

Exploring the Motivation to Participate in Intra-Organizational Knowledge Sharing

Zohreh Shar'ei * 

Assistant Professor, Department of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

**Marzeye
Dehghanizadeh** 

Assistant Professor, Department of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

**Mohammad
Hasanzadeh Odorji** 

Master of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

This research aims to explore the motivation to participate in intra-organizational knowledge sharing. The current research was conducted qualitatively based on the interpretive paradigm and with a developmental applied approach. To collect data, library sources and semi-structured interviews were used. The statistical population of the research was the faculty members of Payam Noor University, who were selected based on criteria for a purposeful sample of 16 people. The validity and reliability of the data obtained from the interviews were obtained by using the acceptability criteria and the ability to confirm and retest. Data analysis was done using the Grounded Theory method and coding process in three stages of open, central, and selective coding. The codings were drawn in all three stages of explanation and the motivation model for intra-organizational knowledge sharing for the faculty members of Payam Noor University based on the foundation data method. The results of the research in the qualitative part showed that the four categories of strategic alignment of knowledge sharing, management factors, individual factors, and content creation, in this research, the sharing environment, educational aspects, evaluation, technical issues, infrastructure, and information issues are the main

* Corresponding Author: z_sharei@pnu.ac.ir

How to Cite: Shar'ei, Z., Dehghanizadeh, M., & Hasanzadeh Odorji, M. (2025). Exploring the Motivation to Participate in Intra-Organizational Knowledge Sharing. *Journal of knowledge retrieval and semantic systems*, 12 (43), 61-94. DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2024.76163.1618>

contextual factors. Two categories of personality factors of members and instability of organizational culture are considered as intervening categories. The strategy of this research is four transformation factors, growth orientation, organizational context, and organizational strategies, the last part of the model includes the consequences Organizational dynamics, social consequences, the development of structural factors, and the Development of learning organization.

1. Introduction

Knowledge management, as a critical organizational asset, plays a vital role in success and competitiveness (Abbas et al., 2021). Organizational success increasingly depends on employees' behaviors, particularly knowledge sharing (Chopra & Gupta, 2019). Sustaining organizational knowledge is essential for digital transformation and sustainable development (Di Vaio et al., 2021; Steiner, 2018). Consequently, knowledge management has become a strategic priority, offering tools to balance business objectives and competitive advantages (Al-Kurdi et al., 2018). The primary challenge is developing knowledge management strategies, such as intra-organizational knowledge sharing, that address the dynamics of the organizational knowledge base (Nadason et al., 2017). To achieve this, organizations must foster a culture that encourages knowledge-sharing behaviors (Halisah et al., 2021; Fattahian et al., 2022). Knowledge is recognized as a factor of production alongside land, labor, and capital (Sasmita, 2023). Each individual possesses unique knowledge shared through learning and experience (Goswami, 2023). Knowledge sharing is a powerful tool for human development and social progress (Yasir, 2023) and is defined as the exchange of experiences and insights to gain a deeper understanding (Mapionaya, 2005). This process benefits both the sharer and the recipient (Adamseged, 2018). Knowledge management has evolved into a scientific discipline, considered a natural activity in academic institutions, particularly universities (Javaid, 2020; Hasirchi et al., 1399). Knowledge sharing is essential for institutional growth and societal development, enhancing organizations' ability to respond to business opportunities (Hussain & Nasiura, 2011). In higher education, faculty members play a pivotal role in transferring knowledge to students and society (Adamseged, 2018). Given the constant evolution

of knowledge due to technology and innovation, sharing knowledge among faculty is critical for its preservation and dissemination (Javaid, 2020).

Motivating knowledge sharing is a global priority in knowledge management (Salehi & Alanbari, 2023). Organizational culture and work motivation are key to encouraging this behavior (Iman et al., 2023; Bawik et al., 2018).

Research Question(s)

This study aims to explore the motivations for intra-organizational knowledge sharing among faculty members of Payame Noor University, focusing on two questions:

What is the process of creating motivation for faculty participation in knowledge sharing?

What are the influencing and influenced conditions (causal, contextual, intervening, strategies, and outcomes) of knowledge-sharing motivation?

2. Literature Review

Attitudes toward knowledge sharing reflect individuals' positive or negative feelings, which can be instrumental (useful or harmful) or affective (enjoyable or unpleasant) (Wu et al., 2023). Sharing knowledge may reduce individual power within an organization, posing a barrier to participation. Prior studies fall into two categories:

Research addressing knowledge-sharing motivation.

Studies exploring the role of knowledge sharing in universities and among faculty.

Domestic studies, such as Goldasteh et al. (2022), found a significant relationship between organizational climate, attitudes, and knowledge sharing. Fattahian et al. (2022) confirmed a positive relationship between influencing factors and attitudes toward knowledge sharing. Hasirchi et al. (2020) identified components for extracting expert knowledge. International studies, such as Nguyen et al. (2022) and Yu & Meng (2021), emphasize the role of intrinsic motivation in enhancing

knowledge sharing. However, no qualitative study has directly explored knowledge-sharing motivation in universities.

3. Methodology

This qualitative study adopted an interpretive approach with a developmental-applied goal, conducted cross-sectionally with an exploratory strategy. Data were collected through library studies and semi-structured interviews. The population consisted of Payam-e Noor University faculty in human resource management and organizational behavior, with associate or assistant professor ranks and over 5 years of experience, from 8 provinces. Purposive sampling continued until theoretical saturation (16 participants). Validity and reliability were ensured using acceptability (participant review) and confirmability (retest with over 80% similarity).

Data analysis followed the grounded theory approach with open, axial, and selective coding (Corbin & Strauss, 2008). Data were categorized and developed into a theoretical model.

4. Results

Demographic Characteristics: 87.5% male, 12.5% female; 62.5% assistant professors, 37.5% associate professors.

Open Coding: 120 conceptual codes were extracted. For example, organizational injustice leads to knowledge hoarding, while recognition and rewards enhance motivation.

Axial Coding: Main categories included:

- **Causal Conditions:** Strategic alignment, managerial factors, individual factors, content creation.
- **Contextual Conditions:** Sharing environment, educational aspects, evaluation, technical issues, infrastructure, information issues.
- **Intervening Conditions:** Faculty personality factors, organizational culture instability.
- **Strategies:** Transformation, growth orientation, organizational context, organizational strategies.
- **Outcomes:** Organizational dynamism, social outcomes, structural development, learning organization.

Paradigm Model: Designed based on Corbin and Strauss (2008).

5. Discussion

The findings indicate that strategic alignment, managerial factors, individual factors, and content creation influence knowledge-sharing motivation, aligning with Nguyen et al. (2019) and Gaiodenko (2021). Social networks facilitate knowledge sharing. Contextual conditions, such as the sharing environment, educational aspects, and technical infrastructure, are essential for accelerating knowledge sharing (Alrehbi, 2022; Ade, 2021). Managers should promote activities like knowledge flow, participatory decision-making, and smart systems, though Payam-e Noor University's geographic dispersion makes this process time-consuming and costly. Intervening conditions, such as faculty personality (e.g., extroversion or introversion) and organizational culture instability, are key barriers. Workplace health, faculty involvement, and bureaucracy impact motivation. Strategies like transformation, growth orientation, and strengthening organizational context (e.g., social education, decision-making involvement, infrastructure) enhance knowledge sharing. Outcomes include organizational dynamism, improved social interactions, structural development, and a learning organization, which elevate the university's status and student recruitment.

6. Conclusion

Payam-e Noor University can enhance knowledge-sharing motivation through managerial support, rewards, teamwork, and human resource empowerment. Addressing challenges like personality factors and cultural instability removes barriers. Technology use and precise planning are essential to overcome geographic dispersion. Outcomes such as enhanced sharing culture, reduced social tensions, and a learning organization can improve the university's quality. Recommendations include leveraging technology, providing technical and administrative support, planning for knowledge retention amid retirements, fostering interpersonal relationships, and replicating the study with other disciplines and universities. Knowledge sharing is a prerequisite for successful organizational systems, and by removing barriers and boosting motivation, effective knowledge management and organizational development can be achieved.

Keywords: Grounded Theory, Internal Knowledge, Knowledge Sharing, Motivation, Participation, Intra-Organizational



کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران  * زهره شرعی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران  مرضیه دهقانی‌زاده

کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران  محمد حسن‌زاده اودرجی

چکیده

هدف پژوهش حاضر کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی بود که بر اساس پارادایم تفسیری و با رویکرد کاربردی توسعه‌ای به صورت کیفی انجام شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور بودند که ۱۶ نفر به صورت هدفمند بر اساس معیارهایی انتخاب شدند. روایی و پایایی داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از معیارهای مقبولیت و قابلیت تأیید و باز آزمون بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش داده‌بنیاد و فرایند کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. کدگذاری‌ها در هر سه مرحله تشریح و مدل انگیزه به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی برای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور بر اساس روش داده‌بنیاد ترسیم شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که چهار مقوله هم‌راستایی راهبردی اشتراک دانش، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و ایجاد محتوا عوامل تأثیرگذار در انگیزه اشتراک گذاری دانش بوده؛ همچنین، محیط اشتراک، جنبه‌های آموزشی، ارزیابی، مسائل فنی، زیرساخت و مسائل اطلاعاتی، عوامل اصلی زمینه‌ای هستند و دو مقوله عوامل شخصیتی اعضا و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر شناسایی شدند و راهبردهای این پژوهش شامل چهار عامل تحول، رشد‌گرایی، بافت سازمانی و راهبردهای سازمانی است و بخش آخر مدل پژوهش، شامل پویایی سازمانی، پیامدهای اجتماعی، توسعه عوامل ساختاری و ایجاد سازمان یادگیرنده به عنوان پیامدهای ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور شناسایی شدند.

