

## طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی

رویا صفری<sup>۱</sup>، رضا سورانی یانچشمه<sup>۲</sup>، سعید علیزاده<sup>۳</sup>، افسانه زمانی مقدم<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی بود. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA12، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه مدیریت دانش و مدیریت آموزش عالی و آموزشی بودند که بعد از انجام ۱۵ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت. درنهایت ۲ بعد، ۱۰ مؤلفه و ۶۲ شاخص شناسایی شد و همچنین از روش دلفی در سه راند برای تلخیص و تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط ۱۵ خبره استفاده شد که درنهایت از ۱۰ مؤلفه ۹ مؤلفه تأیید و مؤلفه نگرش حذف شد و همچنین از ۶۲ شاخص ۴۷ شاخص تأیید شدند. برای ترسیم الگو از روش معادلات ساختاری نرم‌افزار smartpls3 استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش (۰،۹۹۸)، اعتماد (۰،۹۹۵)، تعهد عاطفی (۰،۹۹۳)، شهرت (۰،۹۹۱)، خودکارآمدی دانش (۰،۹۴۰)، سیستم پاداش (۰،۹۲۲)، حمایت مدیریت (۰،۸۴۲)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰،۷۷۶) و استقلال شغلی (۰،۴۱۳) به ترتیب بیشترین اهمیت را در الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش داشتند. اعتبار الگو نیز با ۵ بعد (فلسفه و اهداف، مراحل اجرایی، سازو کار اجرایی، مبانی نظری و بازخورد، اصلاح و مهندسی مجدد) مورد ارزیابی قرار گرفت که نشان از اعتباربخشی بالای الگو داشتند. واژگان کلیدی: الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش، اعضای هیئت‌علمی، معادلات ساختاری، دلفی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> نویسنده مسئول، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۴</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

فعالتهای اشتراک‌گذاری دانش منبع مهمی هستند که فرصتهایی را برای تبادل اطلاعات و ایده‌ها در میان اعضاء به منظور حداکثر کردن فعالیتهایشان فراهم آورده که منجر به موفقیت سازمان میگردد (یسیر و همکاران، ۲۰۱۷). فایده به اشتراک‌گذاری دانش از آنجا ناشی می‌شود که هر شخص حوزه دانش و تخصص متفاوتی دارد؛ بنابراین به اشتراک گذاشتن این دانش می‌تواند به بهبود عملکرد کلی کمک کند (سریراتاناویریاکول و ال دن ۲۰۱۷، ۲). امروزه به کارگیری فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش علاوه بر سازمان‌ها، در دانشگاه‌ها نیز به امری حیاتی مبدل گشته است و از آنجا که به اشتراک‌گذاری دانش به طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است ضروریست دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز جهت بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت رقابتی، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش را در محیط خود نهادینه کنند (جاره و الخزاله ۳، ۲۰۲۰). در این بین اعضای هیئت‌علمی، به عنوان مهمترین عنصر سازنده دانشگاهی در حوزه تولید دانش شناخته میشوند و مطمئناً موفقیت دانشگاه‌ها به توان علمی آن‌ها و میزان همکاریشان با یکدیگر وابسته می‌باشد (اسماعیل پناه و خیاط، ۱۳۹۲). در صورتی که فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیأت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط دانشگاه فراهم نموده و حتی زمینه را برای دانشجویان جهت فرضیه‌سازی، مفهوم‌سازی و شناخت بیشتر رشته تخصصی خود و کسب مهارت‌های مورد نیاز پس از دانش‌آموختگی فراهم میکند (غفوری و همکاران، ۱۳۹۹). از طرف دیگر مؤسسات آموزشی با بهره‌گیری از تسهیم دانش میتوانند خود را به پله رقابتی رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت ابداع و کارایی دست یابند (پورسراجیان و همکاران، ۱۳۹۲). با این وجود، فرد دانشگاهی، تمایل کمی برای به اشتراک‌گذاری دانش در مقایسه با سازمان سودآور نشان می‌دهد (دخت اسمتی و بوساری ۴، ۲۰۱۳). با توجه به این خصوصیات افراد در دانشگاه‌های تحقیقاتی، مدیریت دانش و اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات دانشگاهی برای رفع چالش‌های اقتصاد مبتنی بر دانش ضروری هستند (یسیر و همکاران، ۲۰۱۷). لذا به اشتراک‌گذاری دانش و تخصص در میان اعضای هیئت‌علمی روز به روز ضرورت بیشتری پیدا می‌کند و از سوی مقامات دانشگاه‌ها از اساتید و پژوهشگران خواسته می‌شود که این کار را انجام دهند

---

1 Yasir

2 Sriratanaviriyakul and El-Den

3 Jarrah & Alkhazaleh

4 - Dokhtesmati and Bousari

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۱۷

(ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸، ۱)؛ بنابراین، مدیران دانشگاه‌ها باید برنامه‌های به اشتراک‌گذاری دانش را با ایجاد خط‌مشی‌ها و روش‌های مناسب اشتراک‌گذاری دانش و مدیریت دانش برای تشویق و حمایت از فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش، تقویت کنند (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). لذا ارتقای اشتراک‌گذاری دانش به ویژه در آموزش عالی می‌تواند منجر به فرایندهای تصمیم‌گیری پیشرفته شود که می‌تواند طراحی برنامه درسی و پژوهش را سرعت ببخشد (فال وود و رولی ۲۰۱۷).

## مبانی نظری

اشتراک‌گذاری دانش (KS) ۲ عنصر مهم مدیریت دانش است که نقش حیاتی را در یادگیری و توسعه کار افراد در سازمان‌ها از طریق اهداء و جمع‌آوری اطلاعات، تجربه و دانش ایفا می‌کند (رفیق و محمود، ۲۰۱۸). بیش از یک دهه است که اشتراک‌گذاری دانش توجه زیاد پژوهشگران را به خود جلب نموده است. به اشتراک‌گذاری دانش یک اقدام فردی است که دانش کسب شده به دیگران ارسال می‌شود (نگوین ۴ و همکاران، ۲۰۱۹). از طریق رفتار اشتراک‌گذاری، دانش می‌تواند از فرد به گروه و از یک نسل به دیگری منتقل شود (پای و تسای، ۲۰۱۶، ۵).

علیرغم تلاش‌های بسیار برای تعریف اشتراک‌گذاری دانش در ادبیات، اما این موضوع بسته به زمینه و چشم‌انداز مورد استفاده در آن، به شدت در میان دانشگاهیان و متخصصان مورد بحث است (کابرا و کابرا، ۲۰۰۲؛ وانگ و نو، ۲۰۱۰؛ نلسن و کاپلن، ۲۰۱۴، ۸). به اشتراک‌گذاری دانش در زمینه کاری به عنوان مبادله یا انتشار داده‌ها، ایده‌ها، تجربیات و یا تکنیک‌های صریح یا ضمنی بین افراد یا گروه‌ها توصیف شده است (برستین، ۲۰۱۸، ۹). یی ۱۰ (۲۰۰۹) به اشتراک‌گذاری دانش در کار را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها توصیف کرده است که شامل به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان با کارکنان دیگر با هدف دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. آمایاه ۱۱ (۲۰۱۳) معتقد است که به

- 
- 1 - Al-Kurdi
  - 2 - knowledge Sharing
  - 3- Rafique and Mahmood
  - 4 - Nguyen
  - 5- Pai and Tsai
  - 6 -Cabrera and Cabrera
  - 7 -Wang and Noe
  - 8 -Nielsen and Cappelen
  - 9- Bernstein
  - 10 - Yi
  - 11 - Amayah

