پس از مرحله بازمینی پرسشنامه‌ها توسط محقق، ۴۲۵ مورد قابل استفاده بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های معمول در آمار توصیفی نظیر تهیه جداول فراوانی، محاسبه‌ی شاخص‌های آماری و هم‌چنین از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تی استیودنت استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری Spss نسخه‌ی ۱۵ استفاده شد. پیش از انتخاب نوع آزمون از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد تا از نرمال بودن داده‌ها، عوامل سازمانی (فرهنگ، ساختار، رهبری و ساختار) و همچنین اشتراک دانش (درون و برون سازمانی) اطمینان حاصل گردد و بر اساس آن، نوع آزمون‌ها مشخص شود. از آنجا که مقدار احتمال بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بود، دلیلی برای رد فرض صفر مثبتی بر اینکه داده نرمال است، وجود نداشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال بوده است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

یافته‌ها

در راستای آزمون این فرضیه که عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، اشتراک دانش درون سازمانی با مجموع ۲۰ متغیر از نظر معنادار بودن تفاوت بارهای عاملی (وزن‌های رگرسیونی) با مقدار صفر بررسی گردید. چون مقدار P محاسبه شده برای هر یک از مقیاس‌های فرعی اشتراک دانش کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بار عاملی محاسبه شده برای هر یک از مقیاس‌ها دارای تفاوت معنادار با صفر هستند و مثبت بودن کلیه بارهای عاملی نتیجه‌ای منطقی و قابل قبول است. (شکل ۱).



شکل ۱: مدل عاملی تأییدی اشتراک دانش سازمانی

پیرسون رد یا تأیید فرضیه استفاده شد. یافته‌های به‌دست آمده نشان داد که چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($P \text{ value} = 0/000$) برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha = 0/05$ و ($\alpha = 0/01$ حتی) کوچکتر است، لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی رابطه معناداری دارد. در فرضیه

در مرحله بعد با استفاده از مدل عاملی تأییدی مرتبه اول، به ارزیابی جداگانه هر یک از عوامل سازمانی با مجموع ۳۸ متغیر در چهار بعد فرهنگ، ساختار، رهبری و راهبردهای سازمانی پرداخته شد. سپس با استفاده از مدل عاملی تأییدی مرتبه دوم، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر سنجش متغیر پنهان عوامل سازمانی ارائه و پس از آن از آزمون ضریب همبستگی

بعد مبنی بر اینکه عوامل سازمانی با اشتراک دانش برون‌سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد، پس از طی مراحل فوق، آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای عوامل سازمانی نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که عوامل سازمانی با اشتراک دانش برون‌سازمانی رابطه معناداری دارد.

نتایج بخش وضعیت فرهنگ سازمانی نشان داد که حدود ۲۹ درصد افراد اظهار داشتند سازمان انگیزه لازم (از جمله تشویق، وجود قوانین مناسب در ارتقاء و یا ترفیح و ...) را برای به اشتراک گذاری دانش و تجربه اعضای هیأت علمی فراهم نموده است. ۱۹ درصد به خلق، نوآوری و ابتکار عمل تشویق می‌شوند. حدود ۲۱ درصد تأیید نمودند که استادان ممتاز از طریق ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی، شناسایی و تشویق می‌شوند. قریب به ۱۹ درصد معتقدند که سازمان محیط کاری امن و مناسبی را برای آنان فراهم نموده است. ۳۰ درصد بیان نمودند که برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادها جدید به استادان تا حد زیادی فرصت داده می‌شود. حدود ۱۵ درصد اعضای هیأت علمی اظهار داشتند خطاها و شکست‌های گذشته به عنوان فرصتی برای یادگیری و کسب تجربه تلقی می‌شوند. حدود ۲۴ درصد بیان نمودند که جو سازمان، جو اعتماد و استواری در برابر مشکلات است. ۳۴ درصد انجام فعالیت‌های مشترک علمی و تعامل با استادان خارج از سازمان را ارزش دانستند. حدود هفت درصد پاسخ‌دهندگان تأیید نمودند که انتقادات و پیشنهادها را قبول می‌کنند. ۲۴ درصد اعضای هیأت علمی بیان نمودند که جو سازمان آنها جو یادگیری و دانش افزایی است. تقریباً ۱۵ درصد به ارائه مستندات اشاره کردند. حدود ۱۰ درصد بیان نمودند که سازمان آنها همواره با فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها ارتباط هدفمند و مستمر علمی دارد. ۳۵ درصد نیز بیان نمودند که سازمان آنها به حفظ همکاری و مشارکت با استادان سایر سازمان‌ها مشتاق است. در مجموع می‌توان گفت حدود ۱۳ درصد اعضای هیأت علمی وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب و حدود نیمی از آنان (۴۸ درصد) تا حدودی مناسب ارزیابی نموده‌اند.

