



Sirjan Islamic Azad University

Human Resources Excellence

*Quarterly Journal of Human Resources Excellence, Year 6, Issue 2, Summer 1404*

---

## **Indicators and components of knowledge sharing among teachers based on hyutagogy approach (double loop learning)**

**Nima Ahang<sup>1</sup>, Omid vandad<sup>2</sup>, Hossein Momeni Mahmoudi<sup>3</sup>, Ali Akbarajam<sup>4</sup>**

***Received Date:1403/04/10***

***Accept Date:1403/06/17***

### **Abstract**

The current research was conducted with the aim of identifying the indicators and components of knowledge sharing in teachers based on the hyutagogy approach. The approach of the present research is qualitative and its meta-composite method is based on the model of Irvin et al. (2011). The research community consists of 247 graduate education articles and theses about knowledge sharing among teachers based on the hyutagogy approach, which were presented between the years 2007 AD and 1392 AD and 2023 AD. The research sample includes 33 research articles that have been purposefully collected and selected based on thematic data monitoring. The research data were collected from the qualitative analysis of the studied documents. Based on the data analysis, the components of knowledge sharing among teachers were classified into 5 dimensions and 47 factors based on the hyutagogy approach. These dimensions include motivational-perceptual factors, contextual-environmental factors, communicative-interactive factors, organizational-structural factors and approach factors. School managers and managers of education and human resources development in education should provide the necessary platforms for sharing employees' knowledge while considering individual factors in the field of organizational and contextual factors.

**Key words:** knowledge sharing, hyutagogy, teachers, metacomposition

---

<sup>1</sup> . PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran.

<sup>2</sup> . Department of Educational Sciences, Darreshahr Branch, Islamic Azad University, Darreshahr, Iran. (Corresponding author). [omidvandad@gmail.com](mailto:omidvandad@gmail.com)

<sup>3</sup> . Associate Professor, Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran.

<sup>4</sup> . Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

## **Detailed abstract**

### **Introduction**

As the most important element in any educational program, the teacher, according to his/her position, acquires valuable knowledge and experiences in the field of education, human relations with students and interpersonal relations, effectiveness of teaching processes, how students learn, organization and management of the educational environment. This knowledge, which is obtained as a result of presence and activity in the educational process, is often in the field of tacit knowledge. The axis of knowledge management at the macro level and knowledge sharing at the micro level is based on this goal so that people who deal with knowledge can transform tacit knowledge, which is mainly the result of the individual's real experiences, into explicit knowledge and then transfer it to colleagues who work in almost similar conditions in the most effective way.

On the other hand, the heutagogy approach as a self-determining learning approach can, to a large extent, emerge and manifest itself in parallel with the process of knowledge sharing among teachers. Hyatagogy can be considered an extension of andragogy and the advancement of teaching techniques for learners and learners. Hyatagogy should be considered a development in learning itself. Identifying the indicators and components of knowledge sharing based on the hyatagogy approach provides the basis for transformation in the professional development of teachers. Therefore, the present study was conducted with the aim of identifying the indicators and components of knowledge sharing in teachers based on the hyatagogy approach.

### **Research Methodology**

The method of the present research is a meta-synthesis of studies conducted in the field of knowledge sharing in teachers based on the heutagogy approach. The research area includes all valid scientific articles in the field of knowledge sharing in teachers based on the heutagogy approach. On the other hand, to provide the required information, a worksheet form designed by the researcher was used to report and record information from primary research. Content analysis was used in the form of categorization to examine the scientific documents and evidence available in the field of research. The data obtained from this research were analyzed based on thematic analysis at three basic levels, organizing and comprehensive themes. In the present research, the five-stage meta-synthesis model of Ervin et al. (2011) was used to analyze the findings.

### **Innovation and Novelty**

So far, many studies in different fields have sought to identify the process of knowledge sharing and have tried to consider the main factors that inhibit or promote knowledge sharing in various organizations and groups. What is certain is that most of the studies conducted have sporadically stated components and indicators for knowledge sharing among teachers based on the heutagogy approach. Therefore, in this study, we decided to summarize the findings of the research background and examine the characteristics of the knowledge sharing pattern among teachers based on the heutagogy approach. The results of this study provide the basis for designing indigenous models in the field of organizational knowledge sharing among teachers.

### **Findings**

Based on data analysis, the components of knowledge sharing in teachers were classified into 5 dimensions and 47 factors based on the heutagogy approach. These dimensions include motivational-cognitive factors, contextual-environmental factors, communicative-interactive factors, organizational-structural factors, and approach factors. In the context of motivational-cognitive factors (components such as intrinsic and individual teacher motivation, extrinsic and organizational motivation, and teacher attitude factors towards the profession) were identified.

Contextual-environmental factors included components such as cultural-social characteristics and technical and technological platforms. Interactive communication factors included axes such as facilitating face-to-face communication in schools, the possibility of virtual communication between teachers and school administrators, and the ability to team-build and participate in collaborative actions. Organizational-structural factors (including areas such as organizational policy-making, structural development, management and leadership, and organizational culture and climate) and approach factors (including areas such as self-governance and constructivism) were organized.

### **Conclusion**

According to the findings, school principals and managers of education and human resource development in education should provide the necessary platforms for sharing knowledge among employees, while considering individual factors in the context of organizational and contextual factors. In this context, attention should be paid to creating platforms and a structure of material rewards for teachers to create an external motivation for them to participate in knowledge sharing courses, and measures should be taken towards building a social culture in the field of team participation and group learning in the field of sharing pedagogical knowledge among teachers.



فصلنامه تعالی منابع انسانی، سال ششم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۴

## شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی (یادگیری دو حلقه)

نیما آهنگ<sup>۱</sup>، امید ونداد<sup>۲</sup>، حسین مومنی مهموئی<sup>۳</sup>، علی اکبر عجم<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی انجام گرفت. رویکرد پژوهش حاضر کیفی و روش آن فراترکیب براساس مدل اروین و همکاران (۲۰۱۱) است. جامعه پژوهش، متشکل از ۲۴۷ مقاله و پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی درباره تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی است که بین سال‌های ۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۰۷ میلادی تا ۱۴۰۲ شمسی و ۲۰۲۳ میلادی ارائه شده‌اند. نمونه پژوهش شامل ۳۳ مقاله پژوهشی است که به صورت هدفمند جمع‌آوری و براساس پایش موضوعی داده‌ها انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش از تحلیل کیفی اسناد مورد مطالعه، گردآوری شده‌اند. براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، مؤلفه‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی در ۵ بُعد و ۴۷ عامل طبقه‌بندی شدند. این ابعاد شامل عوامل انگیزشی-ادراکی، عوامل زمینه‌ای-محیطی، عوامل ارتباطی-تعاملی، عوامل سازمانی-ساختاری و عوامل رویکردی می‌باشد. مدیران مدارس و مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش باید ضمن در نظر گرفتن عوامل فردی در زمینه عوامل سازمانی و زمینه‌ای بسترهای لازم برای تسهیم دانش کارکنان را فراهم آورند.

### واژگان کلیدی: تسهیم دانش، هیوتاگوژی، معلمان، فراترکیب

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی، واحد دره شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، دره شهر، ایران. (نویسنده مسئول)

omidvandad@gmail.com

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

۴. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## مقدمه

پیچیدگی و عدم قطعیت در جهان کنونی، پدیدآور تعارضات و تنش‌هایی روزافزونی بوده است که کارایی نظام‌های آموزشی را به چالش می‌کشد. در دهه‌های اخیر تحولات فزاینده محیطی، پیرامون نهادهای آموزشی، توجه و تمرکز بیشتر بر راهکارهایی که بتواند مواجهه سازگارتر و هوشمندانه‌تر این نهادها را با تحولات مذکور به گونه‌ای که استمرار و تداوم حیات این نهادها را مقدور سازد و تقویت نماید؛ بیشتر از آنکه یک انتخاب و گزینه اختیاری باشد؛ یک الزام و ضرورت حیاتی قلمداد می‌گردد. همگام با این تحولات، مشاغل نیازمندی‌های بیشتری به تفکر خلاق و حل مسئله پیدا کرده‌اند (گاگنه و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). رهاورد شتاب فزاینده چالش‌ها و تحولات اخیر در جوامع کنونی، مذاقه جدی‌تر بر موضوع رهبری و مدیریت دانش در نهادهای آموزشی بوده است (هاول و آنانسینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). امروزه به ضرورت همخوانی و هم‌نوایی با پویایی‌های محیطی، سازمان‌های مختلف به دانش به مثابه منبع و مزیت رقابتی پایدار می‌نگرند (کوکو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ ال‌کوردی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸؛ گانگولی و همکاران، ۲۰۱۹)؛ از این رو خلق، توسعه، انتشار و نهادینه‌سازی دانش در سازمان‌ها، موضوع پیچیده‌ای است که توجه زیادی هم در ادبیات دانشگاهی به عنوان یک حیطه پژوهشی و هم در عرصه عمل به عنوان یک راهکار مدیریتی، به خود معطوف داشته است. این مهم تا آنجا پیش رفته است که برخی از صاحب‌نظران، مدیریت دانش و ارکان آن از جمله تسهیم دانش<sup>۵</sup> را فرآیند ارزشمندی برای مدیریت دانش فردی و سازمانی و ارتقاء عملکرد سازمانی دانسته‌اند. آموزش و پرورش و بسیاری از نهادهای آموزشی دیگر نیز مستثنی از این قاعده و تکاپو نبوده‌اند و در راستای دستیابی به اهداف و مقاصد خود و تحقق بهینه آنها و همچنین خلق دانش استراتژیک، از نوآوری‌ها، فلسفه‌ها، استراتژی‌ها و فوونی که در بخش‌های خصوصی و تجاری مورد کاربست واقع شده و نتایج مطلوبی داشته است؛ بهره برده‌اند. یکی از این مفاهیم و نوآوری‌های به عاریت گرفته شده از حوزه‌های کسب و کار و بازرگانی، بهره‌گیری از مفهوم مدیریت و تسهیم دانش و یا مدیریت سامانه‌های دانشی به منظور ارتقای فرآیند تدریس و یادگیری در محیط‌های آموزشی می‌باشد.