اشتراک‌گذاری دانش بر انواع فنون دانش برای کمک به دیگران و حل مشکلات سازمان تمرکز دارد (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). اشتراک‌گذاری دانش، انتقال دانایی، مهارت‌ها و فناوری میان زیربخش‌های سازمانی تعریف می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۰۹). اشتراک‌گذاری دانش به باورها یا عادت‌های رفتاری جمعی مرتبط با تبادل دانش، تجارب و مهارت‌ها در یک اداره یا سازمان اشاره دارد (فاروق، ۲۰۱۸). اشتراک‌گذاری دانش اقدامی است برای اشتراک‌گذاری و در دسترس قرار دادن دانش در سرتاسر سازمان با هدف افزایش کاربرد دانش (لایتینن و سنو، ۲۰۱۷). عوامل اثر گذار بر اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان به دو دسته فردی و سازمانی طبقه‌بندی نمود. عوامل فردی مانند اعتماد، نگرش فردی، انگیزه، تعهد موثر و عاطفی، انتظارات شخصی و ارتباط میان دانش و قدرت (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). عوامل بیرونی و خارج از کنترل افراد نیز وجود دارند که بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش افراد تاثیرگذارند. عوامل سازمانی شامل: فرهنگ سازمانی، جو محیط، خرده فرهنگ‌ها، سیستم‌های پاداش و پشتیبانی مدیریت. این عوامل توسط یافته‌های بسیاری از مطالعات تأیید شده‌اند (کنان و غریبه، ۲۰۱۳؛ وانروک و همکاران، ۲۰۱۲؛ وانگ و وانگ، ۲۰۱۲). همچنین از جمله عوامل سازمانی می‌توان به فناوری اطلاعات و ارتباطات اشاره نمود. فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق کانال‌های ارتباطی موثر و شناسایی منابع اطلاعات و دانش، اشتراک‌گذاری دانش را تقویت می‌کند (فاروق، ۲۰۱۸). انگیزه محرکی درونی برای به اشتراک‌گذاری دانش است که از تلاقی فشارهای بیرونی و درونی ایجاد می‌شود (اسریراتانایاکول و ال دن، ۲۰۱۷). انگیزه را می‌توان به دو دسته انگیزه درونی ۸ و بیرونی ۹ دسته بندی کرد. انگیزه درونی، ارزش نهادن یک فرد به خود یک کار را نشان می‌دهد (منصور، ۱۰ و همکاران، ۲۰۱۵). انگیزه درونی به داشتن علاقه و لذت بردن از خود وظیفه یا کار اشاره دارد (کانیلز، ۲۰۱۷؛ لنارتس و گلدرمن، ۲۰۱۵) انگیزه درونی تداوم و پایداری

- 
- 1 - Wang
  - 2 -Farooq
  - 3 - Laitinen and Senoo
  - 4 -Kanaan and Gharibeh
  - 5 -Von Krogh
  - 6 -Wang and Wang
  - 7 - Sriratanaviriyakula and El-Den
  - 8 -Intrinsic Motivation
  - 9 -Extrinsic
  - 10 - Mansor
  - 11- Caniels
  - 12 -Lenaerts and Gelderman

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۱۹

را تشویق می‌کند، انرژی بخش است و میزان زمانی را که کارمندان برای یک وظیفه خاص صرف می‌کنند افزایش می‌دهد. (رایان و دسی، ۱، ۲۰۰۰؛ به نقل از کانیلز ۲ و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزه درونی بیان می‌کند که افراد برای کسب منافع غیر مادی در فعالیت‌ها حضور دارند؛ به عبارت دیگر، حضور در فعالیت تنها برای کسب لذت و رضایت از آن فعالیت است. (تانگ ۳ و همکاران، ۲۰۱۶؛ به نقل از ژانگ ۴ و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزه درونی می‌تواند از نوع دوستی، خود کارآمدی و همدلی ناشی شود. افراد با کمک کردن به دیگران لذتی درونی را احساس می‌کنند که می‌تواند روی نگرش‌شان برای به اشتراک‌گذاری دانش خود تا حد زیادی تاثیرگذار باشد. (لین ۵، ۲۰۰۷؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷). در مقابل، انگیزه بیرونی هدف‌گرا است، یعنی افراد برای کسب نتایج ارزشمند در فعالیت‌ها شرکت می‌کنند (دیویس ۶ و همکاران ۱۹۹۲؛ به نقل از ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزه بیرونی به انجام دادن یک کار به دلیل وجود پاداش اشاره دارد (رایان و دسی، ۷، ۲۰۰۰؛ به نقل از کانیلز ۸ و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزه بیرونی ارزشی است که فرد مستقیماً برای خود آن کار قائل نیست، بلکه بر اساس ارزش‌ها و انتظارات شخصی است. (منصور ۹ و همکاران، ۲۰۱۵). انگیزه‌های بیرونی، فعالیت‌ها را ابزاری برای به دست آوردن پاداش‌های مالی یا غیر مالی می‌بینند (کانکانهالی ۱۰ و همکاران، ۲۰۰۵) و کارمندان در ازای به اشتراک گذاشتن دانش‌شان در سازمان انتظار دریافت پاداش مالی دارند. (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷).

همانطور که اوسترو و فری ۱۱ (۲۰۰۰) نشان می‌دهند، انگیزه درونی مانند انگیزه بیرونی در تعیین به اشتراک‌گذاری دانش مهم است. ابعاد انگیزه درونی اشتراک‌گذاری دانش در تحقیقات تجربی اخیر مشخص شده است. با این حال، محتوای انگیزه درونی متفاوت است. به عنوان مثال، در برخی مطالعات، انگیزه درونی به خودکارآمدی اشتراک دانش اشاره دارد، به این معنی که افراد با ارائه دانش ارزشمند خود به همکاران احساس اعتماد می‌کنند. (هسو ۱۲ و همکاران ۲۰۰۷، کانکانهالی ۱ و

- 
- 1- Ryan and Deci
  - 2 - Caniëls
  - 3 -Tang
  - 4 - Zhang
  - 5 -Lin
  - 6 -Davis
  - 7-Ryan and Deci
  - 8 - Caniëls
  - 9 -Masor
  - 10 -Kankanhalli
  - 11 -Osterloh and Frey
  - 12 -Hsu

همکاران ۲۰۰۵؛ لین ۲، ۲۰۰۷) در مطالعات دیگر، انگیزه به عنوان حس عزت نفس، شهرت یا غرور تفسیر می شود. (باک ۳ و همکاران، ۲۰۰۵؛ هسو و لین ۴، ۲۰۰۸، وک و گائو ۵، ۲۰۰۴) انگیزه درونی اغلب به عنوان یک تمایل فردی برای کمک به همکاران تفسیر می شود (هسو لین، ۲۰۰۸؛ وک و گائو، ۲۰۰۴؛ لین، ۲۰۰۷). به گفته آمابیل ۶ (۱۹۹۳) «زمانی که افراد در کار به دنبال لذت، علاقه، ارضا شدن کنجکاوی، خود شکوفایی، یا چالش شخصی هستند، از لحاظ درونی انگیزه دارند.» و زمانی که «برای رسیدن به هدفی کار می کنند، انگیزه بیرونی دارند» و این دوگانگی بخش اعظم پژوهش در مورد انگیزه اشتراک گذاری دانش را تشکیل می دهد (استنیس ۷ و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس مطالعه پژوهش های مختلف می توان چندین انگیزه برای اشتراک گذاری دانش، یا به عبارت دیگر، دلایلی برای شرکت در اشتراک گذاری دانش را شناسایی کرد. اعتماد به عنوان یک عامل انگیزشی در اشتراک گذاری دانش شناسایی شده است (چانگ و چوانگ ۸، ۲۰۱۱؛ چوی ۹، ۲۰۰۸؛ کیوگلی، ۲۰۰۷؛ سریراتانایریاکول و ال دن ۱۰، ۲۰۱۷). همچنین به نظر می رسد شهرت نقش کلیدی در برانگیختن اشتراک گذاری دانش دانشمندان دارد (انساین و هبرت ۱۱، ۲۰۱۰؛ پارک و گبارد ۱۲، ۲۰۱۸). محققان بطور تجربی تأیید کرده اند که شهرت می تواند یک انگیزه قوی برای به اشتراک گذاری دانش باشد، زیرا انجام این کار به ایجاد موقعیت و تصویر اجتماعی در شبکه های حرفه ای کمک می کند (هی و وی ۱۳، ۲۰۰۹؛ هانگ ۱۴ و همکاران، ۲۰۱۱؛ کنکانهالی ۱۵ و همکاران، ۲۰۰۵؛ واسکو و فرج ۱۶، ۲۰۰۵؛ نقل از پارک گبارد، ۲۰۱۸). همچنین صداقت و درستی در سازمان، احساساس مسوولیت، تعهد و

