

Attitudes based on Knowledge Sharing and Analysis of Related Factors Among Faculty Members of Yazd University in 2020

Somayeh Fatahiyan

M.A. Student in Information Science and Knowledge, Yazd University, Yazd, Iran.

Fatemeh Makkizadeh*

Associate Professor, Knowledge and Information Science Dept, Faculty of Social and Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

Afsaneh Hazeri

Associate Professor, Knowledge and Information Science Dept, Faculty of Social and Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the attitudes of faculty members of Yazd University about knowledge sharing and analysis of related factors. In this research, descriptive and survey methods have been used. The statistical population of the study includes all faculty members of Yazd University. The sample size was determined based on the Cochran formula of 115 people and the samples were selected using the stratified random sampling method. In explaining the factors related to faculty members' attitudes about knowledge sharing, individual characteristics including gender, age, work experience, and academic rank were considered. SPSS 21 software was used for data analysis. The relationship between gender, academic rank, work experience, and age of respondents in terms of three variables of behavior, attitude, and awareness. However, the relationship between faculty members' attitudes and variables of behavior, attitude, and awareness was not significant. Given the positive and significant relationship between factors affecting knowledge sharing and attitudes about knowledge sharing, it can be said that the existence of a strong organizational culture leads to an increase in the willingness of people to share knowledge and their success in doing this with colleagues.


Keywords: Knowledge Sharing, Universities and Colleges—Faculty, Yazd- Universities and Colleges.


* Corresponding Author: makkizadeh@yazd.ac.ir


How to Cite: Fatahiyan, Somayeh. (2022). Attitudes based on Knowledge Sharing and Analysis of Related Factors Among Faculty Members of Yazd University in 2020. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(30), 119-137.



نگرش مبتنی بر تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیات علمی دانشگاه یزد در سال ۱۳۹۹

سمیه فتاحیان  کارشناسی ارشد علم‌سنجی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

فاطمه مکی‌زاده  * دانشیار، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

افسانه حاضری  دانشیار، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

چکیده

تسهیم دانش یکی از فرایندهای دانشی است که چرخه حیات دانش درون سازمان به‌ویژه توزیع دانش را در سراسر دانشگاه شکل می‌دهد. هدف از این پژوهش بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه یزد پیرامون تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن است. در این پژوهش از روش توصیفی و پیمایشی بهره‌برده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه یزد بود. که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۱۱۵ نفر تعیین گردید. در تبیین عوامل مرتبط با نگرش اعضای هیئت‌علمی پیرامون تسهیم دانش، ویژگی‌های فردی شامل جنسیت، سن، سابقه کاری و مرتبه علمی مورد توجه قرار گرفت. همچنین رابطه نگرش با آگاهی، رفتار، ابزارها، ترغیب‌کننده‌ها، و موانع تسهیم دانش در بین پاسخگویان بررسی شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد رابطه معناداری ($p > 0/05$) بین جنسیت، مرتبه علمی، سابقه کاری و سن پاسخگویان از نظر سه متغیر رفتار، نگرش و آگاهی وجود ندارد. اما، رابطه بین نگرش اعضای هیئت‌علمی و متغیرهای رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب‌کننده و محدودکننده ($p < 0/001$) معنادار بود. با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش، می‌توان گفت که وجود فرهنگ سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هر چه بیشتر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه یزد

مقدمه

در عصری که دانش عامل تعیین‌کننده قدرت و ثروت جامعه است، مدیریت دانش به مهم‌ترین وظیفه جوامع و سازمان‌های درون آن‌ها تبدیل شده است، مخصوصاً سازمان‌هایی که به‌طور مؤثر برای اصلاح و بهبود فعالیت‌ها و عملکرد خود تلاش می‌کنند. اشتراک دانش که از آن تحت عنوان تسهیم دانش نیز یاد می‌شود، بخش اساسی مدیریت دانش کارآمد است. تسهیم دانش ارائه اطلاعات و دانش به‌منظور کمک و همکاری با دیگران برای حل مشکلات، ایجاد اندیشه‌های جدید و یا اجرای سیاست‌ها و روش‌های جدید است (Zimmermann et al, 2017). این پدیده، به‌عنوان یک فرایند مداوم انتقال تجارب و دانش سازمانی در فرایندهای کسب‌وکار از طریق کانال‌های ارتباطی بین افراد، گروه‌ها و سازمان تعریف شده است (آرمون و همکاران، ۱۳۹۷). تسهیم دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل‌توجهی داشته باشد و ابزاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقای سازمان باشد.

در ارتباط با تسهیم دانش، نظریه‌پردازی در این زمینه و شناخت عوامل مؤثر بر آن با رویکرد جامع در محیط‌های آموزش عالی، پژوهش‌های متعددی از سال ۲۰۰۵ انجام گرفته است (Zive et al, 2011). این مفهوم، در ابتدا فقط به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در فرایند مدیریت دانش موردبررسی قرار می‌گرفت، اما به‌تدریج با توجه به نقش اساسی آن در مدیریت دانش، محققین، موضوع به اشتراک‌گذاری دانش را به‌صورت مجزا موردتوجه قرار داده‌اند و درصدد برآمدند تا عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش را جهت بهبود این فرآیند، شناسایی و بررسی کنند.

تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی از ضروریات اساسی جامعه دانش‌محور کنونی است. دانش که محصول اصلی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی است نه‌تنها به شکل عینی بلکه به‌صورت دانش فردی و ضمنی نیز وجود دارد. دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح مختلف باید ابتدا در درون سازمان به اشتراک گذاشته شود. یکی از بخش‌هایی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است. آموزش عالی، محور توسعه

در جوامع مختلف و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی از جمله سازمان‌هایی هستند که مبحث مدیریت دانش و نحوه تسهیم دانش در آن‌ها به دلایل مختلف از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نقش فزاینده وجود سه گروه با ویژگی‌های متفاوت (دانشجویان، اساتید و کارکنان) مبحث تسهیم دانش و مدیریت دانش در این سازمان‌ها برخی از علل این اهمیت به شمار می‌روند. علاوه بر این از آنجا که حیات آموزش و پژوهش به یکدیگر گره خورده است و پژوهش برای رونق خود به تغذیه علمی دانشگاه و دانشگاه نیز برای تجربه فرمول‌هایش به پژوهش نیاز دارد، بنابراین تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیئت علمی شاغل در این مراکز انکارناپذیر است (صیف و همکاران، ۱۳۹۴).

نقش حیاتی تسهیم دانش در موفقیت سازمان‌ها و اهمیت این پدیده در توسعه کارکردهای مختلف آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاه‌ها، ضرورت توجه به این مسئله را برای محققین نمایان ساخت که اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد چه شناختی از مفهوم تسهیم دانش دارند. در واقع لازم بود روشن شود که نگرش اعضای هیئت علمی در این رابطه چگونه است و این نگرش تا چه اندازه با رفتار آنان مرتبط است. ضمن اینکه باید دید به‌زعم اعضای هیئت علمی چه عواملی می‌تواند مخل یا مددگر پدیده تسهیم دانش در بین آنان باشد. پژوهش حاضر درصدد است قدمی در راستای شناخت پدیده تسهیم دانش در دانشگاه یزد و بررسی نگرش و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی این دانشگاه در موضوع تسهیم دانش بردارد. همچنین برای مدیران سازمان و اعضا مشخص شود که این دانشگاه تا چه حد در مبحث مدیریت دانش و تسهیم دانش موفق بوده است.

پیشینه پژوهش

محمودی و پورقانع^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف شناسایی راه‌حل‌ها و موانع اشتراک دانش در دانشگاه‌ها از دید اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان انجام دادند. طبق یافته‌های پژوهش، عوامل سازمانی با میانگین ۲/۹۱ مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر رفتار اشتراک دانش و وابستگی

1 . Mahmoudi & Pourghane

مهم‌ترین شاخص تأثیرگذار شناخته شد. شاخص نوآوری نیز به‌عنوان مانع در اشتراک دانش و «انگیزه‌های سازمانی درک شده» به‌عنوان عامل بی‌توجهی مسئولین به اهمیت اشتراک دانش معرفی شد. بین عوامل مؤثر و متغیرهایی مانند جنسیت، سابقه حرفه‌ای و سطح آموزشی رابطه معناداری مشاهده نشد.

الکوردی، اله‌داده و الدابی^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات آموزش عالی به این نتیجه دست یافتند که در شناخت و درک اشتراک دانش، سهم دانشگاهیان نسبت به سایر بخش‌ها کمتر است. این مطالعه به ارائه نقطه کانونی برای مدیریت ارشد در مراکز آموزش عالی برای تحقق الزامات مربوط به تدوین استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسب جهت ارتقاء اشتراک دانش در بین دانشگاهیان و در نتیجه ارتقاء عملکرد مؤسسات آن‌ها کمک می‌کند.

سانتوش و سانتوش^۲ (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود به بررسی رفتار اشتراکی بین ۶۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده آزاد ملی هند پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد ملی به‌طور فعال درگیر اشتراک دانش و منابع یادگیری برای تأمین نیازهای آموزشی و یادگیری خود هستند.

یافته‌های حاصل از مطالعه پالسکویچ و کوهانگ^۳ (۲۰۱۳) نیز نشان داد اعتماد میان کارکنان پیش شرط ضروری برای تسهیم دانش و یا انتقال دانش است. اعتماد ناشی از فرهنگ سازمانی میل افراد به تسهیم دانش را افزایش می‌دهد.

رامایا، ییپ و مینروا^۴ (۲۰۱۳) با انجام تحقیق خود در مالزی به این نتیجه دست یافتند که انگیزه‌های بیرونی، روابط متقابل، هنجارهای ذهنی، عوامل حیاتی یک نگرش دانشگاهی نسبت به اشتراک دانش است. کنترل رفتاری درک شده و جو سازمان موجود تأثیر مستقیمی بر رفتارهای اشتراک دانش داشته است.