پرواضح است که معلم به عنوان اصلی‌ترین عنصر در هر برنامه آموزشی، با توجه به موقعیت خود، دانش و تجربیات ارزشمندی در زمینه آموزش، روابط انسانی با دانش‌آموزان و روابط بین‌فردی، اثربخشی فرآیندهای تدریس، نحوه یادگیری دانش‌آموزان، سازماندهی و مدیریت فضای آموزش، به دست می‌آورد. این دانش که در نتیجه حضور و فعالیت در فرآیند آموزش به دست می‌آید، اغلب در حوزه دانش ضمنی قرار می‌گیرد. محور مدیریت دانش در سطح کلان و تسهیم دانش در سطح خرد بر این هدف استوار شده است تا افرادی که با دانش سروکار دارند، بتوانند دانش ضمنی که عمدتاً حاصل تجربه‌های واقعی فرد است را به دانش صریح تبدیل کنند و سپس آن را به اثربخش‌ترین وجه به همکارانی که در شرایط تقریباً مشابه فعالیت می‌کنند نیز منتقل نمایند (خیری و همکاران، ۱۴۰۰).

با توجه به صبغه و سابقه کاربرد این مفهوم در صنعت و محیط‌های تجاری و بازرگانی، طبیعی است که نمود و تجلی این موضوع در این حوزه‌ها بسیار بیشتر از سازمان‌ها و نهادهای آموزشی باشد. در این میان باید اذعان داشت که روند انجام پژوهش‌های مرتبط به کاربست مفهوم تسهیم دانش در نهادهای آموزشی، عموماً در یکی دو دهه اخیر افزایشی معنادار را نشان می‌دهد. می‌توان ادعا نمود که انتظار واقع از سازمان‌های آموزشی همچون آموزش و پرورش آن است

<sup>5</sup> Knowledge sharing<sup>3</sup> Kukko<sup>1</sup> Gagné et al<sup>4</sup> Al-Kurdi<sup>2</sup> Howell & Annansingh

که در عصر انفجار دانش و اقتصادهای دانش بنیان، نقش خود را به عنوان نهادهایی توسعه آفرین مورد کاوش و بازشناسی قرار دهند و سعی در انطباق کلیه کنش‌ها و واکنش‌های خود بر مبنای دانش فردی و سازمانی مشهود و ضمنی در دسترس خود، داشته باشند. در این راستا می‌توان گفت که نظام‌های آموزش و پرورش می‌باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که بتوانند دانش موجود را در تمامی اشکال خود، راهبری کنند. طبیعتاً یکی از ابزارهای راهبری دانش در آموزش و پرورش، طراحی سامانه‌ها و الگوهای مدیریت دانش می‌باشد. مدیریت دانش به مدیریت بر افراد سازمانی اطلاق می‌شود تا بتوانند دانش خود را به طور کارآمد و مؤثر تسهیم نمایند.

به طور کلی فرآیند مدیریت دانش شامل تولید دانش، انتقال یا تسهیم دانش و فرآیندهای کدبندی دانش می‌شود (گروور و داوینپورت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). اما باید اشاره داشت که در حوزه ادبیات موضوعی مدیریت دانش سه واژه تسهیم دانش، انتقال دانش<sup>۲</sup> و جریان دانش<sup>۳</sup> اغلب به جای یکدیگر جهت توصیف انتقال اطلاعات و دانش در بین افراد و در درون سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ اما در یک تمایز مفهومی می‌توان اذعان داشت که تسهیم دانش به عنوان فعالیت‌های انتشار دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگری دانست. این فرآیند به طور وسیعی هم دانش ضمنی و هم دانش مشهود را دربرمی‌گیرد. همچنین تسهیم دانش را می‌توان تسهیم اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادات و تجارب فردی سازمان یافته از فردی به دیگری در نظر گرفت. در نهایت می‌توان گفت که دانش تسهیم شده در سازمان با نسبتی که یک فرد به طور واقعی اطلاعات خود را با دیگران تسهیم می‌نماید؛ ارتباط دارد. تسهیم دانش به عنوان جزئی از مدیریت دانش با گسترش ارتباطات همکاران، سعی در ارتقا تبادل اطلاعات و یادگیری بین آنها را دارد (هولست و فیلدز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). در زمینه آموزش، تسهیم دانش به عنوان ارائه دانش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات شغلی و وظیفه‌ای (مانند اطلاعات مربوط به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان) و همچنین شیوه‌های آموزشی و تدریس به منظور کمک به دیگران و همکاری برای حل مشکلات، توسعه ایده‌های جدید یا پیاده‌سازی سیاست‌ها یا رویه‌ها در نظر گرفته می‌شود (وانگ و نوی، ۲۰۱۰؛ لی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱؛ هلام و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵).

از سویی دیگر رویکرد هیوتاگوژی به عنوان رویکرد یادگیری خودتعیین‌گر، تا حدودی زیادی می‌تواند به موازات فرآیند تسهیم دانش در بین معلمان مجال ظهور و بروز بیابد. هیوتاگوژی را می‌توان گسترش یافته آندراگوژی و پیشرفت فنون تدریس برای یادگیرندگان و فراگیران در نظر گرفت (صفایی‌موحد، ۱۳۹۷). هیوتاگوژی به عنوان سبکی از یادگیری خودتعیین‌گر ریشه در نظریات روگرز، ویگوتسکی و سازنده‌گرایی، تفکر سیستمی و تئوری پیچیدگی دارد (هیس و کنیون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷، ۲۰۱۳؛ هیس<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). هیوتاگوژی را باید خود توسعه‌ای در یادگیری در نظر گرفت. در این معنا پژوهش‌گران و صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از خود توسعه‌ای را مطرح نموده‌اند: خود توسعه‌ای به عنوان رویکردی که در آن انسان، موجودی با قابلیت خوداندیشی، خودآگاهی و خودانگیزی در نظر گرفته می‌شود (پورکریمی و مزاری، ۱۳۹۶)؛ همچنین خود توسعه‌ای به عنوان یک فرآیند برنامه‌ریزی شده درون یک بستر اجتماعی (آنیس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶) و مجموعه‌ای از رفتارهای خود آغازگرانه متمرکز بر توسعه ظرفیت‌ها (ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱) تعریف شده است. در تعریفی جامع‌تر خود توسعه‌ای به مثابه فرآیند یادگیری معنا شده است که افراد در آن به خودنیازسنجی<sup>۱۰</sup> یادگیری،

<sup>۹</sup> Annis<sup>۱۰</sup> Self-Need Assessment<sup>۵</sup> Lee et al<sup>۶</sup> Hallam et al<sup>۷</sup> Hase & Kenyon<sup>۸</sup> Hase<sup>۱</sup> Grover & Davenport<sup>۲</sup> Knowledge transfer<sup>۳</sup> Knowledge flow<sup>۴</sup> Holste & Fields

خودتنظیمی اهداف یادگیری، خودتأمینی<sup>۱</sup> منابع یادگیری، خودانتخابی<sup>۲</sup> استراتژی‌های یادگیری و خودارزیابی پیامدهای یادگیری می‌پردازند (ایبلی و مزاری، ۱۴۰۰).

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در حوزه‌های مختلف در پی بازشناسی فرایند تسهیم دانش بوده و سعی نموده‌اند تا عمده‌ترین عوامل بازدارنده و یا پیش‌برنده تسهیم دانش در سازمان‌ها و گروه‌های گوناگون را مدنظر قرار دهند (وانگ و نوئی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ سای و چنگک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ فاروق، ۲۰۱۸). آنچه مسلم است غالب پژوهش‌های انجام گرفته به صورت پراکنده مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی برای تسهیم دانش در معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی بیان داشته‌اند. از این رو در این پژوهش بر آن شدیم تا با جمع‌بندی یافته‌های پیشینه پژوهشی و ویژگی الگوی تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی را مورد بررسی قرار دهیم. از این رو سؤال اصلی پژوهش این است که شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی چیست؟

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر فراترکیب<sup>۵</sup> مطالعات انجام شده در زمینه تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی می‌باشد. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی می‌باشد که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آنها با سوال پژوهش ساخته می‌شود. فراترکیب به جای ارائه خلاصه‌ای جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند (ساقی، ۱۳۹۶، ص ۶۲). هدف فراترکیب، توسعه تئوری، خلاصه‌سازی در سطح بالا و عمومیت بخشیدن با این هدف که، یافته‌های کیفی را به منظور کاربردهای عملی در دسترس بیشتری قرار دهد (دباغ-کاشانی، ۱۳۹۰، ص ۷۵).

از این رو حوزه پژوهش شامل کلیه مقالات علمی معتبر در زمینه تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی می‌باشد. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز، از فرم کاربرگ طراحی شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. برای بررسی اسناد و مدارک علمی موجود در زمینه پژوهش از تحلیل محتوا به شیوه مقوله‌بندی استفاده شد. داده‌های بدست آمده از این پژوهش بر اساس تحلیل مضمون در سه سطح پایه، مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی پنج مرحله‌ای فراترکیب اروین<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است.

فرآیند پژوهش حاضر به صورت خلاصه شامل مشخص کردن سؤالات پژوهش، جست‌وجوی کلیدواژه‌های پژوهش در موتورهای جست‌وجوی داخلی و خارجی، ارزیابی مقالات مورد پایش قرار گرفته شده، مطالعه یافته‌های مقالات منتخب و استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی از آن و در نهایت ترکیب مؤلفه‌های مورد شناسایی قرار گرفته و ارائه چارچوب نهایی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های شناسایی شده است.

