



A Model for Experiences Documentation of Faculty Members Based on Chou's Octalysis Gamification Framework Using the Meta-Synthesis Method

Aazam Aghaei Mirakabad 

Ph.D, Information Science, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: aazamaghaee@yahoo.com

Zoya Abam 

*Corresponding author, Associate Professor, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: zoya.abam@alzahra.ac.ir

Amir Ghaebi 

Associate Professor, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: Ghaebi@alzahra.ac.ir

Abstract

Objective: Gamification is an innovative approach that uses attractive and fun game elements in the real world to increase user engagement and motivation and provide sustainable experiences. By identifying the components of documenting experiences, the present study aims to present a conceptual model of documenting the experiences of university faculty members based on the gamification framework of Octalysis Chou.

Methodology: In terms of the objective, the current research is of an applied type, which was carried out with a qualitative approach and a Meta-synthesis method based on the seven-step model of Sandelowski and Barroso and MaxQDA software. The statistical population of the research includes all scientific works related to documentation of experiences, knowledge management and gamification in the period from 2006 to 2023 (corresponding to 1383 to 1402), of which 85 works were selected for review and analysis.

Findings: Finally, out of 187 codes, 75 indicators of documentation of experiences were extracted from the studied scientific sources and included in 16 components and 8 drivers of the Octalysis framework, including epic meaning & Calling (first driver), Development & Accomplishment (second driver), Empowerment of Creativity & Feedback (third drive), Ownership & Possession (fourth drive), Social Influence & Relatedness (fifth drive), scarcity and impatience (sixth drive), unpredictability & curiosity (seventh drive) and finally loss and avoidance (8th Pishran), were categorized and based on that, the conceptual model of the research was formed. In general, it can be said that the conceptual model presented with the gamification approach can help motivate faculty members to document their experiences.

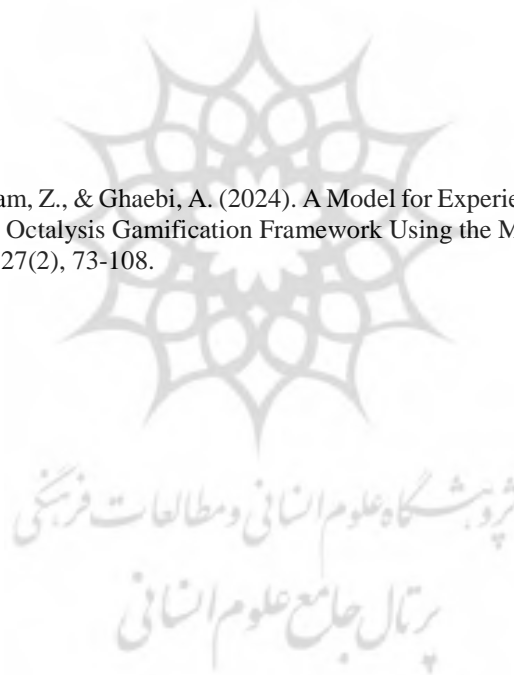
Conclusion: In the design and implementation of the model for documenting the experiences of faculty members, it is necessary to include the identified motivational indicators and components related to the Octalysis gamification framework, such as indicators and components related to individual attitude, knowledge management system achievements, individual and organizational achievements, autonomy, Self-efficacy, providing feedback, user accounts, trust, formal and informal experience sharing platforms, organizational communication, curiosity, reward unpredictability and fear of experience sharing should be considered. The implementation of these indicators can change behavior, increase participation, commitment and encourage faculty members to share experiences, increase effectiveness, reduce rework and financial costs in the country's higher education system.

Keywords: documentation of experiences, knowledge sharing, knowledge management, faculty members, gamification, octalysis framework

Article type: Research

How to cite:

Aghaei Mirakabad, A., Abam, Z., & Ghaebi, A. (2024). A Model for Experiences Documentation of Faculty Members Based on Chou's Octalysis Gamification Framework Using the Meta-Synthesis Method. *Library and Information Sciences*, 27(2), 73-108.



ARTICLE INFO

Article history:

Received: 29/03/2024

Received in revised form: 05/07/2024

Accepted: 05/06/2024

Available online: 17/08/2024

Publisher: Central Library of Astan Quds Razavi
Library and Information Sciences, 2024, Vol. 27, No. 2, pp. 73-108.

© The author(s)






شاپا چاپی: ۹۶۳۷-۱۶۸۰
شاپا الکترونیکی: ۲۶۷۶-۵۹۷۷

کتب‌داری و اطلاع‌رسانی

مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس چارچوب


بازی‌وارسازی اکتالیسیس چاو با استفاده از روش فراترکیب

اعظم آقایی میرک‌آباد 

دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: aazamaghae@yahoo.com

زویا آبام 

*نویسنده مسئول، دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: zoya.abam@alzahra.ac.ir

امیر غائبی 

دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: Ghaebi@alzahra.ac.ir

چکیده

هدف: بازی‌وارسازی رویکردی ابتکاری است که با استفاده از عناصر جذاب و سرگرم‌کننده بازی در دنیای واقعی باعث افزایش تعامل و انگیزه کاربران و ارائه تجارب پایدار می‌شود. مطالعه حاضر با شناسایی مؤلفه‌های مستندسازی تجربیات در صدد ارائه مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها براساس چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس چاو است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که با رویکرد کیفی و با روش فراترکیب مبتنی بر الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو و نرم‌افزار مکس کیودا انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه آثار علمی مرتبط با مستندسازی تجربیات، مدیریت دانش و بازی‌وارسازی در بازه زمانی ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۳ (مصادف با ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۲) است که از این میان با انجام فرایند غربالگری، ۸۵ اثر به منظور بررسی و تحلیل انتخاب شدند.

یافته‌ها: در نهایت از ۱۸۷ کد، ۷۵ شاخص مستندسازی تجربیات از منابع علمی مورد بررسی استخراج و در ۱۶ مؤلفه و ۸ پیشران چارچوب اکتالیسیس شامل معنای حماسی و ندای درون (پیشران اول)، پیشرفت و دستاورد (پیشران دوم)، توانایی بروز خلاقیت و بازخورد (پیشران سوم)، مالکیت و تصاحب (پیشران چهارم)، نفوذ اجتماعی و وابستگی (پیشران پنجم)، کمیابی و بی‌صبری (پیشران ششم)، غیرقابل پیش‌بینی بودن (عدم قطعیت)، کنجکاوی (پیشران هفتم) و در نهایت از دست دادن و اجتناب (پیشران هشتم)، دسته‌بندی شدند و بر اساس آن، مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت. در کل می‌توان گفت که مدل مفهومی ارائه شده با رویکرد بازی‌وارسازی می‌تواند برای ایجاد انگیزه در اعضای هیئت علمی برای مستندسازی تجربیاتشان کمک کند.

نتیجه‌گیری: در طراحی و پیاده‌سازی مدل مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی، لازم است شاخص‌ها و مؤلفه‌های انگیزشی شناسایی شده مرتبط با چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس، نظیر شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به نگرش فردی، دستاوردهای نظام مدیریت دانش، دستاوردهای فردی و سازمانی، خودمختاری، خودکارآمدی، ارائه بازخورد، حساب کاربری، اعتماد، بسترهای رسمی و غیررسمی اشتراک تجربه، ارتباطات سازمانی، کنجکاوی، غیرقابل پیش‌بینی بودن یاداش و ترس از اشتراک تجربه در نظر گرفته شوند. پیاده‌سازی این شاخص‌ها، می‌تواند سبب تغییر رفتار، افزایش مشارکت، تعهد و تشویق اعضای هیئت علمی در به اشتراک‌گذاری تجارب، افزایش اثربخشی، کاهش دوباره‌کاری و هزینه‌های مالی در نظام آموزش عالی کشور شود.

کلیدواژه‌ها: مستندسازی تجربیات، اشتراک دانش، مدیریت دانش، اعضای هیئت علمی، بازی‌وارسازی، چارچوب اکتالیسیس

نوع مقاله: پژوهشی

استناد:

آقایی میرک‌آباد، اعظم؛ آبام، زویا؛ غائبی، امیر (۱۴۰۳). مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس چاو با استفاده از روش فراترکیب. *کتب‌داری و اطلاع‌رسانی*، ۲۷(۲)، ۷۳-۱۰۸.

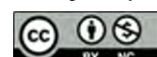
تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۰ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۳/۱۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۵/۲۷

ناشر: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتب‌داری و اطلاع‌رسانی، ۱۴۰۳، دوره ۲۷، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۰۶، صص. ۷۳-۱۰۸.

© نویسندگان



مقدمه

امروزه دانش به عنوان منبع حیاتی و راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، زیرا دانش به حفظ اطلاعات ارزشمند، پرداختن به مسائل جدید و تصمیم‌گیری سریع و آگاهانه کمک کرده و باعث مزیت رقابتی می‌شود. با توجه به اهمیت دانش در سازمان‌ها، ضروری است که دانش موجود در سازمان حفظ و نگهداری شود، دانش جدید کسب شود و در نهایت از این دانش در جهت دستیابی به اهداف سازمان استفاده شود. از نظر صاحب‌نظرانی چون علوی و لیندر^۱ (۲۰۰۱)، دانش به تنهایی منجر به مزیت رقابتی نخواهد شد بلکه سازمان باید بتواند از دانش موجود در جهت تولید دانش جدید، عمل به آن و خلق ارزش استفاده کند. در این راستا و با در نظر گرفتن نقش مهم و حیاتی دانش در سازمان‌ها، سیستم‌های مدیریت دانش^۲ به منظور استفاده و مدیریت منابع دانش سازمانی در سازمان‌ها به کار گرفته شده‌اند و در سال‌های اخیر سرمایه‌گذاری‌های وسیعی نیز در این حوزه انجام شده است (محمودی توپکانلو، ۱۳۹۶).

مدیریت دانش، رویکردی یکپارچه از شناسایی، اکتساب، ارزیابی، آموزش و اشتراک دانش در سطح سازمانی است (گانجان،^۳ ۲۰۱۹) و فرایندهای جمع‌آوری، تولید، ذخیره، انتشار و استفاده از دانش با استفاده از فناوری‌های مناسب، ساختارهای سازمانی و افراد برای ایجاد یادگیری مؤثر، حل مسائل و بهبود تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد (دی و ون؛ نقل در: والت،^۴ ۲۰۲۰). مدل‌های مختلف و متعددی برای مدیریت دانش ارائه شده است اما آنچه در هر یک از مدل‌های مدیریت دانش و به طور ویژه در مورد دانش ضمنی حائز اهمیت است و باید آن را ذخیره و بدان توجه نمود، تجربه و تجارب سازمانی است (زمانی، ۱۳۹۸). مفهوم تجربه^۵ مترادف با بیان مشاهدات، تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری، ثبت، مقایسه، تمثیل، طبقه‌بندی و تعریف فعل و انفعالات پدیده‌هاست و این تجربه یا دانش ضمنی، زمانی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که بازیابی، استخراج و مستند شده باشد (انواری رستمی و شهائی، ۱۳۸۸).

مستندسازی^۶ از ابزارهای مدیریت دانش است و بیشتر با عنوان مستندسازی تجربیات و با هدف تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و ثبت و ضبط آن مد نظر قرار گرفته است. به گونه‌ای که مستندسازی از دیدگاه مدیریت دانش به معنای اقدام به مستند نمودن تجربه‌های (دانش آشکار و به ویژه دانش ضمنی) حاصل از هر تصمیم، رویداد و فعالیت مؤثر بر سازمان است (جعفری مقدم،^۷ ۲۰۱۰). این اقدام با ضبط کلیه فرایندهای

1. Alavi & Leidner
2. Knowledge management
3. Gunjan
4. Dei & Van; Walt
5. experience
6. documentation
7. Jafari Moghadam

سازمان، سبب کارآمدی مؤثر، تبادل اطلاعات، استفاده کافی از تجربیات و درس‌آموخته‌های پیشین در سازمان می‌شود. در واقع، مستندسازی تجربیات برای بقا و عملکرد بهتر نهادهای آموزشی و پژوهشی، هم‌افزایی، یادگیری سازمانی و آگاهی از اشتباهات و رموز موفقیت ضروری به نظر می‌رسد، زیرا مطالعات موردی مستند زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد چگونه سازمان‌ها اشتباهات و خطاهای قبلی خود را تکرار نموده‌اند تنها به دلیل آن که از اشتباهات گذشته خویش نیاموخته‌اند و یا بازخوردی از تجارب خود به حافظه سازمان نداده‌اند تا در آینده افرادی که با مشکلات مشابه روبه‌رو می‌شوند، بتوانند نحوه اجتناب از بروز مجدد این اشتباهات را بیاموزند (داوری، ۲۰۰۰). این مهم یکی از عواملی است که سبب شده تا مستندسازی تجربیات، به عنوان بُعدی مهم از ابعاد مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد و مستندسازی تجربیات و انتشار آن نوعی مدیریت دانش سازمانی محسوب گردد (آتشگر، ۲۰۱۵).