-
1. Al-Kurdi, El-Haddadeh & Eldabi
 2. Santosh & Santosh
 3. Palskovich & koohang
 4. Ramayah, Yeap & Minerva

لو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) به بررسی رفتار تسهیم دانش و اثر خود انگیزی و مشوق‌های درونی بر تسهیم دانش میان اعضای هیئت علمی تمام‌وقت گروه‌های مدیریت اطلاعات در دانشگاه‌های فناوری در جنوب تایوان پرداختند. نتایج نشان داد که بین چهار مؤلفه تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی مشتمل بر رفتار تسهیم دانش، دانش، انگیزه، مشوق‌ها و موقعیت تسهیم دانش با متغیرهای سابقه تدریس، نوع و موقعیت دانشکده، سن و مسئولیت‌های اجرایی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

عسکری، خلعتبری معظم و هاشمیان زاده (۱۳۹۹)، پژوهش‌های کمی منتشر شده در نشریات علمی - پژوهشی کشور در ده سال اخیر را در موضوع تسهیم دانش مورد بررسی قرار دادند. ۲۵ عامل در پژوهش‌های پیشین به‌عنوان متغیرهای مستقلی شناسایی شدند که بر تسهیم دانش به‌عنوان متغیر وابسته تأثیر داشتند. عوامل سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، بدینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب از بیشترین اندازه اثر برخوردار بودند. تغییرهای رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مبتنی بر دانش، کنترل سرپرست، ارتباطات سازمانی، انگیزش شغلی، نگرش به تسهیم دانش، اعتماد میان فردی، قصد تسهیم دانش از کمترین اثر برخوردار بودند.

انگیزش درونی و بیرونی و نگرش به تسهیم دانش، نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش بین دبیران توسط نوری کوهانی و نادری (۱۳۹۸) بررسی شد. نتایج نشان داد که انگیزش درونی و بیرونی، نگرش درباره تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش بر افزایش رفتار تسهیم دانش دبیران مؤثر است.

بررسی که سلیمی، ترک‌زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸) در جهت مطالعه اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش انجام دادند، نشان‌دهنده آن بود که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش همبستگی وجود دارد و سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنادار و مثبت تسهیم دانش در گروه‌های تولید دانش دانشگاهی است.

1. Lou & et al

در پژوهش بیرانوند و سیف (۱۳۹۷) تأثیر مستقیم مشوق‌ها و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش و تأثیر مستقیم اعتماد بر قصد تسهیم دانش تأیید نشد؛ اما تأثیر غیرمستقیم مشوق‌ها، اعتماد و لذت کمک به دیگران بر قصد تسهیم دانش به واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش به تسهیم دانش مورد تأیید قرار گرفت.

رجائی آذرخوارانی، رجائی‌پور و هویدا (۱۳۹۵) در تحقیق خود با هدف بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان به این نتیجه رسیدند که تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان برحسب جنس، مرتبه علمی، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت وجود دارد.

حسینی سرخوش، اخوان و گرمابدری (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر نگرش و رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد. همچنین نگرش به تسهیم دانش عاملی مؤثر در تقویت قصد تسهیم دانش بوده و قصد تسهیم دانش نیز به نوبه خود بر رفتار تسهیم دانش اثر می‌گذارد، به طوری که در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، قانون‌گرایی مؤثرترین عامل در تسهیم دانش است.

نتایج تحقیق علیزاده (۱۳۸۸) نیز نشان داد که از نظر عوامل محدودکننده اشتراک دانش از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه‌های تهران و تربیت مدرس عدم همکاری و همکاری نداشتن اعضای هیئت علمی در کارهای گروهی است. بین مردان و زنان عضو هیئت علمی و نگرش آن‌ها پیرامون تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی بین نگرش و رفتار رابطه منفی و معنادار پیرامون تسهیم دانش وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش برحسب جنسیت، تفاوت معنادار وجود دارد.
۲. همبستگی معناداری بین سن و سابقه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و رفتار، نگرش و آگاهی آن‌ها پیرامون تسهیم دانش وجود دارد.

۳. بین رفتار، نگرش و آگاهی آن‌ها پیرامون تسهیم دانش برحسب مرتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، تفاوت معناداری وجود دارد.