کلیدواژه‌ها: انگیزه، اشتراک گذاری دانش، دانش درون‌سازمانی، مشارکت، درون‌سازمانی

مقدمه

مدیریت بهینه دانش به عنوان دارایی یک امر حیاتی در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود (Abbas et al., 2021) و موفقیت یک سازمان به‌طور فزاینده‌ای به مدیریت دانش مؤثر و پویا بستگی دارد. مدیریت کردن دانش به گونه‌ای موفق، به‌شدت با رفتار کارکنان، به‌ویژه با اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان مرتبط است (Chopra & Gupta, 2019). پایداری دانش سازمانی برای دوام و رقابت‌پذیری هر سازمانی به‌ویژه در مورد تحول دیجیتال حیاتی است (Di Vaio et al., 2021) و هرگونه از دست دادن دانش، تاب‌آوری و توسعه پایدار سازمان را تهدید می‌کند (Steiner, 2018)؛ در نتیجه، علاقه به مدیریت دانش به یک دستور کار راهبردی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان دولتی و خصوصی تبدیل شده‌است (Singh et al., 2021) و برای متعادل کردن اهداف تجاری با پایگاه دانش سازمانی و همچنین امکان رشد و مزیت‌های رقابتی بیشتر، ابزارهایی در این رابطه ارائه می‌گردد (Al-Kurdi et al., 2018). چالش مدیریت موفق یک سازمان، توسعه یک سیستم کافی از راهبردهای مدیریت دانش است، مانند به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی که به عوامل تعیین‌کننده مرتبط با پویایی پایگاه دانش سازمانی می‌پردازد (Nadason et al., 2017). برای دستیابی به دستاوردهای مطلوب از راهبردهای مدیریت دانش، سازمان‌ها باید رفتارهای اشتراک دانش درون سازمانی را تشویق کنند و فرهنگ مناسب مورد نیاز برای پرورش آن‌ها را حفظ کنند (Halisah et al., 2021) و در این راستا می‌توان گفت که وجود فرهنگ سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هر چه بیشتر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود (فتاحیان و همکاران، ۱۴۰۱).

امروزه دانش به عنوان یکی از عوامل تولید همراه با زمین، نیروی کار و سرمایه در نظر گرفته می‌شود (Sasmita et al., 2023). به‌طور خاص، هر فردی دارای سطحی از دانش است و این موهبتی است که از فردی به فرد دیگر، بسته به میزان رشد فیزیکی؛ اجتماعی؛ و ذهنی فرد؛ اغلب بر اساس آموخته‌ها یا تجربه‌های او متفاوت است و از زمان تولد تا شاید زمان مرگ، دانش به‌نحوی در مورد یادگیری یک‌زبان و یا روش‌های انجام کارها از والدین و افراد در محیط به اشتراک گذاشته می‌شود؛ بنابراین، قطعاً می‌توان گفت که دانش کالای مشترک بشر است (Goswami & Agrawal, 2023).

دانش، عنصر اصلی و بنیادینی است که جهان را به سمت جهانی شدن سوق می‌دهد. به عبارتی، دانش مثل نیروی محرکه یا قلب تپنده‌ای است که در مرکز این فرایند قرار دارد و آن را پیش می‌برد. درواقع، می‌توان استدلال کرد که جهانی شدن خود نتیجه دانشی است که به عمل تبدیل شده‌است. بر این اساس، اصطلاح اقتصاددانشی برای نشان دادن اینکه رشد و توسعه جهان به دانش و اطلاعات وابسته است، در نظر گرفته شده‌است (Than et al., 2023) و اشتراک دانش قدرتمندترین ابزاری است که توسعه انسانی و پیشرفت اجتماعی را پیش می‌برد (Yasir et al., 2023). ازاین‌رو، اشتراک دانش به یک پدیده بسیار مهم در سطح جهان تبدیل شده‌است، زیرا دانش یک عامل تعیین‌کننده برای رفاه فردی و اجتماعی است (Fauzi, 2023). به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان تبادل تجربه، رویدادها، فکر یا درک با انتظار برای به‌دست آوردن بینش و درک بیشتر در مورد چیزی برای کنجکاوی موقت تعریف شده‌است. به گفته مایونایا^۱ (۲۰۰۵)، اشتراک دانش به تبادل تجربیات، بینش و دانش شخصی با دیگران و دسترسی آسان به دانش از طریق ایجاد پیوندها یا شبکه‌هایی بین افراد یا گروه‌ها در یک سیستم، جامعه یا سازمان خاص مربوط می‌شود. این نشان‌دهنده این واقعیت است که اشتراک دانش این ظرفیت را دارد که گیرنده و اشتراک‌کننده دانش را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم ارتقا دهد (Adamseged & Hong, 2018).

نحوه ایجاد، ذخیره، مدیریت یا به اشتراک‌گذاری دانش برای جامعه حیاتی است و مدیریت دانش اکنون به‌عنوان یک رشته علمی شناخته شده، توجه فزاینده‌ای را در پژوهش و عمل به خود جلب کرده‌است (Arsawan et al., 2020). ازاین‌رو، بسیاری از نویسندگان اذعان کرده‌اند که اشتراک دانش فعالیت طبیعی مؤسسات دانشگاهی است (Javaid et al., 2020). در این میان، رویکردهای مدیریت دانش که بر پویایی درون‌سازمانی تمرکز می‌کنند، اهمیت بیشتری دارند. به‌عنوان مثال، الکساندرا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) رویکردهای مدیریت دانش مورد استفاده توسط خدمات کسب‌وکار دانش فشرده کوچک و متوسط را موردبررسی قرار دادند و تأکید کردند که پژوهش‌های آینده باید شامل سایر اشکال سازمانی و بخش‌های اقتصادی باشد. امروزه مراکز آموزش عالی خصوصاً دانشگاه‌ها از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌محور محسوب می‌شوند؛ به‌طوری‌که ارتقای رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه موجب افزودن ذخیره دانشی در داخل حافظه سازمانی می‌گردد

^۱. Maponya, P.M.

^۲. Alexandru et al.

و تجربه متخصص بدون انگیزه یا غیر معتقد به موضوع تسهیم دانش و تجارب؛ موجب شکست قطعی این فرایند مهم خواهد بود (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۹).

اشتراک گذاری دانش برای رشد نهادی و توسعه جامعه اجتناب ناپذیر است. حسین^۱ (۲۰۱۱) نشان دادند که دانش، توانایی بهبود یافته برای توسعه برنامه های راهبردی جدید و متمرکز بر بازار و رقابت و پاسخ گویی به کمک های مالی پژوهشی، قراردادهای و فرصت های تجاری را تسهیل می کند و مدیریت دانش سه منبع اصلی سازمانی را گرد هم می آورد. افراد، فرایندها و فناوری هایی که سازمان را قادر می سازد تا از اطلاعات به طور مؤثر استفاده و به اشتراک بگذارد. آموزش عالی به عنوان نیروی پیشران تسهیم دانش، باید به طور کامل به اهمیت حیاتی آن واقف باشد تا اعضای هیئت علمی را برای عملکرد مؤثرتر توانمند سازد؛ بنابراین، بخش زیر دلایلی را ارائه می کند که چرا اشتراک دانش برای اعضای هیئت علمی دانشگاه ضروری است (Javaid et al., 2020).

تسهیم دانش به عنوان مسئولیت اصلی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی است، بدیهی است که اشتراک دانش، پایه ذاتی تسهیم دانش را تشکیل می دهد. از آنجایی که اعضای هیئت علمی، هسته اصلی این تشکیلات را تشکیل می دهند، بدون شک، محرک این مسئولیت هستند، زیرا دانش را به دانشجویان و سایر افراد منتقل می کنند (Adamseged & Hong, 2018). از این رو، برای انجام سریع این کار، تجهیز کامل اعضای هیئت علمی، به روزرسانی اطلاعات و به روزرسانی دانش ضروری است و از آنجایی که دانش ثابت نیست، هرازگاهی به دلایل متعددی از جمله تکامل، تغییرات فناوری و نوآوری، دانش در حال تغییر است. اعضای هیئت علمی آموزش عالی باید دانش را بین خود به اشتراک بگذارند تا برای انتقال بعدی به دانشجویان، جامعه و جهان به عنوان یک کل آمادگی بهتری داشته باشند. درواقع، آنها در به اشتراک گذاری دانش دارای هدف مشترک هستند تا بتوانند یک زندگی حرفه ای کامل داشته باشند و زمانی که دانش به اشتراک گذاشته شود، آن دانش حفظ می شود. در این بین، زمانی که نگاهی به گذشته انداخته شود، مثلاً حدود یک قرن پیش، می توان متوجه شد که افراد بسیاری به این دنیا آمده اند و از دنیا رفته اند. اگرچه آنها از سطح زمین ناپدید شده اند، اما دانشی که برخی از آنها از طریق اکتشافات، اختراعات، کتاب ها و مقالات در میان دیگران به اشتراک گذاشته اند، هنوز وجود دارد و تا به امروز بر جهان تأثیر می گذارد. حفظ دانش به ویژه در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه که مسئولیت اصلی اشتراک

¹. Hussein, A.R.

دانش را بر عهده دارند، بسیار ضروری است و این امر با این واقعیت مشهود است که اعضای هیئت علمی دانشگاه از طریق آموزش و پژوهش، دانش ایجاد می‌کنند و به اشتراک می‌گذارند. همچنین، با توجه به اینکه شرایط انسانی تغییرات مستمر را ایجاد می‌کند، در صورت عدم وجود ابزاری برای حفظ دانش، هر بار ایجاد دانش جدید کفایت نمی‌کند و باید تدابیری وجود داشته باشد تا اطمینان حاصل شود که دانش منقرض نمی‌شود.

ایجاد انگیزه در افراد برای به اشتراک گذاشتن دانش در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین اولویت‌ها در سطح جهانی برای متصدیان مدیریت دانش است و یکی از اهداف اصلی مدیران، استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود اشتراک دانش بین افراد و بین سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی است (Salehi & Alanbari, 2023). در این راستا، فرهنگ سازمانی از اشتراک دانش در سازمان پشتیبانی می‌کند و برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش بسیار مؤثر است. انگیزه کاری می‌تواند تأثیر خوبی بر شکل‌گیری رفتار برای به اشتراک گذاشتن دانش داشته باشد و قابل اثبات برای بهبود عملکرد کارکنان است (Inang, 2021). انگیزه، شرطی است که کارکنان را برای دستیابی به اهداف هدایت کرده و حرکت می‌دهد. نه تنها عدم بهره‌وری کاری، بلکه نبود اشتیاق کارکنان نیز باعث افزایش و ایجاد اختلال در رفتارهای کاری می‌شود. لذا، انگیزه به عنوان یک نیرو محرکه در درون هر فرد وجود دارد و او را تحریک می‌کند که کاری را انجام دهد و همچنین ممکن است تنوع انگیزه فردی، باعث ایجاد تنوع الگوهای رفتاری کارکنان در مؤسسه آموزشی شود (Inang, 2021). باویک و همکاران^۱ (۲۰۱۸) و کانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۷) بر نقش حیاتی انگیزه کارکنان برای مشارکت در فعالیت‌های اشتراک دانش در موفقیت مدیریت دانش تأکید کرده‌اند. هدف از انجام این پژوهش کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور است و به دلیل آنکه پژوهش حاضر به دنبال کاوش انگیزه بوده، دو سؤال اصلی برای آن مطرح می‌شود. ۱- فرایند ایجاد انگیزه برای مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی چگونه است؟ و ۲- شرایط تأثیرگذار و تأثیرپذیر (علی، زمینه‌ای، مداخله گر، راهبردها و پیامدها) انگیزه اشتراک دانش درون سازمانی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور کدامند؟

^۱. Bavik et al.