از آنجا که اساساً وظیفه اصلی دانشگاه‌ها، دانش‌آفرینی است و تأکید بر نقش دانشگاه به عنوان خالقان و دانش‌آفرینان دانش جدید از طریق پژوهش و آموزش است، دانش موجود در دانشگاه‌ها باید شناسایی، ذخیره و مستندسازی شده تا در نهایت به اشتراک گذاشته شود و مورد استفاده قرار گیرد (الکردی، الحداده و الدابی، ۲۰۱۸؛ قابن، سلامت و ابراهیم، ۲۰۱۸). یکی از منابع دانش در دانشگاه‌ها، دانش ضمنی یا دانش موجود در ذهن افراد است که در متون اغلب به آن تجربه نیز گفته می‌شود (تن، ۲۰۱۶؛ انوار، ۲۰۱۷؛ فن و به، ۲۰۲۴). در این زمینه مدیریت دانش به عنوان یکی از موضوعات مهم و کاربردی در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

می‌توان ادعان داشت که افراد صاحب تجربه در دانشگاه‌ها می‌توانند اعضای هیئت علمی، دانشجویان و یا کارکنان دانشگاه به عنوان ارکان منابع انسانی محیط آموزش عالی باشند که دارای دانش، مهارت یا کنشی در محیط سازمانی دانشگاه هستند (زمانی، ۱۳۹۸). با توجه به مسئولیت و وظایف عضو هیئت علمی که بر اساس ماده ۲۲ تکالیف عمومی اعضای هیئت علمی بر شش فعالیت اساسی، شامل فعالیت فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، فعالیت‌های آموزشی، نظری و عملی، فعالیت پژوهشی و فناوری، فعالیت علمی و اجرایی، راهنمایی دانشجویان و سایر خدمات دانشگاهی، همکاری با حوزه کاربردی مرتبط استوار است (آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی، مصوب هیئت امنای دانشگاه الزهرا (س) مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۱۷ با آخرین اصلاحات)، می‌توان گفت اعضای هیئت

1. Davari
2. Atashgar
3. Al-Kurdi, El-Haddadeh & Eldabi
4. Ghabban, Selamat & Ibrahim
5. Tan
6. Anwar
7. Fan, Beh

علمی به عنوان یکی از تأثیرگذارترین افراد شاغل در دانشگاه محسوب می‌شوند که به تربیت و آموزش اشتغال دارند و در هدایت جوامع به سمت پیشرفت و توسعه نقش کلیدی را ایفا می‌کنند. اعضای هیئت علمی به عنوان افرادی که دانش ضمنی و عینی در اختیار آنان است، به عنوان افراد تأثیرگذار در جامعه و به طور ویژه در دانشگاه می‌توانند با به اشتراک گذاشتن دانش و تجربه خود با دیگران، کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و سایر خدمات خود را در دانشگاه بالا برده و دانشگاه را در رسیدن به اهداف و موفقیت در رقابت با سایر دانشگاه‌ها به طور مؤثرتری یاری رسانند (خادمی‌زاده، فرج‌پهلوی و حیدرزاده، ۱۳۹۸). اما، با وجود این که این دانش برای دانشگاه و دیگر اساتید بسیار ارزشمند است، اعضای هیئت علمی گاه به دلایلی مانند نبود انگیزه، کمبود زمان، مشغله فراوان، کمبود اعتماد، نبود شناخت از چگونگی ثبت تجربه، نوع تجربه‌ای که باید ثبت شود، کمبود حمایت سازمان، کمبود سیستم‌های تشویقی، ضعف در ارتباطات اجتماعی و عواملی نظیر آن دانش ضمنی خود را مستند نمی‌کنند (پوررسراجیان، صالح اولیاء و سلطانی علی‌آبادی، ۱۳۹۲؛ جعفرزاده کرمانی، ۱۳۹۴؛ حیدری‌زاده، ۱۳۹۶؛ درویشی، ۱۳۹۷؛ فتاحیان، مکی‌زاده و حاضری، ۱۴۰۱؛ آلوز و پین هیرو، ۲۰۲۲؛ الموجالی، الرشیدی و جوی، ۲۰۲۲؛ الموجالی و جوی، ۲۰۲۰؛ آدم‌سجد و هنگ، ۲۰۱۸؛ السعدی، ۲۰۱۸). در نتیجه، دانش به صورت فردی در نزد اعضای هیئت علمی باقی مانده و بدون شک این رفتار تأثیر مستقیم بر توسعه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی خواهد داشت. از این رو، استخراج و حفظ تجارب اساتید دانشگاه‌ها از اهداف اصلی نظام‌های مدیریت دانش سازمانی و دانشگاهی است و شاید بتوان گفت یکی از بزرگترین چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها همین باشد که چگونه از دانش و تجربیات اساتید خود بهره‌مند شوند و آن را به طور مؤثر به کار بندند. بدون انتقال مؤثر دانش، تجربیات ارزشمند اندوخته شده و بهترین شیوه‌ها از دست می‌رود (باکستر، ۲۰۱۵؛ ایزو و فومباد، ۲۰۲۴).

از طرفی دیگر، به نظر می‌رسد رفتار داوطلبانه مستندسازی تجربیات برای اعضای هیئت علمی یک انتظار باشد و به اشتراک گذاشتن تجربیات نمی‌تواند از روی اجبار باشد بلکه فقط می‌توان آن را تشویق و تسهیل کرد و انگیزه اشتراک‌گذاری دانش و تجربه اساتید، نکته مهمی است که باید به آن توجه کرد (الموجالی و جوی، ۲۰۲۰؛ الکردی، الحداده و الدابی، ۲۰۱۸؛ ونگ، اشلی و میر، ۲۰۰۶)؛ چنانچه اسکات و میچ (۲۰۱۵) معتقدند که سیستم‌های مدیریت دانش تجربه لذتبخشی را برای کاربر مهیا نمی‌کنند زیرا در آن‌ها ایجاد انگیزه و جذابیت

1. Almujaally, Alrashidi & Joy
2. Almujaally & Joy
3. Adamseged & Hong
4. Baxter
5. Izu, Fombad
6. Wang, Ashleigh & Meyer
7. Schacht & Maedche

برای کاربر وجود ندارد و به نظر می‌رسد این دو، نکته کلیدی در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش بوده و رویکردهای انگیزشی در اراده کاربر برای اشتراک دانش و تجربه مؤثر هستند. در واقع، هر قدر اعضای هیئت علمی دیدگاه مثبت‌تر، تمایل بیشتر، انگیزه بالاتر و اعتماد و تعهد بیشتری داشته باشند، میزان اشتراک دانش و تجربه میان آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود (رنزل؛ ۲۰۰۸؛ نعمتی انارکی و نوشین‌فرد، ۱۳۹۲).

در این راستا، بازی‌وارسازی یکی از رویکردهای نسبتاً جدید و پرکاربرد مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت ایجاد و تقویت انگیزه‌های انسانی است که برای نخستین بار توسط نیک پلینگ در سال ۲۰۰۲ میلادی مطرح شد (جمشیدی و یوری، ۱۳۹۲). بازی‌وارسازی رویکردی جدید در نظریات انگیزشی است که در آن تفکر بازی، روش‌ها و مکانیک‌های بازی در خدمت حل مسائل هستند (فلاگ و جارا، ۲۰۱۴) و اخیراً پژوهشگران مطالعه و گسترش مفاهیم مرتبط با بازی‌وارسازی را در مدیریت مهمترین منبع ناملموس سازمان (یعنی دانش سازمانی) مورد توجه قرار داده‌اند (بهادران^۴ و دیگران، ۲۰۲۳؛ احمدی، ترابی و صفیان، ۱۳۹۷).

دتردینگ^۵ و دیگران (۲۰۱۱) بازی‌وارسازی را استفاده از «عناصر طراحی بازی در زمینه‌های غیربازی» تعریف کردند. در واقع، بازی‌وارسازی ابزاری است برای ایجاد و افزایش انگیزه جهت نیل به هدف در یک فعالیت یا خدمت خاص؛ بنابراین، بازی‌وارسازی به دنبال این است که بر انگیزش تأثیر گذارد، نه اثر مستقیم بر رفتار و به عنوان راهکاری نوین برای مشارکت شخصی پیشنهاد می‌شود (سیلیک و بک، ۲۰۱۷؛ کویوستو و هماری^۶، ۲۰۱۴).

در این میان، مدل‌ها و چارچوب‌هایی بازی‌وارسازی متعددی توسط پژوهشگران مختلف طراحی و ارائه شده‌اند (کامپوز^۸ و دیگران، ۲۰۲۴، برار، داگلاس و لوپز^۹، ۲۰۲۴). یکی از چارچوب‌های انگیزشی مهم و پرکاربرد، چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس^{۱۰} (چاو^{۱۱}، ۲۰۱۵) است که بیشتر بر انسان (عواطف، امیال و انگیزه‌های انسانی) متمرکز است. این چارچوب دارای ۸ ضلع به نام پیشران هسته^{۱۲} است. پیشران هسته، محرکی درونی یا بیرونی است که افراد را به فعالیت واداشته و یا باعث رفتار خاصی در آن‌ها می‌شود.

پیشران‌های هسته شامل معنای حماسی و ندای درون^{۱۳}، پیشرفت و دستاورد^{۱۴}، توانایی خلاقیت و بازخورد^{۱۵}، مالکیت و تصاحب^{۱۶}، نفوذ اجتماعی و وابستگی^{۱۷}، کمیابی و بی‌صبری^{۱۸}، غیرقابل پیش‌بینی بودن و

1. Renzl
2. Nick Pelling
3. Pflug & Jara
4. Bahadoran
5. Deterding
6. Silic & Back

7. Koivisto & Hamari
8. Campos & et al.
9. Brar, Douglas & Lopez
10. Octalysis
11. Chou
12. Core drive

13. Epic Meaning & Calling
14. Development & Accomplishment
15. Empowerment of Creativity & Feedback
16. Ownership & Possession
17. Social Influence & Relatedness
18. Scarcity & Impatience

کنجکاوی و از دست دادن و اجتناب^۲ است. علت برتری آن نسبت به دیگر مدل‌های بازی‌وارسازی، به گفته چاو (۲۰۱۵) آن است که بر خلاف دیگر مدل‌های بازی‌وارسازی که فقط و تنها به امتیاز، نشان و تابلوی امتیازات بسنده کرده‌اند، این چارچوب یک مدل کل‌نگر با اهداف دقیق و کاملاً مشخص است که توانسته بر اساس نیاز و مشخصات کاربران به درستی بازی‌وارسازی را طراحی کند.

همان‌گونه که بیان شد، مستندسازی تجربیات در مشاغل گوناگون، خصوصاً در عصری که عنوان مدیریت دانش را با خود همراه دارد، از مسائل اساسی سازمان‌ها به ویژه دانشگاه‌هاست (راماچاندران، چونگ، و وانگ، ۲۰۱۳؛ کالوو^۳ دیگران، ۲۰۱۹؛ مهدی، نصار و المصافیر^۴، ۲۰۱۹). در نتیجه، توجه به این امر ضروری بدون ایجاد سازوکار و ابزاری برای ایجاد انگیزه در اعضای هیئت علمی جهت مستند نمودن تجربیاتشان امکان‌پذیر نیست. از طرفی دیگر، اگرچه پژوهش‌های مختلف و گسترده‌ای در حوزه مستندسازی تجربیات انجام شده است (براردخت، عباس‌پور و سلیمی، ۱۴۰۱؛ زمانی، ۱۳۹۸؛ موسویان، ۱۳۹۴؛ اخوان و شهابی‌پور، ۱۳۹۴) و هر یک از جنبه‌ای خاص در بافت‌های متفاوت به مطالعه مستندسازی تجربیات پرداخته‌اند؛ اما به نظر می‌رسد مطالعه‌ای جامع درباره استفاده از رویکرد و ابزار بازی‌وارسازی و به طور خاص چارچوب اکتالیسیس چاو با هدف ایجاد و افزایش انگیزه برای مستندسازی تجربیات انجام نشده است. به عبارتی دیگر، به طور دقیق مشخص نیست مؤلفه‌ها و شاخص‌های مستندسازی تجربیات بر اساس چارچوب فوق کدام است و میزان اهمیت هر یک از این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در مستندسازی تجربه توسط اعضای هیئت علمی به چه صورت است.

این مهم لازمه انجام پژوهش در این زمینه را آشکارتر می‌سازد. بنابراین، پژوهش حاضر بر آن است ضمن شناسایی مؤلفه‌ها از طریق متون علمی مرتبط، به ارائه مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی بر اساس چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس چاو بپردازد. از این رو، این پژوهش درصدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

۱. مهم‌ترین مؤلفه‌های مستندسازی تجربیات کدامند؟

۲. مدل مفهومی مستندسازی تجربیات بر اساس چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس چگونه است؟

پیشینه پژوهش

مطابق با بررسی‌های انجام شده در پژوهش‌های پیشین، موضوع مدیریت دانش و مستندسازی تجربیات با رویکرد بازی‌وارسازی مورد بررسی قرار گرفته است که به دلیل حجم محدود مقاله در این قسمت به چند مورد اشاره می‌شود:

1. unpredictability & curiosity
2. loss & avoidance
3. Ramachandran, Chong & Wong
4. Calvo
5. Mahdi, Nassar & Almsafir

بهادران^۱ و دیگران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر بازی‌وارسازی بر بهبود عملکرد سازمان‌ها با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش پرداختند. نتایج این پژوهش پیمایشی حاکی از آن بود که استفاده از عناصر بازی مانند امتیاز، نشان، چالش، دستاورد در سیستم‌های مدیریت دانش، افراد را تشویق به استفاده از این سیستم‌ها نموده و در نتیجه سازمان به هدف خود که بهبود عملکرد کارکنان است، می‌رسد.