۴. همبستگی معناداری بین نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده پیرامون تسهیم دانش وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش توصیفی و پیمایشی بهره برده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در پردیس علوم انسانی و اجتماعی (شامل دانشکده‌های الهیات، روانشناسی و علوم تربیتی، علوم اجتماعی، اقتصاد، مدیریت و حسابداری، زبان‌های خارجی، زبان و ادبیات فارسی، جغرافیا، حقوق و علوم سیاسی)، پردیس علوم (شامل دانشکده‌های علوم ریاضی، شیمی، فیزیک، زیست‌شناسی، زمین‌شناسی) و پردیس فنی و مهندسی (شامل دانشکده‌های عمران، مکانیک، صنایع، نساجی، شیمی پلیمر) است. تعداد کل اعضای هیئت علمی در این سه پردیس که شامل ۱۸ دانشکده که برابر با ۵۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که با در نظر گرفتن اطمینان ۹۵ درصد، حداکثر واریانس ($p = 0/5$ و $q = 0/5$) و دقت احتمالی ۰/۰۸، حجم نمونه ۱۱۵ نفر تعیین شد و با توزیع پرسشنامه بین آن‌ها داده‌ها جمع‌آوری شد. پرسشنامه با پرسش‌های بسته در قالب طیف لیکرت پنج‌قسمتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، و کاملاً موافقم) پاسخ داده شد. برای ارزیابی مؤلفه یک: تسهیم دانش و رفتار، ۶ پرسش. مؤلفه دوم: تسهیم دانش و میزان آگاهی، ۷ پرسش. مؤلفه سوم: تسهیم دانش و عوامل ترغیب‌کننده، ۷ پرسش. مؤلفه چهارم: تسهیم دانش و نگرش، ۶ پرسش. مؤلفه پنجم: تسهیم دانش و عوامل محدودکننده، ۵ پرسش و مؤلفه ششم: ابزارهای تسهیم دانش، ۸ پرسش مطرح شد. در تبیین عوامل مرتبط با نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش، ویژگی‌های فردی شامل جنسیت، سن، سابقه کاری و مرتبه علمی مورد توجه قرار گرفت. همچنین رابطه نگرش با آگاهی، رفتار، ابزارها، ترغیب-کننده-ها، و موانع تسهیم دانش در بین پاسخگویان بررسی شد. در بررسی روایی پرسشنامه روش اعتبار محتوا به کار برده شده است. ابتدا

پرسشنامه تهیه شده توسط پنج نفر از اعضای هیئت علمی اصلاح شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که عدد ۰/۸۷۱ به دست آمد. در نهایت آزمون‌های تحلیلی چون آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون‌های مان‌ویتنی کروسکال والیس مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شده است.

یافته‌ها

نخستین متغیرهای مورد بررسی در جامعه پژوهش، شامل سن، جنسیت و رتبه علمی بود که یافته‌های حاصل در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. ویژگی فردی پاسخگویان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۵-۳۵	۲۳	۲۰
	۳۵-۴۵	۴۶	۴۰
	۴۵-۵۵	۳۵	۳۰/۴۴
جنسیت	۵۵-۶۵	۱۱	۹/۵۶
	مرد	۸۴	۷۳
رتبه علمی	زن	۳۱	۲۷
	مربی	۱۰	۸/۷
	استادیار	۷۵	۶۵/۲۱
	دانشیار	۲۳	۲۰
	استاد تمام	۷	۶/۰۸

جدول ۱ نشان می‌دهد، از نظر محدوده سنی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، حداقل سن در این دانشگاه ۲۵ سال و حداکثر سن ۶۵ سال است. بیشترین گروه سنی بین ۳۵-۴۵ سال و کمترین گروه سنی ۵۵-۶۵ سال می‌باشد. همچنین بیش از نیمی از پاسخگویان (۷۳ درصد) را مردان تشکیل می‌دهند. علاوه بر این به لحاظ رتبه علمی نیز اکثریت اعضای هیئت علمی در دانشگاه یزد دارای مرتبه استادیاری هستند (۶۵/۲۱ درصد) و کمترین مرتبه اعضای

هیئت علمی استاد تمام است. در تحلیل یافته‌های پژوهش، پیش از آزمون فرضیه‌ها، ابتدا نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های مربوط به این بخش نشان داد که از عوامل مؤثر در نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد نسبت به اشتراک دانش، مفید و مؤثر بودن این عمل، بیشتر مورد توجه بوده است. دیدگاه و نگرش‌های عقلانی بودن، انگیزه‌بخش بودن در ارتباط علمی، لذت‌بخش بودن، مؤثر در ارتقای شغلی و شناخته شدن در بین همکاران، به ترتیب از موارد مهم این عامل بوده‌اند. در ادامه، همچنین رفتار و آگاهی جامعه پاسخگو در رابطه با تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفت. در تعیین اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه نسبت به اشتراک دانش چقدر شناخت و آگاهی دارند نتایج نشان داد که گویه تأثیرگذار بودن اشتراک دانش در تقویت همکاری نسبت به سایر گویه‌ها بیشتر مورد توجه بوده است. مؤثر بودن اشتراک دانش در رفع ابهامات حرفه‌ای یا تخصصی، اهمیت داشتن به‌عنوان هدف سازمانی، اطلاع از اهمیت اشتراک دانش با همکاران، یکی از اجزای مهم مدیریت دانش بودن در رتبه‌های بعدی از نظر شناخت یا آگاهی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد قرار گرفتند. اما، از نظر شاخص رفتار نسبت به اشتراک دانش، علاقه‌مند بودن اعضای هیئت علمی، در رتبه اول قرار گرفت و رفتارهای داوطلبانه بودن در اشتراک دانش، مشارکت در بحث‌های اینترنتی، دارا بودن سابقه کاری بالا، هنگام مواجهه با مشکلات علمی و تخصصی و داشتن دانش و تجربه بالا، رفتارهای اولویت‌دار اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در اقدام به اشتراک دانش است. در شناسایی ابزار ارتباطی لازم برای تسهیم دانش، ارتباط رودررو در رتبه اول قرار گرفت. ارتباط از طریق ایمیل، وبلاگ، همایش و سخنرانی، جلسات رسمی، گروه بحث الکترونیکی، تماس تلفنی و کنفرانس ویدئویی در رتبه‌های دو تا هشتم ابزارهای ارتباطی قرار گرفتند. اما، از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد اثربخش بودن اشتراک دانش نسبت به سایر عوامل مؤثر و ترغیب‌کننده مورد توجه بوده است. تأثیر اشتراک دانش در مدیریت زمان، ارتقاء وجهه علمی دانشگاه، حس کمک به هم نوع، علاقه شخصی، کسب شهرت و اعتبار و عضو شدن در انجمن و گروه بحث‌های الکترونیکی به ترتیب در رتبه‌های بعدی عوامل مؤثر اشتراک دانش قرار گرفتند. از عوامل محدودکننده تسهیم دانش، عدم علاقه اعضای هیئت علمی