به منظور بررسی وضعیت ساختار سازمانی در به اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی، یافته‌های به دست آمده نشان داد تسریع و تسهیل جریان اطلاعات با ۳۹/۶ درصد، تعریف استاندارد و وظایف تعیین شده با ۳۷/۲ درصد، کاهش موانع بوروکراسی و کاغذبازی با ۳۶/۹ درصد، و ساختار باز و منعطف با ۳۵/۵ درصد گویه‌هایی بودند که از دیدگاه اعضای هیأت علمی در وضعیت متوسط و اشتراک قدرت تصمیم‌گیری و تمرکز زدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین با حدود شش درصد در وضعیتی نامطلوب قرار داشت. در مجموع می‌توان گفت حدود شش درصد اعضای هیأت علمی وضعیت ساختار سازمانی را مناسب و ۳۹ درصد تا حدودی مناسب ارزیابی نموده‌اند.

به منظور بررسی وضعیت رهبری در به اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی، از میان عوامل مختلف، حمایت و پشتیبانی از تسهیم‌کنندگان دانش با ۳۸/۵ درصد، تسهیل اشتراک دانش و تجربه میان اساتید با ۳۷/۴ درصد، اشتراک نتایج تجربه‌های گذشته با سایر سازمان‌ها با ۳۷/۱ درصد، و آگاهی مدیران از اهمیت اشتراک دانش با ۳۶/۲ درصد، دارای بیشترین حد متوسط نسبت به سایر مؤلفه‌ها بودند و در مقابل حمایت مدیریت سازمان از تشکیل گروه‌ها و شکل‌های کاری، تقویت خلاقیت و نوآوری، و مدیریت به شیوه مشارکتی دارای کمترین حد متوسط در میان سایر عوامل بودند. در مجموع می‌توان گفت حدود ۱۶ درصد اعضای هیأت علمی حمایت مدیریت سازمان را از اشتراک گذاری دانش مناسب و نیمی از آنان (۵۰ درصد) تا حدودی مناسب ارزیابی نموده‌اند.

برای بررسی وضعیت راهبردهای سازمانی در به اشتراک گذاری دانش، در میان گویه‌های مختلف، گویه‌های منافع سازمان در گرو اشتراک دانش و تجربه با اساتید خارج از کشور است با ۳۹/۳ درصد، نقشه دانش در علوم پزشکی به دنبال راهی برای شناسایی اساتید الگو برای اشتراک بهینه دانش میان دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی است با ۳۷/۸ درصد، و پیش‌بینی برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای اشتراک دانش و تجربه (شامل نظارت و ارزیابی مستمر بر عملکرد) با ۳۷/۲ درصد دارای بالاترین حد متوسط بودند. پیش‌بینی

ارتباطات متقابل با مراکز ملی و بین‌المللی آموزشی و پژوهشی و ارزش محسوب شدن تولید دانش در برنامه‌های راهبردی سازمان دارای امتیازی بیش از حد متوسط در میان سایر گویه‌ها بودند. در مجموع می‌توان گفت حدود ۱۲