^۲. Kang et al.

پیشینه پژوهش

به طور خاص، نگرش نسبت به اشتراک دانش به میزان احساس مثبت افراد در مورد رفتارهای اشتراک دانش اشاره دارد. نگرش ها، می توانند ابزاری یا عاطفی باشند. نگرش های ابزاری تعیین می کنند که افراد اشتراک دانش را مفید یا مضر؛ ارزشمند یا بی ارزش بدانند. درحالی که نگرش های عاطفی توصیف می کنند که آیا افراد اشتراک دانش را رفتاری لذت بخش و ارزشمند می دانند. منحصر به فرد بودن، راه مهمی برای کسب قدرت در یک سازمان است. با ارائه دانش منحصر به فرد، مشارکت کنندگان از حق خود برای بهره مندی شخصی از آن دانش چشم پوشی می کنند. اشتراک دانش، قدرت مشارکت کنندگان دانش را در سازمان کاهش می دهد و احتمال جایگزینی آن ها را افزایش می دهد؛ در نتیجه مشارکت کنندگان دانش، ممکن است ترس از دست دادن قدرت و ارزش در سازمان داشته باشند (Wu et al., 2023).

با توجه به بررسی مبانی نظری و پژوهش های انجام شده داخلی و خارجی در زمینه اشتراک و تسهیم دانش، پژوهشگر، جمع بندی کارهای پژوهشی را بر اساس دو معیار ۱- مجموعه مقالاتی که به نوعی بر انگیزه اشتراک دانش اشاره داشته اند و ۲- مجموعه مقالاتی که نقش دانش و اشتراک دانش را در دانشگاه ها و اعضای هیئت علمی بررسی کرده اند، مدنظر قرار داده و پژوهش های انجام شده بر این اساس را در جدول شماره ۱ (به ترتیب سال)، خلاصه و جمع بندی و در فرایند پژوهش از آن ها استفاده نموده است. البته در ارتباط با دانش، مدیریت دانش و دانش آفرینی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی مطالعات متعددی در داخل مثل فتح آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، عارف نژاد و موسوی (۱۴۰۱)، بابایی فارسانی و حسینی مقدم (۱۳۹۹) و... انجام شده است ولی در این پژوهش موضوع را محدودتر نموده و بیشتر از مقالاتی در حیطه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش و مقالاتی با محوریت اعضای هیئت علمی دانشگاه ها استفاده شده است.

جدول ۱. پژوهش های صورت گرفته در مورد اشتراک و تسهیم دانش در سازمان ها

نویسندگان (سال پژوهش)	مهم ترین یافته ها و نتایج
--------------------------	---------------------------

از دیدگاه اعضای هیئت علمی، بین جو سازمانی و تسهیم دانش و بین قصد، نگرش و هنجار ذهنی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد.	گلدسته و همکاران (۱۴۰۱)
وجود رابطه مثبت و معنی دار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش	فتاحیان و همکاران (۱۴۰۱)
مؤلفه‌های سطح دانش، نوع دانش و تجربه، پیچیدگی دانش، توانمندی و مهارت گروه در استخراج دانش، اختصاص زمان مناسب و کافی، ویژگی شخصیتی، توانمندی در بازگویی و اعتقاد به موضوع و انگیزه در سطح اول، محرمانگی و حمایت مدیریتی در سطح دوم و راهبرد سازمانی، فرهنگ، اسناد بالادستی، انتظارات و الزامات در سطح سوم قرار دارد.	حصیرچی و همکاران (۱۳۹۹)
نشان دادن تأثیر انگیزش درونی و بیرونی، نگرش درباره تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش بر افزایش رفتار تسهیم دانش	نوری کوهانی و نادی (۱۳۹۸)
ابعاد انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی با ابعاد تعهد سیستم مدیریت دانش و ابعاد تعهد سیستم مدیریت دانش نیز با هدف تسهیم دانش در ارتباط است و تعهد سیستم مدیریت دانش در این رابطه نقش میانجی دارد.	طاهری عطار و همکاران (۱۳۹۷)
عدم تأثیر جنسیت در نگرش به تسهیم دانش و وجود تأثیر جنسیت بین نگرش و رفتار	علیزاده و همکاران (۱۳۸۹)
مشوق‌ها و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش به واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش به تسهیم دانش، تأثیر غیرمستقیم دارد.	بیرانوند و صیفی (۱۳۹۷)
متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش به تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین‌ترین ضریب هم‌بستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند.	سیف و همکاران (۱۳۹۴)
انگیزه‌های درونی و بیرونی (شرایط علی)؛ مقوله کانونی (تمایل اعضای هیئت علمی به تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران)؛ راهبردها (تعاملات تسهیم دانش فردی، نوشتاری و شبکه ساز)؛ زمینه یا بستر (بستر درون فردی، بستر سازمانی)؛ شرایط مداخله‌گر (نگاه به دانش‌آفرینی دانشگاهی) و ره‌آورد (پیامد فردی و گفتمان‌زایی بین نسلی و بین‌رشته‌ای و روابط بین ابعاد مختلف آن)	سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)
رفتار اشتراک دانش به عنوان میانجی، رابطه بین رهبری و انگیزه کاری با عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های خصوصی را تقویت می‌کند.	اینانگ ^۱ (۲۰۲۱)
انگیزه برای موانع اشتراک دانش در نظر گرفته شده است. تسهیل‌کننده‌های اشتراک گذاری دانش می‌توانند سازمان را ارتقا دهند.	صالحی و الانبری ^۲ (۲۰۲۳)

^۱. Inang, N.I.

^۲. Salehi & Alanbari

این مطالعه با شناسایی رابطه‌ای U شکل و مثبت بین سوابق ذاتی و رفتار اشتراک دانش برخط، به درک بهتر رفتار اشتراک دانش کمک می‌کند. قابلیت نوآوری فردی به‌عنوان یک تعدیل‌کننده کلیدی شناخته شد.	نگیوین و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)
ارزیابی‌های شخصی کارکنان از اشتراک دانش را بررسی کرده است.	وو و همکاران ^۲ (۲۰۲۳)
انگیزه درونی تأثیر پیش‌بینی‌کننده مثبتی بر اشتراک دانش دارد. تمام ابعاد انگیزش درونی می‌توانند به‌طور فعال با اشتراک دانش در بین کارکنان، شایستگی، عجزین شدن با کار، کنجکاوی و علاقه را ارتقا دهند.	یو و منگ ^۳ (۲۰۲۱)
یافته‌ها اهمیت وجود تطابق هدف بین فرهنگ اشتراک دانش و جو عملکرد را برای به حداقل رساندن معضلات اجتماعی در اشتراک دانش نشان می‌دهد.	هلیسه و همکاران ^۴ (۲۰۲۱)
شناسایی ۲۵ عامل مؤثر بر تسهیم دانش در پژوهش‌های پیشین داخلی	عسگری (۱۳۹۹)
تأثیرگذارترین عامل، عوامل سازمانی و تأثیرگذارترین شاخص «وابستگی» بود و شاخص با کمترین امتیاز، «نوآوری» که به‌عنوان یک مانع مهم برای اشتراک دانش آشکار شد. «انگیزه‌های سازمانی درک شده» به‌عنوان بی‌توجهی مقامات به اهمیت اشتراک دانش شناخته شد.	محمودی و پورقانع ^۵ (۲۰۲۰)
تأثیرگذاری پنج عامل فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، رهبری-مدیریتی و زیرساخت‌های فناورانه، بر اشتراک‌گذاری دانش	آرمون و همکاران ^۶ (۲۰۱۹)
اشتراک‌گذاری به‌صورت داوطلبانه و در شبکه‌ها کمتر و بیشتر به‌صورت انتشار مکانیسمی ترجیح داده می‌شد. موانع درک شده مهم: عدم شناخت و عدم وجود فرهنگ تسهیم دانش سازمانی	سانتوش و پاندا ^۷ (۲۰۱۶)

مطالعات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهند، اشتراک فعال و داوطلبانه دانش یک عنصر اساسی یادگیری مؤثر و معنادار در سطح دانشگاه است و موفقیت تسهیم دانش حیاتی است و در صورت موفقیت‌آمیز بودن آن، منجر به سرمایه فکری مشترک می‌شود. درواقع برای ذخیره و توسعه دانش تخصصی موجود در بخش آموزش عالی چهارچوبی مناسب برای انتقال دانش و تجربیات موجود در درون و بین گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی موردنیاز است. لذا، با در نظر گرفتن این موضوع، نیاز و اهمیت به اشتراک‌گذاری

- ^۱. Nguyen et al.
- ^۲. Wu et al.
- ^۳. Yu & Meng
- ^۴. Halisah et al.
- ^۵. Mahmoudi & pourghane
- ^۶. Armoun et al.
- ^۷. Santosh & Panda

