

Exploring the motivation to participate in intra-organizational knowledge sharing

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 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

Keywords: Grounded Theory; knowledge sharing; motivation; participation; intra-organizational.

کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی

چکیده

هدف پژوهش حاضر کاوش انگیزه برای مشارکت در به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی بود که بر اساس پارادایم تفسیری و با رویکرد کاربردی توسعه‌ای به صورت کیفی انجام شد و برای جمع آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام نور 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 تایید و باز آزمون بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش داده بنیاد و فرایند کد گذاری در سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. کد گذاری‌ها در هر سه مرحله تشریح و مدل انگیزه به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی برای اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام نور بر اساس روش داده بنیاد ترسیم شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که چهار مقوله همراستایی استراتژیک اشتراک دانش، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، و ایجاد محتوا عوامل تأثیرگذار در انگیزه‌ی اشتراک گذاری دانش بوده؛ همچنین، محیط اشتراک، جنبه‌های آموزشی، ارزیابی، مسائل فنی، زیر ساخت، و مسائل اطلاعاتی، عوامل اصلی زمینه‌ای هستند و دو مقوله عوامل شخصیتی اعضا و بی ثباتی فرهنگ سازمانی به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر شناسایی شدند و راهبردهای این پژوهش شامی چهار عامل تحول، رشد گرایی، بافت سازمانی، و راهبردهای سازمانی می‌باشد و بخش آخر مدل پژوهش، شامل پویایی سازمانی، پیامدهای اجتماعی، توسعه عوامل ساختاری، و ایجاد سازمان یادگیرنده به عنوان پیامدهای ارتقا انگیزه‌ی اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور شناسایی شدند.

کلیدواژه‌ها: انگیزه، اشتراک گذاری دانش، داده بنیاد، مشارکت، درون سازمانی

مقدمه

مدیریت بهینه دانش به‌عنوان 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 به‌گونه‌ای موفق، به‌شدت با رفتار کارکنان، به‌ویژه با اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان مرتبط است (Chopra and Gupta, 2019). پایداری دانش سازمانی برای دوام و رقابت‌پذیری هر سازمانی به‌ویژه در مورد تحول دیجیتال حیاتی است (Di Vaio et al., 2021) و هر گونه از دست دادن دانش، تاب‌آوری و توسعه پایدار سازمان را تهدید می‌کند (Steiner, 2018)؛ در نتیجه، علاقه به مدیریت دانش به یک دستور کار استراتژیک برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان دولتی و خصوصی تبدیل شده است (Singh et al., 2019) و برای متعادل کردن اهداف تجاری با پایگاه دانش سازمانی و همچنین امکان رشد و مزیت‌های رقابتی بیشتر، ابزارهایی در این رابطه ارائه می‌گردد (AI- Kurdi et al., 2018). چالش مدیریت موفق یک سازمان، توسعه یک سیستم کافی از راهبردهای مدیریت دانش است، مانند به اشتراک‌گذاری دانش درون‌سازمانی که به عوامل تعیین‌کننده مرتبط با پویایی پایگاه دانش سازمانی می‌پردازد (Nadason et al., 2017). برای دستیابی به دستاوردهای مطلوب از استراتژی‌های مدیریت دانش، سازمان‌ها باید رفتارهای اشتراک دانش درون‌سازمانی 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 به‌عنوان یکی از عوامل تولید همراه با زمین، نیروی کار و سرمایه در نظر گرفته می‌شود (Sasmita, 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 یک زبان 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, 2023).

جهان به خاطر دانش که در مرکز آن قرار دارد، جهانی‌تر می‌شود. در واقع، می‌توان استدلال کرد که جهانی شدن خود نتیجه دانشی است که به عمل تبدیل شده‌است. بر این اساس، اصطلاح اقتصاد دانشی برای نشان دادن اینکه رشد و توسعه جهان به دانش و اطلاعات وابسته‌است، در نظر گرفته شده‌است (Than, 2023) و اشتراک دانش قدرت‌مندترین ابزاری است که توسعه انسانی و پیشرفت اجتماعی را پیش می‌برد (Yasir, 2023). از این رو، 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 با شبکه‌هایی بین افراد یا گروه‌ها در یک سیستم، جامعه یا سازمان خاص مربوط می‌شود. این نشان‌دهنده این واقعیت است که اشتراک دانش این پتانسیل را دارد که گیرنده و اشتراک‌کننده دانش را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم ارتقا دهد (Adamseged, 2018).

نحوه ایجاد، ذخیره، مدیریت یا به اشتراک‌گذاری دانش برای جامعه حیاتی است و مدیریت دانش اکنون به وضعیت یک رشته علمی با هدف جلب علاقه افزایش یافته به تحقیق و عمل دست یافته‌است (Suryantini, 2020). از این رو، بسیاری از نویسندگان اذعان کرده‌اند که اشتراک دانش فعالیت طبیعی مؤسسات دانشگاهی است (Javaid, 2020). در این میان، رویکردهای مدیریت دانش که بر پویایی درون‌سازمانی تمرکز می‌کنند، اهمیت بیشتری دارند. به‌عنوان مثال، الکساندرا^۲ و همکاران (۲۰۱۹) رویکردهای مدیریت دانش مورد استفاده توسط خدمات کسب و کار دانش فشرده کوچک و متوسط را مورد بررسی قرار دادند و تأکید کردند که تحقیقات آینده باید شامل سایر اشکال سازمانی و بخش‌های اقتصادی باشد. امروزه مراکز آموزش عالی خصوصاً دانشگاه‌ها از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌محور محسوب می‌شوند؛ به‌طوری که ارتقای رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه موجب افزودن ذخیره‌ی دانشی در داخل حافظه‌ی سازمانی می‌گردد و