جدول ۲: توزیع فراوانی وضعیت راهبردهای سازمان در به اشتراک‌گذاری دانش با سایر اعضای هیأت علمی

گویه‌ها	بسیار کم		کم		تا حدودی		زیاد		بسیار زیاد		مجموع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
رسالت‌ها، سیاست‌ها و اهداف آموزشی و پژوهشی کاملاً شفاف و تعریف شده است.	۴۰	۹/۴	۱۴۱	۳۳/۲	۱۵۱	۳۵/۶	۸۹	۲۰/۹	۴	۰/۹	۴۲۵
راهبردهای مدیریت دانش در راستای اهداف سازمان و همکاری‌های برون سازمانی تعریف شده است.	۲۶	۶/۱	۱۵۹	۳۷/۴	۱۴۱	۳۳/۲	۹۱	۲۱/۴	۸	۱/۹	۴۲۵
بودجه کافی برای انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی با سایر سازمان‌ها پیش‌بینی شده است.	۶۴	۱۵/۱	۱۸۲	۴۲/۸	۱۲۰	۲۸/۲	۴۷	۱۱/۱	۱۲	۲/۸	۴۲۵
نقشه دانش در علوم پزشکی به دنبال راهی برای شناسایی استادان الگو است.	۲۶	۶/۱	۱۳۵	۳۱/۸	۱۶۱	۳۷/۸	۹۰	۲۱/۲	۱۳	۳/۱	۴۲۵
سیاست زیربنایی جامعی برای فناوری اطلاعات در راستای اشتراک دانش پیش‌بینی شده است.	۱۷	۴	۱۲۶	۲۹/۷	۱۴۸	۳۴/۸	۱۱۰	۲۵/۹	۲۴	۵/۶	۴۲۵
ارتباطات متقابل با مراکز ملی و بین‌المللی آموزشی و پژوهشی در چشم‌انداز سازمان پیش‌بینی شده است.	۳۰	۷/۱	۱۰۴	۲۴/۵	۱۳۰	۳۰/۵	۱۳۱	۳۰/۸	۳۰	۷/۱	۴۲۵
منافع سازمان در گرو اشتراک دانش و تجربه با استادان خارج از سازمان است.	۲۷	۶/۴	۱۶۶	۳۹/۱	۱۶۷	۳۹/۳	۵۸	۱۳/۶	۷	۱/۶	۴۲۵
برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای اشتراک دانش و تجربه (شامل نظارت و ارزیابی مستمر بر عملکرد) پیش‌بینی شده است.	۴۸	۱۱/۳	۱۲۶	۲۹/۶	۱۵۸	۳۷/۲	۷۹	۱۸/۶	۱۴	۳/۳	۴۲۵
در برنامه‌های راهبردی سازمان تولید دانش ارزش محسوب می‌شود.	۱۵	۳/۵	۱۲۲	۲۸/۷	۱۳۲	۳۱/۱	۱۰۹	۲۵/۶	۴۷	۱۱/۱	۴۲۵
واحدی خاص برای پیگیری امور حوزه مدیریت دانش تخصیص داده شده است.	۵۸	۱۳/۶	۱۳۶	۳۲	۱۵۶	۳۶/۷	۶۶	۱۵/۶	۹	۲/۱	۴۲۵
نقش کارشناس اطلاعات و دانش برای تقویت همکاری‌های برون سازمانی تعریف شده است.	۹۰	۲۱/۲	۱۸۹	۴۴/۵	۱۲۱	۲۸/۵	۲۴	۵/۶	۱	۰/۲	۴۲۵
برنامه‌های مشخصی برای انتقال و ترویج دانش و تجربه به جامعه استفاده‌کننده پیش‌بینی شده است.	۴۳	۱۰/۱	۱۳۸	۳۲/۵	۱۳۳	۳۱/۳	۹۴	۲۲/۱	۱۷	۴	۴۲۵
وضعیت راهبردهای سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش.	۶	۱/۴	۱۵۷	۳۶/۹	۲۱۲	۴۹/۹	۵۰	۱۱/۸	۰	۰	۴۲۵