دانشگاه یزد به مشارکت در جلسات بحث در حوزه تخصصی نسبت به سایر عوامل محدودکننده در رتبه اول قرار گرفته شد. همچنین عدم کفایت در مهارت تعامل، آشنایی کم با روش‌های اشتراک دانش، عدم پشتیبانی مدیریتی و عدم تشابه تجربیات و سطح دانش به ترتیب در رتبه‌های بعدی عوامل محدودکننده از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد قرار گرفتند. قبل از آزمون فرضیات پژوهش، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی خواهد شد. با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف می‌توان نرمال بودن داده‌های یک متغیر کمی را در یک نمونه با حجم بزرگ مورد بررسی قرارداد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	آماره	معنی داری	نتیجه
رفتار	۰/۲۷۳	۰/۰۰۱	توزیع داده‌ها نرمال نیست
آگاهی	۰/۱۸۵	۰/۰۰۱	توزیع داده‌ها نرمال نیست
ابزارها	۰/۱۵۱	۰/۰۰۱	توزیع داده‌ها نرمال نیست
ترغیب‌کننده	۰/۰۹۰	۰/۰۳۱	توزیع داده‌ها نرمال نیست
محدودکننده	۰/۱۳۰	۰/۰۰۱	توزیع داده‌ها نرمال نیست

با توجه به این که فرض صفر در آزمون کولموگروف-اسمیرنف، نرمال بودن توزیع داده‌ها است و در همه موارد، سطح معناداری آزمون کوچک‌تر از ۰/۰۵ شده است؛ لذا فرض صفر رد می‌شود و ادعای نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته نمی‌شود و لازم است از آزمون‌های نا پارامتریک استفاده شود. بین نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش بر حسب جنسیت، تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۳. خروجی آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد

بر حسب جنسیت

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	میانگین	Z	U	سطح معناداری
جنسیت	مرد	۸۴	۵۹/۵۴	-۱/۸۶۸	۹۵۶/۵۰۰	۰/۰۶۲

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون من ویتنی، نشان داد که بین مردان و زنان عضو هیئت علمی دانشگاه یزد و نگرش آن‌ها پیرامون تسهیم دانش، تفاوت معناداری وجود ندارد و بنابراین فرضیه تأیید نمی‌شود، زیرا مقدار معناداری آزمون من ویتنی، ۰/۰۶۲ است که از مقدار ۰/۰۵ بیشتر بوده، بنابراین وجود رابطه بین جنسیت و نگرش نسبت به تسهیم دانش تأیید نمی‌شود. آزمون فرضیه ۲: همبستگی معناداری بین سن و سابقه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و رفتار، نگرش و آگاهی آن‌ها پیرامون تسهیم دانش وجود دارد.

جدول ۴. خروجی آزمون اسپیرمن برای بررسی رابطه متغیرهای زمینه‌ای با رفتار، نگرش و آگاهی

پاسخگویان پیرامون تسهیم دانش

متغیر	رفتار	آگاهی	نگرش
سن	-۰/۰۴۰	-۰/۰۴۶	۰/۱۱۶
سابقه کار	-۰/۰۸۷	-۰/۰۰۹	۰/۱۷۰

تحلیل نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (جدول ۴) نشانگر آن است که بین سن و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و سه متغیر رفتار، نگرش و آگاهی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$). آزمون فرضیه ۳: بین رفتار، نگرش و آگاهی آن‌ها پیرامون تسهیم دانش بر حسب مرتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵. خروجی آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت نگرش، آگاهی، و رفتار اعضای