¹ Mapunya

² Alexandru

خبره 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 و ناسیورا^۱ (۲۰۱۱) نشان دادند که دانش، توانایی بهبود یافته برای توسعه برنامه‌های استراتژیک جدید و متمرکز بر بازار و رقابت و پاسخ‌گویی به کمک‌های مالی تحقیقاتی، قراردادهای و فرصت‌های تجاری را تسهیل می‌کند و مدیریت دانش سه منبع اصلی سازمانی را گرد هم می‌آورد. افراد، فرآیندها، و فناوری‌هایی که سازمان را قادر می‌سازد تا از اطلاعات به‌طور مؤثر استفاده و به اشتراک بگذارد. به‌عنوان محرک تسهیم دانش، آموزش عالی باید به‌طور کامل از اهمیت حیاتی آن آگاه باشد تا اعضای هیئت علمی خود را قادر به عملکرد مؤثرتر کند. از این رو، بخش زیر توجیهاتی را ارائه می‌دهد که اشتراک دانش برای اعضای هیئت علمی دانشگاه ضروری است (Javaid, 2020).

تسهیم دانش به‌عنوان مسئولیت اصلی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی است، بدیهی است که اشتراک دانش، پایه ذاتی تسهیم دانش را تشکیل می‌دهد. از آنجایی که اعضای هیئت علمی، هسته اصلی این تشکیلات را تشکیل می‌دهند، بدون شک، محرک این مسئولیت هستند، زیرا دانش را به دانشجویان و سایر افراد منتقل می‌کنند (Adamseged, 2018). از این رو، برای انجام سریع این کار، تجهیز کامل اعضای هیئت علمی، به‌روزرسانی اطلاعات و به‌روزرسانی دانش ضروری است و از آنجایی که دانش ثابت نیست، هراز گاهی به‌دلایل متعددی از جمله تکامل، تغییرات فناوری و نوآوری، دانش در حال تغییر می‌باشد. اعضای هیئت علمی آموزش عالی باید دانش را بین خود به اشتراک بگذارند تا برای انتقال بعدی به دانشجویان، جامعه و جهان به‌عنوان یک کل آمادگی بهتری داشته باشند. در واقع، آن‌ها در به اشتراک گذاری دانش دارای هدف مشترک هستند تا بتوانند یک زندگی حرفه‌ای کامل داشته باشند و زمانی که دانش به اشتراک گذاشته شود، آن دانش حفظ می‌شود. در این بین، زمانی که نگاهی به گذشته انداخته شود، مثلاً حدود یک قرن پیش، می‌توان متوجه شد که افراد بسیاری به این دنیا آمده‌اند و رفته‌اند. اگرچه آنها از سطح زمین ناپدید شده‌اند، اما دانشی که برخی از آن‌ها از طریق اکتشافات، اختراعات، کتاب‌ها، مقالات در میان دیگران به اشتراک گذاشته‌اند، هنوز وجود دارد و تا به امروز بر جهان تأثیر می‌گذارد. حفظ دانش به‌ویژه در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه که مسئولیت اصلی اشتراک دانش را بر عهده

¹ Hussein and Nasura

دارند، بسیار ضروری است و این امر با این واقعیت مشهود است که اعضای هیأت 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 داشته‌باشد 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 دست‌اندرکاران 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 and 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 داشته‌باشد و قابل اثبات برای بهبود عملکرد کارکنان است (Iman et al., 2023: 46). 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 به‌عنوان 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 (Iman et al., 2023: 37). باویک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) و کانگ^۲ و همکاران (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 درون‌سازمانی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور 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 اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور در به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی چگونه است؟ و ۲- شرایط تأثیرگذار و تأثیر پذیر (علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، استراتژی‌ها و پیامدها) انگیزه اشتراک دانش درون‌سازمانی برای اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور کدامند؟

¹ Bavik

² Kang

پیشینه پژوهش

به طور خاص، نگرش نسبت به اشتراک دانش به میزان احساس مثبت افراد در مورد رفتارهای اشتراک دانش اشاره دارد. نگرش‌ها، می‌توانند ابزاری یا عاطفی باشند. نگرش‌های ابزاری تعیین می‌کنند که افراد اشتراک دانش را مفید یا مضر؛ ارزشمند یا بی‌ارزش بدانند. در حالی که نگرش‌های عاطفی توصیف می‌کنند که آیا افراد اشتراک دانش را رفتاری لذت بخش و ارزشمند می‌دانند. 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 بهره‌مندی شخصی از آن دانش چشم‌پوشی می‌کنند. اشتراک دانش، قدرت مشارکت کنندگان دانش را در سازمان کاهش می‌دهد و احتمال جایگزینی آن‌ها را افزایش می‌دهد؛ 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 پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی در زمینه اشتراک و تسهیم دانش، محقق، جمع‌بندی کارهای پژوهشی را دربر اساس دو معیار (۱- مجموعه مقالاتی که به نوعی بر انگیزه اشتراک دانش اشاره داشته‌اند و ۲- مجموعه مقالاتی که نقش دانش و اشتراک دانش را در دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی بررسی کرده‌اند) مدنظر قرار داده و پژوهش‌های انجام شده بر این اساس را در جدول شماره ۱ (به ترتیب سال)، خلاصه و جمع‌بندی و در فرایند پژوهش از آن‌ها استفاده شده است. البته در ارتباط با دانش، مدیریت دانش و دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعات متعددی در داخل (مثل: فتح‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، عارف‌نژاد و موسوی (۱۴۰۱)، بابایی فارسانی و حسنی مقدم (۱۳۹۹) و...) انجام شده است ولی در این پژوهش موضوع را محدودتر و بیشتر از مقالاتی در حیطه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش و مقالاتی با محوریت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها استفاده شده است.