علاوه بر آن با مقایسه میان دو گروه اعضای هیأت علمی شاغل در زمینه بالینی و علوم پایه و انجام آزمون تی استیوندت، نتایج نشان داد چون سطح معناداری آزمون تی استیوندت برای عوامل سازمانی بین دو گروه از سطح آزمون $(\alpha=0/05)$ بزرگتر است لذا فرض برابری میانگین متغیرهای مذکور با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

در مقایسه میزان رابطه بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی مشاهده شد که فرهنگ سازمانی رابطه قوی تری نسبت به سه مؤلفه دیگر با اشتراک دانش درون سازمانی دارد. نتایج پژوهش ایلی و همکاران بر خلاف نتایج پژوهش حاضر بود و نشان داد میان ساختار سازمانی و اشتراک دانش همبستگی معنادار وجود ندارد [۳۸]. هالتیر به بررسی برخی از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر اشتراک دانش پرداخت و چنین نتیجه‌گیری کرد که تمامی این عوامل با اشتراک دانش میان سازمان‌های مختلف ارتباط معناداری دارد [۳۹]. همچنین نتایج پژوهش هن و آنانتامولا نیز پشتیبانی و حمایت مدیران را به عنوان یکی از عوامل سازمانی عامل مؤثری در اشتراک دانش ذکر کرد [۴۰]. محقر و همکاران و همچنین لورینگ و سلمر نیز بر این عقیده بودند که تسهیل‌کننده‌های درون سازمانی ارتباط معناداری با اشتراک دانش میان سازمان‌های مختلف دارند [۴۱-۴۲].

فرهنگ سازمان باید به گونه‌ای باشد که خلاقیت و نوآوری را در سازمان تقویت نماید زیرا اشتراک دانش در واقع پلی میان مدیریت دانش و خلاقیت است. با انجام این امر است که سازمان‌ها در دنیای رقابتی امروز باقی می‌مانند [۴۳]. یانگ در پژوهش خود به این نتیجه رسید که اگر فرهنگ سازمانی در ابعاد زیر وجود داشته باشد اشتراک دانش به راحتی به اجرا در می‌آید. این ابعاد عبارتند از جو مشارکتی، اعتماد و محیط کاری مطمئن، تعهد مدیریت ارشد، برنامه‌های مشاوره، مسئولیت‌پذیری برای اشتراک در سیستم، تمرکز بر خلاقیت، حل مسئله و فرصت برای اشتراک داوطلبانه [۴۴]. لین در پژوهش خود فرهنگ را به عنوان یکی از عوامل کلیدی در

اشتراک دانش درون و میان گروه‌های موجود در یک سازمان یا سازمان‌های مختلف بیان نمود [۴۵]. پژوهش علی نئی نیز نشان داد که عوامل فرهنگی با وزن ۰/۴۶۰ نسبت به سایر عوامل مورد بررسی در پژوهش وی دارای اولویت اول در اشتراک دانش است [۴۶]. رو و جین و عالم و همکاران نیز در نتایج پژوهش خود بیان کردند که فرهنگ با اشتراک دانش رابطه معناداری دارد [۴۷-۴۸]. نتایج پژوهش هوف و هویسمن نیز بیانگر تأیید تأثیر منفی فرهنگ بوروکراتیک و تأثیر مثبت فرهنگ نوآوری و حمایتی در سطح گروهی و بین گروهی بود [۴۹] که همگی هم راستا با نتایج این بخش از پژوهش هستند.