دانش در اعضای هیئت علمی را نباید نادیده گرفت. در این بین، اکثر پژوهش‌های انجام شده تأثیر و میزان تأثیر عوامل مختلف مؤثر بر تسهیم دانش را از دید اعضا هیئت علمی و به صورت کمی سنجیده‌اند و در برخی از این پژوهش‌ها به عامل انگیزه برای تسهیم دانش اشاره شده است ولی هیچ پژوهشی مستقیماً و انحصاری به بررسی کیفی عامل انگیزه برای تسهیم دانش درون‌سازمانی در دانشگاه‌ها انجام نشده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کیفی حاضر با استفاده از رویکرد تفسیر گرایانه و با هدف توسعه‌ای - کاربردی سعی دارد تا به صورت مقطعی با راهبرد اکتشافی اجرای پژوهش، طراحی الگوی انگیزه اشتراک دانش درون‌سازمانی را از نگاه اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام نور شناسایی کند. پژوهش حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته) انجام شده است. در مرحله اول با توجه به مطالعات کتابخانه‌ای، عواملی که تأثیرپذیری و تأثیرگذاری تعیین‌کننده‌ای بر انگیزه اشتراک دانش درون‌سازمانی داشتند، استخراج و تأثیر آن‌ها بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور برای مشارکت در اشتراک دانش درون‌سازمانی بررسی و در سؤالات مصاحبه استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور در رشته مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی با مرتبه دانشیاری و استادیاری که دارای حداقل ۵ سال سابقه خدمت و مقالات و طرح‌های پژوهشی در این حوزه بودند، از ۸ استان مختلف کشور (یزد، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، خراسان رضوی، لرستان، همدان، شیراز، تهران و اصفهان) به دلیل پراکندگی جغرافیایی دانشگاه پیام نور در سطح کشور) انتخاب شدند. انتخاب این استان‌ها بر اساس دسترسی پژوهشگر به این افراد و قبول همکاری آن‌ها در این پژوهش بوده است. به دلیل نمونه‌گیری با رویکرد هدفمند تا سرحد اشباع اطلاعات، نمونه به تعداد ۱۶ نفر رسید. کوربین و استراوس^۱ (۲۰۰۸) معتقد هستند اشباع نظری زمانی رخ می‌دهد که دیگر مقوله تازه‌ای استخراج نشود. در این پژوهش برای بررسی روایی و پایایی یافته‌های کیفی پژوهش از معیار مقبولیت و قابلیت تأیید استفاده شده است که مقبولیت یافته‌های پژوهش با روش بازنگری توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه انجام شد و برای قابلیت تأیید یافته‌های

^۱. Corbin & Strauss

پژوهش در مرحله پایانی از روش باز آزمون استفاده گردید که میزان آن بیش از ۸۰٪ به‌دست آمد که نشان‌دهنده میزان شباهت کدگذاری‌ها در دو زمان متفاوت است. در این پژوهش برای رسیدن به یک مدل جامع برای انگیزه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور برای اشتراک دانش درونی سازمانی از رویکرد تئوری داده‌بنیاد استفاده شده است. در این روش، مفهوم‌سازی بنیادی، کشف یا تولید نظریه بر مبنای حقایق و واقعیت‌های موجود و از طریق جمع‌آوری نظام‌مند داده‌ها و با در نظر گرفتن تمام جوانب بالقوه مرتبط با موضوع پژوهش است (شرعی و همکاران، ۱۳۹۸) و بدین ترتیب، داده‌های جمع‌آوری‌شده، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی منتج به تئوری می‌شوند. در ابتدا، نکات کلیدی داده‌های به‌دست‌آمده، مشخص و سپس یک کد برای هر نکته تعیین می‌شود و در مرحله بعد با مقایسه کدها و بر اساس وجه مشترک در موضوع موردبررسی، هرچند کد؛ یک مفهوم به خود اختصاص می‌دهد و بعد از این مرحله، چند مفهوم به‌صورت یک مقوله و سرانجام چند مقوله در قالب یک تئوری ارائه می‌شود (Corbin & Strauss, 2008).



شکل ۱. گردآوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت زیگزاک (بازرگان، ۱۳۸۷)

یافته‌ها

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴	۸۷/۵

۱۲/۵	۲	زن	مرتبۀ علمی	بخش کیفی پژوهش
۳۷/۵	۶	دانشیار		
۶۲/۵	۱۰	استادیار		

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش حاضر در جدول ۲ ارائه شده‌است. نتایج بخش توصیفی نشان می‌دهد که ۱۴ فراوانی برای گروه مردها و ۲ فراوانی برای گروه زن است. همچنین در مورد مرتبۀ علمی، ۶ فراوانی برای اساتیدی که دانشیار هستند و ۱۰ فراوانی برای گروه استادیار است.

جدول ۳. نمونه‌ای از کدگذاری باز داده‌های حاصل از مصاحبه

مفاهیم شناسایی شده	پاسخ مصاحبه‌شونده (کد مصاحبه)
بی‌توجهی به فرهنگ سازمانی، آموزش	بی‌عدالتی فراگیر در یک سازمان کارکنان را ناامید می‌کند و آن‌ها را به سمت احتکار دانش سوق می‌دهد. مدیریت سازمان باید با فراهم کردن فرصت‌های برابر دریافت پاداش، ارزیابی و توسعه، به این موضوع رسیدگی و آن را برطرف کند. انجام آموزش‌های شغلی که در آن کارکنان نقش‌ها و حوزه‌های کاری خود را در بازه‌های زمانی مختلف تغییر می‌دهند، آن‌ها را قادر می‌سازد تا درک بهتری از حوزه‌های دانشی مختلف سازمان به‌دست آورند (P3).

در راستای پاسخ به پرسش‌های پژوهش، پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای اولیه شناسایی گردید و در مجموع ۱۲۰ کد مفهومی از مصاحبه‌ها استخراج شد که نمونه‌ای از نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده‌است.

جدول ۴. مقوله‌های اصلی احصاء شده براساس مقوله‌های فرعی و مفاهیم

مفاهیم (کد مصاحبه)	مفهوم اصلی	مفهوم فرعی

شرایط کلی	هم‌راستایی راهبردی	راهبرد و اهداف اشتراک دانش (P4, P6, P1)، ارتباط اشتراک دانش با راهبردها و اهداف سازمان (P3, P12)، حکمرانی اشتراک دانش (P2, P4, P14, P15)، ارائه ارزش اشتراک دانش (P6, P11)، معماری مدیریت دانش (P5, P10)، پشتیبانی مدیریت ارشد (P2, P4, P6, P11, P15)
	مدیریتی عوامل	مدیریت تغییر (P1, P8)، مهندسی مجدد فرایندها (P8, P10)، مدیریت پروژه های دانشی (P12)
	عوامل فردی	منابع انسانی (P2, P10, P1)، مدیریت منابع انسانی (P8, P12, P14)، انجمن های خبرگی (P14, P1)، توانمندسازی اعضای هیئت علمی (P8, P10)، کار تیمی (P2, P4, P5, P6, P8, P9)، انگیزش پاداش (P8, P12, P14)، مشارکت و درگیر کردن اعضای هیئت علمی (P6, P9)
	ایجاد محتوا	مدیریت اطلاعات (P11, P12, P13, P14, P15)، مدیریت اسناد (P1, P2, P15)، کیفیت دانش اطلاعات (P8, P11)
شرایط زمینه‌ای	محیط اشتراک	الگوپردازی (P6, P7, P8, P9)، ارزیابی محیط (P4, P5, P13)، ایجاد محتوای آموزشی (P9, P13)، ایجاد فرهنگ اشتراک اطلاعات (P11, P14)، ایجاد آموزش های مدون (P2, P4, P8)
	جنبه های آموزشی	ساختار و فرایندهای سازمانی (P8)، آموزش و یادگیری (P11, P12, P14)، فرهنگ سازمانی (P9, P13)، منابع مالی و زمانی (P12)، رویه های مدیریت آموزش (P3, P11, P12, P14)
	ارزیابی	ارزیابی عملکرد (P4, P7)، ارزیابی رضایت کاربران اشتراک دانش (P7, P12)، فرایندها و فعالیت های اشتراک دانش (P5, P14)، ارتباطات / جریان دانش (P5, P13)، ایجاد حمایت های تصمیم گیری در جهت اشتراک دانش (P6, P9, P11)
	مسائل فنی	وجود برنامه های عملیاتی در دانشگاه (P7, P9, P10, P11, P15)، ایجاد تصمیم گیری مشارکتی در دانشگاه (P11)، ارزیابی عینی و حقیقی عملکرد اساتید (P6, P7)، استفاده از سیستم های هوشمند جهت اشتراک دانش (P6, P15)، ایجاد استانداردها و دستورالعمل های جامع (P7, P12)، به روزرسانی شرح شغلی در مسیر اشتراک دانش (P5, P14)
	زیرساخت	مدیریت فناوری اطلاعات (P4)، امنیت (P3, P12, P16)، فناوری اطلاعات سیستم های اشتراک دانش (P8, P14, P15)
	مسائل اطلاعاتی	آگاهی از اطلاعات حقیقی موجود در محیط، مستندسازی عملکرد اعضای هیئت علمی (P2, P3, P12)، به روزرسانی دانش (P12, P15)، وجود کرسی های مشورتی (P1, P8, P9)، ارائه بازخوردهای اطلاعاتی به اعضای هیئت علمی در خصوص اشتراک دانش (P2, P3, P12)، ایجاد بانک های اطلاعاتی در خصوص، وضعیت اشتراک دانش (P12, P15)