جدول ۱. پژوهش‌های صورت گرفته در مورد اشتراک و تسهیم دانش در سازمان‌ها

نویسندگان (سال پژوهش)	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج
گلدسته و همکاران (۱۴۰۱)	از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، بین جو سازمانی و تسهیم دانش و بین قصد، نگرش و هنجار ذهنی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد

فتاحیان و همکاران (۱۴۰۱)	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش
حصیریچی و همکاران (۱۳۹۹)	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.
نوری کوهانی و نادی (۱۳۹۸)	نشان دادن تأثیر انگیزش درونی و بیرونی، نگرش درباره تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک‌شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش بر افزایش رفتار تسهیم دانش
طاهری عطار (۱۳۹۷)	ابعاد انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی با ابعاد تعهد سیستم مدیریت دانش و ابعاد تعهد سیستم مدیریت دانش نیز باهدف تسهیم دانش در ارتباط است و تعهد سیستم مدیریت دانش در این رابطه نقش میانجی دارد.
علیزاده و همکاران (۱۳۸۹)	عدم تأثیر جنسیت در نگرش به تسهیم دانش و وجود تأثیر جنسیت بین نگرش و رفتار
بیرانوند و صیفی (۱۳۹۷)	مشوق‌ها و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش به‌واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش به تسهیم دانش، تأثیر غیر مستقیم دارد.
سیف و همکاران (۱۳۹۴)	متغیرهای کنترل رفتاری ادراک‌شده، نگرش به تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین‌ترین ضریب هم‌بستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند.
سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)	انگیزه‌های درونی و بیرونی (شرایط علی)؛ مقوله کانونی) تمایل اعضای هیئت‌علمی 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 دانش آفرینی دانشگاهی) و ره‌آورد (پیامد فردی و گفتمان زایی بین نسلی و بین‌رشته‌ای و روابط بین ابعاد مختلف آن)
ایمان ^۱ و همکاران (۲۰۲۳)	رفتار به اشتراک‌گذاری دانش رابطه رهبری و انگیزه کاری با عملکرد کارکنان را در دانشگاه‌های خصوصی میانجی‌گری می‌کند.
صالحی و الازیری ^۲ (۲۰۲۳)	انگیزه برای موانع اشتراک دانش در نظر گرفته شده‌است. تسهیل‌کننده‌های اشتراک‌گذاری دانش می‌توانند سازمان را ارتقا دهند.
نگویین ^۳ و همکاران	این مطالعه با کشف یک ارتباط معکوس لاشکل و به‌طور مثبت، بازده به مقیاس بین

¹ Iman

² Salehi and Alanbari

³ Nguyen

سوابق ذاتی و رفتار اشتراک دانش آنلاین به رفتار به اشتراک گذاری دانش کمک می‌کند. قابلیت نوآوری فردی یک تعدیل کننده مهم شناخته شد.	(۲۰۲۲)
ارزیابی‌های شخصی کارکنان از اشتراک دانش را بررسی کرده است	وو ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)
انگیزه درونی تأثیر پیش بینی کننده 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 ^۲ (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 ^۳ و همکاران (۲۰۲۱)
شناسایی ۲۵ عامل مؤثر بر تسهیم دانش در پژوهش‌های پیشین داخلی	اصغری ^۴ (۲۰۲۰)
تأثیرگذارترین عامل، عوامل سازمانی و تأثیرگذارترین شاخص «وابستگی» بود و شاخص با کمترین امتیاز، «نوآوری» به‌عنوان یک مانع مهم برای اشتراک دانش آشکار شد. «انگیزه‌های سازمانی درک شده» به‌عنوان بی توجهی مقامات به اهمیت اشتراک دانش شناخته شد.	محمودی و پورقانع ^۵ (۲۰۲۰).
تأثیرگذاری پنج عامل فردی- انسانی، سازمانی- نهادی، فرهنگی، رهبری- مدیریتی و زیرساخت‌های تکنولوژیکی، بر اشتراک گذاری دانش	آرموند ^۶ و همکاران (۲۰۱۹)
اشتراک گذاری به‌صورت داوطلبانه و در شبکه‌ها کمتر و بیشتر به‌صورت انتشار مکانیزمی ترجیح داده می‌شد. موانع درک شده مهم: عدم شناخت و عدم وجود فرهنگ تسهیم دانش سازمانی	سانتوش و پاندا ^۷ (۲۰۱۶)

مطالعات انجام شده 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 موفقیت آمیز بودن آن، منجر به سرمایه فکری مشترک می‌شود. در واقع برای ذخیره و توسعه دانش تخصصی موجود در بخش آموزش عالی چارچوبی مناسب برای انتقال دانش و تجربیات موجود در درون و بین گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی مورد نیاز است. لذا، با در نظر گرفتن این موضوع، نیاز و اهمیت به اشتراک گذاری دانش در

¹Wu

²Yu & Meng

³Halisah

⁴Asgari

⁵ Mahmoudi & pourghane

⁶Armoun

⁷Santosh & Panda

اعضای هیئت علمی را نباید نادیده گرفت. در این بین، اکثر تحقیقات 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 شده‌است ولی هیچ پژوهشی مستقیماً و انحصاری به بررسی کیفی عامل انگیزه برای تسهیم دانش درون سازمانی در دانشگاه‌ها انجام نشده است.