ساختار، روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افرادی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. در یک سازمان با نمودار سازمانی مسطح که جریان ارتباطات محدود به یک جهت خاص نیست و معمولاً دارای حوزه‌های عملیاتی و واحدهای سازمانی کوچک و یا تیم‌های پروژه‌ای هستند احتمال وقوع اشتراک دانش بیشتر است [۵۰]. رابینز اعتقاد داشت که وجود تمرکز در تصمیم‌گیری و رسمیت بالا در روابط کاری مانع تولید دانش و خلق آن شده و انتقال دانش را در سازمان مشکل می‌کند [۵۱]. در راستای نتایج این بخش از پژوهش، نتایج پژوهش الوانی و همکاران نشان داد که ساختار سازمانی با درجه رسمیت پایین نقش مؤثری بر اشتراک دانش دارد [۲۲]. همچنین یافته‌های حاصل از پژوهش علیزاده بیانگر این است که ساختار سازمان ارتباط معناداری با متغیر مستقل پژوهش یعنی نگرش نسبت به اشتراک دانش دارد و وجود ساختاری منعطف و غیرسلسله مراتبی می‌تواند فضای مناسبی را جهت اشتراک دانش فراهم آورد [۲۳]. نتایج پژوهش کیم و لی بیانگر آن است که ساختار سازمانی متمرکز به شکل قابل ملاحظه‌ای بر قابلیت‌های افراد در به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر منفی می‌گذارد [۵]. همچنین یافته‌های پژوهش لین نیز نشان‌دهنده آن است که هر چه رسمیت ساختار سازمانی کمتر باشد، اشتراک دانش میان بخش‌های مختلف سازمان بیشتر خواهد شد [۴۵] که این نتایج در راستای نتایج پژوهش حاضر نیز هست. بر خلاف نتایج

درمان را نیز بر عهده دارند، مسئولین و سیاستگذاران باید توجه ویژه‌ای به این امر داشته باشند و تخصیص بودجه را به شیوه‌ای تدوین نمایند که برای اهداف کلان مدیریت دانش و اشتراک دانش مشکلی پیش نیاید و تصمیم‌گیری‌های بهینه با صرف کمترین بودجه انجام پذیرد. هالووی در راهبردهای پیشنهادی خود، جایگاه ویژه‌ای برای به اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته بود [۵۷]. می‌توان چنین اظهار نمود که معاونت بین‌الملل در دانشگاه‌ها می‌تواند در این زمینه نقش مهمی ایفا نماید و با ارائه خط‌مشی توسعه ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی و همچنین درون مرزی و برون مرزی در اشتراک بهینه دانش تأثیرگذار باشد. نتایج پژوهش لینگ، سندهو و جین نیز بیانگر آن است که راهبردهای مناسب، از نظر مدیران اجرایی مؤثرترین روش برای افزایش اشتراک دانش است [۵۸].

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که هر چقدر فرهنگ سازمانی در شرایط بهتر، ساختار سازمانی منسجم‌تر، حمایت رهبر از اشتراک دانش بیشتر و راهبردهای سازمان در حمایت از اشتراک دانش بیشتر باشد، میزان اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود.

به دلیل گستردگی کار، این پژوهش تنها میان اعضای هیأت علمی دانشکده‌های پزشکی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام شد که نیاز است در پژوهش‌های آتی بررسی‌ها میان اعضای هیأت علمی سایر دانشکده‌های علوم پزشکی و یا وزارت علوم نیز صورت گیرد و مقایسه‌ای میان عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش میان این نهادها انجام پذیرد. برای پژوهش‌های آتی موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- تغییر فرهنگ سازمانی به سوی تقویت اشتراک دانش در سطوح مختلف درون سازمانی و برون سازمانی؛
- شفاف‌سازی اشتراک دانش در راهبردهای سازمان و قرار دادن آن در اولویت راهبردهای سازمانی؛
- تأکید سازمان‌های دانش‌محور مانند دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی حوزه پزشکی بر نقش اشتراک دانش در راهبردهای مؤثر مدیریت دانش؛

پژوهش‌های بیان شده و پژوهش حاضر نتایج پژوهش دارماسیری و کودیس واران نشان داد که ساختار سازمانی تأثیری بر اشتراک دانش درون سازمانی ندارد [۳۳]. هم‌راستا با این پژوهش نتایج پژوهش فولوود، راولی و دلبریج نیز نشان داد که ساختار سازمانی دارای اثری خنثی بر اشتراک دانش است [۲۵].

