

■ اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی

در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی

لیلا نعمتی انارکی | فاطمه نوشین فرد

چکیده

هدف: بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش درون و برون سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی رشته پزشکی.

روش/رویکرد پژوهش: داده‌های این پیمایش را ۴۲۳ نفر عضو هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور با پرکردن پرسشنامه تأمین کرده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS15 و Amos Graphics و آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است.

یافته‌ها: حدود ۱۳ درصد از پاسخگویان فرهنگ سازمانی اشتراک دانش را مناسب و ۴۸ درصد تا حدودی مناسب ارزیابی کردند. نتیجه‌گیری: فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش درون و برون سازمانی رابطه معنادار قطعی دارد.

کلیدواژه‌ها

مدیریت دانش، اشتراک دانش، فرهنگ سازمانی،

دانشگاه‌های علوم پزشکی، اعضای هیأت علمی

اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی

لیلا نعمتی انارکی^۱ | فاطمه نوشین فرد^۲

دریافت: ۱۳۹۲/۰۴/۲۳ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۱۵

مقدمه

با افزایش سطوح رقابت در محیط‌های کار، هزینه‌های بالای منابع انسانی، بی‌ثباتی و ناپایداری نیروهای کار، و کاهش دانشکاران کیفی، سازمان‌ها متقاعد شده‌اند که از دانش و تخصصی که به سرمایه فکری معروف بوده و در اذهان نیروی انسانی نهفته است استفاده مؤثرتری به عمل آورند (علوی و لیدنر^۳، ۲۰۰۱). دانش در عصر فناوری اطلاعات، یکی از منابع اصلی دستیابی به مزیت رقابتی در فضایی پویا به‌شمار می‌آید (برنت و ویتال^۴، ۲۰۰۷؛ ونگ و نو^۵، ۲۰۱۰). بر این اساس، سازمان‌ها برای دستیابی به بهره‌وری نیروی انسانی، توانمندسازی کارکنان، کاهش زمان تصمیم‌گیری، اثربخشی سازمان، رضایت شغلی کارکنان، کاهش هزینه‌ها، و افزایش خلاقیت و نوآوری لازم است دانش موجود را مدیریت کنند و آن را در سازمان‌ها نهادینه سازند (آلويس و هارتمن^۶، ۲۰۰۸). از نظر ایساک و بوئرسما^۷ (۲۰۰۵) دانش نتیجه تعاملات در باطن افراد و یکی از دارایی‌های راهبردی سازمان و از منابع اصلی هر نوع کسب و کاری است.

اشتراک دانش از مهم‌ترین عوامل و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش (افتخاری، ۱۳۸۷) و ابزاری بنیادین در راستای به‌کارگیری دانش، ایجاد نوآوری، و دستیابی به مزیت رقابتی است. بنا بر اعتقاد جونز^۸ (۲۰۰۷) بدون اشتراک دانش، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد. این فرایند برای سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های دانش‌بنیان امری حیاتی است، زیرا آنها را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، ارزش‌ها، و تداوم مزیت‌های رقابتی توانا می‌سازد (ونگ و نو، ۲۰۱۰).

۱. استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران (نویسنده مسئول)
nematianaraki@iums.ac.ir
۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
nooshinfar2000@yahoo.com
3. Alavi & Leidner
4. Brent & Vittal
5. Wang & Noe
6. Alwis & Hartmann
7. Isak & Boersma
8. Jones

پژوهش‌های انجام شده در زمینه اشتراک دانش حاکی از پیچیدگی و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده سازمانی است. اشتراک دانش شامل کسب، سازماندهی، استفاده، و انتقال دانش سازمانی است که منجر به افزایش کارایی کارکنان می‌شود (اچسیو - فن^۱، ۲۰۰۷). برخی دیگر آن را دارای سطوح فردی، گروهی، و برون‌سازمانی می‌دانند، به طوری که در سطح فردی، فعالیتی داوطلبانه برای درک و ایجاد تجربه‌های جدید صورت می‌گیرد (جانسن ون وورن^۲، ۲۰۱۱)؛ و در سطح گروهی می‌تواند در محدوده سازمان‌ها و میان گروه‌ها اتفاق افتد و در سطح برون‌سازمانی، بسیاری از نظریه‌های اشتراک دانش در ارتباط با انتقال دانش با استفاده از فناوری بیان شده است (تانگ^۳، ۲۰۰۸).

سازمان‌ها مجموعه‌هایی متشکل از منابع انسانی، عوامل مادی و مالی هستند که به طور هماهنگ در بستری مشخص و برای نیل به اهداف سازمان فعالیت می‌کنند. از میان این منابع، نیروی انسانی کلید موفقیت هر سازمان است و فرهنگ تک‌تک افراد می‌تواند در شکل‌دهی فرهنگ سازمانی نقش مهمی ایفا کند (متین‌راد، ۱۳۸۲). این فرهنگ را سازمان در ارتباط با محیط خارج و داخل خود کسب می‌کند. هر سازمانی فرهنگ منحصر به خود دارد که در طول زمان توسعه می‌یابد و هویت سازمان را در دو بُعد مرئی و نامرئی انعکاس می‌دهد (مک درموت و اودل^۴، ۲۰۰۱). برخی پژوهشگران بیشتر موفقیت‌های مدیریت دانش را وابسته به فرهنگ سازمانی می‌دانند (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱). تعامل نهادینه نظام پژوهشی و دانشگاهی که به سرعت در حال تغییر است، می‌تواند زمینه را برای تربیت نیروی انسانی لازم و استفاده از دستاوردهای علمی و پژوهشی یکدیگر فراهم آورد. بدیهی است این امر در گرو ایجاد شبکه‌های بین سازمانی و تقویت فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش است.