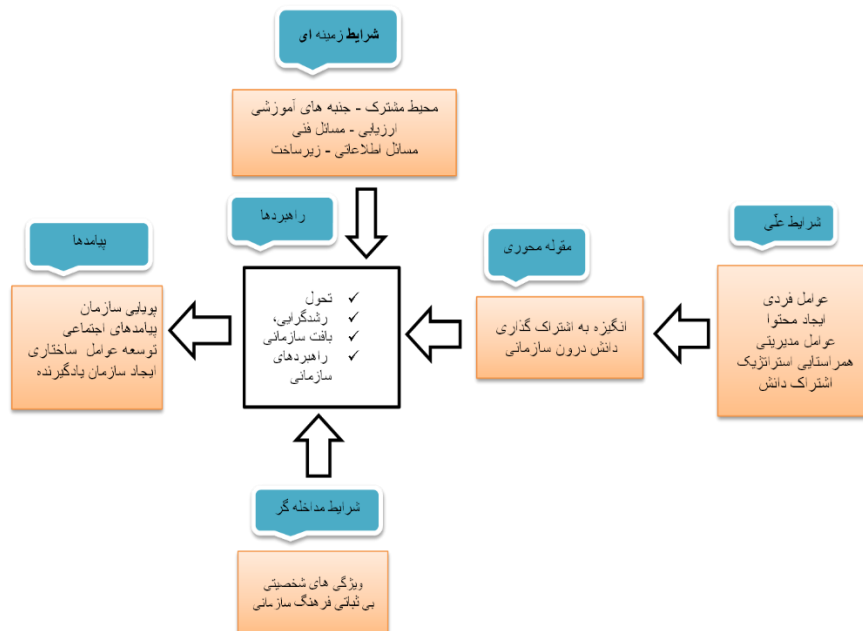
تربیت و یادگیری	اعضا	شخصیت اعضای هیئت علمی (P9, P11)، توانمندی اعضای هیئت علمی، میزان سلامت محیط کاری (P3, P6, P8, P12)، میزان مشارکت دادن اعضای هیئت علمی (P11, P12, P13)
	تربیتی	میزان حمایت مدیریت از اعضای هیئت علمی (P2, P8)، میزان اهمیت دادن به اخلاق اعضای هیئت علمی (P2, P4, P10)، بوروکراسی زدگی (P2, P4)، وجود تنش در جامعه (P11, P13)، گرفتاری های روزمره (P3, P6, P12, P13)، منازعات اجتماعی (P2, P3, P12)، دغدغه های ذهنی (P12, P15)، سطح فرهنگ سازمان (P2, P3)
زیرساخت	تغیر	همبستگی بین اعضای هیئت علمی (P6)، آموزش اجتماعی (P3)، لزوم دخالت اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری (P6, P8, P13)، لزوم حمایت و مشارکت اعضای هیئت علمی (P2, P7)
	رشدگرایی	ایجاد زیرساخت مناسب (P14)، آگاه سازی افراد درگیر از فرصت ها (P3, P6, P13, P12)، توانایی خلق ایده های جدید (P5, P14)، ارائه خدمات (P7, P12)، تشویق و حمایت از اعضای هیئت علمی (P5, P13)
	بافت سازمانی	انعکاس اجتماعی وظایف (P6, P9, P11)، ایجاد رابطه مثبت و خوب بین اعضا (P7, P9, P10, P11, P15)، بهره برداری از فرصت های جدید (P11)، ایجاد و حفظ یک تصویر خوب (P6, P7)، بهبود قدرت پاسخ گویی (P6, P15)
	زیرساخت های سازمانی	قابلیت کار تیمی (P4, P11, P13, P15)، توان کاربردی کردن دانش دانشگاهی، (P3, P6, P12, P13)، اهمیت شغل (P3, P4, P7)، استقلال کاری (P8, P10)، مشتاق تجربه های نو (P2, P6, P7)، کارکنان خلاق و ایده پرداز (P1, P2)
	تربیتی	ارتقا و توسعه اشتراک (P12)، تبدیل شدن تربیت افراد در کنار افراد باتجربه به یک اشتراک (P2, P7)، توسعه فرهنگ اشتراک (P2, P3, P6, P14, P15)
تربیت و یادگیری	تربیتی	بهبود تعاملات اجتماعی (P12, P15)، کاهش تنش های اجتماعی (P6, P15)، بهبود مهارت های اجتماعی (P4, P1, P3)، ایجاد سرمایه اجتماعی (P2, P4, P11, P12)، شکل گیری هویت اجتماعی (P1, P3, P8)
	توسعه ساختاری	تعریف و اجرای پروژه های علمی دارای منافع عمومی بالا (P2, P4)، ذی نفع شناسی در ساختار و کشف خواسته های تمامی ذی نفعان (P2, P10, P1, P14)، بازتعریف و طراحی سیستم گزارش دهی، ارزشیابی و نظارت (P5, P11, P13)، پیاده سازی اپلیکیشن و ساختار یکپارچه ر سانه ای و نشر اطلاعات (P1, P7, P8, P9, P10)

	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.۲۳.۲۴.۲۵.۲۶.۲۷.۲۸.۲۹.۳۰.۳۱.۳۲.۳۳.۳۴.۳۵.۳۶.۳۷.۳۸.۳۹.۴۰.۴۱.۴۲.۴۳.۴۴.۴۵.۴۶.۴۷.۴۸.۴۹.۵۰.۵۱.۵۲.۵۳.۵۴.۵۵.۵۶.۵۷.۵۸.۵۹.۶۰.۶۱.۶۲.۶۳.۶۴.۶۵.۶۶.۶۷.۶۸.۶۹.۷۰.۷۱.۷۲.۷۳.۷۴.۷۵.۷۶.۷۷.۷۸.۷۹.۸۰.۸۱.۸۲.۸۳.۸۴.۸۵.۸۶.۸۷.۸۸.۸۹.۹۰.۹۱.۹۲.۹۳.۹۴.۹۵.۹۶.۹۷.۹۸.۹۹.۱۰۰.	شرکت دادن اعضای هیئت‌علمی در اجلاس و همایش‌های معتبر (P6, P13)، اعزام اعضای هیئت‌علمی به کنگره‌ها و همایش‌های علمی و تخصصی (P8, P10, P12)، استفاده از کارگاه‌ها (P1, P2, P3, P15)، حضور در محیط اجرای عملیاتی (P11, P16, P1, P14)، قراردادن آن‌ها در موقعیت‌های اجرای کار (P5, P7, P10, P12, P14)، برگزاری کارگاه‌ها بر اساس مشکلات بخش‌های سازمانی (P1, P2, P4, P7)، فراهم نمودن بستر و محیط یادگیری برای کارکنان (P2, P1, P12)، کاربردی و عملیاتی کردن آموزش (P5, P12, P13, P1, P16)، استفاده از آموزش‌های عملیاتی در حین اجرای فعالیت‌ها (P4, P10)
--	---	--

پس از دسته‌بندی و انجام کدگذاری‌های محوری، چهار مقوله هم‌راستایی راهبردی اشتراک دانش؛ عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ و ایجاد محتوا به‌عنوان شرایط علی‌شناسایی شدند؛ همچنین، محیط اشتراک؛ جنبه‌های آموزشی؛ ارزیابی؛ مسائل فنی؛ زیرساخت؛ و مسائل اطلاعاتی عوامل اصلی زمینه‌ای شناسایی شدند. همچنین، عوامل شخصیتی اعضا و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی به‌عنوان مقوله‌های مداخله‌گر بوده و عوامل تحول؛ رشدگرایی، بافت سازمانی؛ و راهبردهای سازمانی به‌عنوان راهبردهای پژوهش شناسایی شدند و بخش آخر مدل انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور شامل پیامدهای پویایی سازمانی؛ پیامدهای اجتماعی؛ توسعه عوامل ساختاری؛ و ایجاد سازمان یادگیرنده شناسایی شدند (جدول ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج کدگذاری گزینشی مقوله‌های فرعی براساس قرابت معنایی و رجوع به ادبیات پژوهش در ۶ مقوله اصلی تحت عناوین شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و پدیده محوری دسته‌بندی شدند. مدل پارادایمی این پژوهش بر اساس الگوی پارادایمی کوربین و استراوس (۲۰۰۸) طراحی شد. مدل پارادایم این پژوهش در شکل ۲ ارائه شده‌است.



شکل ۲. مدل پارادایمی پژوهش

نتیجه‌گیری

در این پژوهش چهار مقوله هم‌راستایی راهبردی اشتراک دانش، عوامل مدیریت، عوامل فردی و ایجاد محتوا هستند که می‌توانند بر انگیزه اشتراک دانش درون‌سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور تأثیر بگذارند و به این امر در پژوهش‌های مختلفی اشاره شده است. به عنوان نمونه، نگیویان و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در مقاله خود تحت عنوان «انگیزه و اشتراک دانش» به این نتیجه رسیدند که در دیدگاه دانش‌بنیاد یک بنگاه، دانش به عنوان منبع مهم راهبردی و منبع اصلی خلق ارزش شناسایی شده است و دانش با ارزش در درون افراد قرار دارد و افراد می‌توانند دانش را برای انتقال به افراد و گروه‌های مختلف و از نسلی به نسل دیگر به اشتراک بگذارند. پژوهش‌های زیادی، رفتار اشتراک دانش را برای تشویق بررسی کرده‌اند و افراد برای شرکت در فرایند اشتراک پژوهش‌های قبلی به این نتیجه رسیدند که انگیزه یک فرد نقش کلیدی در ایجاد امکان به اشتراک‌گذاری دانش ایفا می‌کند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های گایودنیکو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) و نگیویان و همکاران

^۱. Nguyen et al.

^۲. Gaudencio et al.

(۲۰۱۹) همسو است. بدون شک توجه به عواملی از جمله هم راستایی راهبردی اشتراک دانش؛ عوامل مدیریتی، عوامل فردی و ایجاد محتوا، می تواند ظرفیت های اشتراک دانش را مشخص نماید و جایگاه ارزشمند و مهم اشتراک دانش را مشهود نماید. از طرفی بهره گیری از شبکه های اجتماعی در مسیر اشتراک دانش به عنوان یک ضرورت مهم کاملاً درک می گردد. به عبارتی بهره گیری از ظرفیت های شبکه های اجتماعی در مسیر اشتراک دانش به عنوان یک ضرورت، سبب گردیده است تا توجه به عواملی از جمله هم راستایی راهبردی اشتراک دانش، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و ایجاد محتوا کاملاً مشخص نماید که می توانند نقش ارزشمندی در جهت اشتراک دانش داشته باشند. به نظر می رسد، ضرورت توسعه اشتراک دانش به عنوان یک مسئله مهم، می تواند مسیر توسعه دانش را تسریع نماید. به عبارتی ارتقای جایگاه مدیریت دانش؛ می تواند تحت تأثیر اشتراک دانش قرار بگیرد و توجه به عواملی که ضرورت اشتراک دانش را گسترش می دهد، می تواند منجر به شکل گیری ظرفیت های مطلوبی در حوزه مدیریت دانش گردد. دانشگاه پیام نور به عنوان یکی از بزرگ ترین دانشگاه های کشور با داشتن حدود ۴۰۰۰ عضو هیئت علمی می تواند با حمایت مدیران، هم راستایی راهبردی اشتراک دانش با سایر راهبردهای سازمانی، با دادن پاداش به اعضای علمی، با تغییراتی که در دانشگاه ها ایجاد می کنند و بردن کارها به سوی کارهای تیمی و با توانمند کردن و مدیریت منابع انسانی خود در این جهت، انگیزه لازم را برای اشتراک گذاری دانش درون سازمانی در اعضای علمی خود به وجود آورد.