<sup>۶</sup> Erwin

<sup>۴</sup> Tsai & Cheng

<sup>۱</sup> Self-Providing

<sup>۵</sup> Meta Synthesis

<sup>۲</sup> Self-Selecion

<sup>۳</sup> Wang & Noe

برای اطمینان از نحوه کد گذاری ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کد گذاری مجدد یافته ها استفاده شد که به منظور تأیید از روش اسکات (۲۰۱۲) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۸۱/۳۸ بدست آمد که نشان دهنده ۸۱ درصد توافق بین ارزشیابان در کد گذاری ها بود.

$$C.R = \frac{45+33+34+41}{4 \times 47} \times 100 = 81/38$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله مورد های توافق}}{\text{تعداد کل مقوله ها}} \times 100$$

#### یافته ها:

در این بخش باتوجه به الگوی اروین و همکاران (۲۰۱۱) یک فرایند ۵ مرحله ای برای انجام فراترکیب انجام شده است:

#### گام اول: تنظیم سوال پژوهش:

برای تنظیم سوال پژوهش، اولین گام برای پژوهشگران تمرکز بر سؤالات مطالعه است. سؤالات مورد مطالعه و پارامترهای آن در جدول شماره ۱ تنظیم شده است.

جدول ۱: سؤالات پژوهش و پارامترها

| پارامترها                    | تنظیم سوال                                                                                                                                                                   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| چه چیزی (سوال مورد مطالعه)   | سوال اصلی:<br>عناصر الگوی تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی دارای چه ویژگی هایی می باشند؟                                                                       |
| چه کسی (جامعه مورد مطالعه)   | در این پژوهش چندین پایگاه داده و موتور جستجوی مختلف مورد بررسی قرار گرفت.                                                                                                    |
| چه یافته ها و نتایجی         | مطالعاتی مورد تحلیل قرار می گیرند که یافته های آنها مرتبط با تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی باشند.                                                           |
| چه وقت (محدودیت زمانی)       | مطالعات مورد بررسی در این پژوهش از سال ۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۰۷ به بعد می باشد.                                                                                                      |
| چگونگی (روش گردآوری مطالعات) | در این پژوهش روش فراترکیب مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب وارد فرایند مطالعه شده و مطالعات نامناسب از فرایند مطالعه خارج شده است. |

#### گام دوم: جست و جوی ادبیات

در این مرحله، محقق جستجوی نظاممند خود را بر روی گزارشات (منظور گزارشاتی که هم به صورت چاپی و هم بصورت الکترونیکی ارائه شده اند) که در دهه اخیر منتشر شده در بازه سال های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ و ۲۰۰۷ میلادی تا ۲۰۲۳ متمرکز می کند. انتخاب این بازه زمانی از یک سو به خاطر به روز بودن و تازگی یافته ها می باشد و از سوی دیگر با توجه به روش شناسی پژوهش به منظور نظم در فرآیند تحلیل و جویش منابع علمی انجام گرفته است. از آنجا که بیشتر پژوهش های انجام شده در مورد تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی مربوط به پایگاه های داخلی و خارجی می باشد در این پژوهش به بررسی این پایگاه ها پرداخته شد. در انتها، محقق مجموعه ای از جستجوهای برخط<sup>۱</sup> را انجام می دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند. برای هر گزارش مشخص، او نسخه ای را از متن کامل همراه با فهرستی از تمام منابع را به صورت الکترونیکی تهیه می کند.

<sup>۱</sup> . On-line

از این رو ابتدا کلیه مقالات علمی معتبر از طریق جست و جوی کلید واژه‌های پژوهش از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی از جمله؛ گوگل<sup>۱</sup>، سید<sup>۲</sup>، نورماگس<sup>۳</sup>، ماگیرام<sup>۴</sup>، پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران<sup>۵</sup> و جویشگر فارسی علم نت و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی در خارج از جمله؛ اسکوپوس<sup>۶</sup>، امرالد<sup>۷</sup>، سیج<sup>۸</sup>، پایگاه اطلاعات علمی، ساینس دایرکت<sup>۹</sup>، پروکوئست<sup>۱۰</sup>، اسپرینگ‌لینک<sup>۱۱</sup>، وردلسایتیفیک<sup>۱۲</sup>، تیلور و فرانسیس<sup>۱۳</sup>، گوگل اسکالر<sup>۱۴</sup> و اریک<sup>۱۵</sup>، وایلی<sup>۱۶</sup> شناسایی شدند. و در نتیجه پایش موضوعی و بررسی پایگاه‌ها در محدود زمانی مورد نظر، ۲۴۷ گزارش بود.

### گام سوم: ارزیابی ورود

در ابتدای فرآیند جستجو محقق مشخص می‌کند آیا گزارشات یافت شده متناسب با هدف تحقیق می‌باشد یا خیر در این زمینه معیارهایی برای ورود و خروج پژوهش‌ها تدوین شد و مقالات در این زمینه مورد پایش قرار گرفتند.

### الف: معیارهای ورود<sup>۱۷</sup> به این پژوهش شامل موارد ذیل می‌باشد:

- ۱- پژوهش‌های انتشار یافته در زمینه تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی
- ۲- تحقیقات بایستی داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند، از این رو کفایت یک پژوهش جهت بررسی در این مقاله گزارش مؤلفه‌ها و شاخص‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی می‌باشد.
- ۳- تحقیقاتی که فرآیند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت نسخه کامل از طریق برخط و یا به طور کامل چاپ شده، باشند.
- ۴- تحقیقات با توجه به روش پژوهش باید به روش کیفی انجام گرفته باشند.

### ب: معیارهای خروج به این پژوهش شامل موارد ذیل می‌باشد:

- ۱- پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند، به عبارت دیگر پژوهش‌هایی که صرفاً به بررسی تسهیم دانش پرداخته و یا از منظر رویکرد هیوتاگوژی نبوده‌اند.
- ۲- پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند و در مجلات و کنفرانس‌های بی اعتبار انتشار یافته‌اند.
- ۳- پژوهش‌هایی که در بازه زمانی پژوهش قرار نگرفته باشند به عبارتی از سال ۱۳۹۲ شمسی و ۲۰۰۷ میلادی به قبل چاپ شده و اطلاعات آن برای زمان حال مفید نبوده و قدیمی باشند.

در ابتدا کلیدواژه‌های مرتبط با عنوان پژوهش از جمله؛ الگوهای تسهیم دانش بین معلمان، تسهیم دانش معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی در موتورهای جست و جوگر علمی و جویشگرهای فارسی نامبرده شده در مرحله قبل، پایش موضوعی پژوهش انجام گرفت. در این مرحله ۲۴۷ سند علمی معتبر شامل مقالات علمی - پژوهشی و پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی شناسایی شد. در مرحله دوم با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته شده عناوین پژوهش‌ها

<sup>13</sup> Taylor & Francis

<sup>14</sup> Google Scholar

<sup>15</sup> Eric

<sup>16</sup> Wiley

<sup>17</sup> Inclusion Criterion

<sup>7</sup> Emerald

<sup>8</sup> Sage

<sup>9</sup> Science Direct

<sup>10</sup> ProQuest

<sup>11</sup> Springlink

<sup>12</sup> Worldscientific

<sup>1</sup> Google

<sup>2</sup> Sid

<sup>3</sup> Normagas

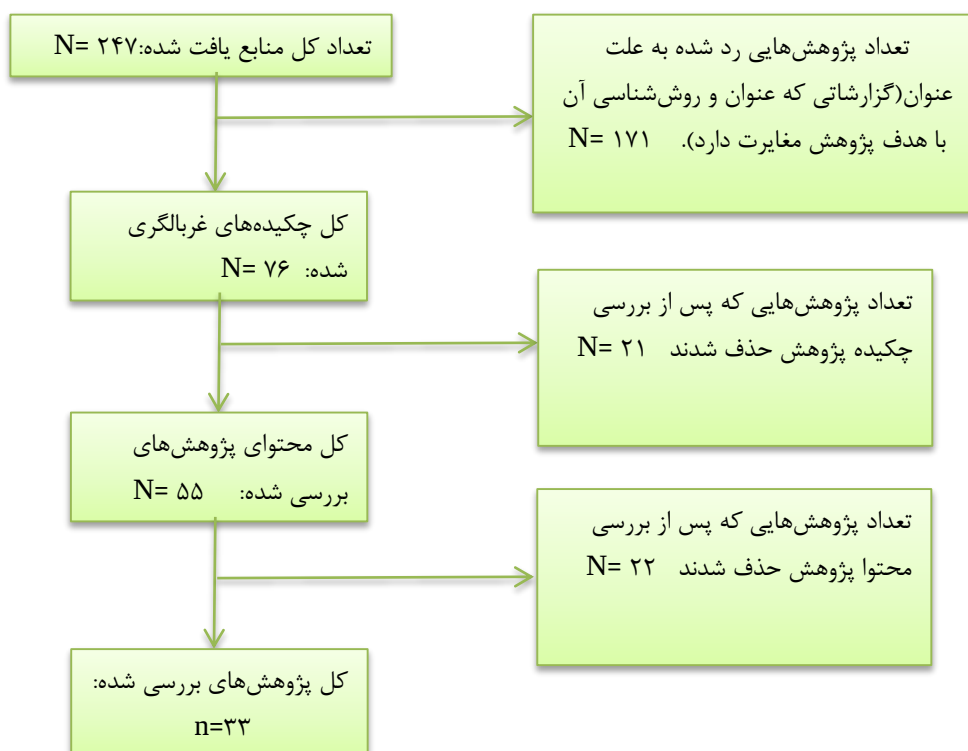
<sup>4</sup> Magiran

<sup>55</sup> IRANDOC

<sup>6</sup> Scopus

مورد بررسی قرار گرفت در این مرحله ۱۷۱ سند علمی از کیفیت و معیار لازم برخوردار نبودند. سپس در مرحله دوم چکیده اسناد پژوهشی مورد پایش قرار گرفت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای در نظر گرفته شده ۲۱ پایان‌نامه و مقاله از فرآیند پژوهش خارج شد و در نهایت پژوهشگر به تحلیل و بررسی محتوای اسناد پرداخت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته شده تعداد ۲۲ سند علمی، معیارهای مورد نظر را نداشت و از فرآیند بررسی حذف گردید. به منظور بالابردن کیفیت کار، جست و جوی مقالات توسط دو نفر که آشنایی کامل به روش‌های جست و جو و منابع اطلاعاتی داشتند به صورت جداگانه انجام شد. از سوی دیگر دو نفر از اساتید خبره در زمینه مدیریت دانش بر کلیه روند اجرای کار نظارت داشتند.