شناخت عوامل مؤثر بر اشتراک دانش نخستین گام در درک چگونگی مدیریت این فرایند است. آنچه در این میان، سازمان‌های دانش‌بنیان را متمایز می‌سازد توجه به استفاده از دانش ضمنی و تجربیات انسانی است. اما با توجه به گسترش پیچیدگی دانش در رشته‌های مختلف آموزشی آیا مدیریت این سازمان‌ها می‌تواند از روش‌هایی استفاده کند که اشتراک دانش در آنها را افزایش دهد؟ عاملی که در برخی مطالعات سازمانی نادیده گرفته می‌شود، پیاده‌سازی مدیریت دانش بدون توجه به زیرساخت‌های دانشی موجود، فرهنگ‌ها، و خرده‌فرهنگ‌های حاکم در سازمان‌هاست. از میان عوامل سازمانی، فرهنگ سازمانی دارای بیشترین اهمیت در متون مختلف بوده است (پریخ، ۱۳۸۵؛ خاتمیان‌فر، ۱۳۸۶؛ سواری، ۱۳۸۸؛ پهلوانی، پیرایش، علیپور، و باشکوه، ۱۳۸۹؛ عباس‌نژاد، ۱۳۹۰؛ یانگ و چن^۵، ۲۰۰۷؛ کیم و جو^۶، ۲۰۰۸؛ سویپاه و سینق سندهو^۷، ۲۰۱۱؛ باب‌الجوائجی و جعفرزاده کرمانی^۸، ۲۰۱۱؛ فولوود، رولی، و دلبریج^۹، ۲۰۱۳).

1. Hsiu-Fen
2. Jansen Van Vuuren
3. Tang
4. McDermott & O'Dell
5. Yang & Chen
6. Kim & Ju
7. Suppiah & Singh Sandhu
8. Babalhavaji & Jafarzadeh Kermani
9. Fullwood, Rowley & Delbridge

امروزه بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران از فرهنگ به‌عنوان عاملی اثرگذار در پیاده‌سازی مدیریت دانش یاد می‌کنند و در زمینه اشتراک دانش و نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی پژوهش‌های متعددی انجام پذیرفته است. به‌طور مثال، پریخ (۱۳۸۵) در بررسی نقش و کارکرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش از دیدگاه کتابداران مرجع کتابخانه‌های دانشگاهی عضو گروه بحث الکترونیکی RUSA نشان داد بیشتر کتابداران به اشتراک دانش برای رشد فردی و سازمانی اعتقاد دارند و در کسب دانش با یکدیگر در تعامل هستند؛ اما این شناخت به‌صورت مطلوب در مدیریت کتابخانه مشاهده نمی‌شود. الوانی، زارع‌متین، و پاشازاده (۱۳۸۸) با طراحی و تبیین مدل تولید و اشتراک دانش در دانشگاه با تأکید بر دو جنبه فرهنگ سازمانی و فرهنگ اجتماعی دریافتند که مهم‌ترین عوامل ساختار سازمانی با درجه رسمیت پایین، فرهنگ سازمانی مطلوب، سرمایه اجتماعی مؤثر، و وجود قابلیت‌های فناوری اطلاعات است.

علیزاده (۱۳۸۸) در بررسی نگرش ۹۳ عضو هیأت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران درباره اشتراک دانش در مؤسسات آموزش عالی با توجه به عوامل سازمانی (فرهنگ و ساختار سازمان و استفاده از فناوری اطلاعات) و عوامل فردی (اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی، و کار گروهی) نشان داد، بیشتر اعضای هیأت علمی نگرش کاملاً مثبتی به اشتراک و تبادل دانش با سایر همکاران دارند. همچنین، رابطه معناداری میان شش عامل فرهنگ، ساختار، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی، و کار گروهی و اشتراک دانش وجود دارد. شامی‌زنجانی (۱۳۸۸) با بهره‌گیری از روش آمیخته اکتشافی در طراحی الگویی بر اساس چهار عنصر رهبری و راهبرد، فرهنگ، ساختار، و فناوری اطلاعات نتیجه گرفت که عامل رهبری و راهبرد و سپس اعتماد به مدیریت و تمرکز بالا مهم‌ترین ضعف‌های زیرساختی اشتراک دانش در طرح جامع مالیاتی کشور هستند. همچنین پژوهش باواخانی (۱۳۸۸) نشان داد که مدیریت دانش در کتابخانه‌های سازمان انرژی اتمی ایران در زمینه فرهنگ سازمانی بسیار ضعیف است.