روش

پژوهش کیفی حاضر با استفاده از رویکرد تفسیر گرایانه و با هدف توسعه‌ای - کاربردی سعی دارد تا به صورت مقطعی با استراتژی اکتشافی اجرای پژوهش، طراحی الگوی انگیزه اشتراک دانش درون سازمانی را از نگاه اعضا هیأت علمی دانشگاه پیام‌نور شناسایی کند. پژوهش حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه‌های نیم ساختار یافته) انجام شده‌است. در مرحله اول با توجه به مطالعات کتابخانه‌ای، عواملی که تأثیر پذیری و تأثیر گذاری تعیین کننده ای بر انگیزه اشتراک دانش درون سازمانی داشتند، استخراج و تأثیر آن‌ها بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور برای مشارکت در اشتراک دانش درون سازمانی بررسی و در سؤالات مصاحبه استفاده شده‌است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور در رشته مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی با مرتبه دانشجویی و استادیاری که بیش از ۵ سال سابقه خدمت و دارای مقالات و طرح‌های پژوهشی بودند، از ۸ استان مختلف کشور، که دارای هیئت علمی استادیار و دانشیار در این دو رشته بودند و محقق به آن‌ها دسترسی داشت و آن‌ها هم همکاری کردند (یزد، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، خراسان رضوی، لرستان، همدان، شیراز، تهران و اصفهان به دلیل پراکندگی جغرافیایی دانشگاه پیام‌نور در سطح کشور) انتخاب شدند. به دلیل نمونه گیری 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 تایید استفاده شده‌است که مقبولیت یافته‌های پژوهش با روش بازنگری توسط شرکت کنندگان در مصاحبه انجام شد و برای قابلیت تایید یافته‌های

¹ Corbin & Strauss

پژوهش در مرحله پایانی از روش باز آزمون استفاده گردید که میزان آن بیش از ۸۰٪ به دست آمد که نشان دهنده‌ی میزان شباهت کدگذاری‌ها در دو زمان متفاوت است. در این پژوهش برای رسیدن به یک مدل جامع برای انگیزه اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور 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 تحقیق است (شرعی و همکاران، ۱۳۹۸) و بدین ترتیب، داده‌های جمع‌آوری شده، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی منتج به تئوری می‌شوند. در ابتدا، نکات کلیدی داده‌های به دست آمده، مشخص و سپس یک کد برای هر نکته تعیین می‌شود و در مرحله بعد با مقایسه کدها و بر اساس وجه مشترک در موضوع مورد بررسی، هر چند کد؛ یک مفهوم به خود اختصاص می‌دهد و بعد از این مرحله، چند مفهوم به صورت یک مقوله و سرانجام چند مقوله در قالب یک تئوری ارائه می‌شود (Corbin & Strauss, 2008).



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

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش حاضر در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج بخش توصیفی نشان می‌دهد که ۱۴ فراوانی برای گروه مردها و ۲ فراوانی برای گروه

زن می‌باشد. همچنین در مورد مرتبه علمی، ۶ فراوانی برای اساتیدی که دانشیار هستند و ۱۰ فراوانی برای گروه استادیار است.

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴	۸۷/۵
	زن	۲	۱۲/۵
مرتبه علمی	دانشیار	۶	۳۷/۵
	استادیار	۱۰	۶۲/۵

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 شده 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 اجتناب از 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 تسخلی، 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 به دست آورند. (P3)

پس از دسته‌بندی و انجام کدگذاری‌های محوری، چهار مقوله همراستی استراتژیک اشتراک دانش؛ عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ و ایجاد محتوا به عنوان شرایط علی شناسایی شدند؛ همچنین، محیط اشتراک؛ جنبه‌های آموزشی؛ ارزیابی؛ مسائل فنی؛ زیر ساخت؛ و مسائل اطلاعاتی عوامل زمینه‌ای شناسایی شدند. همچنین، عوامل شخصیتی اعضا و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر بوده و عوامل تحول؛ رشد‌گرایی، بافت

سازمانی؛ و راهبردهای سازمانی به عنوان راهبردهای پژوهش شناسایی شدند و بخش آخر مدل انگیزه‌ی به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور شامل پیامدهای پویایی سازمانی؛ پیامدهای اجتماعی؛ توسعه عوامل ساختاری؛ و ایجاد سازمان یادگیرنده شناسایی شدند.