پژوهش العجمی و الاسوسی^۲ (۲۰۲۳) به بررسی نقش رسانه‌های اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر اشتراک دانش اعضای هیئت علمی با استفاده از رویکرد کمی و ابزار پرسشنامه پرداخته است. نتایج نشان داد که از عناصر سرمایه اجتماعی، اعتماد با استاندارد میانگین ۰/۲۹۵ بیشترین تأثیر و زبان با استاندارد میانگین ۰/۱ کمترین تأثیر را بر اشتراک دانش دارند.

آلوز و پین هیرو^۳ (۲۰۲۲) به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش ضمنی در گروه‌های پژوهشی در مؤسسات آموزش عالی با روش پیمایشی پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن بود که عوامل فردی مانند اعتماد، تفاوت تحصیلات، تفاوت در سطوح تجربه، عامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و استراتژی‌های مدیریت دانش از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش ضمنی در گروه‌های پژوهش مؤسسه هستند.

الموجالی، الرشیدی و جوی^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی به منظور شناسایی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه سعودی نسبت به اشتراک دانش در ارتباط با تجربه تدریس، به مصاحبه با آنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که دانش بین اعضای هیئت علمی بیشتر به صورت چهره به چهره به اشتراک گذاشته می‌شود و از موانع اشتراک‌گذاری دانش اساتید، عدم قدردانی و نبود انگیزه است.

پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر^۵ (۲۰۲۲) به تحلیل اثرات خودشیفتگی سازمانی بر ۴ جنبه اشتراک دانش (انتشارات، تعاملات شخصی، ارتباطات سازمانی و تعاملات شبکه‌ای) بین دانشگاهیان پرداختند. نتایج این پژوهش که بر روی ۲۸۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه کلمبیا انجام شد، نشان داد که خودشیفتگی سازمانی تأثیر مثبت بر انتشارات (۰/۴۹)، تعاملات شخصی (۰/۶۳)، ارتباطات سازمانی (۰/۷۱) و تعاملات شبکه‌ای (۰/۶۲) دارد.

شهاب‌الدین، بابیکر و احمد^۱ (۲۰۲۰) که عوامل فردی تأثیرگذار بر اشتراک دانش ضمنی را مورد مطالعه قرار دادند، در یافته‌های خود نشان دادند که عوامل فردی و خودکارآمدی بر روی اشتراک دانش ضمنی افراد تأثیر مستقیم دارند و در مقابل، عواملی مانند تعهد سازمانی بر روی اشتراک دانش ضمنی تأثیری ندارند.

1. Bahadoran

2. Alajmi & Alasousi

3. Alves & Pinheiro

4. Almujaally, Alrashidi & Joy

5. Pertuz-Peralta, Arias-Perez & Daza-Calier

نتایج پژوهش جاوید، سرویا و محمود^۱ (۲۰۲۰) در زمینه تأثیر عوامل سازمانی بر اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در لاهور نشان داد که عوامل سازمانی مانند اعتماد، سیستم پاداش و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در بهبود اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دارد.

با هدف شناسایی راه‌حل‌ها و موانع اشتراک دانش در دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت علمی، محمودی و پورقانع^۲ (۲۰۲۰) با توزیع پرسشنامه بین ۲۰۳ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان اقدام به انجام پژوهش کردند. یافته‌ها نشان داد که از بین دو عامل سازمانی و فردی، عامل سازمانی با میانگین ۰/۳۳ بیشترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی دارد. از میان شاخص‌های عوامل فردی، شاخص لذت در کمک به دیگران، با میانگین ۴/۳۸ و از میان شاخص‌های عوامل سازمانی، شاخص وابستگی سازمانی با میانگین ۳/۳۴ از تأثیرگذارترین شاخص‌های عوامل سازمانی شناسایی شدند.

موسوی چلک، ضیائی و نافی^۴ (۲۰۱۴) به پژوهش در مورد نگرش‌های اعضای هیئت علمی در اشتراک دانش پرداختند. یافته‌ها نشان داد که ۵۲ درصد از اعضای هیئت علمی نسبت به اهمیت اشتراک دانش آگاه هستند و در فرایند اشتراک‌گذاری دانش، ۷۵ درصد رویکرد منفعل و ۲۵ درصد باقیمانده رویکرد فعال داشتند. همچنین از عوامل ترغیب‌کننده اعضای هیئت علمی برای اشتراک دانش، لذت در کمک به دیگران، بهبود عملکرد سازمانی، دریافت پاداش و جایزه از مدیریت بود.

سونی و بوریونگ^۵ (۲۰۰۸) در پژوهش خود به شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی اقدام کردند. نتایج نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، سیستم‌های پاداش در اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی مؤثر بودند اما عوامل اعتماد، ارتباطات آزاد، همکاری و کانال‌های ارتباطی مبتنی بر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات رابطه معنی‌داری با اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی نداشتند.

براردخت، عباس‌پور، سلیمی (۱۴۰۱) به کاوش تجربیات اعضای هیئت علمی پیشکسوت دانشگاه شیراز درباره ایده‌های پژوهشی با رویکرد کیفی و طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد پرداختند. یافته‌های حاصل از مصاحبه با ۲۵ عضو هیئت علمی پیشکسوت دانشگاه شیراز نشان داد که اعضای هیئت علمی سه مؤلفه ترس از فراموشی، ضرورت ماندگاری ایده (انگیزه‌های درونی مثبت) و مؤلفه‌های شهره شدن (انگیزه بیرونی مثبت) را از عوامل و انگیزه‌های مستندسازی ایده‌های پژوهشی تشخیص دادند که موجب ایجاد انگیزه در آن‌ها برای ثبت ایده‌های

1. Javaid, Soroya & Mahmood

2. Lahore

3. Mahmoudi & Pourghane

4. Mousavi Chalak, Ziaei & Nafei

5. Seonghee & Boryung

پژوهشی می‌شود. همچنین، دو مؤلفه ثبت دستی و الکترونیکی به عنوان راهبردها و تعاملات در قوام بخشیدن ایده‌های پژوهشی به آن‌ها کمک می‌کند و دو مقوله رعایت اخلاق علمی و تضمین امنیت ایده‌ها (تدابیر و ملاحظات فردی) و چهار مقوله مشوق‌ها و حمایت‌های مالی، امکانات ثبت درون‌دانشگاهی، آموزش و بهسازی و سیستم ارزیابی عملکرد (تدابیر و ملاحظات سازمانی) از شرایط بستر ساز خاص در مستندسازی ایده‌های پژوهشی بود.

آرمون (۱۳۹۸) در پژوهش خود به شناسایی و تبیین عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی با روش آمیخته (کیفی و کمی) پرداخته است. مطابق نتایج حاصل از یافته‌های بخش کیفی، عوامل اصلی مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش شامل پنج عامل: فردی-انسانی، سازمانی-نهادی، فرهنگی، تکنولوژیکی و رهبری-مدیریتی بودند. یافته‌های بخش کمی نیز نشان داد که بالاترین میانگین به عوامل فردی-انسانی (۴/۸۴) و سازمانی-نهادی (۴/۰۷) اختصاص دارد. همچنین عوامل فرهنگی (۲/۲۹)، رهبری-مدیریتی (۲/۰) و زیرساخت‌های تکنولوژیکی (۱/۱۱) در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

پژوهش احمدی (۱۳۹۷) به بررسی نقش بازی‌کاری در تسهیم دانش با استفاده از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد اختصاص یافت. در این پژوهش برای گردآوری داده، با ۸ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و بازی‌کاری مصاحبه شد. پس از تدوین مراحل نظریه‌پردازی داده بنیاد، چارچوبی به همراه مدل‌سازی بصری ارائه و ارزیابی شد. ابعاد چارچوب ارائه شده شامل بستر سازمانی (محیط) بازی‌کاری تسهیم دانش، ابعاد بازی‌گونه تسهیم دانش و سایر شاخص‌های اثرگذار بر بازی‌کاری تسهیم دانش بود. هر یک از ابعاد مذکور، مشتمل بر مؤلفه‌های خردتر بوده است؛ مثلاً بستر سازمانی شامل درآمدها، هزینه‌ها، پلتفرم و مانند آن و ابعاد بازی‌گونه شامل مکانیزم‌ها، دینامیک‌ها و زیبایی‌شناختی بازی، بوده است.

سلطانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی راهکارهای انگیزش کارکنان سازمان صدا و سیما برای مشارکت در فرایند تسهیم دانش به کمک روش‌های بازی‌وارسازی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که کارکنان صدا و سیما برای اشتراک دانش، بیشتر تحت تأثیر انگیزه‌های جایگاه، قدرت، دستاورد، خودمختاری، کمک کردن، اجتماع، یادگیری و امنیت هستند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که تا زمانی که دانش در ذهن نیروی انسانی قرار دارد، مدیران رسانه نمی‌توانند بر فرایند کار مبتنی بر دانش مدیریت و کنترل اعمال کنند و کارکنان زمانی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند که برایشان نفعی داشته باشد یا نفعی به دیگران برسانند.

شناسایی شیوه‌های مستندسازی تجربه و انتقال تجربه‌های (حرفه‌ای) اعضای هیئت علمی در دانشگاه اصفهان هدف پژوهش موسویان (۱۳۹۴) بود. یافته‌ها نشان داد که حمایت از دستیاری و در گام بعد، وجود کارگاه‌های آموزشی از تأثیرگذارترین عوامل در انتقال تجربه‌ها به شمار می‌روند. همچنین تأثیر فرایند پژوهشی

و مقاله‌ای در رده اول و مکتوب کردن تجربه و تجربه‌نگاری در رده دوم، از تأثیرگذارترین عوامل در مستندسازی تجربه‌های اعضای هیئت علمی به شمار می‌روند.

عربشاهی (۱۳۹۲) در رساله دکتری خود به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران و بررسی تأثیر ابعاد هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن با روش آمیخته (کیفی و کمی) پرداخت. یافته‌های بخش کیفی این پژوهش، به شناسایی چهار بعد رفتار اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی منجر شد. در بین ابعاد رفتار اشتراک دانش، فعالیت‌های حرفه‌ای و تخصصی اعضای هیئت علمی با ضریب رگرسیون $0/936$ ، بیشترین تأثیر و فعالیت‌های پژوهشی با ضریب رگرسیون $0/648$ از کمترین تأثیر بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی برخوردار بود. نتایج بخش کمی نشان داد که از بین ابعاد هوش هیجانی، بعد مهارت اجتماعی می‌تواند روی رفتار اشتراک دانش از طریق فعالیت‌های پژوهشی، تأثیر داشته باشد.

مطالعه پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که تعداد اندکی از پژوهش‌ها دو مفهوم بازی‌وارسازی و مدیریت دانش و مستندسازی تجربیات را در پیوند با یکدیگر مورد مطالعه قرار داده‌اند و بیشتر مطالعات به صورت نظری و مروری انجام شده است. همچنین بیشتر پژوهش‌ها به بررسی رفتار، عوامل مؤثر و موانع اشتراک دانش اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند و با وجود تأکید زیاد بر انگیزه به عنوان عامل مهم در مستند نمودن تجربیات اساتید، از ابزاری انگیزشی مانند بازی‌وارسازی برای ایجاد این عامل مهم استفاده نشده است. در واقع یکی از ابزارهای ایجاد انگیزه در افراد بازی‌وارسازی است که با وجود تأثیری که عناصر بازی‌وارسازی مانند امتیاز، پاداش و مانند آن در مستندسازی تجربیات دارند، به این عناصر و بررسی نقش آن‌ها در مستندسازی تجربیات توجهی نشده است و بررسی پژوهش‌های انجام شده مؤید آن است که ترکیب دو مفهوم مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی، کمتر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. می‌توان گفت، مؤلفه‌های بازی‌وارسازی به واسطه ماهیت منطبق با انگیزه انسانی، در صورت کاربرد مناسب در سیستم‌های مدیریت دانش، می‌توانند بستری را فراهم کنند که به واسطه آن امکان اشتراک دانش افراد و مستند نمودن دانش ضمنی یا تجربه، راحت‌تر اتفاق بیفتد و این امر می‌تواند به حل بحران مشارکت در سیستم‌های مدیریت دانش یاری رساند. بنابراین، با توجه به نبود مطالعه ساختاریافته در ارتباط با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های انگیزشی برای مستندسازی تجربیات، اهمیت و ضرورت مطالعات بیشتر در این حوزه را بیش از پیش برجسته می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی است که با روش فراترکیب، انجام شده است. روش فراترکیب نوعی مطالعه ثانویه است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر، مرتبط با موضوع را بررسی

می‌کند. در واقع فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر نیست و لزوماً ادبیات موضوعی زیادی را درگیر نمی‌کند. همچنین، عصاره‌ای از تفسیرهای مطالعات مشابه نیز نیست، بلکه یکپارچه‌سازی تفسیر یافته‌های اصلی مطالعات منتخب به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری است که حاکی از فهم عمیق پژوهشگر در این باب است (فینفگلد کانت، ۱۳۹۹).