در این پژوهش محیط اشتراک؛ جنبه های آموزشی؛ ارزیابی؛ مسائل فنی؛ زیر ساخت؛ و مسائل اطلاعاتی عوامل اصلی زمینه ای شناسایی شدند. الرهبی و همکاران^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر فرایندهای خلق و به کارگیری دانش بر اثربخشی سازمان ها را در دانشگاه مونترال کانادا انجام داد. این پژوهش بر مبنای دسته بندی نوآوری به دو نوع نوآوری از منابع داخلی و نوآوری از منابع خارجی انجام شده است و برای بیان ارتباط میان فرایندهای مدیریت دانش و اثربخشی نوآوری، مدلی ارائه گردیده است. نتایج به دست آمده نشان داده است که به کارگیری دانش، تأثیری معنادار بر اثربخشی نوآوری داشته است؛ اما خلق دانش تأثیر معناداری بر اثربخشی نوآوری نداشته است. اده و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی روابط بین گرایش کارآفرینانه، عملکرد و فرایند ایجاد دانش را در بین کارآفرینان تایوان مورد بررسی

^۱. Alrahbi et al.

^۲. Edeh et al.

قرار داد. نتایج نشان داد که تأثیر مستقیم گرایش کارآفرینانه و عملکرد نسبت به زمانی که گرایش کارآفرینانه از طریق فرایند ایجاد دانش روی عملکرد تأثیر می‌گذارد، کمتر است. در نتیجه گرایش کارآفرینانه به‌طور مثبتی با عملکرد ارتباط دارد و فرایند ایجاد دانش نقش واسطه‌ای را ایفا می‌کند. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که در مسیر اشتراک دانش می‌بایستی به الزامات مختلفی توجه نمود؛ به‌صورتی که وجود این الزامات می‌تواند مسیر اشتراک دانش را تسریع نماید. به عبارتی محیط اشتراک، جنبه‌های آموزشی، ارزیابی، مسائل فنی، زیرساخت و مسائل اطلاعاتی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در جهت شکل‌گیری اشتراک دانش در اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور دارند. لازم به ذکر است که مدیریت دانش در جهت ایجاد بستری مطلوب در خصوص توسعه اشتراک دانش؛ نیازمند توجه جدی است. مدیران دانشگاه باید برای ایجاد انگیزه در اعضای علمی برای به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی، فرایندها و فعالیت‌هایی برای اشتراک دانش، ارتباطات / جریان دانش، حمایت‌های تصمیم‌گیری در جهت اشتراک دانش، برنامه‌های عملیاتی در دانشگاه، تصمیم‌گیری مشارکتی در دانشگاه، ارزیابی عینی و حقیقی عملکرد اساتید، استفاده از سیستم‌های هوشمند جهت اشتراک دانش، استانداردها و دستورالعمل‌های جامع، به‌روزرسانی شرح شغلی در مسیر اشتراک دانش، مدیریت فناوری اطلاعات، فناوری اطلاعات سیستم‌های اشتراک دانش، آگاهی از اطلاعات حقیقی موجود در محیط مستندسازی عملکرد اعضای هیئت علمی، به‌روزرسانی دانش، وجود کرسی‌های مشورتی ارائه بازخوردهای اطلاعاتی به اعضای هیئت علمی در خصوص اشتراک دانش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی در خصوص وضعیت اشتراک دانش را ایجاد کنند تا روند مناسبی در جهت اشتراک دانش داشته‌باشد. البته برای دانشگاه پیام نور به دلیل پراکندگی جغرافیایی زیاد در سطح کشور و مجازی و الکترونیک بودن کلاس‌ها این کار زمان‌بر و هزینه‌بر است و مانند سایر دانشگاه‌های بزرگ دیگر نیست و نیاز به یک برنامه‌ریزی دقیق و منسجم دارد.

در این پژوهش دو مقوله عوامل شخصیتی و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی در جهت کاهش انگیزه به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور به‌عنوان مقوله‌های مداخله‌گر شناسایی شدند. به نظر می‌رسد چالش‌هایی در مسیر به‌کارگیری مدیریت دانش در جهت اشتراک دانش وجود دارد. بدون شک توجه به این چالش‌ها می‌تواند موانع موجود را به‌صورت مطلوبی رفع نماید. بدون شک عوامل شخصیتی و بی‌ثباتی

فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از چالش‌های کلیدی اشتراک دانش، می‌تواند مسیر رشد و توسعه این حوزه را تحت شعاع قرار دهد. به نظر می‌رسد، وجود مشکلات عمیق در کنار برخی مشکلات عینی در مسیر اشتراک دانش سبب گردیده‌است تا مسائل عوامل شخصیتی و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور تحت عنوان متغیرهای مداخله‌گر بر اشتراک دانش تأثیرگذار باشند. اینکه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور دارای چه شخصیتی هستند؟ مثلاً برون‌گرا هستند یا درون‌گرا؟ چه مقدار توانمند هستند؟ سلامت محیط دانشگاهی برای اعضای علمی چقدر سالم است؟ میزان مشارکت دادن اعضای هیئت‌علمی در فعالیتهای دانشگاه چه مقدار است؟ میزان حمایت مدیریت از اعضای هیئت‌علمی چه میزان است؟ میزان اهمیت دادن به اخلاق اعضای هیئت‌علمی چقدر است؟ چقدر دانشگاه، بوروکراسی‌زدگی دارد؟ میزان تنش در بین کارکنان و اعضای علمی، گرفتاری‌های روزمره اعضای علمی، منازعات اجتماعی و دغدغه‌های ذهنی و سطح فرهنگ سازمان در چه حدی است؟ میزان این عوامل می‌تواند در ایجاد، از بین بردن و میزان انگیزه برای اعضای علمی دانشگاه جهت به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی چالش‌هایی را ایجاد کند. بدون شک این متغیرها به‌واسطه ایجاد اختلالاتی در مسیر توسعه اشتراک دانش، می‌توانند نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای بر روند توسعه مدیریت دانش داشته‌باشند.

اشتراک دانش، شاخص‌هایی دارد که توجه به مجموع این شاخص‌ها می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری اشتراک دانش داشته‌باشد. این مسئله نشان می‌دهد که اشتراک دانش به‌عنوان یک مسئله مهم و کلیدی می‌بایستی دربرگیرنده ابعادی از جمله تحول؛ رشد‌گرایی؛ بافت سازمانی؛ و راهبردهای سازمانی باشد و بدون شک توجه به ابعاد شناسایی‌شده، می‌تواند نشان دهند که آیا اشتراک دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور شکل گرفته است یا خیر. این مسئله بدون شک نقش مهمی در ارزیابی و نظارت بر وضعیت موجود و فعلی در خصوص اشتراک دانش دارد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که اشتراک دانش، می‌تواند نقش‌مبنایی در تحول در حوزه سازمانی داشته‌باشد. مدیران دانشگاه می‌توانند با راهبردهایی مانند آموزش اجتماعی، ملزم کردن اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه و حمایت و مشارکت اعضای هیئت‌علمی، با ایجاد زیرساخت مناسب جهت ایجاد و نشر دانش، آگاه‌سازی افراد درگیر از فرصت‌ها، ایجاد توانایی خلق ایده‌های جدید، ارائه خدمات، تشویق و حمایت از اعضای هیئت‌علمی، انعکاس اجتماعی وظایف، ایجاد

رابطه مثبت و خوب بین اعضا، بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، ایجاد و حفظ یک تصویر خوب و بهبود قدرت پاسخ‌گویی اشتراک‌گذاری دانش درون‌سازمانی را توسط اعضای علمی دانشگاه ایجاد کنند.

توجه به پیامدهای اشتراک دانش، می‌تواند منجر به ایجاد انگیزش مطلوب در خصوص آن گردد. به عبارتی با اشتراک دانش، می‌توان ظرفیت‌های مناسبی در حوزه سازمان ایجاد نمود که این ظرفیت‌ها، می‌تواند منجر به ارتقای انگیزش جهت فعالیت و برنامه‌ریزی در حوزه اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور گردد و ایجاد ظرفیت‌هایی در حوزه اشتراک دانش جهت شکل‌گیری مدیریت دانش می‌تواند، شرایطی جهت ایجاد پیامدهای اشتراک دانش را فراهم نماید. پیامدهای ناشی از کارکردهای مناسب و مطلوب اشتراک دانش در مدل پژوهش شامل پیامدهای پویایی سازمانی؛ پیامدهای اجتماعی؛ توسعه عوامل ساختاری؛ و ایجاد سازمان یادگیرنده شناسایی شدند که در پژوهش‌های مختلفی به این موارد اشاره شده است و به نظر می‌رسد، اشتراک دانش می‌تواند از سه مرحله زمانی بلند، میان و کوتاه مدت منجر به شکل‌گیری رویکرد عملیاتی کلانی در جهت توسعه اشتراک دانش گردد. این مسئله، نشان‌دهنده این نکته مهم است که توجه به اشتراک دانش و پیاده‌سازی راهبردهای پژوهش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور، منجر به ارتقای رویه‌های مطلوب در جهت توسعه اشتراک دانش می‌شود. پیامدهای حاصل از اشتراک دانش مانند ارتقا و توسعه اشتراک، تبدیل شدن تربیت افراد در کنار افراد باتجربه به یک اشتراک، توسعه فرهنگ اشتراک، بهبود تعاملات اجتماعی، کاهش تنش‌های اجتماعی، بهبود مهارت‌های اجتماعی، ایجاد سرمایه اجتماعی، شکل‌گیری هویت اجتماعی، تعریف و اجرای پروژه‌های علمی دارای منافع عمومی بالا، ذی‌نفع‌شناسی در ساختار و کشف خواسته‌های تمامی ذی‌نفعان، بازتعریف و طراحی سیستم گزارش‌دهی، ارزشیابی و نظارت، پیاده‌سازی اپلیکیشن و ساختار یکپارچه رسانه‌ای و نشر اطلاعات، شرکت دادن اعضای هیئت علمی در اجلاس و همایش‌های معتبر، اعزام اعضای هیئت علمی به کنگره‌ها و همایش‌های علمی و تخصصی، استفاده از کارگاه‌ها، حضور در محیط اجرای عملیاتی، قرار دادن آن‌ها در موقعیت‌های اجرای کار، برگزاری کارگاه‌ها بر اساس مشکلات بخش‌های سازمانی، فراهم نمودن بستر و محیط یادگیری برای کارکنان، کاربردی و عملیاتی کردن آموزش و استفاده از آموزش‌های عملیاتی در حین اجرای فعالیت‌ها می‌تواند باعث بالا رفتن

جایگاه و کیفیت دانشگاه پیام نور در سطح دانشگاه‌های داخلی و خارجی شود و همین‌طور دانشجویان بیشتری را جذب این دانشگاه کنند. طبق نظریه پاسخ-محرك این‌ها می‌توانند دلایلی باشند که دانشگاه پیام نور درصدد ایجاد انگیزه در اعضای هیئت‌علمی خود برای به اشتراک گذاری دانش درونی سازمانی باشد تا بتواند به این پیامدها برسد و حداکثر استفاده را ببرد.