جدول ۳. مقوله‌های اصلی احصاء شده براساس مقوله‌های فرعی و مفاهیم

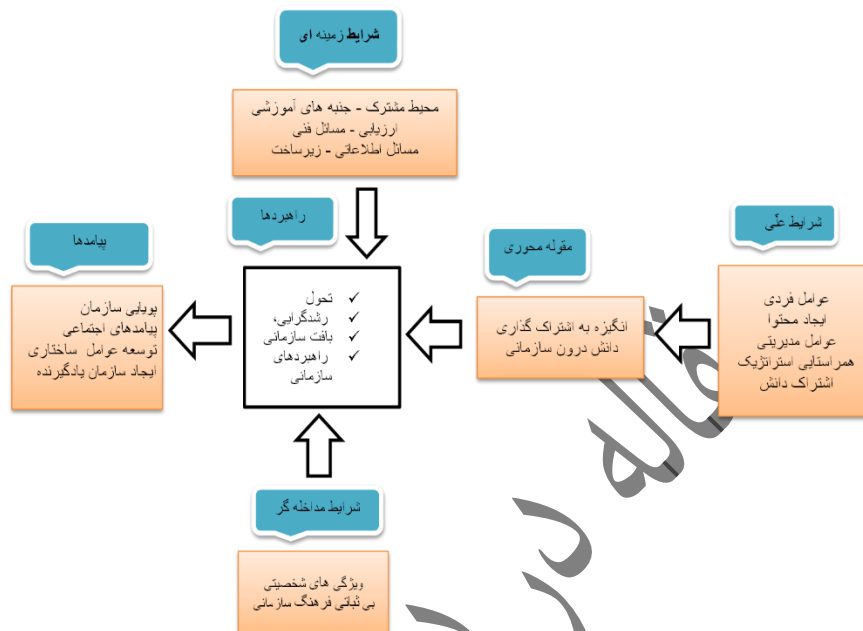
مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم (کد مصاحبه)
تشریح‌های	اشتراک دانش	استراتژی و اهداف اشتراک دانش (P4, P6, P1)، ارتباط اشتراک دانش با استراتژی‌ها و اهداف سازمان (P3, P12)، حکمرانی اشتراک دانش (P2, P4, P15)، ارائه ارزش اشتراک دانش (P6, P11)، معماری مدیریت دانش (P5, P10)، پشتیبانی مدیریت ارشد (P2, P4, P6, P11, P15)
	مدیریتی	مدیریت تغییر (P8, P1)، مهندسی مجدد فرایندها (P8, P10)، مدیریت پروژه‌های دانشی (P12)
	عوامل فردی	منابع انسانی (P2, P10, P1)، مدیریت منابع انسانی (P8, P12, P14)، انجمن‌های خبرگی (P14, P1)، توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی (P8, P10)، کار تیمی (P2, P4, P5, P6, P8, P9)، انگیزش پاداش (P8, P12, P14)، مشارکت و درگیر کردن اعضای هیئت‌علمی (P6, P9)
	ایجاد محتوا	مدیریت اطلاعات (P11, P12, P13, P14, P15)، مدیریت اسناد (P1, P2, P3, P15)، کیفیت دانش اطلاعات (P8, P11)
تشریح‌های	محیط اشتراک	الگو برداری (P6, P7, P8, P9)، ارزیابی محیط (P4, P5, P13)، ایجاد محتوا آموزشی (P9, P13)، ایجاد فرهنگ اشتراک اطلاعات (P11, P14)، ایجاد آموزش‌های مدون (P2, P4, P8)

	جنبه‌های آموزشی	ساختار و فرایندهای سازمانی (P8)، آموزش و یادگیری (P11, P12, P14)، فرهنگ سازمانی (P9, P13)، منابع (مالی و زمانی) (P12)، رویه‌های مدیریت آموزش (P3, P11, P12, P14)
	ارزیابی	ارزیابی عملکرد (P4, P7)، ارزیابی رضایت کاربران اشتراک دانش (P7, P12)، فرایندها و فعالیتهای اشتراک دانش (P5, P14)، ارتباطات / جریان دانش (P5, P13)، ایجاد حمایت‌های تصمیم‌گیری در جهت اشتراک دانش (P6, P9, P11)
	مسائل فنی	وجود برنامه‌های عملیاتی در دانشگاه (P7, P9, P10, P11, P15) ایجاد تصمیم‌گیری مشارکتی در دانشگاه (P11) ارزیابی عینی و حقیقی عملکرد استاتید (P6, P7)، استفاده از سیستم‌های هوشمند جهت اشتراک دانش (P6, P15)، ایجاد استانداردها و دستورالعمل‌های جامع (P7, P12)، به‌روزرسانی شرح شغلی در مسیر اشتراک دانش (P5, P14)
	ساختار زیر	مدیریت فناوری اطلاعات (P4)، امنیت (P3, P12, P16)، فناوری اطلاعات سیستم‌های اشتراک دانش (P8, P14, P15)
	مسائل اطلاعاتی	آگاهی از اطلاعات حقیقی موجود در محیط، مستندسازی عملکرد اعضای هیئت علمی (P2, P3, P12)، به‌روزسانی دانش (P12, P15)، وجود کرسی‌های مشورتی (P1, P8, P9)، ارائه بازخوردهای اطلاعاتی به اعضای هیئت علمی در خصوص اشتراک دانش (P2, P3, P12)، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی در خصوص، وضعیت اشتراک دانش (P12, P15)
	شخصیتی عوامل	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)
کمیته مطالعاتی	بی ثباتی فرهنگ سازمانی	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)، گرفتاری‌های روزمره (P3, P6, P12, P13)، منازعات اجتماعی (P2, P3, P12)، دغدغه‌های ذهنی (P12, P15)، سطح فرهنگ سازمان (P2, P3)