- 
- 1 -Kankanhalli
  - 2 -Lin
  - 3 - Bock
  - 4 - Hsu and Lin
  - 5 - Kwok and Gao
  - 6 - Amabile
  - 7 - Stenius
  - 8 - Chang & Chuang
  - 9 - Choi
  - 10 - Sriratanaviriyakul and El-Dena
  - 11 - Ensign & Hébert
  - 12 - Park & Gabbard
  - 13 - He & Wei
  - 14 - Hung
  - 15 -Kankanhalli
  - 16 -Wasko & Faraj

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۲۱

وفاداری کارکنان، موقعیت و منزلت اجتماعی افراد، خود‌مدیریتی، ترفیع شغلی، استقلال کاری، لذت بردن از کمک به دیگران، کیفیت مناسب مدیر و مورد حمایت قرارگرفتن از سوی آن، همگی به عنوان عوامل انگیزشی که افراد را به رفتار اشتراک دانش ترغیب می‌کنند، شناسایی گردیدند (اخوان و رحیمی، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت سر منشأ موفقیت در هر کاری مخصوصاً پیرامون آموزش عالی اللخصوص اعضای هیئت‌علمی دانش و نحوه ی به اشتراک گذاشتن این دانش تاثیرگذارترین و مهم ترین متغیر است درنهایت بر اساس اطلاعات حاصله خلاء فعالیت و پژوهش در این جنبه در بین اعضای هیئت‌علمی آشکار بود. به همین دلیل محقق بر آن شد تا الگوی برای ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی طراحی کند. برای این امر سوالاتی به ذهن پژوهشگر رسید که در پی پاسخ آن برآمد.

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش کدامند؟

الگوی ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی چگونه است؟

آیا الگوی ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی از اعتبار مناسبی برخوردار است؟

### روش پژوهش

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و مدیریت دانش که در زمینه اشتراک‌گذاری دانش مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته باشند، تشکیل داده اند؛ که در بخش کیفی تعداد ۱۱ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارک داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم ترین تعیین کننده های ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش استفاده شد. روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی، پرسشنامه دلفی با ۵ سوال طیف لیکرت از خیلی مناسب است تا اصلا مناسب نیست طراحی گردید که بین ۱۵ خبره که ۱۱ نفر از بخش قبل که در مصاحبه شرکت نمودند استفاده شد و ۴ نفر دیگر نیز بنا به روش گلوله برفی انتخاب شدند.

جهت تحلیل داده ها و استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، داده ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب مضامین اولیه شناسایی و مضامین اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، درتحلیل داده ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته ها را برای تأیید کدگذاری و طبقات می خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت

۲۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

کنندگان مراجعه میگردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه های دیگر افزایش اعتبار داده ها بودند. از همان مصاحبه اولیه مضامین و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش دادهها در تمام واحدهای تحلیل (مضامین) ادامه یافت تا درون مایه ها ظهور یافتند. مصاحبه ها تا مرحله اشباع نظری داده ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار maxqda12 انجام شد. برای روش دلفی از نرم افزار spss25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

### بحث و یافته ها

سوال اول: ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های ارتقاء اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیئت علمی کدامند؟

برای پاسخ به این سوال ۱۵ مصاحبه از خبرگان امر مدیریت دانش و مدیریت آموزشی و آموزش عالی با سوالات نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت. درنهایت در این فرایند ۲۳۳ مضمون اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام مضامین بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، ۱۰ مؤلفه برای اشتراک گذاری دانش و ۲ درون مایه اصلی (که بسیاری در بخش ادبیات پژوهش بدست آمده بودند) و درنهایت ۶۲ شاخص (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

جدول ۱) ابعاد و مؤلفه های ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیئت علمی

بعد	مؤلفه	شاخص
بازرسی	فرهنگ سازمانی	انتظار مسئولین دانشگاه از اعضای هیئت علمی در مستندسازی انتظار مسئولین دانشگاه از اعضای هیئت علمی در اشتراک گذاری مهم جلوه دادن اشتراک گذاری دانش توسط مسئولین دانشگاه در نزد اعضای هیئت علمی مورد تشویق قرار دادن اساتیدی که صمیمانه و دلسوزانه در حل مشکلات علمی مورد تشویق قرار گرفتن همکاری و تعاملات علمی صورت گرفته تاکید نمودن و بها دادن به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از معیارهای توسعه در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان ارزش در محیط دانشگاه ارتباط دوستانه و صمیمی میان اعضای هیئت علمی حمایت دانشگاه از اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیئت علمی



<p>میزان ارتباط با همکاران میزان همکاری در فعالیتهای پژوهشی</p>		
<p>دریافت مزایای مادی بیشتر در ازاء اشتراک‌گذاری دانش دریافت کمک هزینه بالاتر دریافت فرصت ارتقا بالاتر در ازاء اشتراک دانش دریافت امنیت شغلی بیشتر در ازاء اشتراک دانش اختصاص پاداش بیشتر در زمان کارگروهی و همکاری بین اعضای هیئت‌علمی</p>	<p>سیستم پاداش</p>	
<p>برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت‌علمی به منظور آشنایی با فناوری برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت‌علمی به منظور کاربست فناوری سازگاری سیستم های فناوری اطلاعات با نیازهای اعضای هیئت‌علمی پشتیبانی فنی و ایجاد بسترهای فناوری در سیستم ها و فرایندهای اشتراک‌گذاری دانش میزان دسترسی سریع و آسان به سیستم ها و فرایندهای اشتراک‌گذاری دانش میزان استفاده از اینترنت و ویدیو کنفرانس</p>	<p>فناوری اطلاعات و ارتباطات</p>	
<p>حمایت مدیر گروه از اعضای هیئت‌علمی به منظور حل مشکلات آموزشی و پژوهشی سازماندهی جلسات منظم برای اشتراک دانش در هریک از گروههای آموزشی آشنا نمودن اعضای هیئت‌علمی با مسائل و موضوعات به روز آموزشی و پژوهشی حمایت مسئولین دانشگاه از ارتباطات باز میان گروههای مختلف آموزشی در دانشکده ها حضور مسئولین دانشگاه در جلسات هم اندیشی اعضای هیئت‌علمی حمایت در عمل نه فقط با صحبت شرکت مدیر ارشد در جلسات سخنرانی و ایده پردازی اعضای هیئت‌علمی حمایت معاونت پژوهشی در انتشار و چاپ مقالات مستخرج از طرح های پژوهشی اعتقاد مدیریت ارشد به مفید بودن تشویق به اشتراک‌گذاری دانش حمایت مدیریت ارشد از دانشگاهیان برای اشتراک دانش فراهم نمودن بیشترین کمکهای لازم برای قادر نمودن دانشگاهیان در اشتراک دانش اشتقاق دیدن خوشحالی دانشگاهیان از اشتراک دانش (یکی اضافه میشه جای اینها)</p>	<p>حمایت مدیریت</p>	
<p>دادن اختیارات و آزادی توسط مسئولین دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی آزاد گذاشتن اعضای هیئت‌علمی توسط مسئولین دانشگاه در خصوص فعالیت آموزشی و پژوهشی سطح اختیار در مورد نحوه انجام وظایف</p>	<p>استقلال شغلی</p>	