در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی به عنوان سازمان‌های یادگیرنده برای رهبر نقش‌های متفاوتی را پیشنهاد نموده‌اند از جمله تسهیل یادگیری، پیدایش دیدگاه اشتراکی، نفوذ در کارکنان و پشتیبانی از فرایند به اشتراک‌گذاری دانش [۵۲]. تصمیم‌گیری مشارکتی به معنای درگیر ساختن کارکنان در اتخاذ تصمیم‌ها است که تحت مسئولیت و اختیار سرپرست است. این نوع تصمیم‌گیری‌ها منافع درونی برای کارکنان ایجاد می‌کند و سبب افزایش احتمال ایجاد منافع و حفظ متقابل آن در یک گروه می‌گردد که نتیجه آن اشتراک دانش بیشتر با همکاران است. در نتایج برخی از پژوهش‌ها مانند شهیدی مشاهده می‌شود که جوّ باز رهبری از بیشترین تأثیر بر اشتراک دانش برخوردار است [۵۳]. سهرابی و همکاران حمایت مدیران ارشد را یکی از مهمترین عوامل در پیشبرد اشتراک دانش برشمردند [۱۹]. رفوا در نتایج خود بیان کرد که زیرساخت‌های فرایندی از جمله حمایت رهبران سازمان در صنعت بیمه دارای بهترین وضعیت هستند [۵۴]. ساندرگارد، کر و کلنگ نقش رهبران را به عنوان الگو در به اشتراک‌گذاری دانش مهم تلقی کردند [۲۱]. بر خلاف نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، نتایج حاصل از پژوهش ویکراماسینق و ویدیاران نشان داد که اگرچه چنین تصور می‌شد که حمایت رهبری بر اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد، اما نتایج پژوهش آنها ارتباط معناداری میان این دو عامل نشان نداد [۵۵]. برخلاف بسیاری از پژوهش‌هایی که تاکنون به انجام رسیده است، نتایج پژوهش فولوود، راولی و دلبریج نقش رهبری را در به اشتراک‌گذاری دانش خنثی معرفی نمود [۲۵].

هم‌راستا نبودن راهبردهای سازمان و اهداف سازمان می‌تواند مانعی بر سر راه اشتراک دانش باشد [۵۶]. با توجه به کمبود بودجه در سازمان‌های آموزشی وزارت بهداشت که وظیفه

References

1. Hosein-Gholizadeh R, MirKamali M. [Effective factors on knowledge sharing: case study in Ferdowsi university]. Journal of Higher Education 2010; 1: 61-78. [Persian]
 2. 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.
 3. 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](http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/2056/08/205680249b.pdf).
 4. 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/2004/205680248c.pdf](http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2004/205680248c.pdf).
- 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:

- تقویت آگاهی و قابلیت مدیران سازمان‌های آموزشی و پژوهشی به منظور اجرای بهینه اشتراک دانش؛
- تشویق و ترغیب برای اشتراک دانش و تقویت ساز و کارهای تقویتی در سازمان؛
- تدوین یک نظریه و دستورالعمل عمومی برای اشتراک دانش قابل استفاده برای تمام سازمان‌ها؛
- ثبت چگونگی فهرست خطاهایی که فرد در هنگام انجام آزمایش با آن‌ها روبرو می‌شود و چگونگی برخورد و رفع آن‌ها در مخازن سازمانی؛
- ارائه طرح ایجاد واحد/نهاد خاصی در درون سازمان برای طراحی و کنترل اجرای فرایند اشتراک دانش.