عنفوان	تغول	هم‌بستگی بین اعضای هیئت‌علمی (P6)، آموزش اجتماعی (P3)، لزوم دخالت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری (P6, P8, P13)، لزوم حمایت و مشارکت اعضای هیئت‌علمی (P2, P7)
	رشدگرایی	ایجاد زیر ساخت مناسب (P14)، آگاه سازی افراد درگیر از فرصت‌ها (P3, P6, P12, P13)، توانایی خلق ایده‌های جدید (P5, P14)، ارائه خدمات (P7, P12)، تشویق و حمایت از اعضای هیئت‌علمی (P5, P13)
	یافت سازمانی	انعکاس اجتماعی وظایف (P6, P9, P11)، ایجاد رابطه مثبت و خوب بین اعضا (P7, P9, P10, P11, P15)، بهره برداری از فرصت‌های جدید (P11)، ایجاد و حفظ یک تصویر خوب (P6, P7)، بهبود قدرت پاسخ‌گویی (P6, P15)
	سازمانی راهبردهای	قابلیت کار تیمی (P4, P11, P13, P15)، توان کاربردی کردن دانش آکادمیک، (P3, P6, P12, P13)، اهمیت شغل (P3, P4, P7)، استقلال کاری (P8, P10)، مشتاق تجربه‌های نو (P2, P6, P7)، کارکنان خلاق و ایده‌پرداز (P1, P2)
	سازمان پویایی	ارتقا و توسعه اشتراک (P12)، تبدیل شدن تربیت افراد در کنار افراد با تجربه به یک اشتراک (P2, P7)، توسعه فرهنگ اشتراک (P2, P3, P6, P14, P15)
	اجتماعی پیوندهای	بهبود تعاملات اجتماعی (P12, P15)، کاهش تنش‌های اجتماعی (P6, P15)، بهبود مهارت‌های اجتماعی (P4, P1, P3)، ایجاد سرمایه اجتماعی (P2, P4, P11, P12)، شکل‌گیری هویت اجتماعی (P1, P3, P8)
توسعه ساختاری	تعریف و اجرای پروژه‌های علمی دارای منافع عمومی بالا (P2, P4)، ذینفع شناسی در ساختار و کشف خواسته‌های تمامی ذی‌نفعان (P2, P10, P1, P14)، بازتعریف و طراحی سیستم گزارش‌دهی، ارزشیابی و نظارت (P5, P11, P13)، پیاده سازی اپلیکیشن و ساختار یکپارچه رسانه‌ای و نشر اطلاعات (P1, P7, P8, P9, P10)	
توسعه		

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

بحث براساس نتایج کدگذاری گزینشی مقوله‌های فرعی براساس قرابت معنایی و رجوع به ادبیات تحقیق 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 شده است.



شکل ۲. مدل پارادایمی پژوهش

نتیجه‌گیری

در این پژوهش چهار مقوله همراستایی استراتژیک اشتراک دانش، عوامل مدیریت، عوامل فردی، و ایجاد محتوا هستند که می‌توانند بر انگیزه اشتراک دانش درون‌سازمانی در میان اعضا هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور تأثیر بگذارند و به این امر در تحقیقات مختلفی اشاره شده است. به‌عنوان نمونه، نگیویان و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در مقاله خود تحت‌عنوان «انگیزه و اشتراک دانش» به این نتیجه رسیدند که در دیدگاه دانش‌بنیاد یک بنگاه، دانش به‌عنوان منبع مهم استراتژیک 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 فرآیند اشتراک تحقیقات قبلی به این نتیجه رسیدند که انگیزه یک فرد نقش کلیدی در ایجاد امکان به اشتراک‌گذاری دانش ایفا می‌کند. نتایج

¹Nguyen

پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات گایودنیکو^۱ (۲۰۲۱) و نگیویان و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. بدون شک توجه به عواملی از جمله همراستایی استراتژیک اشتراک دانش؛ عوامل مدیریتی، عوامل فردی، و ایجاد محتوا، می‌تواند ظرفیت‌های اشتراک دانش را مشخص نماید و جایگاه ارزشمند و مهم اشتراک دانش را مشهود نماید. از طرفی بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی در مسیر اشتراک دانش به‌عنوان یک ضرورت مهم کاملاً درک می‌گردد. به عبارتی بهره‌گیری از ظرفیت‌های شبکه‌های اجتماعی در مسیر اشتراک دانش به‌عنوان یک ضرورت، سبب گردیده‌است تا توجه به عواملی از جمله همراستایی استراتژیک اشتراک دانش، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، و ایجاد محتوا کاملاً مشخص نماید که می‌توانند نقش ارزشمندی در جهت اشتراک دانش داشته باشند. به نظر می‌رسد، ضرورت توسعه اشتراک دانش به‌عنوان یک مساله مهم، می‌تواند مسیر توسعه دانش را تسریع نماید. به عبارتی ارتقا جایگاه مدیریت دانش؛ می‌تواند تحت‌تأثیر اشتراک دانش قرار بگیرد و توجه به عواملی که ضرورت اشتراک دانش را گسترش می‌دهد، می‌تواند منجر به شکل‌گیری ظرفیت‌های مطلوبی در حوزه مدیریت دانش گردد. دانشگاه پیام‌نور به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های کشور با داشتن حدود ۴۰۰۰ عضو هیئت علمی می‌تواند با حمایت مدیران، همراستایی استراتژیک اشتراک دانش با سایر استراتژی‌های سازمانی، با دادن پاداش به اعضا علمی، با تغییراتی که در دانشگاه‌ها ایجاد می‌کنند و بردن کارها به‌سوی کارهای تیمی و با توانمند کردن و مدیریت منابع انسانی خود در این جهت، انگیزه لازم را برای اشتراک‌گذاری دانش درون‌سازمانی در اعضای علمی خود به وجود آورد.