<p>تمایل اعضای هیئت علمی به ارائه دانش و معلومات خود به دیگران تمایل به شرکت در دوره های آموزشی باور داشتن افراد نسبت به حل مشکلات با اشتراک دانش</p>	<p>نگرش</p>	<p>فردی</p>
<p>اطمینان به توانایی ارائه دانشی که توسط همکاران ارزشمند در نظر گرفته می شود. داشتن تخصص، تجربه و بینش مورد نیاز برای ارائه دانش ارزشمند به سایر همکاران باور به بهبود دانش سایر همکاران پس از اشتراک دانش با آنان توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران توانایی سازماندهی و ارائه دانشی ارزشمند به همکاران جهت بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی</p>	<p>خودکارآمدی دانش</p>	
<p>اعتماد به تخصص همکاران تمایل به کمک خواهی از همکاران در مواجهه با موضوعات آموزشی و پژوهشی باور به داشتن دانش کافی همکاران در حوزه فعالیت های علمی و پژوهشی باور به صادق بودن همکاران در اشتراک دانش اشتراک گذاری ایده ها با همکاران بطور آزادانه واکنش مناسب همکاران هنگام مطرح کردن مسائل و مشکلات علمی</p>	<p>اعتماد</p>	
<p>خوشحالی از سپری کردن ادامه کارم در دانشگاه تا زمان بازنشستگی مشکل دانشگاه را مشکل خود دانستن داشتن حس دلبستگی عاطفی به دانشگاه لذت از بحث در خصوص دانشگاهی که در آن شاغلم با کسانی که خارج از دانشگاه هستند اعتقاد به داشتن بهترین محیط کاری حس بودن بخشی از خانواده دانشگاه</p>	<p>تعهد عاطفی</p>	
<p>کسب احترام با مشارکت در اشتراک گذاری دانش حس بهبود وضعیت شغلی با اشتراک گذاری دانش ارتقای شهرت در شغلم با اشتراک گذاری دانش با همکارانم</p>	<p>شهرت</p>	

در ادامه برای تأیید روایی و پایایی مؤلفه‌ها همچنین از روش دلفی استفاده شد که در این روش از ۱۰ مؤلفه ۹ مؤلفه تأیید و ۱ مؤلفه رد شد و از ۶۲ شاخص ۴۷ شاخص تأیید شدند و برای ترسیم الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش استفاده شد. مراحل دلفی در جدول ۲ آورده شده است.

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۲۵

جدول ۲: مقایسه تحلیل شاخص‌ها در سه مرحله دلفی

نتیجه آماری	مرحله سوم دلفی		مرحله دوم دلفی		مرحله اول دلفی		شاخص‌ها	ملاحظات
	cvi	میانگین	cvi	میانگین	cvi	میانگین		
قابل قبول	۱	۳,۹۳۳	۰/۹۳	۳,۸۰۰	۰/۸۶۷	3.46	انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیئت‌علمی در مستند سازی دانش ضمنی و صریح	فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش
قابل قبول	۱	۳,۸۶۶	۰/۹۳	۳,۹۳۳	0.80	3.53	انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیئت‌علمی در اشتراک دانش ضمنی و صریح	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۲۶۶	۰/۸۶	۳,۴۰۰	۰/۷۳	۳,۰۰۰	مهم جلوه دادن اشتراک‌گذاری دانش توسط مسئولین دانشگاه در نزد اعضای هیئت‌علمی جهت توسعه دانشگاه	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۴۰۰	۰/۸۶	۳,۵۳۳	۰/۷۳	۳,۰۶	مورد تشویق قراردادن اساتیدی که صمیمانه و دلسوزانه در حل مشکلات علمی و پژوهشی همکاران خود کمک میکنند توسط مسئولین ذی ربط	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۷۳۳	۰/۹۳	۳,۶۶	۰,۸	۳,۲۶	مورد تشویق قرار گرفتن همکاری و تعاملات علمی صورت گرفته بین گروه‌های مختلف آموزشی در دانشگاه توسط مسئولین ذی ربط	
حذف	حذف	-	حذف	-	۰,۲	۲,۱۳	تاکید نمودن و بها دادن به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۴۶۶	۰/۹۳	۳,۳۳۳	۰,۷۳	۳,۰۰۰	در نظر گرفته شدن اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از معیارهای توسعه و پیشرفت در سیاست‌گذاری کلان دانشگاه	
قابل قبول	۱	۳,۴۰۰	۰/۸۰	۳,۰۶۶	۰,۸	۳,۰۶۶	در نظر گرفته شدن اشتراک‌گذاری دانش به عنوان ارزش در محیط دانشگاه	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۲۶۶	۱	۳,۶۶۶	0.93	۳,۴۰۰	ارتباط دوستانه و صمیمی میان اعضای هیئت‌علمی	
قابل قبول	۱	۳,۵۳۳	۰/۸۶	۳,۳۳۳	0.867	۳,۲۰۰	حمایت دانشگاه از اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی در راستای خلق ارزش و تجاری سازی دانش	
حذف	حذف	-	حذف	-	0.33	۲,۱۳	میزان ارتباط با همکاران	
حذف	حذف	-	حذف	-	۰,۲	۱,۹۳	میزان همکاری در فعالیتهای پژوهشی	
قابل قبول	۱	۳,۴۰۰	۱	۳,۵۳۳	۱	۳,۵۳	دریافت مزایای مادی بیشتر در ازاء اشتراک‌گذاری دانش	
حذف	حذف	-	۰/۲۶	۲,۰۰۰	۰.۸۶۷	۳,۲۰۰	دریافت کمک هزینه بالاتر	
قابل قبول	۰/۸۶	۳,۶۰۰	۱	۳,۶۶۷	۰,۹۳	۳,۴۰۰	دریافت فرصت ارتقا بالاتر در ازاء اشتراک دانش	
قابل قبول	۱	۳,۶۰۰	۰/۹۳	۳,۵۳۳	۰,۹۳	۳,۵۳۳	دریافت امنیت شغلی بیشتر در ازاء اشتراک دانش	

۲۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

حذف	حذف	-	حذف	-	۰,۱۳	۱,۸۰۰	اختصاص پاداش بیشتر در زمان کارگروهی و همکاری بین اعضای هیئت علمی به نسبت عملکرد فردی	فناوری اطلاعات و ارتباطات
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۸۰	۳,۰۶۶	۰/۷۱۱	۳,۰۶۶	برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت علمی به منظور آشنایی آنها با سیستم ها و فرایندهایی جهت اشتراک گذاری دانش	
قابل قبول	۱	۳,۶۰۰	۰/۹۳	۳,۴۰۰	۰/۹۴۴	۳,۴۰۰	برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت علمی به منظور آشنایی آنها با کاربرد سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش	
قابل قبول	۱	۳,۵۳۳	۰/۸۶	۳,۴۰۰	۰/۰۸۰	۳,۴۰۰	سازگاری سیستم های فناوری اطلاعات با نیازهای اعضای هیئت علمی در راستای اشتراک گذاری دانش	
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۹۳	۳,۰۶۶	۰,۹۳	۳,۰۶۶	پشتیبانی فنی و ایجاد بسترهای فناوری در سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش	
قابل قبول	۱	۳,۵۳۳	۰/۸۶	۳,۲۶۶	۰,۸۶	۳,۲۶۶	میزان دسترسی سریع و آسان به سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش	
حذف	حذف	-	حذف	-	۰,۲۶	۲,۰۶۶	میزان استفاده از اینترنت و ویدیو کنفرانس	
قابل قبول	۰/۹۳۰	۳,۶۰۰	۰/۹۳۰	۳,۴۰۰	۰,۹۳	۳,۴۰۰	حمایت مدیر گروه از اعضای هیئت علمی به منظور حل مشکلات آموزشی و پژوهشی	حمایت مدیریت
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۶۶۶	۰/۸۶	۳,۲۰۰	۰,۸۶	۳,۲۰۰	سازماندهی جلسات منظم برای اشتراک دانش در هریک از گروههای آموزشی	
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۹۳	۳,۷۳۳	۰,۹۳	۳,۷۳۳	آشنا نمودن اعضای هیئت علمی با مسائل و موضوعات به روز آموزشی و پژوهشی با برگزاری دور های ضمن خدمت	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۲۶۶	۰/۸۶	۳,۰۰۰	۰,۸۶	۳,۰۰	حمایت مسئولین دانشگاه از ارتباطات باز میان گروههای مختلف آموزشی در دانشکده ها	
قابل قبول	۱	۳,۶۶۶	۰/۹۳	۳,۵۳۳	۰,۹۳	۳,۴۰۰	حضور مسئولین دانشگاه در جلسات هم اندیشی اعضای هیئت علمی به منظور اهمیت دادن به اشتراک گذاری دانش	
قابل قبول	مؤلفه حذف شده	-	۰/۳۳	۲,۰۶۶	۰,۸۶	۳,۳۳	حمایت در عمل نه فقط با صحبت	
قابل قبول	۱	۳,۵۳۳	۱	۳,۶۶۶	۱	۳,۴۶۶	حمایت معاونت پژوهشی در انتشار و چاپ مقالات مستخرج از طرح های پژوهشی و پایان نامه و رساله	