در ادامه فرآیند غربالگری پژوهش‌های یافت شده با توجه به معیارهای مورد نظر در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل ۱: فرآیند غربالگری پژوهش‌های یافت شده با توجه به معیارها

#### گام چهارم: استخراج نتایج پژوهش‌ها

در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته گزارشات منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوای مجزایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام می‌شوند چند بار می‌خواند. در این مرحله با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش، ابتدا کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند تحلیل مضمون استخراج می‌شوند؛ از این رو با توجه به فرآیند، تحلیل مضمون حاصل از مرحله اول، در این بخش ابتدا در جدول ۳ اقدام به شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی پرداخته شده است.

جدول ۳ شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی

| ردیف | پژوهشگر (ان)                  | سال  | شاخص‌ها و مؤلفه‌ها                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|-------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱    | یون و مجید <sup>۱</sup>       | ۲۰۰۷ | نگرش نسبت به تسهیم دانش؛ مدیریت دانش قابلیت‌محور، ارتباطات عمیق بین اعضا؛ توجه به رقابت-پذیری سازمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ۲    | کیم و جو <sup>۲</sup>         | ۲۰۰۸ | درک اهمیت تسهیم دانش در سازمان و توسعه آن؛ درک اهمیت سیستم‌های پاداش‌دهی؛ اعتماد سازمانی؛ نقش ارتباطات آزاد؛ زیرساخت‌های فناورانه، انعطاف‌پذیری مدیریت دانش، عدالت سازمانی و تأمل در فرآیند یادگیری و مدیریت دانش                                                                                                                                                                                                                          |
| ۳    | هاول و پاولین <sup>۳</sup>    | ۲۰۰۸ | ساختار پویا و منعطف، مدیریت دانش درون مدرسه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ۴    | سهیل و داوود <sup>۴</sup>     | ۲۰۰۹ | ماهیت دانش؛ عوامل انگیزشی برای تسهیم دانش؛ دیدگاه مثبت به تسهیم دانش                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ۵    | چینگ و همکاران <sup>۵</sup>   | ۲۰۰۹ | زمان مناسب؛ انگیزاننده‌ها در راستای تسهیم دانش؛ زمینه مناسب به منظور تسهیم دانش؛ سامانه‌های مدیریت دانش؛ طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌ها عملی مشوق ارتباطی مجازی                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ۶    | ته و همکاران <sup>۶</sup>     | ۲۰۱۰ | خودکارآمدی رایانه‌ای اعضا؛ ارتباط رودررو؛ انتخابی بودن راهبرد یادگیری، گسترش ارتباطات سازمانی و بین‌فردی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ۷    | وانگ و نو                     | ۲۰۱۰ | ساختار منعطف سازمانی؛ حمایت مدیریت و رهبری سازمان؛ انگیزاننده‌ها و سائق‌ها در راستای تسهیم دانش اعضا؛ میزان ارتباطات و تعاملات رودرروی اعضا؛ قابلیت شبکه‌سازی و تیم‌سازی؛ ویژگی‌های فرهنگی جامعه؛ باورهای فردی و سازمانی در زمینه مالکیت دانش؛ انطباق‌پذیری رویکردهای مدیریت دانش، اعتماد بین فردی و سازمانی؛ ادراکات منافع اعضای سازمان؛ ادراکات ذهنی اعضا نسبت به تسهیم دانش؛ هنجارهای ذهنی و اجتماعی؛ تعهد شغلی؛ تمایل به کمک به دیگران |
| ۸    | ژواوی و همکاران <sup>۷</sup>  | ۲۰۱۱ | فناوری اطلاعات؛ احساس خودکارآمدی در اعضا؛ سیستم‌های پاداش‌دهی و انگیزاننده؛ هنجارهای گروه‌محور در سازمان؛ مشوق‌های تسهیم دانش؛ رهبری مؤثر سازمانی                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ۹    | ژیو و همکاران <sup>۸</sup>    | ۲۰۱۱ | جو مشارکتی و روحیه تیمی؛ رهبری توانمندساز و حامی؛ اعتماد سازمانی؛ ارتباطات بین فردی؛ ایجاد ساختارهای کارا در راستای قابلیت‌افزایی تبادل دانش و اطلاعات                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ۱۰   | ما و یوون <sup>۹</sup>        | ۲۰۱۱ | انگیزه و تعهد سازمانی؛ نگرش مثبت به تسهیم؛ توجه به اعتبار شغلی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ۱۱   | یاقی و همکاران <sup>۱۰</sup>  | ۲۰۱۱ | عامل فرهنگ سازمانی؛ تعاملات و ارتباطات درون سازمانی؛ دیدگاه و نگرش نسبت به تسهیم دانش؛ تعهد سازمانی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ۱۲   | هاول و انااسینگ <sup>۱۱</sup> | ۲۰۱۲ | فرهنگ سازمانی؛ انتظارات فرهنگی؛ جمع‌گرایی و شایسته‌محوری                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ۱۳   | اسماعیل پناه و همکاران        | ۱۳۹۲ | اعتماد متقابل؛ قابلیت‌محوری مدیریت دانش، حس نوع دوستی؛ انگیزش‌ها مؤثر بر تسهیم دانش؛ نگرش نسبت به تسهیم دانش؛ هنجارهای اجتماعی                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ۱۴   | محمودی و همکاران              | ۱۳۹۶ | اعتماد متقابل؛ دیدگاه مشترک بین اعضا درباره سازمان، انعطاف‌پذیری مدیریت دانش، قدرت رابطه بین فردی؛ هنجارهای گروهی؛ دانش‌محوری سازمان                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ۱۵   | کیخا                          | ۱۳۹۷ | تمایل نسبت به تسهیم دانش؛ اعتماد سازمانی و اعتماد بین فردی؛ تمایل به ارتقا سازمان؛ دیدگاه مدیریت به ارزیابی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ۱۶   | انبارکی و همکاران             | ۱۳۹۷ | داشتن چشم‌انداز مشترک؛ اطمینان و اعتماد متقابل؛ خودکارآمدی دانش؛ لذت بردن از کمک کردن به دیگران؛ تعهد سازمانی                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ۱۷   | رود <sup>۱۲</sup>             | ۲۰۱۶ | پیش‌بینی شهرت؛ کسب منافع متقابل؛ توجه به مدیریت دانش در آموزشگاه، خودکارآمدی در اشتراک دانش؛ لذت و اشتیاق از کمک کردن به دیگران؛ میل به آموختن؛ پاداش‌های مادی و معنوی                                                                                                                                                                                                                                                                     |