از آنجا که ارائه مدل مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی بر اساس چارچوب اکتالیسیس، چند بعدی است؛ بنابراین، روش فراترکیب روشی مناسب برای به دست آوردن ترکیب جامعی از سازه‌ها و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر فرایند مستندسازی تجربیات بر پایه تفسیر و ترجمه آن‌هاست. چرا که استفاده از این روش تصویر بزرگتری از این فرایند ارائه داده و زمینه تعمیم‌پذیری بیشتری را بر مبنای مطالعات انجام شده فراهم خواهد آورد. روش‌های متعددی برای انجام فراترکیب پیشنهاد شده است، در این پژوهش، پژوهشگر از الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) برای استخراج مفاهیم و مؤلفه‌های مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی استفاده کرده است که شامل مراحل ۱. تنظیم پرسش پژوهش؛ ۲. بررسی متون به صورت نظام‌مند؛ ۳. جستجو و انتخاب منابع مناسب؛ ۴. استخراج اطلاعات از متون؛ ۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها؛ ۶. کنترل کیفیت کدهای استخراج شده و ۷. استخراج یافته‌هاست. همچنین، مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی، با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای و بر اساس چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس چاو ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

جهت دستیابی به هدف پژوهش بر اساس روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، هر یک از مراحل اجرایی آن بر اساس مطالعات پیشین در ادامه ارائه می‌گردد.

مرحله اول: تنظیم پرسش پژوهش. در این مرحله با پاسخگویی به پرسش‌های مبنایی از ابعاد مختلف،

مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونه انجام روش محدودده کار مشخص می‌شود. در این مرحله از فراترکیب، پرسش‌های مبنایی بر اساس داده‌های جدول ۱ مطرح و با پاسخگویی به آن‌ها محدودده کار مشخص شد، تا این که محدودیت‌های احتمالی که زمینه‌ساز ابهام‌های احتمالی در مراحل بعدی پژوهش است برطرف شود.

جدول ۱. تنظیم پرسش پژوهش برای روش فراترکیب

پارامتر	پرسش‌های پژوهش کیفی فراترکیب
چه چیزی (What)	تعیین و شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی در آثار منتشر شده
چه کسی (جامعه مورد مطالعه) (Who)	منابع مختلف (کتاب، مقاله، پایان‌نامه، بخشی از کتاب) منتشرشده در زمینه مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی
محدوده زمانی (When)	تمامی آثار منتشرشده در زمینه مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی از سال ۲۰۲۳-۲۰۰۶ میلادی و ۱۳۸۳-۱۴۰۲ شمسی تا زمان انجام پژوهش
چگونه (How)	روش‌ها و معیارهای انتخاب منابع، بررسی موضوعی منابع، یادداشت‌برداری، تحلیل، دسته‌بندی و مقوله‌بندی مفاهیم مورد مطالعه

بر اساس داده‌های جدول ۱، در این مرحله به چپستی مسئله که هدف آن، تعیین و شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی است، تمرکز شده است؛ به این معنی که فقط منابعی برای تحلیل انتخاب شدند که درباره مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی بحث کرده باشند. بعد از آن، به جستجو و بررسی منابع مورد مطالعه در زمینه اشتراک دانش اعضای هیئت علمی از سال ۲۰۲۳-۲۰۰۶ میلادی و ۱۳۸۳-۱۴۰۲ شمسی^۱ تا زمان انجام پژوهش در پایگاه‌های اطلاعاتی، نشریات و موتورهای جستجو پرداخته و در نهایت به چگونگی انتخاب روش‌ها و معیارهای تحلیل، دسته‌بندی و مقوله‌بندی مفاهیم مورد مطالعه پرداخته شده است.

مرحله دوم: جستجوی نظام‌مند متون. پس از تعریف پرسش‌های پژوهش، نوع مطالعات و معیارهای انتخاب، بازبینی جامعی در ادبیات صورت می‌گیرد. در اقدام اول، کلمات و عبارات کلیدی مرتبط از طریق جستجو در فرهنگ‌ها، اصطلاحنامه‌ها و دایره‌المعارف‌ها، منابع و پژوهش‌های منتشر شده و استفاده از نظرات خبرگان انتخاب می‌شود؛ هرچند که در حین فرایند پژوهش لازم است کلمات مورد جستجو به طور مستمر مورد ارزیابی مجدد قرار گیرند. پس از تعیین کلمات و عبارات کلیدی و ترکیب آن‌ها، مجموعه‌ای از جستجوهای برخط به منظور شناسایی مطالعات مناسب انجام می‌شود.

در این پژوهش، برای بررسی نظام‌مند متون و استخراج شاخص‌های مهم مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی به جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی، نظیر ساینس دایرکت^۱، گوگل اسکالر^۲، اسکوپوس^۳، پروکوئست^۴، امرالد^۵ و وب‌آوساینس^۶ و با استفاده از کلیدواژه‌های زیر پرداخته شد.

۱. از آنجا که مطالعات مرتبط با حوزه پژوهش، در این سال‌ها بودند، این بازه زمانی برای پژوهش در نظر گرفته شد.

- Game OR games OR gamification OR gaming OR gameful OR gamify
- documenting experience, tacit knowledge sharing, documentation experience, knowledge sharing, Knowledge management, knowledge transfer, knowledge exchange
- Faculty members, University teachers, academic teachers

برای جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی نظیر مگیران، ایرانداک، علم نت، نورمگز، سیویلیکا از کلیدواژه‌هایی نظیر مستندسازی تجربیات (تجارب)، اشتراک دانش ضمنی، بازی‌وارسازی و مدیریت دانش و اشتراک دانش اعضای هیئت علمی استفاده شد.

تعداد منابع بازیابی شده در هر یک از پایگاه‌های اطلاعاتی مورد جستجو، در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. تعداد منابع بازیابی شده در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی

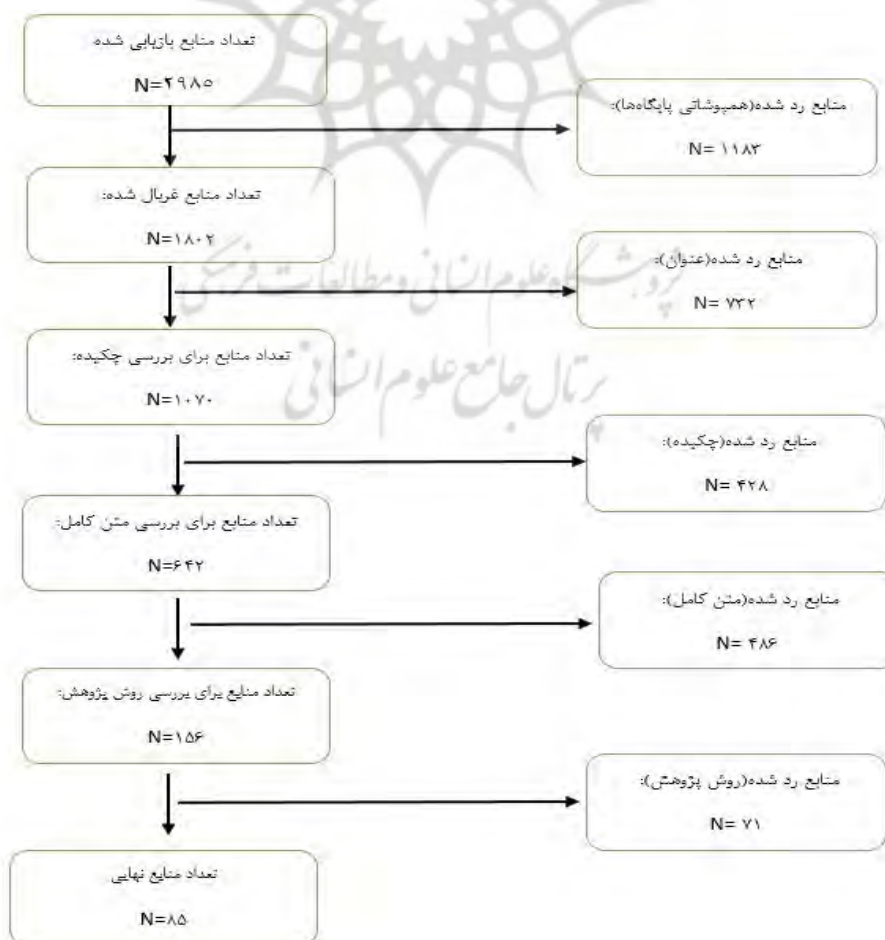
شمار منابع بازیابی شده	نام پایگاه اطلاعاتی داخلی	شمار منابع بازیابی شده	نام پایگاه اطلاعاتی خارجی
۶۱	پایگاه اطلاعات نشریات کشور (مگیران)	۷۴۹	Scopus
۱۲	پرتال جامع علوم انسانی	۲۹۵	ProQuest
۲۳	نورمگز	۷۹۲	Google Scholar
۲۸	ایرانداک	۳۷۶	Emerald
۶۹	سیویلیکا	۲۳۱	ScienceDirect
۱۳	علم نت	۳۳۶	Web of Science
۲۰۶	مجموعه منابع	۲۷۷۹	مجموعه منابع

بر اساس داده‌های جدول ۲، در مجموع، تعداد ۲۹۸۵ منبع جهت بررسی و غربال‌گری بازیابی شدند که از این تعداد ۲۰۶ مدرک به زبان فارسی مستخرج از پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و ۲۷۷۹ مدرک به زبان انگلیسی و مربوط به پایگاه‌های خارجی بود.

مرحله سوم: ارزیابی و انتخاب پژوهش‌های مناسب. در این مرحله، پژوهشگر باید به ارزیابی پژوهش‌ها متناسب با پرسش پژوهش در گام نخست و سپس به ارزیابی کیفیت روش‌شناختی مطالعات منتخب اقدام کند. هدف از این مرحله حذف پژوهش‌هایی است که پژوهشگر به یافته‌های ارائه شده در آن‌ها اعتمادی نداشته و ممکن است آن‌ها را رد کند. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفی مطالعات اولیه پژوهش استفاده می‌شود «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی» یا به اختصار کسپ است که با طرح ده سؤال و استفاده از نظام امتیازدهی کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی پژوهش مشخص شود. این پرسش‌ها بر این موارد تمرکز دارند: (۱) اهداف پژوهش؛ (۲) منطقی روش؛ (۳) طرح پژوهش؛ (۴) روش نمونه‌برداری؛ (۵) جمع‌آوری داده‌ها؛ (۶) انعکاس‌پذیری که شامل رابطه میان پژوهشگر و شرکت‌کنندگان در پژوهش است؛ (۷) ملاحظات اخلاقی؛ (۸) دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ (۹) بیان واضح و روشن یافته‌ها؛ (۱۰) ارزش پژوهش.

در این مرحله، پژوهشگر به هر یک از پرسش‌های فوق، یک امتیاز کمی از ۱ تا ۵ می‌دهد و سپس مجموع امتیازاتی را که به هر پژوهش داده است، محاسبه می‌کند. در نهایت، پژوهشگر بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی کسپ (امتیازهای عالی (۴۱-۵۰)، بسیار خوب (۳۱-۴۰)، خوب (۲۱-۳۰)، متوسط (۱۱-۲۰) و ضعیف (۰-۱۰))، پژوهش‌هایی را که پایین‌تر از امتیاز خوب (امتیاز ۲۱) باشد، حذف می‌کند (عرب، ابراهیم‌زاده پزشکی و مروتی شریف آبادی، ۱۳۹۳). در این پژوهش، برای انجام این مرحله، ابتدا مدارک دارای همپوشانی بین پایگاه‌های اطلاعاتی به صورت دستی حذف گردید. پالایش و غربالگری جهت انتخاب نمونه‌های مناسب در مرحله اول بر اساس عنوان منابع، در مرحله بعد بر اساس چکیده، سپس بر اساس محتوا (متن کامل) و در مرحله نهایی بر اساس روش پژوهش انجام شد. در هر مرحله تعدادی از منابع حذف شدند که شکل ۱ الگوریتم به کار برده شده برای پالایش آثار و فرایند انتخاب منابع نهایی را نشان می‌دهد.

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها. در این گام، اطلاعات پژوهش‌هایی که بعد از بازبینی و مرور چندباره به عنوان منابع نهایی انتخاب شدند، در جدولی ثبت می‌شود. بنابراین، در این مرحله به گردآوری اطلاعات منابع انتخاب شده در حوزه مدیریت دانش و بازی‌وارسازی و اشتراک دانش اعضای هیئت علمی بر اساس مشخصات نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار، شاخص‌های مرتبط و مشخصات روش‌شناختی و یافته‌های پژوهش، پرداخته شد. گزیده‌ای از این اطلاعات در جدول ۳ آورده شده است.



شکل ۱. نحوه انتخاب منابع مناسب جهت تحلیل در فراترکیب

همان‌طور که در شکل ۱ نمایان است، از مجموع ۲۹۸۵ منبع بازیابی شده، تعداد ۱۸۰۲ منبع بعد از حذف مدارک تکراری بین پایگاه‌ها به دست آمد و سپس در مراحل غربالگری عناوین، چکیده و متن کامل منابع به ترتیب تعداد منابع از ۱۰۷۰ به ۶۴۲ منبع تقلیل یافت. در آخر، ۱۵۶ منبع به دست آمده از منظر روش‌شناسی نیز مورد غربالگری قرار گرفتند که در نهایت، ۸۵ مدرک مورد تأیید نهایی قرار گرفت.