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۲۷

							های دکتری
قابل قبول	۱	۳,۴۶۶	۰/۸۰	۳,۲۶۶	۰/۸۰	۳,۲۶۶	اعتقاد مدیریت ارشد به مفید بودن تشویق به اشتراک‌گذاری دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰/۲۰	۱,۸۰۰	حمایت مدیریت ارشد از دانشگاهیان برای اشتراک دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰/۱۳	۱,۶۶۶	فراهم نمودن بیشترین کمک‌های لازم برای قادر نمودن دانشگاهیان در اشتراک دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰/۲۰	۱,۸۰۰	اشتیاق دیدن خوشحالی دانشگاهیان از اشتراک دانش
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۹۳	۳,۶۰۰	۰/۹۳	۳,۶۰۰	ایفای نقش تسهیل‌گری و مربی‌گری مسئولین دانشگاه جهت توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در اشتراک‌گذاری دانش
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۰۰۰	۱	۳,۶۰۰	۱	۳,۶۰۰	دادن اختیارات و آزادی توسط مسئولین دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی در امور مرتبط با مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی
قابل قبول	۰/۸۶	۳,۴۰۰	۰/۸۶	۳,۳۳۳	۰/۸۶	۳,۳۳۳	دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی توسط مسئولین دانشگاه
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۴۰۰	۰/۹۳	۳,۵۳۳	۰/۹۳	۳,۵۳۳	آزاد گذاشتن اعضای هیئت‌علمی توسط مسئولین دانشگاه در خصوص فعالیت در حوزه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی به غیر از شرح وظایف تعریف شده
حذف	حذف	-	۰/۱۳	۱,۸۶۶	۰/۸۰	۳,۱۳۳	سطح اختیار در مورد نحوه انجام وظایف
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۴۶۶	۰/۹۳	۳,۰۶۶	۰/۹۳	۳,۶۶۶	اطمینان به توانایی ارائه دانشی که توسط همکاران ارزشمند در نظر گرفته می‌شود.
قابل قبول	۱	۳,۲۶۶	۱	۳,۴۶۶	۱	۳,۴۶۶	داشتن تخصص، تجربه و بینش مورد نیاز برای ارائه دانش ارزشمند به سایر همکاران
قابل قبول	۰/۸۰	۳,۲۶۶	۰/۸۰	۳,۱۳۳	۰/۸۰	۳,۱۳۳	باور به بهبود دانش سایر همکاران پس از اشتراک دانش با آنان
قابل قبول	۰/۸۶	۳,۲۰۰	۰/۹۳	۳,۴۶۶	۰/۹۳	۳,۴۶۶	توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران
قابل قبول	۰/۸۰	۳,۳۳۳	۰/۹۳	۳,۲۶۶	۰/۹۳	۳,۲۶۶	توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران
قابل قبول	۰/۸۰	۳,۴۰۰	۰/۸۶	۳,۴۶۶	۰/۹۳	۳,۴۶۶	اعتماد به تخصص همکاران
قابل قبول	۱	۳,۹۳۳	۰/۹۳	۳,۴۰۰	۰/۹۳	۳,۴۰۰	تمایل به کمک خواهی از همکاران در مواجهه با موضوعات آموزشی و پژوهشی
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۱	۳,۵۳۳	۱	۳,۵۳۳	باور به داشتن دانش کافی همکاران در حوزه فعالیت‌های علمی و پژوهشی

استقلال نسبی

جوهر کارآمدی دانش

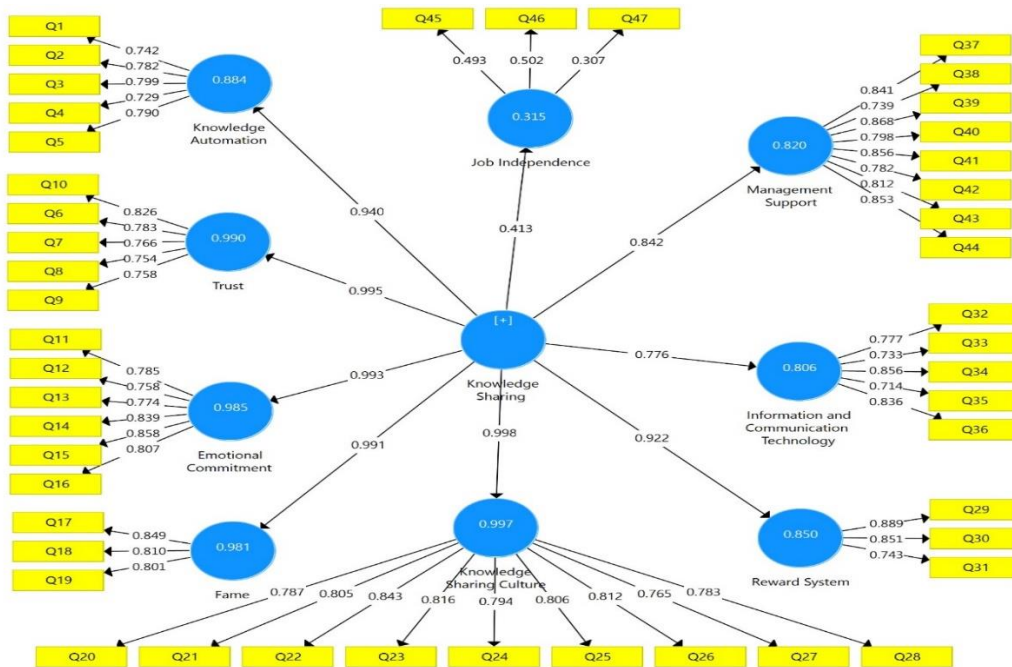
اعتماد

۲۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۱	۳,۶۰۰	۱	۳,۶۰۰	باور به صادق بودن همکاران در اشتراک دانش	
حذف	حذف	-	۰/۲	۱,۷۳۳	۰,۸۶	۳,۴۰۰	اشتراک‌گذاری ایده‌ها با همکاران بطور آزادانه	
قابل قبول	۱	۳,۶۶۷	۰/۸۰	۳,۲۰۰	۰,۷۳۳	۳,۲۰۰	واکنش مناسب همکاران هنگام مطرح کردن مسائل و مشکلات علمی	
قابل قبول	۰/۹۳	۳,۶۶۷	۰/۹۳	۳,۴۰۰	۰,۹۳	۳,۴۰۰	خوشحالی از سپری کردن ادامه کارم در دانشگاه تا زمان بازنشستگی	بسیار خوب
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۸۶	۳,۲۶۶	۰,۸۶	۳,۲۶۶	مشکل دانشگاه را مشکل خود دانستن	
قابل قبول	۱	۳,۶۶۶	۱	۳,۴۰۰	۱	۳,۴۰۰	داشتن حس دلبستگی عاطفی به دانشگاه	
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۸۶	۳,۴۰۰	۰,۸۶	۳,۴۰۰	لذت از بحث در خصوص دانشگاهی که در آن شاغلم با کسانی که خارج از دانشگاه هستند	
قابل قبول	۱	۳,۶۰۰	۰/۸۶	۳,۴۶۶	۰,۸۶	۳,۴۶۶	اعتقاد به داشتن بهترین محیط کاری	
قابل قبول	۱	۳,۴۶۶	۰/۸۰	۳,۲۶۶	۰,۸۰	۳,۲۶۶	حس بودن بخشی از خانواده دانشگاه	
قابل قبول	۱	۳,۸۰۰	۰/۷۳۳	۳,۲۶۶	۰,۷۳۳	۳,۲۶۶	کسب احترام با مشارکت در اشتراک‌گذاری دانش	
قابل قبول	۱	۳,۶۶۷	۰/۷۳۳	۳,۲۰۰	۰,۷۳۳	۳,۲۰۰	حس بهبود وضعیت شغلی با اشتراک‌گذاری دانش	خوب
قابل قبول	۱	۳,۷۳۳	۰/۸۶	۳,۲۰۰	۰,۸۶	۳,۲۰۰	ارتقای شهرت در شغلم با اشتراک‌گذاری دانش با همکارانم	
قابل قبول		۰/۸۳۴		۰/۸۲۰		۰/۷۴۱	نتایج آزمون آلفا	
اتفاق نظر قوی		۰/۶۸۲		۰/۵۴۵		۰/۵۴۳	نتایج آزمون کندال	