علی‌ئی (۱۳۸۹) در "ارائه مدلی برای تسهیم دانش بر اساس فرایند سلسله‌مراتبی (AHP)" نتیجه گرفت عامل فرهنگی در اولویت نخست عوامل سازمانی است و بیشترین وزن را در اشتراک دانش دارد. پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) با اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی نشان دادند که رابطه ۴ عامل اعتماد میان همکاران، سطح تعاملات کارکنان، وجود سیستم‌ها و فناوری‌های اطلاعاتی، و جنبه‌هایی از ساختار سازمان (سهولت جریان اطلاعات، تصمیم‌گیری مشارکتی، تلاش‌های تیمی و مانند آن) و به اشتراک‌گذاری دانش معنادار است. علیپوردرویشی (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی

میدانی با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با توجه ویژه به فرهنگ سازمانی نشان داد اشتراک دانش میان گروهی و درون گروهی در گروه‌های آموزشی وضعیت مطلوبی ندارد؛ فرهنگ سازمانی از نظر بوروکراسی بالا، نوآوری پایین، و حمایتی متوسط بوده است.

نتایج پژوهش لین^۱ (۲۰۰۸) بر روی اشتراک دانش بیانگر آن بود که اعتماد و تعهد میان واحدهای سازمان نقش مهمی در تسهیل اشتراک دانش دارد؛ هر چه رسمیت ساختار سازمانی کمتر باشد، اشتراک دانش میان بخش‌های مختلف سازمان بیشتر است؛ کارکنان قراردادی و یا پاره وقت به سبب عدم تعلق و تعهد به سازمان به اشتراک گذاری دانش کمتری می‌پردازند. رو و جین^۲ (۲۰۰۸) نیز نشان دادند، میان اعتماد و رفتار اشتراک دانش و نیز میان فرهنگ با اشتراک دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چنگ، هو، و لو^۳ (۲۰۰۹) بر عوامل سازمانی (نظام پاداش دهی، سیستم مدیریت، و فرهنگ سازمانی) به عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتار اشتراک دانش تأکید کردند و نشان دادند نظام پاداش دهی و انتظارات شخصی دو عامل مهم و مرتبط با اشتراک دانش به‌شمار می‌آیند. پژوهش هوف و هویسمن^۴ (۲۰۰۹) بیانگر تأیید تأثیر منفی فرهنگ بوروکراتیک و تأثیر مثبت فرهنگ نوآوری و حمایتی در سطح گروهی و بین گروهی بود.

جیاچنگ، لو، کالابرس، و فرانسسکو^۵ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نخست، چهار فرایند مفهومی را بر پایه تعهدات فردی به اشتراک دانش بررسی کردند و دریافتند که چگونه انگیزه ذاتی فرد از هنجارهای اجتماعی و بیرونی و یا انگیزه بیرونی فرد از پاداش و مجازات‌ها مشتق شده است؛ سپس چارچوبی فرهنگی به منظور یکپارچه‌سازی نظریه اختلافات میان فرهنگی در این فرایندها شکل گرفت، و از طریق نظرسنجی در چین و ایالات متحده این نظریه‌ها تأیید شد. همچنین نتایج نشان داد پاداش تأثیر مستقیم کمی بر خواسته نهایی دارد، اما می‌تواند به شکل غیرمستقیم از طریق درک و شناسایی بر نگرش افراد تأثیرگذار باشد. یانگ (۲۰۱۰) مشخص کرد که دسترسی به فناوری، تعهد سازمانی، نقش رهبری، حمایت، کارایی، و سطوح سازمانی مانند فرهنگ بر نگرش افراد به اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد و نگرش افراد نه تنها تحت تأثیر عوامل فردی است، بلکه از عوامل سازمانی و فنی نیز تأثیر می‌پذیرد.

در پژوهش دیگری، دارماسیری و کودیس واران^۶ (۲۰۱۱) نشان دادند که فرهنگ و فناوری اطلاعات تأثیر مثبتی بر فعالیت‌های اشتراک دانش درون سازمانی دارد، در حالی که ساختار سازمانی تأثیر برجسته‌ای ندارد. نتایج پژوهش ابیلی، تانی، مختاریان، و رشیدی^۷ (۲۰۱۱) نیز نشان داد میان ساختار و فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش همبستگی معنادار وجود ندارد. بر اساس پژوهش زاهدالاسلام، ماهین احمد، حسن، و آدین احمد^۸ (۲۰۱۱) افزایش تعاملات میان کارکنان یکی از راه‌های تحکیم اعتماد و تعهد و در نتیجه تقویت