<sup>۹</sup> Ma & Yuen

<sup>۱۰</sup> Yaghi et al

<sup>۱۱</sup> Howell & Annansingh

<sup>۱۲</sup> Rode

<sup>۵</sup> Chang et al

<sup>۶</sup> Teh et al

<sup>۷</sup> Zawawi et al

<sup>۸</sup> Xue et al

<sup>۱</sup> Yuen & Majid

<sup>۲</sup> Kim & Ju

<sup>۳</sup> Hoehle & Pauleen

<sup>۴</sup> Sohail & Daud

|    |                                |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۸ | احمد و همکاران <sup>۱</sup>    | ۲۰۱۷ | قابلیت انتقال و تسهیم دانش؛ کیفیت سامانه‌های دانشی سازمان؛ توجه به دانش آفرینی سازمانی؛ هم-افزایی ساختاری در راستای تسهیم دانش؛ گسترش ارتباطات بین‌فردی؛ توجه به افزایش قابلیت‌های رایانه‌ای، توجه به چشم‌انداز سازمان                                                                                |
| ۱۹ | آرمون و همکاران                | ۱۳۹۷ | نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش؛ توانایی افراد در برقراری ارتباط؛ تجربه اعضا؛ اعتماد و اطمینان بین‌فردی و سازمانی                                                                                                                                                                                        |
| ۲۰ | جعفری مقدم و همکاران           | ۱۳۹۸ | مهارت‌های بین‌فردی؛ تفاوت‌های فردی؛ باورها و انگیزه‌ها در تسهیم دانش؛ شخصی‌سازی فرآیند مدیریت دانش؛ آگاهی اعضا از منابع دانشی؛ تجربه و اعتماد بین‌فردی و سازمانی                                                                                                                                      |
| ۲۱ | قنبرپور نصرتی و همکاران        | ۱۳۹۸ | اعتماد بین فردی و سازمانی؛ اعتقادات معنوی نسبت به تسهیم دانش                                                                                                                                                                                                                                          |
| ۲۲ | آنانسیگ و همکاران <sup>۲</sup> | ۲۰۱۸ | فرایندها و فناوری سازمان؛ شخصی‌سازی فرآیند مدیریت دانش؛ زیرساخت‌های فرهنگی؛ اعتماد سازمانی؛ سامانه‌های دانشی در سازمان؛ مدیریت دانش درون مدرسه، شبکه‌های ارتباطی بین رشته‌ها؛ دیدگاه نسبت به مالکیت دانش؛ در دسترس بودن اطلاعات                                                                       |
| ۲۳ | السعدی <sup>۳</sup>            | ۲۰۱۸ | اعتماد متقابل بین اعضا؛ رهبری و مدیریت سازمان؛ نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش؛ توجه به آینده سازمان، تصمیمات سازمان در راستای تسهیم بیشتر دانش                                                                                                                                                          |
| ۲۴ | اوینوگا و همکاران <sup>۴</sup> | ۲۰۱۹ | فرهنگ و هنجارهای سازمانی؛ مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری؛ میزان توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان؛ تعهد سازمانی؛ تصمیمات مدیریت در جهت تسهیم دانش؛ برابری، مدیریت و سبک‌های رهبری در سازمان؛ تأثیرگذاری به استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش؛ سیاست‌های سازمانی؛ سبک‌های رهبری سازگار؛ اعتقادات فردی و معنوی |
| ۲۵ | جراح و الخزله                  | ۲۰۲۰ | اعتماد بین اعضا به منظور تسهیم دانش؛ کیفیت توجه به مدیریت دانش؛ تجربه یادگیری و مدیریت دانش در محیط مدرسه، توجه اعضا به توسعه حرفه‌ای؛ ایجاد ساختارهای مرتبط و حامی تسهیم و تبادل دانش؛                                                                                                               |
| ۲۶ | الکوردی و همکاران              | ۲۰۲۰ | کنترل رفتاری درک‌شده؛ باور به تبادل و تسهیم دانش؛ حمایت مدیریت و رهبری؛ فرهنگ سازمانی؛ توجه به یادگیری و توسعه شغلی - حرفه‌ای                                                                                                                                                                         |
| ۲۷ | ژانگ و همکاران <sup>۵</sup>    | ۲۰۲۰ | میزان خودکارآمدی اعضای سازمان؛ میزان توجه به رسانه‌های اجتماعی و دانشی؛ انگیزه اعضا به تسهیم دانش؛ شفافیت اطلاعاتی و دانشی                                                                                                                                                                            |
| ۲۸ | لاپسومبونکامول و همکاران       | ۲۰۲۰ | علائق اعضا نسبت به تسهیم دانش؛ نوع دوستی؛ استقلال شغلی؛ فرصت‌های شغلی؛ قابلیت شبکه-سازی و تیم‌سازی در سازمان؛ توانمندی‌های اعضا، منافع و انگیزه‌ها در سازمان به منظور تسهیم دانش؛ آسیب‌شناسی ارتباطات سازمانی                                                                                         |
| ۲۹ | آتر و همکاران <sup>۶</sup>     | ۲۰۲۱ | رهبری سازمان؛ گسترش ارتباطات سازمانی و بین‌فردی؛ وجود فرهنگ دانش‌محور؛ پاداش‌دهی متناسب؛ وجود گفت‌وگو دانش‌آفرینی                                                                                                                                                                                     |
| ۳۰ | موداکومالا و حنفی <sup>۷</sup> | ۲۰۲۱ | ادراکات نسبت به رضایت شغلی؛ تعهد سازمانی و کیفیت ارتباطات در سازمان؛ اشتیاق به یادگیری؛ اعتماد متقابل؛ دیدگاه و باور به تسهیم دانش؛ راهبرد یادگیری انتخابی معلمان، توجه به ارتقا مهارت‌ها و توانمندی‌ها؛ میل به تعامل علمی؛ ارتباطات غیررسمی                                                          |
| ۳۱ | کولاراجاسنگام و همکاران        | ۲۰۲۲ | هوش اجتماعی اعضای سازمان؛ نگرش اعضا نسبت به مدیریت دانش و تسهیم آن؛ آموزش نوآورانه اعضا؛ شایستگی‌های اساسی اعضای سازمان؛ حمایت‌های مدیریت؛ باور به فعالیت‌های مشترک؛ حمایت از ارتباط میان رشته‌ها؛ سیاستگذاری دانشی مؤثر سازمانی؛ ساختارهای کارآمد در جهت توسعه تبادل اطلاعات                         |
| ۳۲ | فایدا و سکار <sup>۸</sup>      | ۲۰۲۲ | تعهد سازمانی؛ رهبری تحول‌گرا و حمایت‌کننده؛                                                                                                                                                                                                                                                           |

<sup>7</sup> Madhakomala & Hanafi

<sup>8</sup> Fayda & Sehkar

<sup>4</sup> Oyenuga

<sup>5</sup> zhang

<sup>6</sup> Ather

<sup>1</sup> Ahmad

<sup>2</sup> Annansigh et al

<sup>3</sup> Alsaadi

|    |                  |      |                                                                                                                      |
|----|------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۳۳ | گلدسته و همکاران | ۱۴۰۱ | رهبری؛ اعتماد بین فردی؛ جو سازمانی؛ نگرش نسبت به تسهیم دانش؛ انتخاب راهبرد یادگیری شخصی، هنجارهای ذهنی رهبران سازمان |
|----|------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### گام پنجم: ارائه یافته‌ها (ارائه نتایج ترکیب)

در این مرحله پژوهشگران باید آنچه در فرآیند فراترکیب کیفی ظاهر می‌شوند را ارائه کنند. برای ارائه مؤثر یافته‌ها باید مخاطبان مختلفی را مورد توجه قرار داد به اعتقاد اروین و همکاران (۲۰۱۱) در این مرحله محققین با استفاده از موارد بصری (نمودار، تصاویر و جداول) به ارائه یافته‌های خود می‌پردازند. ابتدا در قسمت فرآیند فراترکیب استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های تسهیم دانش مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند مضامین پایه شناسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده، از آنجا که هدف این بخش ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص و رسیدن به یک انسجام واحد است. در بخش ارائه نتایج ترکیب ابتدا تحلیل کیفی مضامین پایه در کنار هم قرار گرفته و با مضمون بندی مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب شده و مولفه‌ها (مضامین سازمان‌دهنده) استخراج می‌شود. در ادامه برای دسته بندی کردن کلیه مؤلفه‌های تسهیم دانش در معلمان بر مبنای رویکرد هیوتاگوژی بر اساس یک مفهوم مشترک از طریق مضامین سازمان‌دهنده بر مبنای تسهیم دانش معلمان ارائه شده است که منجر به شناسایی ۴ بُعد (مضامین فراگیر) شد، که نتایج تحلیل مضامین در جدول شماره ۳ آورده شده است.

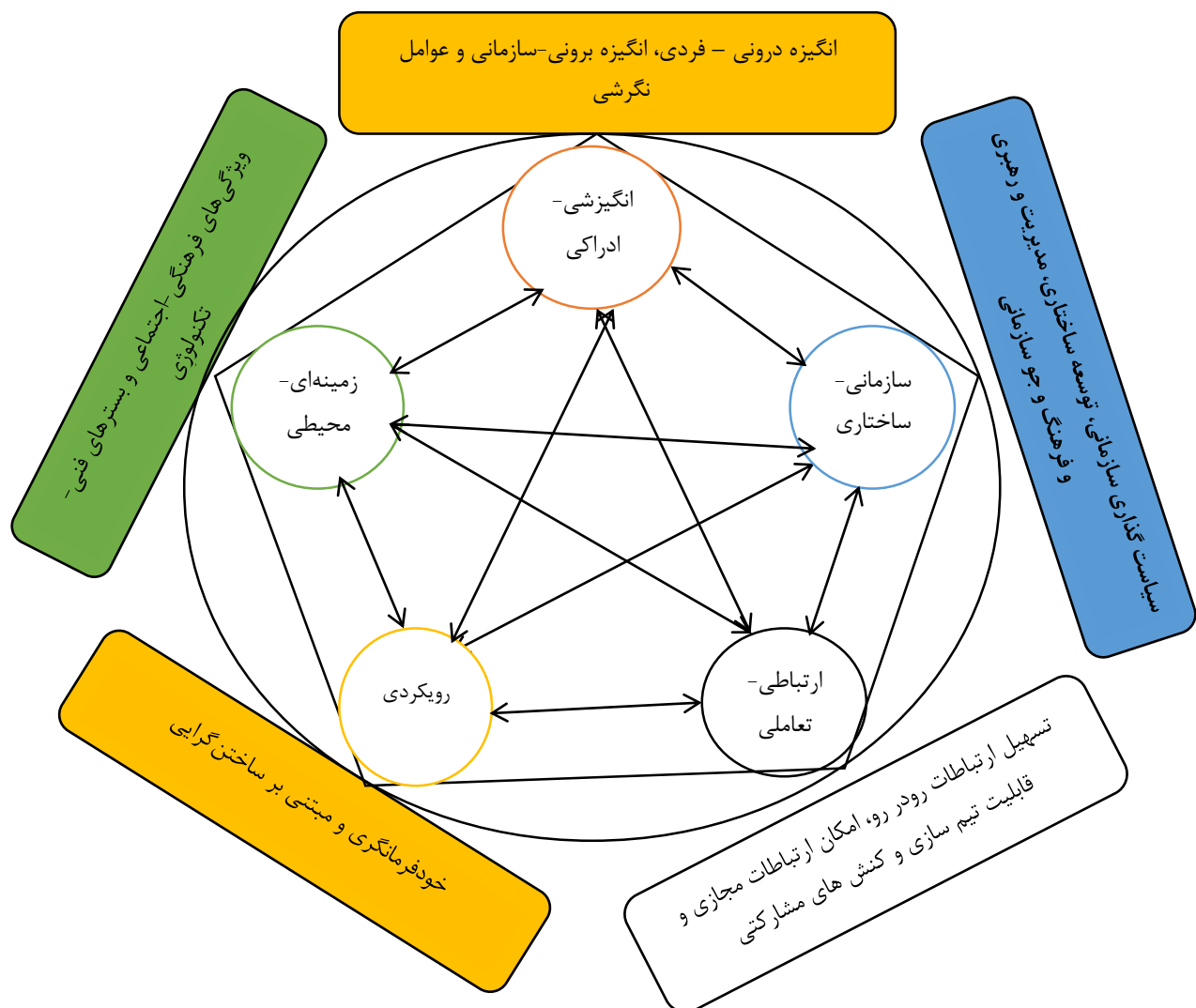
جدول ۳ شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی تسهیم دانش در بین معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی

| مضامین فراگیر          | مضامین سازمان‌دهنده        | مضامین پایه                             | شماره مقالات                    |
|------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|
| عوامل انگیزشی - ادراکی | انگیزه‌های درونی - فردی    | توسعه شایستگی‌ها و قابلیت‌ها            | ۳۱، ۳۰، ۲۶، ۲۵، ۱۸، ۱۲          |
|                        |                            | شوق و اشتیاق به یادگیری                 | ۲۶، ۳۰، ۱۷                      |
|                        |                            | تعهد حرفه‌ای - شغلی                     | ۳۰، ۷، ۲۴، ۳۲، ۱۶، ۱۱، ۱۰       |
|                        |                            | بهره بردن از منافع مادی                 | ۵، ۲۸، ۱۷، ۲۹، ۲                |
|                        |                            | اعتقادات دینی و مذهبی                   | ۲۱، ۲۴                          |
|                        |                            | تمایل به کمک به دیگران                  | ۱۷، ۱۶، ۷                       |
|                        |                            | ارتقای شغلی - حرفه‌ای                   | ۲۶، ۲۵                          |
|                        | انگیزه‌های برونی - سازمانی | ارتقای اجتماعی سازمان                   | ۱۵، ۱۴                          |
|                        |                            | تعالی و توسعه سازمانی                   | ۱۸                              |
|                        |                            | رقابت‌پذیری سازمانی                     | ۱۸، ۲۳                          |
|                        | عوامل نگرشی                | باور و نگرش به دانش‌آفرینی سازمانی      | ۲۹، ۱۸، ۱۴                      |
|                        |                            | نگرش نسبت به تسهیم دانش                 | ۳۰، ۲۲، ۱۵، ۱۳، ۱۰، ۴، ۱، ۲، ۳۳ |
|                        |                            | باورمندی به تعامل علمی و تجربی          | ۳۰                              |
|                        |                            | نگرش نسبت به مالکیت دانش                | ۲۲، ۷                           |
|                        |                            | هنجارهای ذهنی گروه‌محورانه              | ۱۹، ۹، ۸، ۱                     |
|                        |                            | اعتقاد به توانمندی‌ها و قابلیت‌های فردی | ۸، ۶، ۲۹، ۲۸                    |
| ۵، ۹، ۵                |                            | جمع‌گرایی                               | ۱۳، ۱۲، ۹                       |

|                         |                                   |                                                      |              |
|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|--------------|
| عوامل ارتباطی - تعاملی  | ویژگی‌های فرهنگی - اجتماعی        | فعالیت‌های مشارکتی و تیمی                            | ۲۸، ۳۱       |
|                         |                                   | فرهنگ قدرشناسی عمومی                                 | ۳۳، ۱۲       |
|                         |                                   | توجه به مفهوم "داده باز"                             | ۲۲، ۲۷       |
|                         |                                   | عدالت سازمانی                                        | ۲۴، ۲        |
|                         |                                   | گفتمان‌سازی در زمینه تسهیم و تبادل                   | ۲۰، ۲۹       |
|                         | بسترهای فنی - تکنولوژیکی          | توسعه سامانه‌های تعاملی دانشی                        | ۲۲، ۵، ۱۸    |
|                         |                                   | شناخت ظرفیت‌های دانشی و مدیریت آن                    | ۲۵           |
|                         | تسهیل ارتباطات رودررو             | فرصت‌آفرینی در راستای تعامل اعضا                     | ۶            |
|                         |                                   | گسترش ارتباطات بین فردی و سازمانی                    | ۲۸، ۶        |
|                         |                                   | بازشناسی موانع ارتباطی                               | ۲۸           |
| عوامل سازمانی - ساختاری | امکان ارتباطات مجازی              | تشویق اعضا به بهره‌گیری از سامانه‌های مرتبط          | ۱۸، ۶، ۲۴    |
|                         |                                   | توسعه ارتباطات افقی و عمودی سازمانی مبتنی بر اینترنت | ۷، ۵، ۱      |
|                         |                                   | گفتمان‌زایی بین‌رشته‌ای                              | ۳۱           |
|                         | قابلیت تیم‌سازی و کنش‌های مشارکتی | تعریف فعالیت‌های تیمی و مشارکتی                      | ۲۸، ۹، ۸     |
|                         |                                   | حمایت از تشکیل گروه‌های غیر رسمی                     | ۳۰           |
|                         |                                   | تقویت شبکه‌های دانشی میان‌رشته‌ای                    | ۲۲           |
|                         | سیاست‌گذاری سازمانی               | سیاست‌های مشوق تسهیم                                 | ۲۳، ۳۱       |
|                         |                                   | سیاست‌های اعتمادآفرین                                | ۱۵، ۹، ۲، ۱۶ |
|                         |                                   | سیاست‌های هم‌راستا با دانش‌آفرینی                    | ۲۹، ۳۱       |
|                         |                                   | توجه به اعتبار و شهرت علمی                           | ۱۰           |
|                         |                                   | توسعه برنامه‌ها و طرح‌های عملی                       | ۵            |
|                         | توسعه ساختاری                     | ایجاد ساختارهای مرتبط با تبادل و تسهیم دانش سازمانی  | ۲۵، ۳۱       |
|                         |                                   | هم‌افزایی ساختارهای سازمانی در راستای تسهیم دانش     | ۱۸           |
|                         |                                   | مدیریت و رهبری حمایت‌گر                              | ۳۱، ۷، ۳۲    |
| عوامل رویکردی           | مدیریت و رهبری                    | گزینش سبک‌های رهبری مؤثر                             | ۲۴، ۳۲، ۳۳   |
|                         |                                   | قابلیت‌افزایی اعضا در زمینه تسهیم و ارتباطات حرفه‌ای | ۳۱           |
|                         |                                   | انعطاف ساختاری و تفویض اختیار                        | ۷، ۳         |
|                         | فرهنگ و جو سازمانی                | فرهنگ دانش‌محور سازمانی                              | ۱۱           |
|                         |                                   | تلقی مثبت نسبت به منابع انسانی                       | ۱۹           |
|                         |                                   | تلقی نسبت به ارزیابی اعضا                            | ۱۵           |
|                         | خود فرمانگری                      | یادگیری منابع انتخابی                                | ۳، ۱۷        |
|                         |                                   | رویکرد تسهیم دانش شخصی سازی شده                      | ۲۰، ۲۲       |
|                         |                                   | راهبردهای یادگیری انتخابی معلمان در مدرسه            | ۶، ۳۰، ۳۳    |
|                         |                                   | تأمل در مورد فرآیند یادگیری و مدیریت دانش پداگوژیک   | ۲            |
|                         | مبتنی بر ساختن گرایی              | قابلیت محوری در مدیریت دانش                          | ۱، ۱۳        |
|                         |                                   | تجربه یادگیری و مدیریت دانش در محیط مدرسه            | ۲۱، ۲۵       |

|      |                                                   |  |
|------|---------------------------------------------------|--|
| ۷    | انطباق‌پذیری رویکردهای مدیریت دانش با شرایط مدارس |  |
| ۲،۱۴ | انعطاف‌پذیری رویکردهای مدیریت دانش                |  |

الگوی مفهومی و چارچوب نظری می‌تواند به فهم بهتر الگوی استقرار تسهیم دانش بین معلمان مبتنی بر هیوتاگوژی کمک کند. لذا می‌توان با فراترکیب پیشینه نظری و پژوهشی، شاخص‌های الگوی تسهیم دانش بین معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی را در زیر مجموعه ۵ بُعد کلی شامل عوامل انگیزشی ادراکی، عوامل زمینه‌ای محیطی، عوامل ارتباطی-تعاملی، عوامل سازمانی-ساختاری و عوامل رویکردی طبقه‌بندی و تلفیق کرد؛ در نتیجه برای تدوین الگوی تسهیم دانش معلمان هریک از ابعاد باید مورد توجه قرار گرفته و به ویژگی‌های آن توجه شود. شکل ۲ الگوی تسهیم دانش معلمان مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی را نشان می‌دهد همان‌طور که آورده شده تمام عوامل دارای ارتباط متقابل با هم می‌باشد. تمام این ابعاد بر یکدیگر اثرگذار هستند و رابطه بین آن‌ها غیر خطی است.