سوال دوم: الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی چگونه است؟  
 برای پاسخ به این سوال در بخش نخست پرسشنامه ای که از بخش کیفی حاصل شد با ۲ بعد و ۱۰ مولفه و ۴۷ شاخص بین اعضای هیئت‌علمی توزیع گردید و نتایج در راستای دستیابی به یک الگو برای ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی استفاده شد. همچنین برای ترسیم ضرایب مسیر و میزان اهمیت و اولویت مؤلفه‌ها از روش معادلات ساختاری (نرم‌افزار smart pls3) استفاده شد؛ که در ذیل به نتایج آن اشاره شده است. سپس از روی آن الگوی نهایی ترسیم گردید.

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۲۹



نمودار ۱- مدل درونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش) براساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در نمودار ۱ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از نمودار ۱ می‌توان الگوی نهایی را ترسیم نمود که در شکل ۱ الگوی نهایی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش آمده است.





طراحی الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۳۱  
 درنهایت الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی ترسیم گردید و  
 درنهایت برای سنجش اعتبار به خبرگان ارائه و نظر آنها مورد ارزیابی قرار گرفت درنهایت نتایج به  
 شرح زیر بود.

سوال دوم: آیا الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیئت‌علمی از اعتبار  
 مناسبی برخوردار است؟

برای پاسخ به این سوال از پرسشنامه محقق ساخته بر اساس ۵ فاکتور در اختیار خبرگان قرار  
 گرفت نتایج بر اساس جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳-آزمون تی تک نمونه برآورد اعتبار الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در بین

#### اعضای هیئت‌علمی

میانگین جامعه = ۳					
Sig	df	t	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	مؤلفه
۰,۰۰۰	۱۴	۶,۹۶	۰,۸۰۹	۴,۲۶	فلسفه و اهداف
۰,۰۰۰	۱۴	۷,۲۳	۰,۷۵۷	۴,۵۳	مبانی نظری
۰,۰۰۰	۱۴	۴,۲۱	۰,۶۸۴	۴,۳۳	مراحل اجرایی
۰,۰۰۰	۱۴	۵,۴۱	۰,۴۴۶	۴,۱۶	سازو کار اجرایی
۰,۰۰۰	۱۴	۶,۲۹	۰,۴۱۴	۴,۰۲	نظام بازخورد، اصلاح و مهندسی مجدد

با توجه به نتایج آمده در جدول ۳ که تمام میانگین‌ها بالای میانگین جامعه (۳) قرار دارند و عدد  
 تی بدست‌آمده بالای ۱,۹۶ است در نتیجه می‌توان دریافت که الگو از لحاظ اعتبار در حد مطلوب قرار  
 دارد.

#### بحث و نتیجه‌گیری:

از جمع‌بندی مطالعات و پژوهش‌های پیشین و بخش کیفی، عوامل اثر گذار بر ارتقاء انگیزه  
 اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به دست آمد. این  
 عوامل عبارتند از: خودکارآمدی دانش، اعتماد، تعهد عاطفی، شهرت، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش،  
 سیستم پاداش، فناوری اطلاعات و ارتباطات، حمایت مدیریت و استقلال شغلی. سپس محقق در  
 پرسشنامه این عوامل را به ارزیابی گذاشته و با استفاده از تحلیل عاملی، بارهای عاملی را بررسی کرد.  
 همانگونه که در مدل تحلیل عاملی اکتشافی ملاحظه شد، از مؤلفه‌هایی که معرف شاخص‌های تعیین  
 ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بود، به  
 دلیل آنکه هیچ یک از مؤلفه‌ها بار عاملی کمتر از ۰,۳۰ نداشت، از روند تحلیل عاملی حذف نگردیدند و

با توجه به اینکه کلیه گویه‌های باقیمانده بزرگتر از  $\frac{0}{3}$  بود، مدل «مطلوب» می‌باشد. لذا ۹ مؤلفه با شاخص‌های آن‌ها، تحت عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران مورد پذیرش قرار گرفت.

۱. بعد فردی: مؤلفه خود کارآمدی دانش، اعتماد، تعهد عاطفی و شهرت
۲. بعد سازمانی: فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش، سیستم پاداش، فناوری اطلاعات، حمایت مدیریت و استقلال شغلی

در ارتباط با این یافته پژوهش، برخی پژوهشگران به نتایجی همسو دست یافتند که به ذکر چندی اشاره می‌گردد.

آرمون و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله خود عنوان کردند، عوامل اصلی مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش شامل ۶ عامل؛ فردی-انسانی، سازمانی- نهادی، فرهنگی، تکنولوژیکی و رهبری- مدیریتی می‌باشد که به ترتیب دارای بیشترین فراوانی بوده و نسبت به سایر عوامل در اشتراک‌گذاری دانش اهمیت بیشتری دارند. این پژوهش دارای مشترکاتی با یافته‌های پژوهش حاضر است؛ اما در پژوهش حاضر، به دو بخش عوامل فردی و سازمانی اشاره شده است و سایر مؤلفه‌های در این دو مؤلفه خلاصه شده اند؛ مثلاً بعد تکنولوژیکی در عوامل سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. از اینرو دارای عدم همسویی است؛ اما در مورد مؤلفه‌های کلی شناسایی شده، می‌توان گفت که در ابعاد فردی، فرهنگی و مدیریتی و تکنولوژیکی با پژوهش حاضر همسویی دارد. همچنین، شیرانی و هدائی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که عوامل تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی به ترتیب بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیر معنی‌داری دارند و عامل ویژگی شخصیتی تأثیری بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح ندارد. در پژوهش حاضر نیز به ویژگی شخصیتی پرداخته نشده و در خصوص مؤلفه‌های پاداش، فرهنگ، فناوری اطلاعات و تعهد نیز با این پژوهش همسویی دارد. صمدی میار کلائی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود عنوان نمودند هر پنج متغیر مورد بررسی یعنی گردآوری، خود سودمندی، هدای دانش، جو سازمانی و کنترل رفتاری، به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی اثر گذار هستند. خود سودمندی را شاید بتوان معادل خودکارآمدی دانست که در پژوهش حاضر مورد شناسایی قرار گرفته است اما، سایر مؤلفه‌های پژوهش فوق در پژوهش حاضر به آن پرداخته نشده است. جعفر زاده کرمانی (۱۳۹۴) نشان داد که مؤلفه‌های اعتماد، همکاریها، ارتباطات و توانایی اعضای هیئت‌علمی در کاربرد فناوریها به طور معناداری بر رفتار اشتراک دانش آنان تأثیر دارد که مؤلفه اعتماد و فناوری اطلاعات با این پژوهش همسویی دارد. طبق پژوهش محجوب و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی با ضریب ۰,۷۴۲ بر یادگیری سازمانی و با ضریب ۰,۷۹۹ بر اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۳۳