1. Lin

2. Ru & Jin

3. Cheng, Ho, & Lau

4. Hooff & Husman

5. Jiacheng, Lu, Calabrese, & Francesco

6. Dharmasiri & Kodeeswaran

7. Abili, Thani, Mokhtarian, & Rashidi

8. Zahidul Islam, Maheen Ahmad,

Hasan, & Uddin Ahmed

فرهنگ به اشتراک گذاری دانش است. نتایج پژوهش بورگس^۱ (۲۰۱۳) بیانگر آن بود که سیستم تشویقی سازمان با اعطای جوایز به عملکرد گروه‌ها، سبب تقویت فرهنگ به اشتراک گذاری دانش میان پژوهشگران خواهد شد. همچنین نتایج پژوهش سانچز، سانچز، کولادورویز، و سبرین تاراسول^۲ (۲۰۱۳) نیز تشویق خلق، نوآوری، و ابتکار عمل را در سازمان تأیید کردند. نگاهی به پژوهش‌های معرفی شده مبین آن است که به موضوع اشتراک دانش در سازمان‌های دانش محوری مانند دانشگاه‌ها کمتر پرداخته شده است. حال آنکه کسب، حفظ، بازتولید، انتقال، و توسعه دانش تخصصی موجود در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی نیازمند بستری مناسب برای اشتراک دانش است، زیرا دانش در ذهن انسان خلق می‌شود و فقط فرهنگ سازمانی درست می‌تواند انسان‌ها را متقاعد کند که آن را به روش‌های گوناگون به اشتراک بگذارند. در سازمان‌هایی که کارکنان به خلاقیت و نوآوری تشویق شوند، کسب دانش کارکنان برای آنان قابل قبول و خوشایند خواهد بود؛ در این صورت است که شبکه‌های تعاملی برای به اشتراک گذاری دانش به صورت خودجوش ایجاد می‌شود (چن و هوانگ^۳، ۲۰۰۷). به همین دلیل، پژوهش حاضر تلاش کرده است چگونگی وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی رشته پزشکی در به اشتراک گذاری دانش درون و برون سازمانی و نیز وجود رابطه معنادار میان فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش درون و برون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی را مشخص سازد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر آمیخته (کمی و کیفی) است، به این شیوه که ابتدا با مطالعه متون معتبر علمی و مطالعات سندی، مؤلفه‌ها و گویه‌ها با تلفیقی استخراج و با تکنیک دلفی زمینه لازم برای ساخت و اعتباریابی این گویه‌ها از دید متخصصان فراهم شد. سپس با استفاده از روش پیمایشی داده‌های کمی گردآوری و تحلیل گردید. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۴۳۰ نفر عضو هیأت علمی شاغل در مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور و ۱۲۴۲۸ نفر عضو هیأت علمی تمام وقت در دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور در دو زمینه علوم پایه و بالینی تحت نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بودند. با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب، ۴۲۳ نفر به دست آمد. برای دستیابی به کفایت حجم نمونه از آزمون بارتلت و KMO استفاده شد.

برای تأیید روایی پرسشنامه و تأیید مؤلفه‌ها و گویه‌های آن از تکنیک دلفی از طریق کسب نظر متخصصان و خبرگان استفاده شد. برای سنجش میزان همسازي درونی سوالات پرسشنامه، از معیار ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که میزان رابطه بین اشتراک دانش

1. Borges
2. Sanchez, Sanchez, Collado-Ruiz, & Cebrian-Tarrason
3. Chen & Huang

و فرهنگ سازمانی (با ۱۳ گویه) دارای همبستگی معناداری بود. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک مؤلفه‌های پرسشنامه بزرگتر از مقدار ۰/۹ است، پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۱). پیش از انتخاب نوع آزمون‌ها برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها و تشخیص نوع آزمون‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطح معناداری بزرگتر مساوی ۵ درصد در تمام متغیرها، با ۹۵ درصد اطمینان، می‌توان برای همه متغیرهای دارای توزیع نرمال از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. بعد از گردآوری پرسشنامه‌ها، سؤالات کدگذاری و داده‌ها وارد نرم‌افزار Amos Graphics شد. برای تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌های عاملی تأییدی و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. علاوه بر این، به منظور تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS15 استفاده گردید.

یافته‌ها

جدول ۱، برای تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی رشته پزشکی در به اشتراک‌گذاری دانش درون و برون سازمانی تدوین شده است^۱. برپایه اظهار نظر اعضای هیأت علمی: سازمان انگیزه لازم (از جمله تشویق، ارتقا، و یا ترفیع) را برای به اشتراک‌گذاری دانش آنان فراهم می‌کند (حدود ۲۹ درصد)؛ به طور مساوی (حدود ۱۹ درصد)، کارکنان برای خلق، نوآوری، و ابتکار عمل تشویق می‌شوند و نیز در سازمان، محیط کاری امن و مناسبی برای آنان فراهم است. استادان ممتاز از طریق ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی، شناسایی و تشویق می‌شوند (حدود ۲۱ درصد). در سازمان برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادها، جدید به استادان فرصت داده می‌شود (حدود ۳۰ درصد). خطاها و شکست‌های گذشته به عنوان فرصتی برای یادگیری و کسب تجربه تلقی می‌شوند (حدود ۱۵ درصد). به طور مساوی (حدود ۲۴ درصد)، در سازمان، فضای اعتماد و استواری در برابر مشکلات و نیز فضای یادگیری و دانش‌افزایی وجود دارد. سازمان تقریباً به طور مساوی (حدود ۳۵ و ۳۴ درصد)، به حفظ همکاری و مشارکت با استادان سایر سازمان‌ها مشتاق است و فعالیت‌های مشترک علمی و تعامل با استادان خارج از سازمان را ارزشمند می‌داند. سازمان با دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها ارتباط هدفمند و مستمر علمی دارد (حدود ۱۰ درصد). انتقادات و پیشنهادها را قبول می‌کند (حدود ۷ درصد). در کل، می‌توان چنین بیان نمود که از میان موارد بیان‌شده، تشویق به خلق و نوآوری، فرصت‌دهی برای بروز افکار نو، وجود محیط کاری امن و در نهایت، جو اعتماد و همکاری بیشترین حد متوسط را به خود اختصاص داده بودند و در کل، حدود ۱۳ درصد استادان وضعیت فرهنگ سازمانی را در به اشتراک‌گذاری دانش، مناسب و ۴۸ درصد تا حدودی مناسب ارزیابی کردند.