جدول ۳. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از منابع منتخب در فراترکیب

ردیف	عنوان	نویسنده/ زمان انتشار	هدف پژوهش	روش	یافته‌های پژوهش/ کدهای مستخرج از منابع
۱	Applying gamification in the context of knowledge Management	Jose Luis Jurado, Alejandro Fernandez, Cesar A. (Collazos 2015))	ارائه مدل مدیریت دانش با رویکرد بازی‌وارسازی در جهت حمایت از فرایندهای نرم‌افزاری	کیفی مطالعه موردی	یافته‌ها نشان داد که مکانیسم‌های بازی‌وارسازی، فعالیت و مشارکت افراد و پالایش دانش در فرایند توسعه نرم‌افزار را ارتقاء می‌دهد. PBL (امتیاز، نشان، جدول برندگان)، کامنت افراد در واکنش به اشتراک دانش، رقابت.
۲	Gamifying Online Knowledge Sharing Environment: A Motivating User Interface Design	Prasanna Ramakrisnan (2019)	هدف این مقاله ارائه معیارهایی برای طراحی رابط کاربری انگیزشی که می‌تواند انگیزه دانش‌آموزان را برای به اشتراک گذاشتن دانش خود به صورت آنلاین افزایش دهد.	مروری	اگر عنصر انگیزه در طراحی رابط کاربری در نظر گرفته شود، رفتار اشتراک دانش دانش‌آموز به دلیل تشویق درونی بهبود می‌یابد. خودمختاری، رقابت و ارتباط، گزینه در انتخاب آواتار، انتخاب در دریافت بازخورد، نشان دادن قدردانی.
۳	CLEVER: Gamification and Enterprise Knowledge Learning	Dominic Elm Lennart E. Nacke Dennis L. Kappen (2016)	طراحی سیستم مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده به نام کلور که عناصر یادگیری با مدیریت دانش را پشتیبانی می‌کند.	مطالعه اکتشافی روش تجربی	بازی‌وارسازی، مدیریت دانش، طراحی بازی‌گون، سیستم مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده، انگیزه کاربران، یادگیری مشارکتی، عناصر بازی، مستند سازی دانش، درگیری کاربر.

در این بخش، از ۴۰ منبع نهایی فراترکیب در حوزه مدیریت دانش و بازی‌وارسازی، ۳۶ عنوان از آن‌ها انگلیسی است که به ترتیب ۳۴ عنوان مقاله و ۲ عنوان پایان‌نامه بوده است و بیشترین تعداد آن‌ها به ترتیب با ۸، ۷، ۶ عنوان مربوط به سال‌های ۲۰۱۹، ۲۰۲۱، ۲۰۲۰ است و همچنین ۳ عنوان از آن‌ها نیز مقاله فارسی بوده‌اند که در سال‌های ۱۳۹۴، ۱۳۹۶، ۱۳۹۷ و یک عنوان پایان‌نامه که در سال ۱۳۹۹ منتشر شده‌اند. همچنین، پس از تحلیل منابع اشتراک دانش اعضای هیئت علمی مشخص شد که از ۴۵ منبع نهایی فراترکیب، ۲۷ منبع آن انگلیسی بوده که بیشترین عنوان‌ها به ترتیب با ۸، ۶، ۴ عنوان مربوط به سال‌های ۲۰۲۲، ۲۰۱۸، ۲۰۱۴ بوده‌اند. همچنین ۱۸ منبع فارسی بوده است که به ترتیب بیشترین تعداد مدارک با ۴ عنوان در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۶ و ۳ عنوان در سال ۱۳۹۷ منتشر شده و در هر یک از سال‌های ۱۳۹۴، ۱۳۹۳، ۱۳۹۹ دو عنوان مقاله و در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ یک عنوان مقاله منتشر شده است.

مرحله پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی. هدف از این مرحله، تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست. در این مرحله، یافته‌ها یا مؤلفه‌های مهم استخراج شده از منابع منتخب و نهایی شده تحت عنوان کد در جدولی درج شده و سپس بر اساس مشابهت در دسته‌ای تحت عنوان مقوله قرار می‌گیرند و مقوله‌های مشابه نیز تحت عنوان یک مضمون دسته‌بندی می‌شوند. با انجام این کار، تفسیری فراتر از هر یک از مطالعات گنجانده شده در فراترکیب از پدیده مورد نظر ارائه شده و در عین حال دربرگیرنده همه آن‌ها نیز خواهد بود؛ به گونه‌ای که اثر هر یک از مطالعات اولیه را می‌توان در این کل جستجو کرد. در این مرحله از پژوهش، بعد از استخراج کدهای اولیه که شامل ۱۸۷ کد از ۸۵ منبع منتخب فراترکیب بود، به استخراج کدها و مؤلفه‌های پژوهش، بعد از حذف کدهای تکراری از منابع انتخاب شده، پرداخته شد. در کل، ۷۵ کد از منابع در دست مطالعه استخراج شد. گزیده‌ای از این کدها و منابع مرتبط با آن در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. گزیده‌ای از کدهای استخراج شده از آثار منتخب و فراوانی تکرار هر کد

ردیف	نام کد	منابع مرتبط با کد	فراوانی کد
۱	احساس رضایت داشتن از خود یا اشتراک گذاشتن تجربه	دوآمارال و کنگ (۲۰۲۰)، سو و واکنر (۲۰۱۷)، فردریچ و دیگران (۲۰۲۰)، فنگ و دیگران (۲۰۲۲)، داسیلوا الیوریا (۲۰۱۹)، رامایا، پپ و ایگناتیوس (۲۰۱۳)، تیرانا و تیجاکراتماجا (۲۰۱۹)، آکوسیل و الاتونکن (۲۰۲۰)، پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر (۲۰۲۲)، الکردی، الحداده و الدابی (۲۰۱۸).	۱۰
۲	احساس لذت داشتن در کمک به دیگران	الیوزیکی، الصباوی و توفیق (۲۰۲۲)، دوآمارال و کنگ (۲۰۲۰)، سو و واکنر (۲۰۱۷)، فردریچ و دیگران (۲۰۲۰)، فنگ و دیگران (۲۰۲۲)، آکوسیل و الاتونکن (۲۰۲۰)، مالینگکاس، وین سه (۲۰۲۰)، ویگاند و استیکلیز (۲۰۱۴)، پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر (۲۰۲۲)، موسوی چلک، ضیائی و نافی (۲۰۱۴)، الاطیبی، کرودر و ویلز (۲۰۱۴)، محمودی و پورقانع (۲۰۲۰)، سلیمی و دیگران (۱۳۹۳)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲).	۱۴
۳	حس وفادار بودن به دانشگاه	فردریچ و دیگران (۲۰۲۰)، سامپایو، سو سا و دیونیزیو (۲۰۱۹)، سیلیک و بک (۲۰۱۷)، صفری و دیگران (۱۴۰۰).	۴
۴	پایبند بودن به ارزش‌های دینی در جهت نشر و انتقال دانش و تجربه	آلوز و پین هیرو (۲۰۲۲)، سعد و هارون (۲۰۱۸)، درویشی (۱۳۹۷).	۳
۵	باور شخصی فرد نسبت به حل مشکلات با اشتراک تجربه	آکوسیل و الاتونکن (۲۰۲۰)، پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر (۲۰۲۲)، ژو و لی (۲۰۲۲)، الکردی، الحداده و الدابی (۲۰۱۸)، نوروالکمار و هتامله (۲۰۱۴)، تیرانا و تیجاکراتماجا (۲۰۱۹)، فولواد، رولی و دلبریچ (۲۰۱۳)، اکبری لاکه، جهانی و جهانی (۲۰۱۹)، موسویان (۱۳۹۴)، درویشی (۱۳۹۷)، جباری و مدھوشی (۱۳۹۳)، فتاحیان، مکی‌زاده، حاضری (۱۴۰۱)، صیف و دیگران (۱۳۹۴)، امینی‌نژاد و دیگران (۱۳۹۶)، زیانی، تاج‌فر و احمدی (۱۳۹۴).	۱۵

1. Feng
2. Da Silva Alcantara & Oliveira
3. Wiegand & Stieglitz
4. Xu & Li

بر اساس داده‌های به دست آمده در این مرحله، کدهای با تعداد فراوانی ۳۱، ۲۷، ۲۶، ۲۴، ۲۳، ۱۹، ۱۷، ۱۶ به ترتیب شامل دریافت پاداش مالی، سیستم امتیازدهی عددی، جدول برندگان، اشتراک تجربه از طریق نظام مدیریت دانش، نشان، کسب شهرت، اعتماد متقابل به کمک دیگران در مواجهه با موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی در اشتراک تجربه، مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در تحلیل وضعیت و ارائه سیاست‌ها در خصوص بهبود اشتراک تجربه، بیشترین فراوانی‌ها را داشتند.

مرحله ششم: کنترل کیفیت کدهای استخراجی. علاوه بر استفاده از «برنامه مهارت‌های حیاتی ارزیابی» برای ارزیابی کیفی اولیه مطالعات پژوهش، در این مرحله به کنترل کیفیت، روایی و پایایی کدهای استخراج شده پرداخته شد. برای ارزیابی روایی از ابزار گلین^۱ و برای به دست آوردن پایایی، از شاخص کاپا کوهن^۲ استفاده شد. از شاخص کاپا و مقایسه نظرات پژوهشگر با یک خبره دیگر به منظور کنترل کیفیت کدهای استخراج شده و حفظ پایایی مدل طراحی شده، استفاده می‌شود. به این ترتیب که از شخصی دیگر درخواست می‌شود دسته‌بندی کدهای استخراج شده از متون را بدون اطلاع از دسته‌بندی قبلی انجام دهد. سپس، دسته‌بندی ایشان با دسته‌بندی پژوهشگر مقایسه و شاخص کاپا محاسبه می‌شود، چنانچه شاخص مورد نظر بیشتر از ۰/۶۱ باشد، دسته‌بندی شاخص‌ها و مؤلفه‌ها از مطلوبیت و اعتبار برخوردار است (کوهن^۳، ۱۹۶۰). در این مرحله، پژوهشگر ابتدا منابع انتخاب شده در حوزه مدیریت دانش و بازی‌وارسازی و اشتراک دانش اعضای هیئت علمی را برای فراترکیب به همراه کدهای اولیه استخراج شده در اختیار ۳ نفر از متخصصان بازی‌وارسازی و مدیریت دانش که آشنایی کامل با بازی‌وارسازی و مدیریت دانش داشتند قرار داد تا آن‌ها نیز به استخراج مؤلفه‌های اصلی و فرعی از آن‌ها بپردازند. بعد از آن مشخص شد که همه متخصصان روی ۱۶ مؤلفه اصلی مستخرج از منابع انتخاب شده توسط پژوهشگر اتفاق نظر دارند. ولی با شاخص‌های استخراج شده توسط پژوهشگر اختلاف نظر بسیار کمی داشتند که به اصلاح آن‌ها پرداخته شد و در نهایت پایایی کدهای انتخاب شده با ۷۸ درصد بین متخصصان و پژوهشگر تأیید شد. از آنجا که میزان ضریب پایایی به دست آمده بیشتر از ۰/۶ است، در نتیجه می‌توان گفت که ابزار مورد استفاده برای استخراج کدهای بازی‌وارسازی و مدیریت دانش از پایایی خوبی برخوردار بوده است.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها: در این مرحله با استفاده از شاخص‌های استخراج شده در گام‌های قبلی، به ارائه یافته‌های مورد نیاز در حوزه مستندسازی تجربیات و بازی‌وارسازی در قالب ۸ پیشران چارچوب اکتالیسیس پرداخته شده است. در این گام، شاخص‌های مربوط به هر پیشران مورد بررسی دقیق‌تر قرار گرفت و شاخص‌های تکراری حذف و بقیه شاخص‌ها در ۸ پیشران چارچوب اکتالیسیس دسته‌بندی شدند. سپس، شاخص‌هایی که در هر پیشران، قرار گرفته بودند نیز در زیر یک مفهوم مشابه (مؤلفه) دسته‌بندی و نامگذاری شدند. نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

1. Glynn
2. Cohen's Kappa coefficient
3. Cohen

جدول ۵. دسته‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی مستخرج از متون بر اساس پیشران‌های