میان‌ه تاثیر مثبتی دارد. این نتیجه‌گیری با نتایج حاصل از این پژوهش مطابقت دارد. چرا که در این پژوهش نیز فرهنگ نه تنها به عنوان عامل اثرگذار شناسایی شده بلکه حائز بالاترین رتبه نیز می‌باشد. در بین پژوهش‌های انجام شده خارجی نیز، جاوید و همکاران (۲۰۲۰)، عوامل مؤثر بر تمایل اعضای هیئت‌علمی برای به اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان "سازمانی" و "شخصی" طبقه‌بندی نمودند. نتایج نشان داد که عوامل سازمانی (اعتماد، سیستم پاداش و فرهنگ سازمانی) در تقویت نگرش به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیئت‌علمی نقش اساسی دارند. هر چند در این پژوهش به شناسایی مؤلفه‌هایی جهت تقویت انگیزه اشتراک‌گذاری دانش پرداخته شد ولی در خصوص مؤلفه‌های سیستم پاداش و فرهنگ که در بعد سازمانی شناسایی گردیدند، می‌توان گفت با نتایج این پژوهش همسو بوده لیکن مؤلفه اعتماد در بعد فردی جای گرفت. آکوسایل و اولاتاکن (۲۰۲۰)، به بررسی عوامل اثر گذار بر اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. یافته‌ها نشان داد که در بین عوامل سازمانی، تنها خط مشی (سیاست) دانشگاهی به طور معناداری بر اشتراک دانش تاثیر می‌گذارد، حال آنکه در میان عوامل فردی تنها اعتماد به طور معناداری بر اشتراک دانش تاثیر داشت. نتایج پژوهش آنها صرفاً در خصوص مؤلفه فرهنگ و مؤلفه اعتماد با یافته‌های این پژوهش هم خوانی دارد. اشرف‌فازی و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود مطرح کردند که حمایت مدیران بیشترین اهمیت را در رفتار اشتراک‌گذاری دانش دانشگاهیان داشته است. البته که در این پژوهش نیز از حمایت مدیریت به عنوان عاملی تاثیر گذار بر اشتراک‌گذاری دانش اساتید سخن به میان آمد. فاروق (۲۰۱۸) در پژوهشی هفت بعد (فرهنگ سازمانی، ساختار، انگیزش، سیستم پاداش، اعتماد میان فردی، پشتیبانی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات) را به عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک دانش پیشنهاد داده که می‌تواند به عنوان یک مکانیزم تسهیل‌کننده به اشتراک‌گذاری دانش در صنایع عمل کنند. در این پژوهش نیز، مانند پژوهش حاضر به چند مؤلفه فرهنگ، سیستم پاداش، اعتماد، حمایت و فناوری اطلاعات اشاره شده است، اما در مورد بعد ساختار و انگیزش، پژوهش حاضر بدان نپرداخته و به نظر می‌رسد از آنجاکه جامعه اماری پژوهش حاضر اساتید بودند و این جامعه صنایع می‌باشند، از اینرو این عدم همسویی قابل توجیه است. پارک و گبارد (۲۰۱۸) در تحقیقی پنج عامل تعیین‌کننده (مزایای متقابل، روابط پیش‌بینی شده، شهرت، نوع دوستی، ترس و وحشت) را مورد بررسی قرار داده که بر روی قصد دانشمندان در به اشتراک گذاشتن دانش صریح و ضمنی تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد شهرت تأثیر عمده‌ای بر قصد دانشمندان در به اشتراک گذاشتن دانش صریح داشته است. در پژوهش حاضر نیز به عامل شهرت اشاره شده است چراکه در بین اساتید عامل کسب شهرت و ارتقای رتبه دانشگاهی اهمیت دارد. ال کوردی و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی و تجزیه و تحلیل مجموعاً ۷۳ مقاله در مجلات مورد بررسی در طول ده سال اخیر عنوان نمودند که فرهنگ سازمانی برای ارتقای اشتراک‌گذاری

۳۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

دانش در میان کارکنان دانشگاه بسیار مهم است؛ و فرهنگ سازمانی مثبت به تنهایی نمی تواند اشتراک گذاری را در میان دانشگاهیان تسهیل کند و فرهنگ مثبت باید با سایر عناصر رفتاری مانند انگیزه و استفاده از تکنولوژی مناسب به عنوان کانال های ارتباطی، ترکیب شود. این مطالعه نیز دارای نقاط مشترکی با پژوهش حاضر می باشد. فرهنگ اشتراک گذاری که از اهمیت بالایی در پژوهش حاضر برخوردار بود در این پژوهش نیز مورد اشاره قرار گرفته است؛ و همین طور فرهنگ اشتراک گذاری در کنار سایر عناصر یعنی فناوری اطلاعات، حمایت مدیریت و سیستم پاداش میبایست قرار گیرد. نتیجه پژوهش منصور و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که رفتارهای به اشتراک گذاری دانش تحت تأثیر عوامل شخصی، محیطی، پشتیبانی فنی، تعهد و مشارکت رهبران و فرهنگ است؛ که در این پژوهش نیز به عامل فناوری اطلاعات، تعهد و فرهنگ اشاره گردید. در نهایت این پژوهش در بیشتر بخش ها با پژوهش های قربان دوست (۱۳۹۷)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۷) و جعفری و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود.

در نهایت برای ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیئت علمی با شناخت بدست آمده از مولفه ها می توان پیشنهاد کرد که:

۱- برگزاری دوره هایی با محوریت اشتراک گذاری دانش و مدیریت دانش برای اعضای هیئت علمی

۲- توسعه برنامه های تشویقی برای همکاری و تعاملات علمی صورت گرفته بین گروه های مختلف آموزشی در دانشگاه توسط مسئولین ذی ربط

۳- تدوین قوانین و مقررات به صورت مدون و مشخص در راستای اشتراک گذاری دانش برای اعضای هیئت علمی

## منابع و ماخذ

اخوان، پیمان، رحیمی، اکبر (۱۳۹۱)، شناسایی و رتبه بندی عوامل انگیزشی موثر بر اشتراک دانش در یک سازمان صنعتی، نشریه علمی-پژوهشی مدیریت نوآوری، دوره ۱، شماره ۲، ۱۳۵-۱۰۷.

آرمون، عسگر، ستاری، صدرالدین، نامور، یوسف (۱۳۹۷)، شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله سلامت و بهداشت، سال نهم، شماره سوم، ۳۳۳-۳۴۶.

اسماعیل پناه، فرشاد، خیاط مقدم، سعید (۱۳۹۲)، بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاهها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، مدیریت بهره وری، سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۶۷-۴۳.

طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۳۵

پورسراجیان، داریوش، اولیاء، محمد صالح، سلطانی علی آبادی، مژگان (۱۳۹۲)، تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال نهم، شماره ۳۴.

جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان و اسحق، سید حجت‌الله (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک‌گذاری دانش با نقش تعدیل‌گر تحصیلات، فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۴(۱۶)، صص ۲۱-۴۶.

جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عوامل فردی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیئت‌علمی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۵(۲)، صص ۴۰-۶۱.

شیرانی، فرهاد و هانیبه هدائی (۱۳۹۶)، فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اطلاعات، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۲۰-۹۹.

صمدی میارکلائی، حسین؛ حمزه صمدی میارکلائی؛ رمضان غلامی و مسعود بسطامی، ۱۳۹۶، تبیین و شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان اداره آموزش و پرورش استان مازندران با رویکرد مدل معادلات ساختاری، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی ۴، (۳).

غفوری، ابراهیم، ثابت، عباس و انوری، علی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۲۸)، ۱-۱۴.

قربان دوست، مینا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از نظر مدل BSC مورد مطالعه: اداره کل ورزش جوانان استان گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی مهر آستان.

کفاشیان، مجتبی؛ آسمان دره، یاسر و محمدیان، زهرا (۱۳۹۶). سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار اشتراک‌گذاری دانش از دیدگاه دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه فردوسی مشهد)، پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، سال هفتم شماره ۱ صص ۱۵۳-۱۷۳.