۱. توضیحات مربوط به این جدول بر اساس تلفیق دو طیف بسیار زیاد و زیاد ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ سازمانی در به اشتراک گذاری دانش با سایر اعضای هیأت علمی

| مجموع | | بسیار زیاد | | زیاد | | تا حدودی | | کم | | بسیار کم | | گویه ها |
|-------|-------|------------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|----------|-------|--|
| درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۶/۱ | ۲۶ | ۲۲/۶ | ۹۶ | ۲۸/۸ | ۱۲۲ | ۳۳/۶ | ۱۴۳ | ۸/۹ | ۳۸ | ایجاد انگیزه (از جمله با تشویق و ایجاد فرصت ارتقا، و یا ترفیع کارکنان) |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۱/۹ | ۸ | ۱۶/۷ | ۷۱ | ۴۱/۹ | ۱۷۸ | ۳۵/۵ | ۱۵۱ | ۴ | ۱۷ | تشویق به خلق، نوآوری و ابتکار عمل |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۳/۳ | ۱۴ | ۱۷/۴ | ۷۴ | ۳۳/۲ | ۱۴۱ | ۳۶ | ۱۵۳ | ۱۰/۱ | ۴۳ | شناسایی و تشویق استادان ممتاز از طریق ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۳/۳ | ۱۴ | ۱۵/۵ | ۶۶ | ۳۷/۷ | ۱۶۰ | ۳۶ | ۱۵۳ | ۷/۵ | ۳۲ | ایجاد فضایی امن و مناسب سازمان محیط کاری امن و مناسبی را فراهم می‌نماید. |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۳/۸ | ۱۶ | ۲۵/۹ | ۱۱۰ | ۳۹/۳ | ۱۶۷ | ۲۵/۶ | ۱۰۹ | ۵/۴ | ۲۳ | ایجاد فرصت برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادهای جدید |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۴/۵ | ۱۹ | ۱۰/۸ | ۴۶ | ۳۲/۷ | ۱۲۹ | ۳۸/۶ | ۱۶۴ | ۱۳/۴ | ۵۷ | ایجاد فضای کسب تجربه از خطاها و شکست‌های گذشته |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۳/۸ | ۱۶ | ۲۰ | ۸۵ | ۳۶ | ۱۵۳ | ۳۲/۵ | ۱۲۸ | ۷/۷ | ۳۳ | ایجاد فضای اعتماد و استواری در برابر مشکلات |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۶/۸ | ۲۹ | ۳۷/۵ | ۱۱۷ | ۳۴/۷ | ۱۴۸ | ۲۶/۶ | ۱۱۳ | ۴/۲ | ۱۸ | ارزشگذاری بر فعالیت‌های مشترک علمی و تعامل با استادان خارج از سازمان |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۱/۲ | ۵ | ۶/۱ | ۲۶ | ۳۵/۷ | ۱۵۲ | ۴۵/۹ | ۱۹۵ | ۱۱/۱ | ۴۷ | پذیرش بدون تعصب انتقادها و پیشنهادها |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۲/۱ | ۹ | ۲۲/۱ | ۹۴ | ۳۲/۹ | ۱۴۰ | ۳۶/۵ | ۱۵۵ | ۶/۴ | ۲۷ | ایجاد فضای یادگیری، دانش افزایی و اشتراک دانش با استادان داخل و خارج از سازمان |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۲/۴ | ۱۰ | ۱۲/۹ | ۵۵ | ۳۴/۶ | ۱۴۷ | ۳۸/۶ | ۱۶۴ | ۱۱/۵ | ۴۹ | الزام استادان به ارائه مستند تجربه‌های حاصل در طول اجرای پروژه در قالبی خاص |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۲/۸ | ۱۲ | ۷/۵ | ۳۲ | ۲۶/۹ | ۱۱۴ | ۳۸/۸ | ۱۶۵ | ۲۴ | ۱۰۲ | ارتباط هدفمند و مستمر سازمان ما با فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۵/۲ | ۲۲ | ۲۹/۴ | ۱۲۵ | ۳۵/۵ | ۱۵۱ | ۲۷/۵ | ۱۱۷ | ۲/۴ | ۱۰ | اشتقاق سازمان‌ها برای همکاری و مشارکت با استادان سایر سازمان‌ها |
| ۱۰۰ | ۴۲۵ | ۰ | ۰ | ۱۲/۲ | ۵۶ | ۴۸ | ۲۰۴ | ۳۸/۱ | ۱۶۲ | ۰/۷ | ۳ | وضعیت فرهنگ سازمانی در به اشتراک گذاری دانش |

برای آزمون این فرض که رابطه معناداری میان فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش درون سازمانی اعضای هیأت علمی وجود دارد از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. چون سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و (حتی $\alpha=0/01$) کوچکتر است، با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی رابطه معناداری دارد. در راستای پیش فرض دوم، یعنی وجود رابطه معنادار میان فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش برون سازمانی اعضای هیأت علمی، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، فرهنگ سازمانی با مجموع ۱۳ متغیر محاسبه شد. استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشخص کرد که سطح معناداری برای هر زوج متغیر از سطح آزمون $\alpha=0/05$ و (حتی $\alpha=0/01$) کوچکتر است، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش برون سازمانی اعضای هیأت علمی رشته پزشکی رابطه معناداری دارد.