هیئت علمی دانشگاه یزد نسبت به تسهیم دانش بر حسب مرتبه علمی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	میانگین	فرضیه	درجه آزادی	کای اسکویر	سطح معناداری
مرتبه علمی	مری	۱۰	۴۳/۶۵	نگرش	۳	۲/۱۷۵	۰/۵۳۷
	استادیار	۷۵	۵۷/۹۷				
	دانشیار	۲۳	۶۱/۸۹				
مرتبه علمی	استاد	۷	۵۸/۵۰	آگاهی	۳	۷/۳۶۵	۰/۰۶۱
	مری	۱۰	۴۳/۰۵				
	استادیار	۷۵	۶۲/۷۰				
	دانشیار	۲۳	۴۴/۳۴				

				۵۶/۴۳	۷	استاد
				۶۳/۴۵	۱۰	مریی
				۵۴/۳۸	۷۵	استادیار
۰/۱۸۳	۴/۸۵۷	۳	رفتار	۶۲/۹۳	۲۳	دانشیار علمی
				۳۴/۵۷	۷	استاد

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از آزمون کروسکال والیس نیز نشان داد که بین نگرش آن‌ها پیرامون تسهیم دانش برحسب رتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، تفاوت معنی داری وجود ندارد چراکه مقدار معناداری آزمون کروسکال والیس، $0/537$ از مقدار $0/05$ بیشتر بوده و وجود رابطه بین رتبه علمی و نگرش نسبت به تسهیم دانش تأیید نمی‌شود. تحلیل داده‌های حاصل از آزمون کروسکال والیس نشان داد که بین آگاهی پیرامون تسهیم دانش برحسب رتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، تفاوت معناداری وجود ندارد. چراکه مقدار معناداری آزمون کروسکال والیس، $0/061$ از مقدار $0/05$ بیشتر بوده و وجود رابطه بین رتبه علمی و آگاهی نسبت به تسهیم دانش تأیید نمی‌شود (جدول ۵). همچنین تحلیل داده‌های حاصل از آزمون کروسکال والیس نشان داد که بین رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد پیرامون تسهیم دانش برحسب رتبه علمی، تفاوت معناداری وجود ندارد. چراکه مقدار معناداری آزمون کروسکال والیس، $0/183$ از مقدار $0/05$ بیشتر بوده و وجود رابطه بین رتبه علمی و رفتار نسبت به تسهیم دانش تأیید نمی‌شود (جدول ۵). آزمون فرضیه ۴: همبستگی معناداری بین نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده پیرامون تسهیم دانش تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۶. خروجی آزمون اسپیرمن برای بررسی رابطه نگرش پاسخگویان بر رفتار، آگاهی، ابزارها و

عوامل ترغیب و محدودکننده پیرامون تسهیم دانش

متغیر	رفتار	آگاهی	ابزارها	ترغیب‌کننده	محدودکننده
نگرش	r	-0/379	0/468	0/425	0/266
	P	0/000	0/000	0/000	0/004

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و متغیرهای رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده نشان داد که بین نگرش و رفتار رابطه معنی دار و منفی وجود دارد ($P < 0/001$)، اما، رابطه بین نگرش و آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده پیرامون تسهیم دانش معنادار و مثبت است ($P < 0/001$) (جدول ۶).

بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد که بین مردان و زنان عضو هیئت علمی دانشگاه یزد و نگرش آن‌ها پیرامون تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین میان رتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و نگرش آن‌ها پیرامون تسهیم دانش، تفاوت معناداری وجود ندارد که با نتیجه پژوهش علیزاده (۱۳۸۸) هم‌راستا است. بین سن، مرتبه علمی و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و سه متغیر رفتار، نگرش و آگاهی نیز، رابطه معنی داری وجود نداشت. پژوهش علیزاده (۱۳۸۸) نیز وجود رابطه بین سن و نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به اشتراک دانش را تأیید نکرد. بر این اساس می‌توان گفت زیاد یا کم بودن سن اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد تأثیری بر رفتار، نگرش و آگاهی آن‌ها ندارد. این در حالی است که نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۸۸) وجود رابطه بین سابقه کار و نگرش پیرامون تسهیم دانش را برخلاف پژوهش حاضر تأیید کرد و بین سابقه و نگرش به سمت اشتراک دانش، رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. در پژوهش لو و همکاران (۲۰۰۷) متغیر سن مدرسان به‌ویژه در محدوده سنی ۳۰-۳۹ از نظر جنبه‌های رفتاری، انگیزه‌ها و جنبه‌های به اشتراک‌گذاری دانش تفاوت قابل توجهی داشت. در همین پژوهش تأثیر داشتن مدرک دکترا یا کارشناسی ارشد از نظر جنبه‌های یاد شده معنادار بوده به‌طوری‌که مدرسان دارای مدرک دکترا تمایل بیشتری داشتند تا دانش خود را در صورت لزوم با دیگران به اشتراک بگذارند. همچنین از نظر رتبه علمی هم تفاوت معناداری بین استادان با مرتبه علمی استادیاری، دانشیاری و استاد وجود داشت. از نظر سابقه تدریس هم تفاوت معناداری از نظر جنبه‌های گفته شده میان مدرسان وجود داشت. پژوهش رجائی آذرخوارانی، رجائی‌پور و هویدا (۱۳۹۵) وجود تفاوت معنادار را بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای

هیئت علمی بر اساس مرتبه علمی و سنوات خدمت یا سابقه کاری نشان داد. در این پژوهش، به نوعی رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی با رتبه دانشگاهی مربی، استادیار، دانشیار و استاد، و همچنین سابقه کاری یکسان نبوده است.