در این پژوهش محیط اشتراک؛ جنبه‌های آموزشی؛ ارزیابی؛ مسائل فنی؛ زیرساخت؛ و مسائل اطلاعاتی عوامل اصلی زمینه‌ای شناسایی شدند. الرهبی^۲ (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان تأثیر فرایندهای خلق و به‌کارگیری دانش بر اثربخشی سازمان‌ها را در دانشگاه مونترال کانادا انجام دادند. این تحقیق بر مبنای دسته‌بندی نوآوری به دو نوع نوآوری از منابع داخلی و نوآوری از منابع خارجی انجام شده‌است و برای بیان ارتباط میان فرایندهای مدیریت دانش و اثربخشی نوآوری، مدلی ارائه گردیده‌است. نتایج به‌دست آمده نشان داده‌است که به‌کارگیری دانش، تأثیری معنادار بر اثربخشی نوآوری داشته‌است؛ اما خلق دانش تأثیر معناداری بر اثربخشی

¹ Gaudencio

² Alrahbi

نوآوری نداشته است. اده¹ (۲۰۲۱) در تحقیقی روابط بین گرایش کارآفرینانه، عملکرد و فرایند ایجاد دانش را در بین کارآفرینان تایوان مورد بررسی 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 به طور مثبتی با عملکرد ارتباط دارد و فرایند ایجاد دانش نقش واسطه‌ای را ایفا می‌کند. در تفسیر این مساله لازم به ذکر است که در مسیر اشتراک دانش می‌بایستی به الزامات مختلفی توجه نمود؛ به صورتی که وجود این الزامات می‌تواند مسیر اشتراک دانش را تسریع نماید. به عبارتی محیط اشتراک، جنبه‌های آموزشی، ارزیابی، مسائل فنی، زیر ساخت و مسائل اطلاعاتی نقش مهم و تعیین کننده‌ای در جهت شکل‌گیری اشتراک دانش در اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور دارند. لازم به ذکر است که مدیریت دانش در جهت ایجاد بستری مطلوب در خصوص توسعه اشتراک دانش؛ نیازمند توجه جدی دارد. مدیران دانشگاه باید برای ایجاد انگیزه در اعضا 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، به‌روز سانی 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 داشته باشد. البته برای دانشگاه پیام‌نور 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 برنامه ریزی دقیق و منسجم دارد.

در این پژوهش دو مقوله عوامل شخصیتی و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی در جهت کاهش انگیزه‌ی به اشتراک گذاری دانش در میان اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر شناسایی شدند. به نظر می‌رسد چالش‌هایی در مسیر به‌کارگیری

¹ Edeh

مدیریت دانش در جهت اشتراک دانش وجود دارد. بدون شک توجه به این چالش‌ها می‌تواند موانع موجود را به صورت مطلوبی رفع نماید. بدون شک عوامل شخصیتی و بی‌ثباتی فرهنگ سازمانی به عنوان 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 اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور تحت عنوان متغیرهای مداخله‌گر بر اشتراک دانش تأثیرگذار باشند. اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور دارای چه شخصیتی هستند؟ مثلاً برون‌گرا هستند یا درون‌گرا؟ چه مقدار توانمند هستند؟ سلامت محیط دانشگاهی برای اعضا علمی چقدر سالم است؟ میزان مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در فعالیتهای دانشگاه چه مقدار است؟ میزان حمایت مدیریت از اعضای هیئت علمی چه میزان است؟ میزان اهمیت دادن به اخلاق اعضای هیئت علمی چقدر است؟ چقدر دانشگاه، بوروکراسی زدگی 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 درون سازمانی چالش‌هایی را ایجاد کند. بدون شک این متغیرها به واسطه ایجاد اختلالاتی در مسیر توسعه اشتراک دانش، می‌توانند نقش مهم و تعیین کننده‌ای بر روند توسعه مدیریت دانش داشته باشند.

اشتراک دانش، شاخص‌هایی دارد که توجه به مجموع این شاخص‌ها می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری اشتراک دانش داشته‌باشد. این مساله نشان می‌دهد که اشتراک دانش به عنوان یک مساله مهم و کلیدی می‌بایستی دربرگیرنده ابعادی از جمله تحول، رشد‌گرایی؛ بافت سازمانی؛ و راهبردهای سازمانی باشد و بدون شک توجه به ابعاد شناسایی شده، می‌تواند نشان دهند که آیا اشتراک دانش در میان اعضا هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور شکل گرفته است یا خیر. این مساله بدون شک نقش مهمی در ارزیابی و نظارت بر وضعیت موجود و فعلی در خصوص اشتراک دانش دارد. در تفسیر این مساله لازم به ذکر است که اشتراک دانش، می‌تواند نقش مبنایی در تحول در حوزه سازمانی داشته‌باشد. مدیران دانشگاه می‌توانند با راهبردهایی مانند: آموزش اجتماعی، ملزم کردن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه و حمایت و مشارکت اعضای هیئت علمی، با ایجاد زیر ساخت مناسب جهت ایجاد

و نشر دانش، آگاه سازی 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، بهره برداری 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 ارتقا انگیزش جهت فعالیت و برنامه‌ریزی در حوزه اشتراک دانش در میان اعضا هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور 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 تحقیقات مختلفی به این موارد اشاره شده‌است 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 مساله نشان دهنده این نکته مهم است که توجه به اشتراک دانش و پیاده‌سازی راهبردهای پژوهش در میان اعضا هیئت‌علمی دانشگاه پیام‌نور، منجر به ارتقا 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 با تجربه 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 هیئت‌علمی در کنفرانس‌ها و همایش‌های معتبر، اعزام اعضای هیئت‌علمی 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 پیام‌نور در سطح دانشگاه‌های داخلی و خارجی شوند و همین‌طور دانشجویان بیشتری را جذب این دانشگاه کنند. طبق نظریه (پاسخ-محرك) اینها می‌توانند دلایلی باشند که دانشگاه پیام‌نور در صدد ایجاد انگیزه در اعضای هیئت علمی 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 خورده است؛ 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 می‌باشد. الزامیست 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 و تکنیکی 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 استراتژیک در جهت مدیریت و یکپارچگی انواع دانش و توانمندی‌های سازمانی و برون سازمانی بوده و رسیدن به چنین مهمی جز در سایه داشتن چارچوب‌ها و قوانینی به‌منظور اشتراک دانش فردی و سازمانی میسر نخواهد بود؛ لذا، می‌توان با الگوگیری از یک چارچوب 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 پیام‌نور با توجه به اینکه