میرکمالی، سید محمد، لطفی، علی و بابائی، محمد مهدی. (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک‌گذاری دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوریهای نوین آمل. نشریه مطالعات دانش‌شناسی، ۱(۹۱)، ۱-۲۹.

محبوب، علی، اصغری اقدم، بهرام، محمدی، مینا (۱۳۹۴)، بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه، مجله مدیریت فرهنگی، سال نهم، شماره ۳۰.

Akosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410-427.

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.

Amabile, T.M. (1993), "Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace", *Human Resource Management Review*, Vol. 3 No. 3, pp. 185-201.

Amayah, A.T. (2013), "Determinants of knowledge sharing in a public sector organization", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 454-471.

Ashraf Fauzi, M., Tan Nya-Ling, C., Thurasamy, R., Oluwaseyi Ojo, A., & Shogar, I. (2019). Muslim academics' knowledge sharing in Malaysian higher learning institutions. *Journal of Islamic Marketing*, 10(2), 378-393

Bernstein, B. (2018). On the classification and framing of educational knowledge. In *Knowledge, education, and cultural change* (pp. 365-392). Routledge.

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., and Lee, J. N., (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and business climate", *MIS Quarterly*, vol.29, no.1, pp. 87-112.

Cabrera, A. and Cabrera, E.F. (2002), "Knowledge-sharing dilemmas", *Organization Studies*, Vol. 23 No. 5, pp. 687-710.

Caniëls, M. C., Neghina, C., & Schaetsaert, N. (2017). Ambidexterity of employees: the role of empowerment and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1098-1119.

Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, 48(1), 9-18.

Choi, S. Y., Kang, Y. S., & Lee, H. (2008). The effects of socio-technical enablers on knowledge sharing: an exploratory examination. *Journal of Information Science*, 34(5), 742-754.

Consumption communities: an empirical investigation of antecedents and moderators,"

Davis, F.D. Bagozzi, R.P. and Warshaw, P.R. (1992), "Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 22, No. 14, pp.1111-1132.

Dokhtesmati, M., and Bousari, R. G. (2013), "Knowledge Sharing in Iranian academic institutions: Meta-analysis approach", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 73, pp. 383-387.

Ensign, P. C., & Hébert, L. (2010). How reputation affects knowledge sharing among colleagues .*MIT Sloan Management Review*, 51(2), 79-81.

Farooq, R. (2018). A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238-260.

Farooq, R. (2018). A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238-260.

Fullwood, R., & Rowley, J. (2017). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1254-1271.

He, W., & Wei, K. K. (2009). What drives continued knowledge sharing? An investigation of knowledge-contribution and-seeking beliefs. *Decision Support Systems*, 46(4), 826-838.

Hsu M-H, Ju TL, Yen C-H and Chang C-M (2007) Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies* 65(2): 153-169.

Hsu, C.-L., & Lin, J. C.-C. (2008). Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information & management*, 45(1): 65-74.

Hsuying C. Ward Ming-Tsan P. Lu Brendan H. and O'Connor Terry Overton, (2015), "Successful bottom up faculty collaboration during institutional change", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. 7 No. 2, pp. 308 -330.

Hung, S.-Y., Durcikova, A., Laia, H.-M., & Lin, W.-M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69, 415-427.

*Information and Management*, Vol. 53 No. 1, pp. 38-52.

Jarrah, H. Y., & Alkhazaleh, M. S. (2020). Knowledge Sharing Behavior in the Curricula of United Arab Emirates Universities and Educational Organizations. *International Journal of Instruction*, 13(3), 1-16.

Javaid, J., Soroya, S., & Mahmood, K. (2020). Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan. *The Electronic Librar*.

Kanaan, R. and Gharibeh, A. (2013), "The impact of knowledge sharing enablers on knowledge sharing capability: an empirical study on Jordanian telecommunication firms", *European Scientific Journal*, Vol. 9 No. 22, pp. 237-258, available at: [www.ejournal.org/index.php/esj/article/view/1651](http://www.ejournal.org/index.php/esj/article/view/1651).

Kankanhalli A, Tan BC and Wei KK (2005) Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation. *MIS Quarterly* 29(1): 113-143.

Kankanhalli A, Tan BC and Wei KK (2005) Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation. *MIS Quarterly* 29(1): 113-143.

Kim, S. and Ju, B. (2008), "An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution", *Library & Information Science Research*, Vol. 30 No. 4, pp. 282-290.

Kwok JSH and Gao S (2004) Knowledge sharing community in P2P network: A study of motivational perspective. *Journal of Knowledge Management* 8(1): 94-102.

Laitinen, J. A., & Senoo, D. (2017, August). Internal Knowledge Sharing Motivation in Startup Organizations. In International Conference on Knowledge Management in Organizations (pp. 72-83). Springer, Cham.

Lin, H.F. (2007), "Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions", *Journal of Information Science*, Vol. 33, No.2, pp. 135-149.

Lin, H.F. (2015), "Linking knowledge management orientation to balance scorecard outcomes", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 6, pp. 1-53.

Mansor, Z. D., Mustaffa, M., & Salleh, L. M. (2015). Motivation and willingness to participate in knowledge sharing activities among academics in a public university. *Procedia Economics and Finance*, 31, 286-293.

Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68-78.

Nguyen, T. M., Nham, P. T., & Hoang, V. N. (2019). The theory of planned behavior and knowledge sharing: A systematic review and meta-analytic structural equation modelling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 76-94.

Nielsen, C. and Cappelen, K. (2014), "Exploring the mechanisms of knowledge transfer in university industry collaborations: a study of companies, students and researchers", *Higher Education Quarterly*, Vol. 68 No. 4, pp. 375-393, doi: 10.1111/hequ.12035.

Pai, P. and Tsai, H.-T. (2016), "Reciprocity norms and information-sharing behavior in online

Park, J., & Gabbard, J. L. (2018). Factors that affect scientists' knowledge sharing behavior in health and life science research communities: Differences between explicit and implicit knowledge. *Computers in Human Behavior*, 78, 326-335.

Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. *Information and Learning Science*, 119(5/6), 295-312

Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic

Sriratanaviriyakul, N., & El-Den, J. (2017). Motivational factors for knowledge sharing using pedagogical discussion cases: students, educators, and environmental factors. *Procedia Computer Science*, 124, 287-299.

Stenius, M., Hankonen, N., Ravaja, N., & Haukkala, A. (2016). Why share expertise? A closer look at the quality of motivation to share or withhold knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 181-198.

Tang, Q., Zhao, X., Liu, S. (2016), "The effect of intrinsic and extrinsic motivations on mobile coupon sharing in social network sites: the role of coupon proneness", *Internet Research*, Vol ۲۶ .No. 1, pp. 101-119.



طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت‌علمی □ ۳۹

Von Krogh, G., Nonaka, I. and Rechsteiner, L. (2012), "Leadership in organizational knowledge creation: a review and framework", *Journal of Management Studies*, Vol. 49 No. 1, pp. 240-277.

Wang, C.L., Hult, G.T.M., Jr, Ketchen, D.J. and Ahmed, P.K. (2009), "Knowledge management orientation, market orientation, and firm performance: an integration and empirical examination", *Journal of Strategic Marketing*, Vol. 17 No. 2, pp. 99-122.

Wang, S. and Noe, R.A. (2010), "Knowledge sharing: a review and directions for future research," *Human Resource Management Review*, Vol. 20 No. 2, pp. 115-131.

Wang, Z. and Wang, N. (2012), "Knowledge sharing, innovation and firm performance", *Expert Systems with Applications*, Vol. 39 No. 10, and pp. 8899-8908, available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>.

Wasko MM and Faraj S (2005) why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly* 29(1): 35–57.

Yasir, M., Majid, A., & Yasir, M. (2017). Nexus of knowledge-management enablers, trust and knowledge-sharing in research universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(3), 424-438.

Yi, J. (2009), "A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation", *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 7 No. 1, pp. 65-81.

Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017). Social capital, motivations, and knowledge sharing intention in health Q&A communities. *Management Decision*, 55(7), 1536-1557.

۴۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