در پژوهش حاضر، رابطه بین نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و متغیرهای رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده نشان داد که بین نگرش و رفتار رابطه منفی و معنادار و رابطه مثبت و معنادار بین نگرش و آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب و محدودکننده اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد پیرامون تسهیم دانش وجود دارد. این موضوع در پژوهش علیزاده (۱۳۸۸)، بیرانوند و سیف (۱۳۹۷) و وو و زوو (۲۰۱۱) نیز تأیید شده است. در این رابطه، آجزن (۱۹۹۱) معتقد است نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش یک باور و اعتقاد رفتاری با دیدگاه مثبت و یا منفی درباره رفتار عملکردی است. این موضوع دلالت بر این دارد که افزایش تمایلات و گرایش‌های رفتاری نسبت به تسهیم دانش می‌تواند قصد و نیت اعضای هیئت علمی را برای تسهیم دانش به شدت تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس، با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش، می‌توان گفت که وجود فرهنگ سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هر چه بیشتر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده برای رسیدن به درکی بهتر از فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی و شناسایی عوامل محدودکننده و تسهیل‌کننده آن، تسهیم دانش را با روش کیفی و عمیق‌تر از این پژوهش بررسی کرد و عوامل تأثیرگذار دیگری از جمله سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، رضایت شغلی و ارتباطات سازمانی یا ترکیبی از این عوامل با تسهیم دانش را بررسی کرد. جهت افزایش سطح تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود نحوه به کارگیری ابزارهای تسهیم دانش و اهمیت تسهیم دانش برای ارتقا و جبهه علمی و رتبه اساتید و دانشگاه یزد مورد توجه قرار گیرد. بدون شک هر پژوهشی با محدودیت‌های خاص خود همراه است که این پژوهش نیز از این امر مستثنی نبوده است. گستردگی جامعه پژوهش در سطح تمام دانشکده‌های دانشگاه یزد مستلزم صرف زمان و هزینه زیادی بود، ضمن اینکه متقاعد کردن اعضای هیئت

علمی برای شرکت در فرایند پژوهش به علت محدودیت در داشتن زمان و عدم اطمینان از کاربرد نتایج پژوهش به سختی صورت پذیرفت.

ORCID

Somayeh Fatahiyan



<https://orcid.org/0000-0003-2831-0783>

Fatemeh Makkizadeh



<https://orcid.org/0000-0001-6959-2954>

Afsaneh Hazeri



<https://orcid.org/0000-0001-8888-8056>

منابع

آرمون، عسگر؛ ستاری، صدرالدین و نامور، یوسف. (۲۰۱۸). شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. سلامت و بهداشت، ۹(۳)، ۳۳۳-۳۴۶.

بیرانوند، علی و سیف، محمدحسین. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش. رهیافت، ۷۲: ۴۷-۶۰.

حسینی سرخوش، مهدی؛ اخوان، پیمان و گرمابدری، محسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در یک مرکز مخابراتی در ایران. رشد فناوری، ۱۱(۴۴): ۶۱-۶۹.

رجائی آذرخوارانی، عباس؛ رجائی پور، سعید و هویدا، رضا. (۱۳۹۵). بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان. توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۹(۲۱): ۳۷-۴۶.

سلیمی، قاسم؛ ترک‌زاده، جعفر و دهقان فارسی، زهره. (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در گروه‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۳: ۷۹-۹۵.

سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۲). تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۷(۴): ۳۵۱-۳۷۴.

صیف، محمدحسن؛ ثابت مهارلویی، عباس؛ رستگار، احمد و طالبی، سعید. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. آموزش در علوم پزشکی، ۱۵(۵)، ۴۱-۵۰.

- عباس‌زادگان، محمد و ترک‌زاده، جعفر. (۱۳۷۹). نیازسنجی آموزش در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار. تهران.
- عسگری، ناصر؛ خلعتبری معظم، مریم و هاشمیان‌زاده، شمیم. (۱۳۹۹). فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۰)، ۱۱۳-۱۴۵.
- علیزاده، ندا. (۱۳۸۸). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی (مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه تهران و تربیت مدرس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- علیزاده، ندا؛ پزشکی‌راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی عالی (مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). آموزش عالی ایران، ۲(۱۰): ۱۲۵-۱۳۸.
- قلیچ‌لی، بهروز. (۱۳۸۸). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب‌وکار. تهران: سمت.
- نوری کوهانی، مرضیه و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۸). رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک‌شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش. مطالعات آموزش و آموزشگاهی، ۸(۲۰)، ۱۲۷-۱۵۴.