نتیجه گیری

اشتراک دانش در سازمان با عوامل گوناگونی ارتباط دارد. از میان این عوامل، فرهنگ سازمانی مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. نقش کلیدی فرهنگ در ایجاد بستر و زمینه ای برای اشتراک دانش، در پژوهش های بسیار مطرح شده است (از جمله، علوی، کیورث، و لیدنر^۱، ۲۰۰۶؛ چنگ و لی^۲، ۲۰۰۷؛ هوانگ و کیم^۳، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش در بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در به اشتراک گذاری دانش نشان داد، حدود ۲۹ درصد استادان اظهار داشتند سازمان انگیزه لازم را برای به اشتراک گذاری دانش و تجربه اعضای هیأت علمی فراهم کرده است؛ واقع بینانه نیست اگر فکر کنیم کارکنان بدون توجه به آنچه در قبال اشتراک دانش خود دریافت خواهند کرد به این امر مبادرت می ورزند، بنابراین بهتر است نظام تشویقی سازمان، پاداش ها را برای عملکرد گروهی در نظر بگیرد نه کارهای فردی. نتایج پژوهش هورگس^۴ (۲۰۱۳) نیز با این نتیجه یکسان است و یا همانند پژوهش سانچز^۵ و همکاران (۲۰۱۳) حدود ۱۹ درصد اعضای هیأت علمی وجود تشویق خلق، نوآوری، و ابتکار عمل را در سازمان تأیید کردند. به طور کلی، فرهنگ سازمان باید به گونه ای باشد که خلاقیت و نوآوری را در سازمان تقویت نماید، زیرا اشتراک دانش در واقع پلی میان مدیریت دانش و خلاقیت است که سبب برتری رقابتی سازمان ها در دنیای امروز می شود.

حدود ۲۱ درصد تأیید کردند که استادان ممتاز از طریق ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی، شناسایی و تشویق می شوند. در واقع، یکی از روش های تقویت فرهنگ اشتراک دانش، ارزیابی عملکرد سالانه افراد و معرفی و تشویق آنها در جشنواره ها، جلسات داخلی،

1. Alavi, Kayworth, & Leidner
2. Chang & Lee
3. Hwang & Kim
4. Borges
5. Sanchez

درج اخبار در سایت سازمان و مانند آن برای ایجاد انگیزه در سایر اعضای سازمان است. ایجاد فرصت برای بروز افکار نو و ارائه پیشنهادهای جدید از دیدگاه حدود ۳۰ درصد از اعضای هیأت علمی، نشان‌دهنده امر مهم ایجاد نظام پیشنهادها در سازمان‌هاست. در نظر گرفتن امتیاز برای افراد پیشنهاد دهنده سبب تشویق سایر کارکنان خواهد شد.

کسب تجربه از خطاها و شکست‌ها در سازمان براساس اذعان حدود ۱۵ درصد از اعضای هیأت علمی، از مواردی است که در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی در حوزه پزشکی که بخشی از فعالیت‌های آنها در آزمایشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و با آزمون و خطا می‌گذرد، باید مورد توجه قرار گیرد. شرح خطاها و چگونگی رفع آنها، به‌همراه شرح موفقیت‌ها، در مخازن سازمانی برای پیشگیری از تکرار آنهاست و به کسب فرهنگ مطلوب اشتراک دانش می‌انجامد. حدود ۳۴ درصد استادان معتقد بودند که انجام فعالیت‌های مشترک علمی و تعامل با استادان خارج از سازمان ارزش محسوب می‌شود، افزایش تعاملات میان کارکنان یکی از راه‌های تحکیم اعتماد و تعهد و در نتیجه تقویت فرهنگ به‌اشتراک‌گذاری دانش است. پژوهش زاهدالاسلام^۱ و همکاران (۲۰۱۱) نیز این امر را تأیید کرد.

حدود ۱۵ درصد استادان اظهار کردند که آنها ملزم به ارائه مستند تجربه‌های خود در طول اجرای طرح در قالبی خاص به سازمان هستند. فرهنگ تجربه‌نگاری در علوم مختلف و میان سازمان‌های متفاوت عامل مهمی برای شکل‌گیری حافظه و مخازن سازمانی است. با توجه به نظر حدود ۱۰ درصد استادان مبتنی بر ارتباط هدفمند و مستمر علمی سازمان آنها با دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، نشان می‌دهد احتمالاً دانش‌آموختگان از طریق برقراری تعامل و تداوم ارتباطات با اساتید دانشگاهی و محیط دانشگاه از یک سو، به انتقال تجربه‌های عملی خود به دنیای علم و از سوی دیگر، به بهره‌گیری از علم اعضای هیأت علمی قادر خواهند بود. این امر سبب تداوم سیر تبدیل دانش ضمنی به عینی و برعکس میان دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و سایر محیط‌های تولیدکننده علم می‌شود؛ طبق گفته نوناکا و تاکه اوچی (۱۳۸۵) خلق دانش اتفاق می‌افتد.