شکل ۲: شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی در بین معلمان

## بحث و نتیجه گیری

معلمان به عنوان مهم‌ترین کارگزاران نظام آموزشی شناخته می‌شوند که در دوران خدمت خود دانش زیادی از تعاملات در محیط کار بدست می‌آورند که منبع مهمی برای آموزش شناخته می‌شود و شاید هیچ وقت به سایر همکاران منتقل نشود از این رو تسهیم دانش بین معلمان از ضروریات برای توسعه حرفه‌ای آنان در مدارس شناخته می‌شود. از این رو در این پژوهش به شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های تسهیم دانش در بین معلمان دوره آموزش ابتدایی مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی بوده است. در راستای تحقق این هدف روش پژوهش فراترکیب مورد استفاده قرار گرفته است. در مرحله کیفی پژوهش، یکی از گام‌های اولیه، بهره جستن از روش تحلیل محتوای کیفی بوده که به بررسی مطالعات نظری و تجربی انجام شده در داخل و خارج کشور می‌پردازد. لازم به ذکر است که در این گام پژوهش، با مرور عمیق پیشینه داخلی و خارجی موضوع کنونی، سعی شده است تا مرتبط‌ترین پژوهش‌ها که می‌توانسته‌اند در شکل‌دهی، صورت‌بندی، هدایت و انسجام پژوهش حاضر نقش داشته باشند و توأمان جنبه تراکمی دانش را در حیطه این پژوهش در نظر داشته باشند؛ مدنظر قرار گیرد. به عبارت دقیق‌تر دانسته‌های مطالعات مختلف، با هم پیوند یافته و کل مجموعه دانش حاصله در قالبی متناسب با نیازهای کنونی، مورد ارزیابی، سازماندهی مجدد و تفسیر قرار گرفته‌اند و ترکیب یافته‌های گوناگون در چارچوبی مشخص که روابطی جدید را در پی دارد؛ مورد مذاقه قرار گرفته است. براساس تحلیل یافته‌ها پنج بُعد اصلی مورد شناسایی قرار گرفت. که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود:

**عوامل انگیزشی-ادراکی:** در این بُعد زمینه‌های فردی و سازمانی برای تسهیم دانش مورد توجه قرار گرفت، معلمان جهت مشارکت در فرآیند تسهیم دانش باید از انگیزه لازم و از سویی ادراک مناسب برای درک ضرورت این فرآیند برخوردار باشند. طبق دیدگاه هیس (۲۰۱۱) از اصول اساسی هیوتاگوژی مؤلفه‌های رفتاری و عاطفی است این مهم در مدیریت دانش که خود از عناصر هیوتاگوژی است نیز مورد تأکید است. تحلیل یافته‌ها در این بُعد سه محور اصلی انگیزش درون فردی (این محور به عوامل فردی برای تسهیم دانش و تمایل به آن می‌پردازد)، انگیزش برونی - سازمانی (این محور به مباحث رقابتی درون سازمان و تعالی سازمانی توجه دارد) و عوامل نگرشی (مبتنی بر شاخص‌هایی برای ایجاد نگرش مطلوب نسبت به مدیریت دانش پداگوژیک و تسهیم آن در مدرسه) مورد سازماندهی قرار گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های ما و یوون (۲۰۱۱)، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۸) و السعدی (۲۰۱۸) است. السعدی (۲۰۱۸) در پژوهش خود در جهت طراحی الگوی تسهیم دانش در بین معلمان به این نتیجه رسید که توجه به نگرش و ابعاد عاطفی معلمان در جهت توسعه حرفه‌ای و تسهیم دانش فردی منجر به بهبود زمینه‌های اجرایی مدیریت دانش در بین معلمان مدارس می‌شود.

**عوامل زمینه‌ای - محیطی:** از دیگر تأکيدات دیدگاه هیوتاگوژی مشارکت دادن محیط در یادگیری و مدیریت دانش خود جوش و واقعی است که زمینه ورود به برنامه‌های توسعه‌ای را مورد توجه قرار می‌دهد (هیس، ۲۰۰۹). در تسهیم دانش سازمانی توجه به بسترهای لازم برای انتقال دانش بین معلمان از زمینه‌های لازم برای مدیریت دانش سازمانی است. تحلیل یافته‌های پیشینه پژوهشی بیان کننده این مهم بود که توجه به ویژگی‌های فرهنگی - اجتماعی چون جمع-گرایی و وجود فرهنگ مشارکت و کار تیمی در تسهیم دانش مهم است از سویی ایجاد بسترهای فنی و تکنولوژیک چون ایجاد بسترهای و شبکه‌های لازم برای مدیریت و انتقال دانش مورد توجه و تأکید است. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های اتر و همکاران (۲۰۲۱)، کولاراجاسنگام و همکاران (۲۰۲۲) و گلدسته و همکاران (۱۴۰۱)

است. گلدسته و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل فرهنگی سازمان منجر به مشارکت معلمان در برنامه‌هایی چون تسهیم دانش می‌شود.

**عوامل ارتباطی-تعاملی:** طبق دیدگاه متخصصین نظریه هیوتاگوژی مسیر انتقال دانش‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌ها را هموار می‌سازد (فلدهوس و بنترم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). از مؤلفه‌های مهم در هیوتاگوژی شبکه سازی<sup>۲</sup> و ایجاد ارتباطات گسترده می‌باشد که از اصول پنج‌گانه رویکرد هیوتاگوژی شناخته می‌شود (غلام‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). از دیگر ابعاد مورد توجه در الگوهای تسهیم دانش مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی عوامل ارتباطی و تعاملی است در این بُعد توجه به زمینه‌های تعاملی و ارتباطی بین کارمندان در سازمان باید مورد توجه قرار بگیرد. در این بُعد محورهایی چون تسهیل ارتباط رو در روی کارکنان با یکدیگر، ایجاد بسترهایی برای ارتباط مجازی کارکنان با یکدیگر و ایجاد قابلیت‌هایی برای تیم‌سازی و کنش‌های مشارکتی در سازمان آموزش و پرورش و مدارس مورد توجه بود. به طور کل در رویکرد هیوتاگوژی طبق دیدگاه هیس (۲۰۱۱) تعاملات آزاد کارکنان در محیط کار و خودفرمانگری آنان در آموزش و یادگیری سازمانی از الزامات است. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های احمد و همکاران (۲۰۱۷)، اوینوگا و همکاران (۲۰۱۹) و الکوردی و همکاران (۲۰۲۰) است. اوینوگا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعامل و ارتباط سازنده میان معلمان زمینه تسهیم دانش سازمانی در مدارس را فراهم می‌آورد.

**عوامل سازمانی-ساختاری:** سازمان آموزش و پرورش و مدارس و عوامل ساختاری آن به عنوان یکی از ابعاد منتخب برای تسهیم دانش بین معلمان مورد توجه است. در این بُعد سه محور شامل سیاست‌گذاری سازمانی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون سیاست‌های مشوق تسهیم، سیاست‌های اعتماد آفرین، سیاست‌های همراستا با دانش آفرینی، توجه به اعتبار و شهرت علمی و توسعه برنامه‌ها و طرح‌های عملی)، توسعه ساختاری (مشمول بر محورهایی چون ایجاد ساختارهای مرتبط با تبادل و تسهیم دانش سازمانی و هم‌افزایی ساختارهای سازمانی در راستای تسهیم دانش)، مدیریت و رهبری (مدیریت و رهبری حمایت‌گر، گزینش سبک‌های رهبری مؤثر، قابلیت‌افزایی اعضا در زمینه تسهیم و ارتباطات حرفه‌ای و انعطاف ساختاری و تفویض اختیار) و فرهنگ و جو سازمانی (فرهنگ دانش‌محور سازمانی، تلقی مثبت نسبت به منابع انسانی و تلقی نسبت به ارزیابی اعضا) است. ساختار سازمانی منجر به تحول در زمینه‌های مدیریت دانش سازمانی می‌شود و وجود ساختار سازمانی حمایت‌گر منجر به بهبود زمینه‌های موجود در تسهیم دانش می‌شود. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های هاوول و انانسینگ (۲۰۱۲) و تقوی و همکاران (۱۴۰۱) است. تقوی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رویکرد مدیریت و رهبری و جو سازمانی در تسهیم دانش سازمانی کارکنان مؤثر است.

**عوامل رویکردی:** تسهیم دانش مبتنی بر رویکرد هیوتاگوژی در بین معلمان، مبتنی بر اصول اساسی رویکرد هیوتاگوژی در مدارس اتفاق می‌افتد در این زمینه تحلیل پیشینه پژوهشی نشان دهنده دو محور اصلی خودفرمانگری<sup>۳</sup> و مبتنی بودن بر نظریه ساختن‌گرایی است. طبق مؤلفه‌های شناسایی شده در این محور، هیس (۲۰۱۱) در تعریف خودفرمانگری می‌گوید فرآیندی است که در طی آن یادگیرندگان نیازهای یادگیری خود را شناسایی می‌کنند، منابع یادگیری را انتخاب و راهبردهای حل مسئله را جاری می‌سازند و به تأمل درباره فرآیند یادگیری خود پرداخته تا مفروضات موجود را به چالش کشیده و قابلیت یادگیری‌شان را افزایش دهند. همچنین نظریه هیوتاگوژی مبتنی بر اصول

<sup>۳</sup> . self-determined learning

<sup>۲</sup> . Connect

<sup>۱</sup> . Feldhaus and Bentrem

ساختن گرایی است که در این زمینه تسهیم دانش با توجه به تحلیل پیشینه پژوهشی در این زمینه دارای ویژگی‌هایی چون قابلیت محوری در مدیریت دانش در مدارس، توجه به تجربه یادگیری و مدیریت دانش در محیط مدرسه، انطباق پذیری رویکردهای مدیریت دانش با شرایط مدارس و انعطاف پذیری رویکردهای مدیریت دانش است. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های گلدسته و همکاران (۱۴۰۱)، موداکومالا و حنفی (۲۰۲۱) و رود (۲۰۱۶) است. گلدسته و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود شخصی سازی فرآیند مدیریت دانش در مدارس را مورد تأکید قرار داد.