چارچوب اکتالیسیس چاو

شاخص	مؤلفه	ابعاد چارچوب اکتالیسیس (پیشران)
احساس رضایت داشتن از خود با اشتراک گذاشتن تجربه	نگرش فردی به اشتراک تجربه	پیشران ۱: معنای حماسی و ندای درون
احساس لذت داشتن در کمک به دیگران		
حس وفاداربودن به دانشگاه		
پایبند بودن به ارزش‌های دینی در جهت نشر و انتقال دانش و تجربه		
باور شخصی فرد نسبت به حل مشکلات با اشتراک تجربه		
رسالت اعضای هیئت علمی در اشتراک تجربه		
سیستم امتیازدهی عددی	دستاوردهای نظام مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده	پیشران ۲: پیشرفت و دستاورد
نشان		
جدول برندگان		
نوار پیشرفت	دستاوردهای فردی	پیشران ۳: توانایی بروز خلاقیت و بازخورد
دریافت پاداش مالی		
دریافت پست مدیریتی و اجرایی		
ارتقاء رتبه علمی		
دریافت امتیاز برای ارزیابی سالانه		
دریافت فرصت مطالعاتی	دستاوردهای سازمانی	پیشران ۴: مالکیت و تصاحب
استخدام و امنیت شغلی		
کسب شهرت		
جلوگیری از بروز خطا در آینده در دانشگاه		
صرفه‌جویی در زمان با حفظ منابع دانش برای سایر افراد دانشگاه		
هم‌افزایی در تولید دانش در دانشگاه	خودمختاری	پیشران ۵: نفوذ اجتماعی و وابستگی
افزایش همکاری و تعامل اعضای هیئت علمی		
افزایش نرخ فعالیت‌های نوآوری در دانشگاه		
گزینه در انتخاب آواتار		
انتخاب نوع بازخورد دریافتی		
اعطای فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی از سوی مسئولان دانشگاه	خودکارآمدی	پیشران ۶: مالکیت و تصاحب
توانایی ارائه تجربه به دیگران		
توانایی متقاعد کردن دیگران در خصوص ارزش و فواید تجربه فرد		
باور به بهبود دانش سایر دیگران پس از اشتراک تجربه با آنان		
طرح پرسش از سوی مخاطبان در واکنش به اشتراک تجربه فرد		
ارائه بازخورد	حساب کاربری	پیشران ۷: وابستگی
کامنت‌های (اظهار نظر) افراد در پاسخ به اشتراک تجربه		
لایک‌های (پسندیدن) افراد در پاسخ به اشتراک تجربه		
ارزش‌گذاری تجربه به اشتراک گذاشته شده توسط دیگران		
ایجاد حساب کاربری		
شخصی‌سازی حساب کاربری	اعتماد	پیشران ۸: وابستگی
اعتماد متقابل به کمک دیگران در مواجهه با موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی در اشتراک تجربه		
اعتماد داشتن مخاطبان به صحت منبع دانشی		
اشتراک تجربیات به صورت داوطلبانه و بدون ترس از سوء استفاده		
اعتماد صاحب تجربه به تجربه خود		

شخص	مؤلفه	ابعاد چارچوب اکتالیسیس (پیشران)
اشتراک تجربه از طریق گفتگوهای رو در رو (چهره به چهره)	بسترهای غیررسمی برای اشتراک تجربه	پیشران ۶: کمیابی و بی‌صبری (محدودیت)
اشتراک تجربه از طریق تماس تلفنی		
اشتراک تجربه از طریق پست الکترونیک		
اشتراک تجربه از طریق تهیه شرح حال و سوابق کاری	بسترهای رسمی برای اشتراک تجربه	
اشتراک تجربه از طریق شبکه‌های اجتماعی موجود در دانشگاه		
اشتراک تجربه از طریق روش دستیاری		
اشتراک تجربه از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی		
اشتراک تجربه از طریق دوره‌های کارآموزی		
اشتراک تجربه از طریق مصاحبه با صاحب تجربه		
اشتراک تجربه از طریق سخنرانی در همایش‌ها و سمینارها		
اشتراک تجربه از طریق گروه‌های بحث الکترونیکی		
اشتراک تجربه از طریق انجمن‌های (علمی، حرفه‌ای)		
اشتراک تجربه از طریق جلسات هفتگی یا ماهانه گروه		
اشتراک تجربه از طریق نظام مدیریت دانش	ارتباطات سازمانی	
رقابت عضو هیئت علمی در ارتباط با دیگران		
وابستگی سازمانی عضو هیئت علمی		
تعهد عملی سازمانی (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) عضو هیئت علمی نسبت به دانشگاه		
حمایت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه از برقراری ارتباط مؤثر بین گروه‌ها و اعضای هیئت علمی داخل دانشگاه‌ها در خصوص اشتراک تجربه		
حمایت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در زمینه ارتباط بین متخصصان سازمان خود با متخصصان سازمان‌های دیگر در خصوص اشتراک تجربه		
مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در تحلیل وضعیت و ارائه سیاست‌ها در خصوص بهبود اشتراک تجربه		
مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در پیاده‌سازی و اجرای راهکارهای بهبود اشتراک تجربه		
تفاوت در سطح دانش و تجربه افراد		موانع اشتراک تجربه
مشغله کاری افراد		
کمبود بودجه		
عدم آگاهی از تجربه دیگران در زمینه‌های مختلف		
عدم آگاهی دارنده تجربه از مفید بودن آن برای دیگران		
عدم وجود زبان مشترک برای انتقال تجربه		
ساختار سلسله‌مراتبی سازمان و یک طرفه بودن جریان دانش از بالا به پایین		
عدم زمان کافی برای اشتراک‌گذاری تجربه		
عدم وجود نظام مدیریت دانش برای اشتراک‌گذاری تجربه		
فقدان سواد فناوری کافی برای استفاده از نظام مدیریت دانش در دانشگاه		
کنجکاوی و نیاز به یادگیری	کنجکاوی	پیشران ۷: غیرقابل پیش‌بینی بودن و کنجکاوی
پاداش تصادفی به ازای اشتراک تجربه	غیرقابل پیش‌بینی بودن پاداش	
شرکت در قرعه‌کشی به ازای اشتراک تجربه		پیشران ۸: از دست دادن و اجتناب
نگرانی بابت از دست دادن امنیت شغلی	ترس از اشتراک تجربه	
نگرانی بابت از دست دادن تملک تجربه		
نگرانی بابت سوء استفاده دیگران از تجربه		

در نهایت، پس از ارائه نتایج فراترکیب، مؤلفه‌های مستندسازی تجربیات در قالب چارچوب اکتالیسیس چاو در قالب مدل مفهومی مطابق شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی بر اساس چارچوب اکتالیسیس چاو حاصل از فراترکیب با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا

بحث و نتیجه‌گیری

در راستای پاسخگویی به پرسش پژوهش، به مطالعه ۸۵ منبع منتخب از منابع بازیابی شده در حوزه مدیریت دانش و بازی‌وارسازی و اشتراک دانش اعضای هیئت علمی پرداخته شد که نتایج مرور منابع منتخب نشان می‌دهد که این موضوع دارای شاخص‌های انگیزشی گوناگونی است. همچنین، هیچ یک از پژوهش‌های مورد بررسی، در پی شناسایی جامع شاخص‌های مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی با رویکرد بازی‌وارسازی نبوده‌اند و به هنگام بررسی نیز به برخی شاخص‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر در سطحی محدود توجه کرده‌اند که شاید یکی از دلایل آن نو بودن موضوع باشد.

با بررسی، تحلیل و ترکیب یافته‌های مربوط به ۸۵ منبع منتخب، در مجموع ۱۶ مؤلفه، ۷۵ شاخص در ۸ پیشران چارچوب بازی‌وارسازی اکتالیسیس دسته‌بندی شدند و مورد بررسی قرار گرفتند (شکل ۲). به این ترتیب در این پژوهش لایه‌های مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به شرح زیر تشکیل شدند:

پیشران ۱. معنای حماسی و ندای درون: شامل یک مؤلفه فرعی نگرش فردی به اشتراک تجربه و پنج

شاخص احساس رضایت داشتن از خود با اشتراک گذاشتن تجربه، احساس لذت داشتن در کمک به دیگران، حس وفادار بودن به دانشگاه، پایبند بودن به ارزش‌های دینی در جهت نشر و انتقال دانش و تجربه، باور شخصی فرد نسبت به حل مشکلات با اشتراک تجربه و رسالت اعضای هیئت علمی در اشتراک تجربه است. در این زمینه

براردخت، عباس‌پور، سلیمی (۱۴۰۱) نشان دادند تدابیر و ملاحظات فردی از شرایط بسترساز خاص در مستندسازی ایده‌های پژوهشی بود. آرمون (۱۳۹۸) نیز یکی از عوامل اصلی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش را عامل فردی-انسانی تشخیص داد. مهربان^۱ و دیگران (۲۰۱۸)، آلوز و پین هیرو (۲۰۲۲)، شهابلدین، بابیکر و احمد (۲۰۲۰)، هلاف و داوود^۲ (۲۰۲۲) و الیوزبکی، الصباوی، و توفیق^۳ (۲۰۲۲) نیز دریافتند عوامل فردی مانند تمایل افراد، اعتماد، تفاوت تحصیلات، تفاوت در سطوح تجربه و نظایر آن تأثیر بیشتری برای اشتراک دانش نسبت به عوامل سازمانی دارند.

پیشران ۲. پیشرفت و دستاورد: شامل سه مؤلفه فرعی دستاوردهای نظام مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده، دستاوردهای فردی و دستاوردهای سازمانی است. مؤلفه دستاوردهای نظام مدیریت دانش شامل شاخص‌های سیستم امتیازدهی عددی، نشان، جدول برندگان و نوار پیشرفت است. در این راستا، نتایج پژوهش بهادران و دیگران (۲۰۲۳) و اندرامنتو، ونگ و آتامیتزین^۴ (۲۰۲۱) حاکی از آن بود که استفاده از عناصر بازی مانند امتیاز، نشان، چالش، دستاورد در سیستم‌های مدیریت دانش، افراد را تشویق به استفاده از این نظام‌ها نموده و بازی‌وارسازی می‌تواند به عنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در سطح فردی و گروهی باعث ایجاد نوآوری و تشویق پایدار کارکنان شود.

مؤلفه دستاوردهای فردی شامل شاخص‌های دریافت پاداش مالی، دریافت پست مدیریتی یا اجرایی، ارتقاء رتبه علمی، دریافت امتیاز برای ارزیابی سالانه، دریافت فرصت مطالعاتی، استخدام و امنیت شغلی و کسب شهرت است. در این راستا، جباری و مدهوشی (۱۳۹۳) نشان دادند دلیل تمایل افراد برای به اشتراک‌گذاری دانش، برخورداری از رفاه مادی بیشتر یا رشد و ارتقای فردی است. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، سلطانی (۱۳۹۷) نشان داد که کارکنان صدا و سیما برای اشتراک دانش، بیشتر تحت تأثیر انگیزه‌های جایگاه، قدرت، دستاورد، خودمختاری، کمک کردن، اجتماع، یادگیری و امنیت هستند. همچنین تا زمانی که دانش در ذهن نیروی انسانی قرار دارد، مدیران رسانه نمی‌توانند بر فرایند کار مبتنی بر دانش مدیریت و کنترل اعمال کنند و کارکنان زمانی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند که برایشان نفعی داشته باشد یا نفعی به دیگران برسانند. همچنین، در خصوص دستاوردهای فردی، یافته‌های پژوهش سیلیک و بک (۲۰۱۷)، فردریچ و دیگران^۵ (۲۰۲۰)، الموجالی و جوی (۲۰۲۰)، فنگ^۶ و دیگران (۲۰۲۲)، آلوز و پین هیرو (۲۰۲۲)، الموجالی، الرشیدی و جوی (۲۰۲۲)،

1. Mehraban

2. Halaf & Dawood

3. Al-youzbaky, Al-Sabaawi & Tawfeeq

4. Endramanto, Wang & Tjhin

5. Friedrich

6. Feng

پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر (۲۰۲۲)، محمودی و پورقانع (۲۰۲۰) نشان داد که کسب شهرت از عوامل مهم در اشتراک دانش افراد به شمار می‌آید.

مؤلفه دستاوردهای سازمانی شامل شاخص‌های جلوگیری از بروز خطا در آینده در دانشگاه، صرفه‌جویی در زمان با حفظ منابع دانش برای سایر افراد دانشگاه، هم‌افزایی در تولید دانش در دانشگاه، افزایش همکاری و تعامل اعضای هیئت علمی، افزایش نرخ فعالیت‌های نوآوری در دانشگاه است. در این زمینه، اشپاکوا، درفلر و مک‌برید^۱ (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که استفاده از بازی‌وارسازی در مدیریت دانش می‌تواند فراتر از جنبه‌های انگیزشی رفته و حمایت از انعطاف‌پذیری، تسهیل شفافیت و افزایش اعتماد، تجسم مهارت‌ها و صلاحیت‌ها و ترویج یک محیط همکاری در میان دانش‌کاران را داشته باشد.

پیشران ۳. توانایی بروز خلاقیت و بازخورد: شامل سه مؤلفه خودمختاری، خودکارآمدی و ارائه بازخورد

است. مؤلفه خودمختاری، شامل شاخص‌های گزینه در انتخاب آواتار، انتخاب نوع بازخورد دریافتی، اعطای فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی از سوی مسئولان دانشگاه است. مؤلفه خودکارآمدی شامل شاخص‌های توانایی ارائه تجربه به دیگران، توانایی متقاعد کردن دیگران در خصوص ارزش و فواید تجربه فرد، باور به بهبود دانش سایر دیگران پس از اشتراک تجربه با آنان است. مؤلفه ارائه بازخورد شامل شاخص‌های طرح پرسش از سوی مخاطبان در واکنش به اشتراک تجربه فرد، کامنت‌های (اظهار نظر) افراد در پاسخ به اشتراک تجربه، لایک‌های (پسندیدن) افراد در پاسخ به اشتراک تجربه، ارزش‌گذاری تجربه به اشتراک گذاشته شده توسط دیگران است.

در ارتباط با مؤلفه‌های پیشران ۳، پژوهش‌های متعددی انجام شده است؛ بخشی از این پژوهش‌ها نظیر پژوهش فردریچ و دیگران (۲۰۲۰)، اندرانتو، ونگ و آتامیتزین (۲۰۲۱) در حوزه عناصر بازی و به طور خاص نقش عنصر بازخورد بوده است. بخشی از مطالعات از جمله پژوهش جباری و مدهوشی (۱۳۹۳)، هلاف و داوود (۲۰۲۲)، اندرانتو، ونگ و آتامیتزین (۲۰۲۱)، اشتراک دانش و نوآوری به ویژه در نظام آموزش عالی را بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ساختار سازمانی مبتنی بر دانش، بستر لازم برای تسهیم دانش و بالابردن ظرفیت نوآوری فردی و سازمانی را فراهم می‌آورد.