تشکر و قدردانی

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

5. URL:<http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2005/2268/08/22680249a.pdf>.
6. 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.
7. 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>.
8. Hamidzadeh M R. [Knowledge management: structure, process and solutions]. Ghom: Yaghot; 2010. [Persian].
9. Seyyedeh N, Daneshgar F, Aurum A. Investigating inter-organizational knowledge sharing intention in supply chain partnership. Paper presented at the 20th Australian Conference on Information Systems; 2009; Australia, Melbourne.
10. Nieminen HT. Successful inter-organizational knowledge transfer: developing pre-conditions through the management of the relationship context. Paper presented at the 21st Annual IMP Conference; 2005; Rotterdam, Netherlands.
11. Xiong S, Deng H, editors. Critical success factors for effective knowledge sharing in Chinese Joint Ventures. Proceedings of the 19th Australasian Conference on Information Systems Knowledge Sharing in Chinese Joint Ventures; 2008 December 3-5; Christchurch.
12. Suppiah V, Singh-Sandhu M. Organizational culture's influence on tacit knowledge sharing behavior. Journal of Knowledge Management 2011; 15(3): 462- 477.
13. Nelke M, editor. Knowledge management and leadership. Proceedings of the World Library and Information Congress: 76th IFLA General Conference and Assembly; 2010 August 10-15; Gothenburg, Sweden [cited 2011 July 20]. Available from: URL:<http://www.ifla.org/en/ifla76>.
14. Yu Y, Wilkins LC, Ma WWK. Developing an instrument for measuring knowledge sharing attitudes; 2004 [cited 2009 Sep 10]. Available from: URL:http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_Ma_2004.pdf.
15. Alavi M, Leidner DE. Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly 2001; 25(3): 107-132.
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.Sohrabi B, Forozandeh S, RaeisiVarnani 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].

20.Alipour-Darvishi 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].

21.Sondergaard S, Kerr M, Clegg C. Sharing knowledge: contextual socio-technical thinking and practice. *The Learning Organization* 2007; 14(5): 423-435.

22.Alvani M, Zareie-Matin H, Pashazadeh Y. [Explaining knowledge sharing model in the design and manufacture]. *Modiryat Dar*

Daneshgah-E-Eslami 2010; 13(4): 3-23. [Persian].

23.Alizadeh N. [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] [Master thesis]. Tehran: Tarbiat Modarres University; 2008. [Persian].

24.Shami-zanjani M. [Designing a model for knowledge sharing in projects based on their properties] [Ph.D. thesis]. Tehran: Tehran University; 2008. [Persian].

25.Fullwood R, Rowley J, Delbridge R. Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management* 2013; 17(1): 123-136.

26.Wang S, Noe R A. Knowledge sharing: a review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 2010; 20(2): 115-131.

27.Casimir G, Lee K, Loon M. Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management* 2012; 16(5): 740-753.

28.Chang SC, Lee MS. 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.

29.Huang CC, Luther R, Tayles M. An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital* 2007; (8)3: 386-403.

30.Kong S C. Factors influencing knowledge sharing among university students. In: Ogata H, Arnseth, HC, Chan CKK, 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; 2009; Sivaporn, Wangpipatwong.
- 31.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.
- 32.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.
- 33.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.
- 34.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: 415-427.
- 35.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.
- 36.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.
- 37.Pasha-sharifi H, Sharifi N. Research Methods in Behavior Sciences. Tehran: Sokhan; 2001. [Persian].
- 38.Abili K, Thani FN, Mokhtarian F, Rashidi MM. The role of effective factors on organizational knowledge sharing. Procedia-Social and Behavioral Science 2011; 29: 1701-1706.
- 39.Haltmeyer B, editor. Cross-border knowledge sharing and learning in MNC's. Proceedings of the 3rd European Knowledge Management Summer School; 2003 September 7-12; San Sebastian, Spain [cited 2012 Apr 7]. Available from: URL: <http://secure.knowledgeboard.com/download/736/kmss03-25>.
- 40.Han B M, Anantatmula V S. Knowledge sharing in large IT organizations: a case study. The Journal of Information & Knowledge Management Systems 2007; 37(4): 421- 439.
- 41.Mohaghar A, Ahmadi A, Mohaghar F, Masomzadeh N, Noorbakhsh M. [Survey internal and external factors affecting the quality of information sharing and information sharing in supply chain]. Paper presented at the 6th International Conference Information and Communication Technology Management; 2008; Tehran. [Persian].
42. Lauring J, Selmer J. Knowledge sharing in diverse organizations. Human Resource Management Journal 2012; 22(1): 89-105.
- 43.Kaveh A, Analoie S. [The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation]. Ghom: Samae Ghalam; 2005. [Persian].
- 44.Yang J T. Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. International Journal of Hospitality Management 2010; 29: 42–52.