معلمان به عنوان مهم‌ترین کنشگران در نظام تعلیم و تربیت شناخته می‌شوند از این رو توجه به توسعه یافتگی و رشد حرفه‌ای آنان منجر به بهبود زمینه‌های اجرایی اهداف نظام آموزش و پرورش می‌شود. تسهیم دانش سازمانی به عنوان رویکردی نوین در توسعه حرفه‌ای معلمان مورد توجه است از سویی رویکرد هیوتاگوژی از جمله فلسفه‌های مهم در آموزش سازمانی کارکنان در یک دهه اخیر مورد توجه سازمان‌های بزرگ قرار گرفته است. از این رو در این پژوهش بر آن شدیم تا با رویکرد فراترکیب به بررسی یافته‌های پیشینه پژوهشی در زمینه رویکرد تسهیم دانش سازمانی معلمان بپردازیم تا هر چند گام کوچکی در زمینه طراحی الگوهای تسهیم دانش سازمانی معلمان برداریم. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به یافته‌های بُعد انگیزی و نقش انگیزش و عاطفه در رویکرد هیوتاگوژی پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش با ایجاد بسترها و ساختار پاداش‌های مادی به معلمان زمینه ایجاد انگیزش بیرونی آنان نسبت به شرکت در دوره‌های تسهیم دانش را فراهم آورد.
- با توجه به نقش شخصی سازی در مدیریت دانش سازمانی برای معلمان و از سویی انطباق این اصل با رویکرد هیوتاگوژی پیشنهاد می‌شود در زمینه منابع یادگیری انتخابی و زمینه اشتراک دانش سازمانی برای معلمان آزادی لازم و قدرت انتخاب در نظر گرفته شود.
- از آنجایی که در رویکرد هیوتاگوژی توجه به کار تیمی و مشارکتی جهت یادگیری و اشتراک دانش مورد توجه است از این رو پیشنهاد می‌شود که نسبت به فرهنگ سازی اجتماعی در زمینه مشارکت تیمی و یادگیری گروهی در زمینه تسهیم دانش پداگوژیک در بین معلمان اقداماتی انجام گیرد.
- با توجه به اینکه شبکه سازی یکی از اصول رویکرد هیوتاگوژی و از ابعاد مهم در تسهیم دانش سازمانی است و از سویی ایجاد بسترهای مجازی برای تسهیم دانش سازمانی معلمان به عنوان یکی از زمینه‌های لازم مورد شناسایی قرار گرفت از این رو پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش با ایجاد بسترهای مجازی منطقه‌ای و ملی زمینه ارتباط معلمان مقاطع مختلف تحصیلی با یکدیگر را فراهم آورد و زمینه نشر دانش پداگوژیک آنان را فراهم کند.
- با توجه به نقش سبک مدیریت سازمانی در تسهیم دانش معلمان از این رو پیشنهاد می‌شود از رویکردهای مدیریت مشارکتی در اداره مدارس استفاده شود.

## منابع و مآخذ

- اسماعیل پناه، فرشاد و خیاط مقدم، سعید (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی مشهد). فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۷ (۲۶)، ۴۳-۶۷.
- انبارکی، سحر؛ جوکار، عبدالرسول و ابراهیمی، سعیده (۱۳۹۷). شناخت عوامل مشوق و بازدارنده تسهیم دانش در شبکه‌ای اجتماعی علمی پیوسته. پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۳ (۳)، ۹۷۷-۹۹۸.
- آرمون، عسگر؛ ستاری، صدرالدین و نامور، یوسف (۱۳۹۷). شناسایی و تبیین عوامل موثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. فصلنامه سلامت و بهداشت، ۹ (۳)، ۳۳۳-۳۴۶.
- جعفری مقدم، سعید؛ زالی، محمدرضا؛ غفوریان، فاطمه‌سادات و پرشین، نسرين (۱۳۹۸). شناسایی عوامل موثر بر تسهیم دانش در میان کارآفرینان نوپا و بالقوه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۹ (۳)، ۲۵-۴۳.
- خیری، فرناز؛ کریمی، فربیا و نادی، محمدعلی (۱۴۰۰). بررسی موانع تسهیم دانش در بین معلمان. فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۲ (۱)، ۲۱۵-۲۰۴.
- دباغ کاشانی، زینب (۱۳۹۰). شناسایی عوامل حیاتی موفقیت در چارچوب پیاده سازی مدیریت فرآیندهای کسب و کار در سازمان‌های ایرانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء
- ساقی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی روند تحقیقات فناوری اطلاعات و تجارت الکترونیک با رویکرد فراترکیب تحقیقات انجام گرفته در پژوهشگاه ارتباط و فناوری اطلاعات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی.
- قنبرپور نصرتی، امیر؛ بای، ناصر؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و سیاوشی، محمد (۱۳۹۸). نقش اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، مدیریت ورزشی، ۱۱ (۴)، ۶۴۷-۶۶۳.
- کیخا، فاطمه (۱۳۹۷). عوامل اعتماد بین فردی موثر بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی. پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۴ (۱)، ۲۷۵-۳۰۰.
- گلدسته، اکبر؛ همایون‌آریا، شاهین و مقصودی، بهاره (۱۴۰۱). مدل‌بندی ساختاری عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی. فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۵ (۳)، ۱۷-۴۹.
- محمودی، حسن؛ فتاحی، رحمت‌اله؛ نوکریزی، محسن و دیانی، محمد حسین (۱۳۹۶). بررسی تاثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعه دانش در جامعه دانشگاهی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۰ (۲)، ۷۶-۱۰۷.

- Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017). Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the knowledge economy*, 8, 859-876.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227.
- 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.
- Alsaadi, F. M. (2018). *Knowledge Sharing Among Academics in Higher Education Institutions in Saudi Arabia* (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University).

- Annansingh, F., Howell, K. E., Liu, S., & Baptista Nunes, M. (2018). Academics' perception of knowledge sharing in higher education. *International Journal of Educational Management*, 32(6), 1001-1015.
- Annis, F. C. (2016). *Clarifying the definition, techniques, and integration of self-development to enhance army officer leader development* (Doctoral dissertation, Northcentral University).
- Ather, T., & Awan, R. U. N. (2021). Effect of Knowledge Management Practices and Leadership Styles of Heads of Departments on University Teachers' Performance. *Bulletin of Education and Research*, 43(1), 181-200.
- Chen, S. S., Chuang, Y. W., & Chen, P. Y. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems*, 31, 106-118.
- Cheng, M. Y., Ho, J. S. Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of knowledge management*, 7(3).
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J. & Summers, J. A., (2011). Understanding Qualitative Metasynthesis: Issues and Opportunities in Early Childhood Intervention Research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Farooq, R. (2018). A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238-260.
- Fayda, F. S, Sehkar, M. (2022). The role of organisational commitment in knowledge sharing amongst academics: an insight into the critical perspectives for higher education. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 179-193.
- Feldhaus, Charles and Bentrem, Kristin. (2015). STEM mentoring and the use of the principles of Adult Mentoring Inventory. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(3), 213-235.
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of knowledge management*, 23(6), 1105-1135.
- Hallam, P. R., Smith, H. R., Hite, J. M., Hite, S. J., & Wilcox, B. R. (2015). Trust and collaboration in PLC teams: Teacher relationships, principal support, and collaborative benefits. *NASSP bulletin*, 99(3), 193-216.
- Hase, S. (2009). Heutagogy and e-learning in the workplace: some challenges and opportunities. *Impact: Journal of Applied Research in Workplace E-learning*, 7(2), 43–52.
- Hase, S. and Kenyon, C. (2013). The nature of learning in S. Hase & C. Kenyon (eds.) Self-determined learning: Heutagogy in action, London: Bloomsbury, 19-38.
- Hase, S.(2011). Learner defined curriculum: heutagogy and action learning in vocational training. *Psychology*,1(3),1-11.
- Hase, S., & Kenyon, C. (2007). Heutagogy: A child of complexity theory. *Complicity: An international journal of complexity and education*, 4(1).
- Hoehle, H., & Pauleen, D. (2008). KM Among Academics: Do as I teach not as I do.

- Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of knowledge management*, 14(1), 128-140.
- Howell, K. E., & Annansingh, F. (2013). Knowledge generation and sharing in UK universities: a tale of two cultures?. *International journal of information management*, 33(1), 32-39.
- Jarrah, H. Y., & Alkhazaleh, M. S. (2020). Knowledge sharing behavior in the curricula of United Arab Emirates universities and educational organizations.
- Kukko, M. (2013). Knowledge sharing barriers in organic growth: A case study from a software company. *The Journal of High Technology Management Research*, 24(1), 18-29.
- Kularajasingam, J., Subramaniam, A., Sarjit Singh, D. K., & Sambasivan, M. (2022). The impact of knowledge sharing behaviour and social intelligence of university academics on their performance: The mediating role of competencies. *Journal of Education for Business*, 97(1), 54-61.
- Lapsomboonkamol, S., Wiriyaipinit, M., Bhattarakosol, P., & Rajchamaha, K. (2020, January). Motivational factors for knowledge sharing in Co-Working spaces. In *Proceedings of the 2020 the 3rd International Conference on Computers in Management and Business* (pp. 94-99).
- Lee, J. C. K., Zhang, Z., & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and teacher education*, 27(5), 820-830.
- Ma, W. W., & Yuen, A. H. (2011). Understanding online knowledge sharing: An interpersonal relationship perspective. *Computers & Education*, 56(1), 210-219.
- Madhakomala, S., & Hanafi, I. (2021). Productive Teacher Job Satisfaction: Disentangling Organizational Climate, Facility Management, and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1352-1358.
- Oyenuga, O. G., Adebisi, S. O., Mustapha, D. O., & Abimbola, B. O. (2019). Assessment of knowledge sharing determinants in The Nigeria Universities using analytic network process. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 12(3), 84-102.
- Rode, H. (2016). To share or not to share: the effects of extrinsic and intrinsic motivations on knowledge-sharing in enterprise social media platforms. *Journal of Information Technology*, 31, 152-165.
- Sadiq Sohail, M., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2), 125-142.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 15(2), 299-312.
- Yaghi, K., Barakat, S., Alfawaer, Z. M., Shkokani, M., & Nassuora, A. (2011). Knowledge sharing degree among the undergraduate students: a case study at applied science private university. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 20-24.

- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011). The study of barrier factors in knowledge sharing: A case study in public university. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59-68.
- Zhang, X., Jinpeng, X., & Khan, F. (2020). The influence of social media on employee's knowledge sharing motivation: A two-factor theory perspective. *Sage Open*, 10(3), 2158244020942495.