پیشران ۴. مالکیت و تصاحب: شامل مؤلفه حساب کاربری و دو شاخص ایجاد حساب کاربری و

شخصی‌سازی حساب کاربری است. در ارتباط با ساخت حساب کاربری و شخصی‌سازی آن در نظام مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده، پژوهش‌هایی انجام شده است. به طور مثال، اندرانتو، ونگ و آتامیتزین (۲۰۲۱) با

بررسی و مطالعه کاربرد بازی‌وارسازی در سیستم مدیریت دانش، نشان دادند که می‌توان با استفاده از عناصر بازی مانند چالش و مأموریت و فراهم نمودن محیطی برای کاربر، جهت ایجاد حساب کاربری، امکان ایجاد محتوا برای اشتراک‌گذاری دانش، به درگیرسازی افراد و ارتقاء یادگیری آن‌ها کمک کرد. از سوی دیگر، الم و دیگران (۲۰۱۶) نیز با طراحی سیستم مدیریت دانش بازی‌وارسازی شده به نام کلور، نشان دادند با ایجاد حساب کاربری و شخصی‌سازی آن، می‌توان مشارکت و تعامل کاربران را با سیستم مدیریت دانش افزایش داد و یادگیری سازمانی را بالا برد.

پیشران ۵. نفوذ اجتماعی و وابستگی: شامل مؤلفه‌های اعتماد، بسترهای غیررسمی برای اشتراک

دانش، بسترهای رسمی برای اشتراک دانش و ارتباطات سازمانی است.

مؤلفه اعتماد شامل شاخص‌های اعتماد متقابل به کمک دیگران در مواجهه با موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی در اشتراک تجربه، اعتماد داشتن مخاطبان به صحت منبع دانشی، اشتراک تجربیات به صورت داوطلبانه و بدون ترس از سوء استفاده و اعتماد صاحب تجربه به تجربه خود است. در این حوزه، مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه اشتراک دانش اعضای هیئت علمی درویشی (۱۳۹۷)، جباری و مدهوشی (۱۳۹۳)، العجمی و الاسوسی (۲۰۲۳)، آلو و پین هیرو (۲۰۲۲)، جاوید، سرویا و محمود (۲۰۲۰)، نیز اعتماد را یکی از عوامل کلیدی مؤثر در اشتراک دانش اعضای هیئت علمی تشخیص دادند.

مؤلفه بسترهای غیررسمی برای اشتراک تجربه شامل شاخص‌های اشتراک تجربه از طریق گفتگوهای رو در رو، اشتراک تجربه از طریق تماس تلفنی و اشتراک تجربه از طریق پست الکترونیک است. در این راستا، اخوان و شهابی‌پور (۱۳۹۴) با توجه به ضعف روش‌های مستقیم در اکتشاف دانش ضمنی و پیچیدگی‌های موجود در روش‌های غیرمستقیم، مدلی مبتنی بر قصه‌گویی و سناریوسازی جهت کسب دانش حاصل از تجربه خبرگان ارائه دادند. همچنین موسوی چلک، ضیائی و نافع (۲۰۱۴) و موسویان (۱۳۹۴) با بررسی شیوه‌های اشتراک دانش اعضای هیئت علمی، به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش چهره به چهره، ارتباط تلفنی و پست الکترونیکی از بسترهای غیررسمی برای اشتراک دانش اساتید به شمار می‌آیند.

مؤلفه بسترهای رسمی برای اشتراک تجربه شامل اشتراک تجربه از طریق تهیه شرح حال و سوابق کاری، اشتراک تجربه از طریق شبکه‌های اجتماعی موجود در دانشگاه، اشتراک تجربه از طریق روش دستیاری، اشتراک تجربه از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، اشتراک تجربه از طریق دوره‌های کارآموزی، اشتراک تجربه از طریق مصاحبه با صاحب تجربه، اشتراک تجربه از طریق سخنرانی در همایش‌ها و سمینارها، اشتراک تجربه از

طریق گروه‌های بحث الکترونیکی، اشتراک تجربه از طریق انجمن‌های (علمی، حرفه‌ای)، اشتراک تجربه از طریق جلسات هفتگی یا ماهانه گروه و اشتراک تجربه از طریق نظام مدیریت دانش است. در این خصوص، برخی پژوهش‌ها نظیر پژوهش عربشاهی (۱۳۹۲)، موسویان (۱۳۹۴)، موسوی چلک، ضیائی و نافی (۲۰۱۴)، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۴)، آلوز و پین هیرو (۲۰۲۲) و الموجالی، الرشیدی و جوی (۲۰۲۰) به بسترهای رسمی اشتراک دانش مانند: سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، دستیاری، عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای و نظام‌های مدیریت دانش اشاره داشتند.

مؤلفه ارتباطات سازمانی شامل شاخص‌های رقابت عضو هیئت علمی در ارتباط با دیگران، وابستگی سازمانی عضو هیئت علمی، تعهد عملی سازمانی (آموزشی، پژوهشی، اجرایی) عضو هیئت علمی نسبت به دانشگاه، حمایت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه از برقراری ارتباط مؤثر بین گروه‌ها و اعضای هیئت علمی داخل دانشگاه‌ها در خصوص اشتراک تجربه، حمایت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در زمینه ارتباط بین متخصصان سازمان خود با متخصصان سازمان‌های دیگر در خصوص اشتراک تجربه، مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در تحلیل وضعیت و ارائه سیاست‌ها در خصوص بهبود اشتراک تجربه، مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در پیاده‌سازی و اجرای راهکارهای بهبود اشتراک تجربه است. در این راستا، برخی پژوهش‌ها، نظیر پژوهش پرتازپرالتا، آریازپرز و دازاکالیر (۲۰۲۲)، آدام‌سجد و هنگ (۲۰۱۸) و مهربان و دیگران (۲۰۱۸)، وجود رابطه میان ارتباطات سازمانی و اشتراک دانش را تأیید کردند. این در حالی است که سونی و بوریونگ (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل اعتماد، ارتباطات آزاد، همکاری و کانال‌های ارتباطی مبتنی بر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات رابطه معنی‌داری با اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی نداشتند.

پیشران ۶. کمیابی و بی‌صبری (محدودیت): شامل مؤلفه موانع اشتراک تجربه است. این مؤلفه شامل شاخص‌های تفاوت در سطح دانش و تجربه افراد، مشغله کاری افراد، کمبود بودجه، عدم آگاهی از تجربه دیگران در زمینه‌های مختلف، عدم آگاهی دارنده تجربه از مفید بودن آن برای دیگران، عدم وجود زبان مشترک برای انتقال تجربه، ساختار سلسله‌مراتبی سازمان و یک طرفه بودن جریان دانش از بالا به پایین، عدم زمان کافی برای اشتراک‌گذاری تجربه، عدم وجود نظام مدیریت دانش برای اشتراک‌گذاری تجربه و فقدان سواد فناوری کافی برای استفاده از نظام مدیریت دانش در دانشگاه است. در این راستا، هلاف و داوود (۲۰۲۲) مهمترین موانع اشتراک دانش را ضعف و یا نبود مشوق برای انجام این کار شناسایی کردند. همچنین الموجالی، الرشیدی و جوی (۲۰۲۲) نشان دادند از موانع اشتراک‌گذاری دانش اساتید، عدم تشکر و قدردانی و نبود انگیزه است.

پیشران ۷. غیرقابل پیش‌بینی بودن و کنجکاوی: شامل دو مؤلفه کنجکاوی با شاخص کنجکاوی و نیاز به یادگیری و مؤلفه غیرقابل پیش‌بینی بودن پاداش با شاخص پاداش تصادفی به ازای اشتراک تجربه و

شرکت در قرعه‌کشی به ازای اشتراک تجربه است. در ارتباط با استفاده از پاداش‌های تصادفی در زمینه اشتراک دانش، پژوهش‌های چندانی انجام نشده است. این در حالی است که بیشتر پژوهش‌ها به نقش پاداش به صورت کلی در این زمینه پرداخته‌اند. به طور مثال، پژوهش‌هایی نظیر دوآمارال و کنگ^۱ (۲۰۲۱)، موسوی چلک، ضیائی و نافعی (۲۰۱۴)، آدام‌سجد و هنگ (۲۰۱۸) و جاوید، سرویا و محمود (۲۰۲۰) پاداش را به عنوان یکی از عوامل مؤثر و تقویت‌کننده رفتار اشتراک دانش تشخیص دادند.

پیشران ۸. اجتناب و از دست‌دادن: شامل مؤلفه ترس از اشتراک تجربه است. این مؤلفه شامل شاخص‌های نگرانی بابت از دست دادن امنیت شغلی، نگرانی بابت از دست دادن تملک تجربه و نگرانی بابت سوءاستفاده دیگران از تجربه است. در ارتباط با ترس و نگرانی بابت اشتراک دانش، جعفرزاده کرمانی (۱۳۹۴) در خصوص بررسی تأثیر عوامل فردی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی نشان داد بیشتر افراد مورد مطالعه حاضر هستند به طور داوطلبانه و بدون ترس از سوءاستفاده، دانش، تجربیات و جزوات درسی خود را در اختیار دیگران قرار دهند. این در حالی است که در پژوهش آدام‌سجد و هنگ (۲۰۱۸) در زمینه راه‌های اشتراک دانش بین اعضای هیئت علمی ترس از ربوده شدن ایده و دانش به عنوان یکی از چالش‌های اشتراک دانش شناسایی شد. در ارتباط با مؤلفه مهم امنیت، براردخت، عباس‌پور و سلیمی (۱۴۰۱) در زمینه تجربیات و ایده‌های اعضای هیئت علمی پیشکسوت دانشگاه شیراز در بخشی از پژوهش خود دریافتند دو مؤلفه رعایت اخلاق علمی و تضمین امنیت ایده‌ها (تدابیر و ملاحظات فردی)، از شرایط بسترساز خاص در مستندسازی ایده‌های پژوهشی بود.

بر پایه یافته‌های استخراج شده از ۸۵ پژوهش مورد مطالعه در مرحله فراترکیب، کدهای دریافت پاداش مالی، سیستم امتیازدهی عددی، جدول برندگان، اشتراک تجربه از طریق نظام مدیریت دانش، کسب شهرت، اعتماد متقابل به کمک دیگران در مواجهه با موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی در اشتراک تجربه، مشارکت مدیریت سطوح مختلف دانشگاه در تحلیل وضعیت و ارائه سیاست‌ها در خصوص بهبود اشتراک تجربه بیشترین کدهای ذکر شده در بین پژوهش‌های مورد بررسی در سطح کشور و خارج از کشور بودند، آن‌ها بیانگر مهمترین پرکاربردترین و اثرگذارترین شاخص‌های انگیزشی برای اشتراک دانش اعضای هیئت علمی هستند.

این یافته‌ها نشان داد که در درجه اول شاخص دریافت پاداش مالی از مؤلفه دستاوردهای فردی از پیشران دو (دست‌آورد و پیشرفت)، از مهمترین عوامل انگیزاننده بیرونی برای مستندسازی تجربیات بوده و اعضای هیئت علمی با دریافت پاداش مالی، ترغیب به اشتراک تجربه می‌شوند. افزایش حقوق و مزایا، از جمله پاداش‌های مالی

محسوب می‌شود و اعطای پاداش مناسب به فعالیت‌های مرتبط با اشتراک تجربه در زمره عوامل کلیدی موفقیت در رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش و تشویق‌کننده جریان دانش تلقی می‌شود. در درجه دوم اهمیت، سیستم امتیازدهی عددی، جدول برندگان از شاخص‌های مهم در سیستم‌های مدیریت دانش بازی‌وار شده به شمار می‌روند. این بدان معناست که می‌توان با به کارگیری عناصر بازی مانند امتیاز و جدول برندگان که از عوامل انگیزشی بیرونی هستند، افراد را ترغیب به اشتراک دانش خود در سیستم مدیریت دانش نمود. در درجه سوم اهمیت، بسترهای اشتراک تجربه نقش تعیین‌کننده‌ای در مستندسازی تجربه‌های اعضای هیئت علمی داشته است. در این میان، شاخص اشتراک تجربه از طریق نظام مدیریت دانش بیانگر این نکته است که اگر سازمان‌ها، بسترهای مناسب اشتراک تجربه را از طریق فناوری‌ها و زیرساخت‌های مناسب فراهم سازند، اشتراک تجربه از این طریق تسهیل می‌شود و نه تنها افراد می‌توانند به دانش مفید دست یابند بلکه می‌توانند دانش خود را از طریق بسترهایی مانند نظام مدیریت دانش، در دسترس دیگران قرار دهند. در درجه چهارم، کسب شهرت بر مستندسازی تجربیات اعضای هیئت علمی اثر داشته است. اگر اعضای هیئت علمی که با یکدیگر همکاری می‌نمایند و دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، مورد تصدیق قرار بگیرند و در سطح دانشگاه معرفی شوند، ناخودآگاه این فرهنگ به وجود می‌آید که اشتراک‌گذاری دانش و تجربه موجب کسب وجهه و اعتبار بیشتر اعضای هیئت علمی می‌شود و به این ترتیب، کسب شهرت که از عوامل انگیزشی بیرونی است، باعث ایجاد انگیزه برای اعضای هیئت علمی در جهت اشتراک دانش و تجربه می‌شود. از دیگر عوامل مهم در این قسمت، عامل اعتماد از پیش‌ران پنجم (نفوذ اجتماعی و وابستگی) و به طور خاص در اینجا، اعتماد متقابل به کمک دیگران در مواجهه با موضوعات و مسائل آموزشی و پژوهشی در اشتراک تجربه اعضای هیئت علمی اثر داشته است. اعتماد، یکی از حیاتی‌ترین عناصر ایجاد انگیزه بیرونی در اساتید برای اشتراک تجربه است و اگر جو اعتماد بین افراد وجود نداشته باشد، افراد تمایلی به اشتراک تجربه و دانش خود ندارند. در واقع، اعتماد بر فرایند اشتراک دانش تأثیر گذاشته و تبادل دانش را تسهیل می‌کند. در نهایت، حمایت مدیریت در سطوح مختلف دانشگاه نیز از عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش و تجربه اعضای هیئت علمی بوده است. از آنجا که اشتراک دانش، فعالیتی آگاهانه و داوطلبانه است و به پشتیبانی مدیریت نیاز دارد، مدیران سطوح مختلف در یک سازمان می‌توانند با فراهم آوردن جو اعتماد و همکاری بین اعضای هیئت علمی، با اهمیت دادن به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه در رفتار و عملکرد خود و تقویت سیستم‌های پاداش و تقدیر، فضای مناسب را برای به اشتراک‌گذاری دانش بین اساتید فراهم آورند.