علاوه بر آموزش حضوری، آموزش در بستر الکترونیکی دارد و مراکز و واحدهای زیادی در سراسر کشور و بالتبع 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 غیر رسمی (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 اعضا هیئت علمی آغاز کند. با توجه به این موضوع که عوامل محرکی انگیزش بیشتر مربوط به عوامل انسانی روابط بین فردی به دست آمده است باید برای اعضای هیئت علمی دانشگاه، تمایل و فرصتی برای به اشتراک گذاری دانش درون‌سازمانی 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 علمی سایر رشته‌ها و دانشگاه‌ها تکرار شود تا بتوان به نظریه‌های جامع‌تر و کامل‌تری رسید.

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 علیه‌السلام). 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، محمد حسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش. رهیافت، 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)، ۱۰۱-۱۰۴.

https://jkm.ihu.ac.ir/article_206017.html?lang=en .۱۳۶

رجائی آذرخوارانی، عباس، رجائی پور، سعید و هویدا، رضا. (۱۳۹۵). بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان. *مجله‌ی توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۱۹(۲۱)، ۳۷-۴۶. <http://zums.ac.ir/edujournal/article-1-447-en.html>

سیف محمدحسن، ثابت مهارلویی عباس، رستگار احمد، طالبی سعید. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تمایل به اشتراک دانش در بین اعضای هیات 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 هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی: نظریه‌ای داده بنیاد. *مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۷(۱)، ۳۸-۹. https://scj.sbu.ac.ir/article_98394_3e2bc2fa1f5a67f61d345c9f73194ddd.pdf
شرعی، زهره، ابراهیمی، سید عباس، دامغانیان، حسین، و زارعی، عظیم. (۱۳۹۸). ارائه الگوی برندسازی ملی در حوزه نخبگان و استعدادهای برتر با رویکرد تئوری داده بنیاد. *پژوهش‌های 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 هیات علمی. *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، ۳(۳)، ۶۷-۳۷. <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 هیات علمی دانشگاه بزد در سال ۱۳۹۹. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۹(۳۰)، ۱۳۷-۱۱۹. https://jks.atu.ac.ir/article_13483.html?lang=en

فتح آبادی، حسین، خالقی، آرمن، 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*، ۳(۳)، ۳۶-۱۱. <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*، ۴(۵)، ۴۷-۷۴. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1401.5.4.2.2>

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

<file:///C:/Users/NiC/Downloads/47913891006-3.pdf>

طاهری عطار، غزاله، متوسلی، محمد حسن، 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). *دانش‌شناسی*، 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 ادراک شده، 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. and 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>
- Aldaheri, N., Guzman, G., & Stewart, H. (2023). Reciprocal knowledge sharing: exploring professional-cultural knowledge sharing between expatriates and local nurses. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1483-1505. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2021-0735>
- 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>
- 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>
- 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>

- 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#>
- Fauzi, Muhammad Ashraf. (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>
- 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>
- Iman, N., Nurwati, Hatani, L., & Juharsah. (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>
- 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>
- Sabetzadeh, F., & Chen, Y. (2023). An investigation of the impact of interpersonal and institutional trust on knowledge sharing in companies: Invisible hands for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0206>
- Salehi, M., & Sadeq Alanbari, S. A. (2023). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702>
- 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(7). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2128>
- 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>

- 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. (2022). 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>
- Xu, Z., Gong, J., Qu, Y., & Sun, X. (2023). Using leader affiliative humor to encourage employee knowledge sharing: The multilevel role of knowledge sharing self-efficacy and team psychological safety. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100408. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100408>
- 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*, 75-87. <https://doi.org/10.17762/converter.38>
- Zhao, S., Liu, X., Andersson, U., & Shenkar, O. (2022). Knowledge management of emerging economy multinationals. *Journal of World Business*, 57(1), 101255. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101255>
- Zenk, L., Hynek, N., Edelmann, N., Virkar, S., Parycek, P., & Steiner, G. (2022). Exploring motivation to engage in intraorganizational knowledge sharing: a mixed-methods approach. *Kybernetes*, 51(13), 18-32. <https://doi.org/10.1108/K-12-2020-0868>

References [In Persian]

- 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://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.3.4.8>
- 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>
- Alizadeh, N., Rad, Gh. and 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>
- Babae Farsani, M., & hasanimoghadam, S. (2020). A Though 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://dorl.net/dor/20.1001.1.26454262.1399.3.1.2.2>
- 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. *Rahyaft*, 28(72), 47-60.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.10272690.1397.28.72.4.3>
- Fathabadi, H., khalghi, A., deghnan 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>
- 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
- 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>
- Hasirchi, A., Tavallaee, 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
- 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://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.1398.8.1.6.7>
- rajaei 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>
- 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.pdf
- 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>
- 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>
- 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

استناد به این مقاله: نام خانوادگی نویسنده اول، نام. (سال). عنوان مقاله. عنوان نشریه (ایتالیک)، سال (شماره)، ص آغاز-ص پایان.



Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.