با توجه به اینکه پیاده‌سازی بهینه و موفقیت‌آمیز سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی تا حد زیادی با مسئله مدیریت دانش گره خورده‌است؛ می‌توان اشتراک دانش را به‌عنوان پیش‌نیاز اصلی پیاده‌سازی موفق سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان در نظر گرفت. پیشنهاد می‌شود در هر مرحله از چرخه حیات سیستم‌های سازمانی بر عناصر چرخه اشتراک دانش تکیه شود و موانع مدیریت مؤثر دانش شناسایی و از میان برداشته شود تا شانس دستیابی به موفقیت افزایش پیدا کند.

فعالیت‌های مدیریت دانش شامل وظایف شناسایی، خلق، انتقال، ذخیره، استفاده (مجدد) و حذف دانش است. الزامی است که سازمان‌ها به‌منظور پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز سیستم‌های سازمانی به استفاده بهتر از دانش مربوط به این نوع از سیستم‌ها پرداخته و این دانش را در مراحل مختلف چرخه حیات سیستم‌های سازمانی در دسترس افراد درگیر در مدیریت سیستم‌های سازمانی قرار دهند. پیاده‌سازی موفق سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان علاوه بر مسائل فنی نیازمند حجم زیادی از کار گروهی، مشاوره، تبادل نظر، روحیه همکاری، به‌کارگیری استعدادها و توانمندی‌های سازمانی و انتقال دانش بین افراد و گروه‌های کاری مختلف است. دستیابی به موفقیت در انجام پروژه‌های پیاده‌سازی سیستم‌های سازمانی نیازمند تفکر راهبردی در جهت مدیریت و یکپارچگی انواع دانش و توانمندی‌های سازمانی و برون‌سازمانی بوده و رسیدن به چنین مهمی جز در سایه داشتن چهارچوب‌ها و قوانینی به‌منظور اشتراک دانش فردی و سازمانی میسر نخواهد بود؛ لذا، می‌توان با الگوگیری از یک چهارچوب منسجم که در مراحل مختلف چرخه حیات سیستم‌های سازمانی به جنبه‌های مختلف مسئله اشتراک دانش می‌پردازد، احتمال دستیابی به پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز را تا حد چشمگیری افزایش داد. دانشگاه پیام نور با توجه به اینکه علاوه بر آموزش حضوری، آموزش در بستر الکترونیکی دارد و مراکز و واحدهای زیادی در سراسر کشور و بالطبع اعضای علمی زیادی در رشته‌های مختلف دارد، استفاده از راه‌حل‌های فناوری برای تسهیم

دانش و مشارکت اعضای علمی با همدیگر به صورت رسمی (مانند مشارکت دادن آن‌ها در راهنمایی و داوری پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، تدریس دروس، انجام طرح‌های پژوهشی مشترک و سفرهای علمی و...) و غیررسمی (مانند پیام‌رسان‌ها و شبکه‌های اجتماعی) پیشنهاد می‌شود. برای انجام این کار به حمایت فنی و اداری بیشتری از طرف دانشگاه نیاز است تا این کار امکان‌پذیر شود. در مواجهه با موج بازنشستگی و در نتیجه از دست دادن دانش قابل توجه در سال‌های آتی، این دانشگاه باید از هم‌اکنون اقدامات خاصی را برای حمایت از تبادل دانش بین اعضای هیئت علمی آغاز کند. با توجه به اینکه عوامل محرک انگیزش عمدتاً به عوامل انسانی و روابط بین فردی وابسته است، باید برای اعضای هیئت علمی دانشگاه، تمایل و فرصتی برای به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی ایجاد کرد و زمینه ارتباط بین اعضا را به هر صورتی که امکان‌پذیر باشد بیشتر کرد تا با شناخت همدیگر و ارتباطات زیاد، انگیزه بیشتری در اعضای علمی ایجاد شود. همچنین با توجه به اینکه فقط از اعضای هیئت علمی در دو رشته جهت مصاحبه دعوت به عمل آمده، پیشنهاد می‌شود که موضوع این پژوهش با اعضای هیئت علمی‌های سایر رشته‌ها و دانشگاه‌ها تکرار شود تا بتوان به نظریه‌های جامع‌تر و کامل‌تری رسید.

ORCID

Zohre Sharei  <https://orcid.org/0000-0003-0520-5278>

Marzeye Dehghanizade  <https://orcid.org/0000-0002-7676-1100>

Mohammad Hasanzadeh Odorji  <https://orcid.org/0009-0003-0220-4074>

منابع

- بابایی فارسانی، میثم و حسنی مقدم، صادق. (۱۳۹۹). ارائه الگوی اندیشه ورزی با محوریت دیدگاه‌های مقام معظم رهبری: رویکرد آمیخته (نمونه پژوهش: دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام). *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، ۳(۱)، ۶۵-۱۰۱. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.1.2.2>
- بیرانوند، علی و صیفی، محمدحسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش. *رهافت*، ۲۸(۷۲)، ۴۷-۶۰. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.10272690.1397.28.72.4.3>
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). *مقدمه‌ای بر روش تحقیق کیفی و ترکیبی: رویکردهای رایج در علوم رفتاری*. تهران: دیدار.
- حصیرچی، امیر، تولایی، روح‌الله و متینی مطهر، مسعود. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بومی استخراج دانش خبرگان و تجربیات سازمانی در سطح راهبردی. *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، ۳(۴)، ۱۰۱-۱۳۶. https://jkm.ihu.ac.ir/article_206017.html?lang=en

کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی؛ شرعی و همکاران | ۸۷

سیف، محمدحسن، ثابت مهارلویی، عباس، رستگار، احمد و طالبی، سعید. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تمایل به اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. آموزش در علوم پزشکی، ۱۵، ۴۱-۵۰.

<http://ijme.mui.ac.ir/article-1-3505-en.html>

سلیمی، قاسم، صباغیان، زهرا، دانایی فرد، حسن و ابوالقاسمی، محمود. (۱۳۹۳). مفهوم سازی فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط های دانشگاهی: نظریه ای داده بنیاد. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۷(۱)، ۳۸-۹.

https://scj.sbu.ac.ir/article_98394_3e2bc2fa1f5a67f61d345c9f73194ddd.pdf

شرعی، زهره، ابراهیمی، سیدعباس، دامغانیان، حسین و زارعی، عظیم. (۱۳۹۸). ارائه الگوی برندسازی ملی در حوزه نجفگان و استعداد های برتر با رویکرد تئوری داده بنیاد. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۶)، ۱۷۱-۱۹۸.

<https://doi.org/10.22111/jmr.2019.30447.4631>

گلدسته، اکبر، همایون آریا، شاهین و مقصودی، بهاره. (۱۴۰۱). مدل بندی ساختاری عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۳)، ۳۷-۶۷.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.3.2.0>

فتاحیان، سمیه، مکی زاده، فاطمه و حاضری، افسانه. (۱۴۰۱). نگرش مبتنی بر تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در سال ۱۳۹۹. فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی، ۹(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۷.

https://jks.atu.ac.ir/article_13483.html?lang=en

فتح آبادی، حسین، خالقی، آرمین، دهقان نجم آبادی، عامر و سلاجقه، نیلوفر. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش و گرایش کارآفرینانه بر انتقال فناوری میان صنعت و دانشگاه (نمونه پژوهش: شرکت زامیاد و دانشگاه تهران). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۳)، ۱۱-۳۶.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.3.1.9>

عارف نژاد، محسن و موسوی، سیده مریم. (۱۴۰۱). تهیه نقشه شناختی فازی عوامل مؤثر بر احتکار دانش در سازمان (نمونه پژوهش: دانشگاه لرستان). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۴)، ۴۷-۷۴.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.4.2.2>

عسگری، ناصر، خلعتبری معظم، مریم و هاشمیان زاده، شمیم. (۱۳۹۹). فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان های ایرانی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۳)، ۱۱۳-۱۴۵.

<https://doi.org/10.47176/smok.2020.1202>

علیزاده، ندا، راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. فصلنامه آموزش عالی، ۳(۲)، ۱۲۵-۱۳۸.

[file:///C:/Users/NiC/Downloads/47913891006-۱۳۸-۱۲۵،\(۲\)۳، آموزش عالی، 3.pdf](file:///C:/Users/NiC/Downloads/47913891006-۱۳۸-۱۲۵،(۲)۳، آموزش عالی، 3.pdf)

طاهری عطار، غزاله، متوسلی، محمدحسن، خضری، سیده اله و نامدار جویمی، احسان. (۱۳۹۷). رابطه انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی و هدف تسهیم دانش: با توجه به نقش تعهد سیستم مدیریت دانش (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران). دانش شناسی، ۱۱(۴۳)، ۶۰-۷۴.

https://qje.ntb.iau.ir/article_676276.html?lang=en

نوری کوهانی، مرضیه و نادی، محمدعلی. (۱۳۹۸). رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک‌شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸(۱)، ۱۲۷-۱۵۴.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.1398.8.1.6.7>

References

- Abbas, J., & Kumari, K. (2021). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: a dimensional analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 426-451.
<https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2021-0046>
- Adamseged, H.Y., & Hong, J.J. (2018). Knowledge sharing among university faculty members. *Journal of Education and Practice*, 9(24), 1-10.
<file:///C:/Users/NiC/Downloads/44026-47370-1-PB.pdf>
- Alexandru, V.A., Bolisani, E., Andrei, A.G., Cegarra-Navarro, J.G., Martinez Martinez, A., Paiola, M., Scarso, E., Vatamanescu, E.-M., & Zieba, M. (2019). Knowledge management approaches of small and medium-sized firms: a cluster analysis, *Kybernetes*, 49(1), 73-87.
<https://doi.org/10.1108 / K-03-2019-0211>
- Alizadeh, N., PezeshkiRad, Gh., & Siddiqi, H. (2010) Examining the attitude of faculty members regarding knowledge sharing in higher education institutions: a case study of Tehran University Colleges of Agriculture and Natural Resources. *Higher Education Quarterly*, 3(2), 125-138.
<file:///C:/Users/NiC/Downloads/47913891006-3.pdf> [In Persian]
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of enterprise information management*, 31(2), 226-246.
<https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129>
- Alrahbi, D.A., Khan, M., Gupta, S., Modgil, S., & Chiappetta Jabbour, C.J. (2022). Health-care information technologies for dispersed knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 26(6), 1589-1614.
<https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0786>
- Arefnezhad, M., & Mousavi, M. (2022). Fuzzy Cognitive Mapping Factors Affecting Knowledge Hooser in the Organization (Case Study: Lorestan University). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(4), 47-74.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.4.2.2> [In Persian]
- Armoun, A., Sattari, S., & Namvar, Y. (2019). Effective Factors on Knowledge Sharing among Faculty Members: Ardabil University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 19, 189-198.
 URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-4788-fa.html>
- Arsawan, I., Wirga, I.W., & Suryantini, N.P.S. (2020). Harnessing knowledge sharing practice to enhance innovative work behavior: the paradox of social exchange theory. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 60-73.