45. Lin W B. The exploration factors of affecting knowledge sharing: the case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications* 2008; 35(1): 661-676.
46. Aliei M. [Providing a model for knowledge sharing, based on a hierarchical process]. Paper presented at the 3rd National Conference on Knowledge Management; 2009; Tehran, Iran. [Persian].
47. Ru W J, Jin Y. Study on knowledge sharing behavior in software development team; 2008 [cited 2010 Jan 19]. Available from: URL: <http://www.IEEEExplore.org>.
48. Alam SS, Abdullah Z, Amir-Ishak N, Zain ZM. Assessing knowledge sharing behavior among employees in SMEs: an empirical study. *International Business Research* 2009; 2(2): 115-122.
49. Hooff B, Husman M. Managing knowledge sharing: emergent and engineering approaches. *Information and Management* 2009; 46: 1-8.
50. Riege A. Three-dozen knowledge sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management* 2005; 9(3): 18-35.
51. Omidvar F. [Management of organizational behavior]. Tehran: Mehrban; 2004. [Persian].
52. Abbasi Z. [The effect of organizational culture on knowledge management]. Mashhad: Mohaghegh; 2007. [Persian].
53. Shahidi M. [Factors affecting organizational readiness private banks to successful organizational knowledge sharing] [Master thesis]. Garmsar: Payame Noor University; 2008. [Persian].
54. Rofoa SH. [Assessing compliance infrastructure components of knowledge sharing within the insurance industry] [Master thesis]. Tehran: Alzahra University; 2011. [Persian].
55. 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(2): 214-236.
56. Keshavarzi AH. [Barriers and Facilitators of Knowledge Sharing in Organizations]. Paper presented at the First National Conference on Knowledge Sharing; 2005; Tehran, Iran. [Persian].
57. Holloway P. Sharing knowledge and other unnatural acts. *Knowledge Management (White Paper)* 2000. Available from: URL: <http://www.kmmag.com/kmmag2/km200001/dpart1.htm>
58. Ling CW, Sandhu MS, Jain KK. Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal of Workplace Learning* 2009; 21(2): 125-142.



Effective Organizational Factors in Knowledge Sharing from the Viewpoint of Faculty Members

Nemati-Anaraki L¹/ Nooshinfard F²

Abstract

Introduction: Effective sharing of knowledge among faculty members is one of the most important prerequisites for quality in science and research. The purpose of this paper was to examine the organizational factors influencing knowledge sharing (including culture, structure, leadership and strategy) among faculty members in the field of medicine.

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 using a questionnaire, the face and content validity of which were confirmed by the experts. The Cronbach's alpha coefficient for each scale dimension was more than 0.8; thus, the reliability of the instrument was confirmed. For data analysis, statistical software SPSS₁₅, using Pearson Correlation Coefficient was used.

Results: According to the statistical results about 13 percent of faculty members perceived the condition of organizational culture favorable and only 6 percent of them evaluated the condition of knowledge sharing appropriate. 16 percent of faculties evaluated leadership and about 12 percent evaluated organizational strategies appropriate. There was a significant relationship between organizational factors and intra- (P value=0.527) and inter- (Pvalue=0.488) organizational knowledge sharing.

Conclusion: Due to the importance of organizational factors in educational and research centers, it is recommended that knowledge management in general and knowledge sharing in specific be taken into consideration with a particular attention to the various aspects of this issue from different dimensions in organizations

Keywords: Knowledge Sharing, Organizational Factor, Organizational Structure, Faculty, Medical Science

• Received: 8/June/2013 • Modified: 1/Jan/2014 • Accepted: 08/June/2014

1. Young Researchers and Elites Club, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran; Corresponding Author (Lnemati@yahoo.com)

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