References

- Ajzen I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*. 50(2), 179-211.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. and Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226-246.
- Cabrera, E., W.C. Collins, and J.F. Salgado. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*. 17(2), 245-264.
- Haas, M.R. and M.T. Hansen. (2007). Different knowledge, different benefits toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*. 28(11), 1133-1153.
- Lou, S., Yang, Y., Shih, R., & Tseng, K. (2007). A study on the knowledge sharing behaviour of information management instructors at technological universities in Taiwan. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 6(1), 143-149.
- Mahmoudi, Mohammadreza & Pourghane, Parand. (2020). Knowledge Sharing in University from the viewpoint of the Faculty Members.

Journal of Research Development in Nursing & Midwifery, 17(2), 15-19.

- Paliszkievicz, J. and Koohang, A. (2013). Organizational trust as a foundation for knowledge sharing and its influence on organizational performance. *The Online Journal of Applied Knowledge Management*, 1(2), 116-127.
- Ramayah, T., Yeap, J.A.L. & Ignatius, J. Minerva. (2013). An Empirical Inquiry on Knowledge Sharing Among Academicians in Higher Learning Institutions. *Minerva*, 51: 131-154.
- Santosh, S., & Panda, S. (2016). Sharing of knowledge among faculty in a mega open university. *Open Praxis*, 8(3), 247-264.
- Wu, Y., Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482
- Zimmermann, Anjelica, Ilan osshri, Eleni, Iio liou, Alexandra. (2017). Gerbasi, sourcing in or out, Implications for social capital and knowledge sharing. *journal of strategic information system*. 13(2), 82-100.
- Abbaszadegan, Mohammad and Torkzadeh, Jafar. (2000). *Training needs assessment in organizations*. Tehran: Publishing Company. Tehran. [In Persian]
- Askari, Nasser; Khalatbari Moazzam, Maryam and Hashemianzadeh, Shamim. (2019). Meta-analysis of the antecedents of knowledge sharing in Iranian organizations. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(10), 113-145 [In Persian]
- Alizadeh, Neda (2009). *Investigating the attitude of faculty members regarding knowledge sharing in educational institutions (a case study of the faculties of agriculture of Tehran University and Tarbiat Modares)*. Master's thesis. Tarbiat Modares University. [In Persian]
- Alizadeh, Neda; Pezeshkirad, Gholamreza and Sedighi, Hassan. (2010). Investigating the attitude of faculty members regarding knowledge sharing in higher education institutions (a case study of the Faculty of Agriculture and Natural Resources of Tehran University). *Iran Higher Education*, 2(10): 125-138. [In Persian]
- Armoun, Asgar; Sattari, Sadroddin and Namvar, Yousef. (2018). Identifying and explaining the factors affecting knowledge sharing among faculty members of Ardabil University of Medical Sciences. *Health and Health*, 9(3), 333-346 [In Persian]
- Biranvand, Ali and Seif, Mohammad Hossein. (2017). Investigating the effect of effective factors on the intention to share knowledge. *Approach*, 72: 47-60. [In Persian]
- Hosseini Sarkhosh, Mehdi; Akhavan, Peyman and Garmabadri, Mohsen. (2014). Investigating the effect of the quality of work life on the

- formation of knowledge sharing behavior in a telecommunication center in Iran. *Technology Growth*, 11(44): 69-61. [In Persian]
- Kholich Lee, Behrouz. (2009). *Knowledge management: the process of creating, sharing and applying intellectual capital in business*. Tehran: Side. [In Persian]
- Nouri Kohani, Marzieh and Nadi, Mohammad Ali. (2018). Structural relationship between intrinsic and extrinsic motivation, attitude towards knowledge sharing, perceived behavioral control, subjective norms and intention to share knowledge with knowledge sharing behavior. *Education and School Studies*, 8(20), 127-154. [In Persian]
- Rajaei Azarkharani, Abbas; Rajaeipour, Saeed and Hoveyda, Reza. (2015). Investigating the level of knowledge sharing behavior of faculty members of selected universities in Isfahan. *Development of education in medical sciences*, 9(21): 46-37. [In Persian]
- Salimi, Qasem; Turkzadeh, Jafar and Dehghan Farsi, Zohreh. (2018). The effect of social capital on knowledge sharing in knowledge production groups in a public university. *Iranian public administration studies*.3: 79-95. [In Persian]
- Salimi, Qasem; Heydari, Elham and Keshavarzi, Fahimeh. (2012). Explaining the relationship between students' commitment and knowledge sharing behavior in the university: the variable contribution of knowledge sharing attitude. *Academic Library and Information Research*, 47(4): 351-374. [In Persian]
- Seif, Mohammad Hassan; Sabet Maharlouei, Abbas; Rastegar, Ahmad and Talebi, Saeed. (2014). Factors affecting the willingness to share knowledge among faculty members of Shiraz University of Medical Sciences. *Education in Medical Sciences*, 15(5), 41-50. [In Persian]'

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد به این مقاله: فتاحیان، سمیه. (۱۴۰۱). نگرش مبتنی بر تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در سال ۱۳۹۹. بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۹(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۷.



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