فرهنگ سازمان نقش مهمی در به‌اشتراک‌گذاری دانش برعهده دارد و مدیران سازمان باید تلاش کنند تا فرهنگ سازمان را^۲ به سمتی سوق دهند که افراد سازمان به اشتراک دانش ترغیب شوند (بورگس، ۲۰۱۳). ابعدی که یانگ (۲۰۱۰) برای اجرای ساده اشتراک دانش مطرح می‌کند عبارتند از: جو مشارکتی، اعتماد و محیط کاری مطمئن، تعهد مدیریت ارشد، برنامه‌های مشاوره، مسئولیت‌پذیری برای اشتراک در سیستم، تمرکز بر خلاقیت، حل مسئله، و فرصت برای اشتراک داوطلبانه.

از آنجایی که دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مراکزی مبتنی بر دانش هستند و نقش کلیدی

1. Zahidul Islam
2. Alavi, Kayworth, & Leidner.

در کسب و تولید دانش برعهده دارند، سیاست‌گذاران و متولیان آموزشی و پژوهشی این مراکز باید توجه ویژه‌ای به این ابعاد داشته باشند تا بتوانند فرهنگ اشتراک دانش را در سازمان خود تقویت کنند. در این راستا، پژوهش‌های علیزاده (۱۳۸۸)، علی‌ئی (۱۳۸۹)، رو و جین^۱ (۲۰۰۸)، عالم^۲ و همکاران (۲۰۰۹) و دارماسیری و کودیس واران^۳ (۲۰۱۱) به اهمیت اشتراک دانش و رابطه مثبت آن با فرهنگ سازمانی اشاره کرده‌اند. همچنین علیپوردرویشی (۱۳۹۱) و لین^۴ (۲۰۰۸) فرهنگ را به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در اشتراک دانش درون و میان‌گروه‌های موجود در یک سازمان یا سازمان‌های مختلف بیان کردند. نتایج پژوهش هوف و هویسمن^۵ (۲۰۰۹) نیز بیانگر تأیید تأثیر منفی فرهنگ بوروکراتیک و تأثیر مثبت فرهنگ نوآوری و حمایتی در سطح گروهی و بین‌گروهی بود. بنابر یافته‌های این پژوهش پیشنهادهای زیر قابل تأمل خواهد بود:

- تلاش‌هایی در راستای تغییر فرهنگ سازمانی در سطوح مختلف درون و برون سازمانی به‌منظور تقویت اشتراک صورت گیرد؛
- اشتراک دانش در اولویت راهبردهای سازمانی قرار گیرد؛
- راه‌کارهایی برای تقویت آگاهی و قابلیت مدیران سازمان‌ها و نیز کارکنان برای اجرای بهینه اشتراک دانش اندیشیده شود؛
- گسترش روابط میان دانشگاه‌های داخلی و دانشگاه‌های معتبر خارجی صورت گیرد؛
- ظرفیت پژوهش برای استادان آموزشی و پژوهشی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی تقویت شود؛ و
- واحدی ویژه طراحی و کنترل اجرای فرایند اشتراک دانش در سازمان‌ها ایجاد شود. همچنین پیشنهادهای پژوهشی زیر می‌تواند راه‌گشا باشد:
- بررسی سایر سازوکارهای تقویت‌کننده فرهنگ اشتراک دانش؛
- مقایسه دیدگاه متخصصان رشته‌های پزشکی و غیرپزشکی (شیمی، فیزیک، داروشناسی و ...) درباره فرهنگ سازمانی؛
- مقایسه دیدگاه استادان دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم و دانشگاه آزاد اسلامی درباره فرهنگ سازمانی؛ و
- بررسی نقش تفاوت‌های فرهنگی، ملیتی، و زبانی در سازمان‌های چندملیتی.

1. Ru & Jin

2. Alam

3. Dharmasiri & Kodeeswaran

4. Lin

5. Hooff & Husman

مآخذ

افتخاری، لیلا (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در پژوهشگاه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران.

- الوانی، مهدی؛ زارع‌متین، حسن؛ و پاشازاده، یوسف (۱۳۸۸). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳ (۴)، ۳-۲۳.
- باواخانی، آناهیتا (۱۳۸۸). بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های سازمان انرژی اتمی ایران و ارائه راهکارهای مناسب جهت بهینه‌سازی آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.
- پریخ، مهري (۱۳۸۵). نقش و کارکرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش از نظر کتابداران مرجع کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه موردی. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۷ (۱)، ۱۰۵-۱۲۷.
- پهلوانی، معصومه؛ پیرایش، رضا؛ علیپور، وحیده؛ و باشکوه، محمد (۱۳۸۹). بررسی و اولویت عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی. مدیریت فناوری اطلاعات، ۲ (۵)، ۱۹-۳۶.
- خاتمیان‌فر، پریسا (۱۳۸۶). بررسی وضعیت، شیوه‌ها و عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.
- رفوآ، شبنم (۱۳۹۰). سنجش میزان رعایت مؤلفه‌های زیرساخت‌های اشتراک دانش در صنعت بیمه ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء (س)، تهران.
- سواری، چیمین (۱۳۸۸). طراحی مدل اشتراک دانش برای سازمان‌های مجازی با استفاده از رویکرد عامل‌گرایی. پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران.
- شامی‌زنجانی، مهدی (۱۳۸۸). طراحی مدلی برای تسهیم دانش در طرح‌های برمبنای ویژگی‌های آنها. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تهران، تهران.
- عباس‌نژاد، طیبه (۱۳۹۰). طراحی مدل انتقال دانش از دانشگاه به صنعت. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- علیپوردرویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات، ۴ (۱۰)، ۹۱-۱۱۶.
- علیزاده، ندا (۱۳۸۸). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- علی‌ئی، مریم (۱۳۸۹، ۱۹-۲۰ بهمن). ارائه مدلی برای تسهیم دانش براساس فرایند سلسله‌مراتبی (AHP) (مطالعه موردی گروه صنعتی سایپا). مقاله ارائه‌شده در سومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.
- متین‌راد، حسین (۱۳۸۲). درباره مدیریت فرهنگ مشارکتی. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- نوناکا، ایکوجیرو؛ تاکه‌اوجی، هیروتاکا (۱۳۸۵). شرکت‌های دانش‌آفرین: چگونه شرکت‌های ژاپنی نوآوری