- https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/4660/1/Harnessing_knowledge_sharing_practi.pdf
- Asgari, N., Khalatbari Moazam, M., & Hashemianzadeh, S. (2020). Meta-analysis of Antecedents of Knowledge Sharing in Iranian Organizations. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(3), 113-145. <https://dori.net/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.3.4.8> [In Persian]
- Babae Farsani, M., & hasanimoghadam, S. (2020). A Thought Model Based on the Views of the Supreme Leader: Mixed Method (Case Study: Imam Hossein University). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(1), 65-101. <https://dori.net/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.1.2.2> [In Persian]
- Bavik, Y.L., Tang, P.M., Shao, R., & Lam, L.W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006>
- Bazargan, A. (2008). Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods; Common Approaches in Behavioral Sciences. Tehran: Didar.
- Biranvand, A., & Seif, M.H. (2019). The Effect of Effective Factors on Knowledge Sharing Intention. *Rahyaf*, 28(72), 47-60. <https://dori.net/dor/20.1001.1.10272690.1397.28.72.4.3> [In Persian]
- Chopra, M., & Gupta, V. (2020). Linking knowledge management practices to organizational performance using the balanced scorecard approach. *Kybernetes*, 49(1), 88-115. <https://doi.org/10.4018/jkm.2008010103>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A., & Kalisz, D.E. (2021). The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review. *Journal of business research*, 123, 220-231. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.042>
- Edeh, F.O., Zayed, N.M., Nitsenko, V., Brezhnieva-Yermolenko, O., Negovska, J., & Shtan, M. (2022). Predicting innovation capability through knowledge management in the banking sector. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 312. <https://www.mdpi.com/1911-8074/15/7/312#>
- Fatahiyan, S., Makkizadeh, F., & Hazeri, A. (2022). Attitudes based on Knowledge Sharing and Analysis of Related Factors among Faculty Members of Yazd University in 2020. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(30), 119-137. https://jks.atu.ac.ir/article_13483.html?lang=en [In Persian]
- Fathabadi, H., Khalghi, A., Dehghan Najmabadi, A., & Sajeghe, N. (2022). Investigating the effect of knowledge management and entrepreneurial orientation on technology transfer between industry and university (Case Study: Zamyad Company and University of Tehran). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(3),

- 11-36. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.3.1.9> [In Persian]
- Fauzi, M.A. (2023). Research vs. non-research universities: Knowledge sharing and research engagement among academicians. *Asia Pacific Education Review*, 24(1), 25-39. <http://doi.org/10.1007/s12564-021-09719-4>
- Gaudencio, P., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2021). The impact of CSR perceptions on workers' turnover intentions: Exploring the supervisor exchange process and the role of perceived external prestige. *Social Responsibility Journal*, 17(4), 543-561. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2018-0330>
- Goldasteh, A., Homayoon Arya, S., & Maghsoudi, B. (2022). Structural modeling of factors affecting knowledge sharing among faculty members. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(3), 37-67. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.3.2.0> [In Persian]
- Goswami, A.K., & Agrawal, R.K. (2023). It's a knowledge centric world! Does ethical leadership promote knowledge sharing and knowledge creation? Psychological capital as mediator and shared goals as moderator. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 584-612. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0669>
- Halisah, A., Jayasingam, S., Ramayah, T., & Popa, S. (2021). Social dilemmas in knowledge sharing: an examination of the interplay between knowledge sharing culture and performance climate. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1708-1725. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2020-0631>
- Hasirchi, A., Tavallaei, R., & Matini Motahar, M. (2021). Designing a Model for Extracting Individuals' Knowledge and Organizational Experiences at the Strategic Level. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(4), 101-136. https://jkm.ihu.ac.ir/article_206017.html?lang=en [In Persian]
- Hussein, A.R. (2011). Academic attitudes towards the use of mobile phone technologies for knowledge sharing in higher education institutions: An exploratory survey. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 1(1), 6-9. <http://aasrc.org/aasrj/index.php/aasrj/article/view/31>
- Inang, N.I. (2021). Effect Of Leadership and Work Motivation on Employee Performance Through Knowledge Sharing Behavior. *Archives of Business Research*, 9(11), 34-50. <https://doi.org/10.14738/abr.911.11067>
- Javaid, J., Soroya, S., & Mahmood, K. (2020). Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan. *The Electronic Library*, 38(2), 317-336. <https://doi.org/10.1108/EL-05-2019-0121>
- Kang, Y.J., Lee, J.Y., & Kim, H.W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175-187. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.04.039>

- Mahmoudi, M. R., & Pourghane P. (2020). Knowledge Sharing in University from the viewpoint of the Faculty Members. *J Res Dev Nurs Midw*, 17 (2), 15-19. URL: <http://nmj.goums.ac.ir/article-1-1102-en.html>
- Maponya, P.M. (2005). Fostering the culture of knowledge sharing in higher education. *South African journal of higher education*, 19(5), 900-911. <https://hdl.handle.net/10520/EJC37176>
- Nadason, S., Saad, R.A.J., & Ahmi, A. (2017). Knowledge sharing and barriers in organizations: A conceptual paper on knowledge-management strategy. *Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance*, 1(4), 32-41. <https://doi.org/10.52962/ipjaf.2017.1.4.26>
- Nguyen, T.M., Ngo, L.V., & Gregory, G. (2022). Motivation in organisational online knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 26(1), 102-125. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0664>
- Nguyen, T.M., Nham, T.P., Froese, F.J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 998-1016. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2019-0029>
- Nouri, K.M., Nadi, M.A. (2019). Examining the Structural Relationship between Intrinsic and Extrinsic Motivation, Attitudes toward Knowledge Sharing, Perceived Behavioral Control, Subjective Norms, Intentions of Knowledge Sharing and Knowledge Sharing Behavior. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 8(20), 127-154. <https://dori.net/dor/20.1001.1.2423494.1398.8.1.6.7> [In Persian]
- Rajaei azarkhavarani Azarkhavarani, A., Rajaipour, S., Hoveida, R. (2016). A Study on Knowledge Sharing Behavior of Faculty Members of Isfahan Selected Universities. *JMED*, 9 (21), 37-46. URL: <http://zums.ac.ir/edujournal/article-1-447-en.html> [In Persian]
- Salehi, M., & Sadeq Alanbari, S.A. (2023). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702>
- Salimi, G., Sabbaghian, Z., DanaeeFard, H., & Abolghasemi, M. (2014). Conceptualizing Knowledge Sharing Process among Faculty Members in Academic Contexts: A Grounded Theory. *Biennial Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 6(12), 9-38. https://scj.sbu.ac.ir/article_98394_3e2bc2fa1f5a67f61d345c9f73194dd_d.pdf [In Persian]
- Santosh, S., & Panda, S. (2016). Sharing of knowledge among faculty in a Mega open University. *Open Praxis*, 8(3), 247-264. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.283573633804143>
- Sasmita, E.E., Utam, H.N., & Ruhana, I. (2023). The mediating effect of job satisfaction and knowledge sharing behaviour on job performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2128>
- Seif, M., Sabet Maharlouei, A., Rastegar, A., & Talebi, S. (2015). Factors Influencing the Willingness to Share Knowledge among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences. *Iranian Journal of*

- Medical*, 15, 41-50. URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-3505-en.html> [In Persian]
- Sharei, Z., Ebrahimi, S.A., Damghanian, H., & Zare, A. (2020). Providing a Branding Model for Elite and top-Talented People with the Grounded Theory Approach. *Public Management Researches*, 12(46), 171-198. <https://doi.org/10.22111/jmr.2019.30447.4631> [In Persian]
- Singh, S.K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Steiner, G. (2018). From probabilistic functionalism to a mental simulation of innovation: By collaboration from vulnerabilities to resilient societal systems: Comment on 'Managing complexity: From visual perception to sustainable transitions—contributions of Brunswik's Theory of Probabilistic Functionalism'. *Environment Systems and Decisions*, 38(1), 92-98. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10669-018-9674-9>
- Taheri Attar, G., Motavaseli, M.H., Khezri, S.E., & Namdar Joyami, E. (2018). The Relationship between Personal Information Management Motivation and Knowledge Sharing Objective: Considering the Role of Knowledge Management System Commitment (Faculty of Tehran University). *Journal of Knowledge Studies*, 11(43), 60-74. https://qje.ntb.iau.ir/article_676276.html?lang=en [In Persian]
- Than, S.T., Le, P.B., & Le, T.T. (2023). The impacts of high-commitment HRM practices on exploitative and exploratory innovation: the mediating role of knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(3), 430-449. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2020-0196>
- Wu, Y., Hu, X., Wei, J., & Marinova, D. (2023). The effects of attitudes toward knowledge sharing, perceived social norms and job autonomy on employees' knowledge-sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1889-1903. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2022-0468>

- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A.A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289-308. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>
- Yu, X., & Meng, X. (2021). Intrinsic Motivation, Knowledge Sharing and Innovation Behavior of Knowledge-Based Employees in the Industrial New Generation. *Converter*, 3, 75-87. <https://doi.org/10.17762/converter.38>

استناد به این مقاله: شرعی، زهره، دهقانی زاده، مرضیه و حسن زاده اودرجی، محمد. (۱۴۰۴). کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی. فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی، ۱۲ (۴۳)، ۶۱-۹۴.

DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2024.76163.1618>



Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