را محقق می‌سازند (آناهیتا کاوه و سعید آنالویی، مترجمان). قم: سماء قلم.

- Abili, K., Thani, F. N., Mokhtarian, F. & Rashidi, M. M. (2011). The role of effective factors on organizational knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 29: 1701-1706.
- Alam, S. S., Abdullah, Z., Amir Ishak, N., & Zain, Z. M. (2009). Assessing knowledge sharing behavior among employees in SMEs: an empirical study. *International Business Research*, 2 (2): 115- 122.
- Alavi, M., Kayworth, T. R. & Leidner, D. E. (2006). An empirical examination of the influence of organizational culture on knowledge management practices. *Journal of Management Information Systems*, 22 (3): 191-224.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations research issues. *MIS Quarterly*, 25 (1): 107-136.
- Alwis, R. S., & Hartmann, E. (2008). The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1): 133-147.
- Babalhavaeji, F., & Jafarzadeh Kermani, Z. (2011). Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16 (1): 1-14.
- Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment. *Management Research Review*, 36 (1): 89-108.
- Brent M. H., & Vittal, S. A. 2007. Knowledge sharing in large IT organizations: a case study. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4): 421-439.
- Chang, S. C., & Lee, M. S . (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14 (2): 155-185.
- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management - The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 5 (12): 104-118.

- 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): 313-324.
- Dharmasiri, A. S., & Kodeeswaran, S. (2011). A study of knowledge sharing practices of civil society organizations in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Management*, 16 (1-2): 104-119.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17 (1): 123-136.
- Hooff B., & Husman M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management*, 46: 1-8.
- Hsiu-Fen, L. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4): 315-332.
- Hwang, Y. & Kim, D.J. (2007). Understanding affective commitment, collectivist culture, and social influence in relation to knowledge sharing in technology mediated learning. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 50 (3): 232-248.
- Isak, P. & Boersma, W. (2005). Connected brains-question and answer systems for knowledge sharing: Concepts, implementation and return on investment. *Journal of Knowledge Management*, 9 (1): 126-145.
- Jansen van Vuuren, S. (2011). *Inter-organizational knowledge sharing in public sector: the role of social capital and information and communication technology*. Unpublished doctoral dissertation, Victoria University of Wellington.
- Jiacheng, W., Lu, L., Calabrese, A., & Francesco, A. (2010). Cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International Journal of Knowledge Management*, 30: 220-230.
- Jones, C. R. (2007). *Exploring the practices of knowledge sharing between projects: an investigation of the dimensions of what, when and how knowledge is shared*. Unpublished doctoral dissertation, University of Capella, Capella.
- Kanzler, S., Niedergassel, B., & Leker, J. (2012). Knowledge sharing in academic R&D collaborations: does culture matter? *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 4 (1): 6-19.
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge

- sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30 (4): 282-290.
- Lin, W. B. (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing – the case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications*, 35 (1): 661-676.
- McDermott, R., & O'Dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1): 76-85.
- Ru, W. J., & Jin, Y. (2008). *Study on knowledge sharing behavior in software development team*. Retrieved 19 January 2010, from <http://www.IEEEExplore.org>
- Sanchez, J. H., Sanchez, Y. H., Collado-Ruiz, D., & Cebrian-Tarrason, D. (2013). Knowledge creating and sharing corporate culture framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 74: 251-260
- Suppiah, V., & Singh Sandhu, M. (2011). Organizational culture's influence on tacit knowledge sharing behavior. *Journal of Knowledge Management*, 15 (3): 462-477.
- Tang, L. (2008). Informal inter-organizational knowledge sharing: the case of the biotechnology industry. Paper presented at the *Annual Meeting of the NCA 94th Annual Convention*. San Diego, CA.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: a review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20 (2): 115-131.
- Yang, C., & Chen, L. C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? *Journal of Information Science*, 33 (1): 95-109.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29: 42-52.
- Zahidul Islam, M., Maheen Ahmad, S., Hasan, I., & Uddin Ahmed, S. (2011). Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations. *African Journal of Business Management*, 5 (14): 5900-5909.

استناد به این مقاله:

نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین فرد، فاطمه (۱۳۹۳). اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۵ (۴)، ۱۲۹-۱۴۳.