به طور کلی می‌توان گفت دانشگاه‌ها به عنوان محیطی که دارای بافتی حرفه‌ای، تخصصی و آموزشی است، نقش مهمی در مسیر حرکت به سوی مدیریت مؤثر دانش و فراهم‌آوری فضایی برای اشتراک دانش و تجربه،

دارد. بنابراین، ضروری است که در این محیط دانش، خلق، منتقل و در بین افراد به اشتراک گذاشته شود. در این بین اعضای هیئت علمی به عنوان مالکان دانش ضمنی و مهمترین عنصر سازنده در دانشگاه‌ها می‌توانند دانش و تجربه خود را در حوزه‌های مختلف تدریس، پژوهش، مشاوره و فعالیت‌های اجرایی مستند و به اشتراک بگذارند. در این راستا، بازی‌وارسازی می‌تواند به عنوان سازوکاری انگیزشی، فرصت‌های جدیدی را در راستای اشتراک دانش و تجربه فراهم سازد. بنابراین، با توجه به اهمیت این موضوع، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها و سازمان‌های مربوطه به سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم در این زمینه بپردازند و از این مدل برای سیستم‌های مدیریت دانش خودشان استفاده کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- برگزاری جلسات عمومی با حضور اعضای هیئت علمی و پرسش از آن دسته از افرادی که تاکنون دانش خود را به اشتراک گذاشته‌اند در خصوص نگرش و انگیزه آن‌ها نسبت به اشتراک دانش و تجربیات.
- اعطای فرصت استقلال و نوآوری فردی مبتنی بر رویکرد مدیریت دانش در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی از سوی مسئولان دانشگاه؛
- معرفی بسترهای رسمی و غیررسمی برای اشتراک دانش و معایب و مزایای آن‌ها در سازمان؛
- اختصاص مشوق‌های کاری به ازای اشتراک دانش و تجربه به منظور تأمین امنیت شغلی افراد و کاهش نگرانی افراد در این زمینه.

سپاسگزاری

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه الزهراء (س) به خاطر همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری نمایند.

منابع

- احمدی، محمدمیلاذ (۱۳۹۷). نقش بازی‌کاری در تسهیم دانش در سازمان با استفاده از نظریه‌پردازی داده بنیاد و مدل‌سازی کیفی نرم‌افزار *MAX-QDA*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- احمدی، محمدمیلاذ؛ ترابی، اویس؛ صفیان، مهدی (۱۳۹۷). مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل اثرگذار بازی‌کاری بر تسهیم دانش. مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین، ۳.
- اخوان، پیمان؛ شهابی‌پور، علی (۱۳۹۴). توسعه فرایند اکتساب و انتشار دانش ضمنی و مستندسازی تجارب به منظور آموزش و توانمندسازی سازمانی. رشد فناوری، ۱۱۲(۴۵)، ۴۵-۵۸.
- انواری رستمی، علی اصغر؛ شهائی، بهنام (۱۳۸۸). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه. مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۲)، ۱۸-۳.

- آرمون، عسگر (۱۳۹۸). شناسایی و تبیین عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی و ارائه مدل مناسب. پایان‌نامه دکتری. دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- براردخت، حوریه؛ عباس‌پور، جواد؛ سلیمی، قاسم (۱۴۰۱). کاوش تجربیات اعضای هیئت علمی پیشکسوت دانشگاه شیراز درباره مستندسازی ایده‌های پژوهشی: مطالعه کیفی، فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۵(۱)، ۱۶۹-۱۹۲.
- پورسراجیان، داریوش؛ سلطانی‌علی‌آبادی، مژگان؛ اولیاء، محمدصالح (۱۳۹۲). تعیین و اولویت‌بندی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع). فصلنامه رشد فناوری، ۳۴(۹)، ۱-۱۰.
- جباری، نگین؛ مدهوشی، مهرداد (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گرگان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۳)، ۴۵-۶۵.
- جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عامل‌های فردی بر رفتار اشتراک دانش مدرسان علم اطلاعات و دانش‌شناسی. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۵(۲)، ۴۰-۶۱.
- جمشیدی، کوروش؛ یآوری، الهام (۱۳۹۲). بازی‌کاری، راهکاری نوین برای پیشی‌گرفتن از رقبایازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران. <https://civilica.com/doc/307344>
- حیدری‌زاده، اشرف (۱۳۹۶). بررسی مقایسه‌ای وضعیت اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن در میان اعضای هیئت علمی دانشکده دامپزشکی و علوم پایه دانشگاه شهید چمران اهواز و اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پایه پزشکی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۹۵-۹۶. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- خدمی‌زاده، شهناز؛ فرج‌پهلوی، عبدالحسین؛ حیدرزاده، اشرف (۱۳۹۸). بررسی مقایسه‌ای وضعیت عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشکده دامپزشکی و علوم دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشکده علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی)، ۱۱(۱)، ۱۲۱-۱۳۸.
- درویشی، فاطمه (۱۳۹۷). سازوکارهای تسهیم تجربه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.
- زمانی، اصغر (۱۳۹۸). شناسایی وضعیت مستندسازی تجربیات سازمانی در پژوهشکده‌ها و مؤسسات پژوهشی کشور. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۱(ویژه‌نامه مدیریت دانش)، ۱۲۳-۱۴۴.
- سلطانی، توچید (۱۳۹۷). راهکارهای انگیزش کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران برای مشارکت در فرایند تسهیم دانش به کمک تکنیک‌های بازی‌وارسازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ارتباطات و رسانه، دانشگاه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، تهران.
- عرب، سید محمد؛ ابراهیم‌زاده پزشکی، رضا؛ مروتی شریف‌آبادی، علی (۱۳۹۳). طراحی مدل فرا ترکیب عوامل مؤثر بر طلاق با مرور نظام‌مند مطالعه‌های پیشین. مجله اپیدمیولوژی ایران، ۱۰(۴)، ۱۰-۲۲.
- عربشاهی، معصومه (۱۳۹۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران و بررسی تأثیر ابعاد هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن. پایان‌نامه دکتری. دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.

- فتاحیان، سمیه؛ مکی‌زاده، فاطمه؛ حاضری، افسانه (۱۴۰۱). نگرش مبتنی بر تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در سال ۱۳۹۹. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۹(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۷.
- فینفگلد کانت، دورا (۱۳۹۹). *راهنمای فراترکیب کیفی*. (نیما اسکندری‌نیا، مترجم). تهران: هیمه.
- محمودی توپکانلو، حسن (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بسترهای سه‌گانه فرهنگ اطلاعاتی، رفتار استفاده از اطلاعات و عوامل شناختی-اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جوامع دانشگاهی. پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.
- موسویان، رسول (۱۳۹۴). شناسایی شیوه‌های مستندسازی و انتقال تجربه‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه اصفهان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۳)، ۲۲۷-۲۵۴.
- نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین‌فرد، فاطمه (۱۳۹۲). ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیئت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی. *مدیریت سلامت*، ۱۶(۵۴)، ۵۶-۷۰.

References

- Adamseged, H. Y., & Hong, J. J. (2018). Knowledge sharing among university faculty members. *Journal of Education and Practice*, 9(24), 1-10.
- Ahmadi, M. M. (2017). *The role of gamification in knowledge sharing in the organization using Grounded Theory and qualitative modeling of MAX-QDA software*. Master's thesis. Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran. (in Persian)
- Ahmadi, M. M., Torabi, O., & Safian, M. (2017). Structural equation modeling of the influencing factors of gamification on knowledge sharing. *Strategic Management of Organizational Knowledge of Imam Hossein Jame University*, 3. (in Persian)
- Akhwan, P., & Shahabipour, A. (2014). Developing the process of acquiring and disseminating tacit knowledge and documenting experiences for the purpose of training and organizational empowerment. *Rushd Tehsil*, 12(45), 45-58. (in Persian)
- Alajmi, B. M., & Alasousi, S. O. (2023). Cultivating knowledge sharing among academics: the role of social media and the impact of social capital. *Journal of Electronic Resources Librarianship*, 35(1), 28-46.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge Sharing in Higher Education Institutions: A Systematic Review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31, 226-246.
- Al-mujally, N. A., Alrashidi, H. A., & Joy, M. S. (2022). To Share or Not to Share? Perceptions of University's Faculty Members Regarding the Sharing of their Teaching-related Knowledge. In *2022 45th Jubilee International Convention on Information, Communication and Electronic Technology (MIPRO)* (1002-1007).
- Al-mujally, N., & Joy, M. (2020). Applying a Gamification Approach to Knowledge Management in Higher Education Institutions. In *2020 IEEE 44th Annual Computers, Software, and Applications Conference (COMPSAC)*, 455-459.

- Alsaadi, F. M. (2018). *Knowledge Sharing Among Academics in Higher Education Institutions in Saudi Arabia* (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University).
- Alves, R. B., & Pinheiro, P. (2022). Factors Influencing Tacit Knowledge Sharing in Research Groups in Higher Education Institutions. *Administrative Sciences*, 12(3), 89.
- Al-youzbaky, B. A., Al-Sabaawi, M. Y. M., & Tawfeeq, A. Z. (2022). Factors affecting online knowledge sharing and its effect on academic performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, (ahead-of-print).
- Anwar, C. M. (2017). Linkages between personality and knowledge sharing behavior in workplace: Mediating role of affective states. *Economics and Management*, 20, 102–15.
- Anwari Rostami, A. A., & Shehai, B. (2008). Knowledge management and learning organization: An analysis on the role of documenting knowledge and experience. *Information Technology Management*, (2), 18-3. (in Persian)
- Arab, S., Ebrahimzadeh Pezeshki, R., & Morovati Sharifabadi, A. (2015). Designing a Meta-Synthesis Model of Factors Affecting Divorce by Systematic Review of Previous Studies. *Irje*, 10(4), 10-22. (in Persian)
- Arabshahi, M. (2012). *Identifying the dimensions and components of knowledge sharing behavior of faculty members in Iranian universities and investigating the effect of emotional intelligence and organizational intelligence on it*. Ph.D Thesis. Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad. (in Persian)
- Armon, A. (2018). *Identifying and explaining factors and components affecting knowledge sharing among faculty members of the University of Medical Sciences and providing a suitable model*. Ph.D Thesis. Faculty of Management, Islamic Azad University, Tehran. (in Persian)
- Atashgar, K. (2015). A Structural Traceability Approach to Explicate Knowledge Focusing on Knowhow. *International Journal of Science and Engineering Investigations*, (4)44, 31-39.
- Bahadoran, M. R., Ghasemi, H., Farahani, A., & Hosaini, M. (2023). The effect of gamification on improving the performance of organizations by mediation of knowledge management. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage*, 8(1), 43-54.
- Barardokht, H., Abbaspour, J., & Salimi, G. S. (2022). Exploration of the Shiraz University Senior Faculty Members' Experiences about Research Ideas Documentation: A Qualitative Study. *Library and Information Sciences*, 25(1), 169-192. (in Persian)
- Baxter, H. C. (2015). Specialized knowledge transfer: Accelerating the expertise development cycle. *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) and the Affiliated Conferences*, Procedia Manufacturing 3, 1465-1472.
- Brar, M., Douglas, C., & Lopez-Capel, E. (2024). Using a gamification framework to increase student engagement with groupwork. *Student Engagement in Higher Education Journal*, 5(2), 57-75.
- Calvo, N., Rodeiro-Pazos, D., Rodríguez-Gulías, M. J., & Fernández-López, S. (2019). What knowledge management approach do entrepreneurial universities need? *Information Systems*, 85, 21-29.

- Campos, H. D., Lourenço, C. E., Mellão, J. M., Lombardi, V. P. V., & Cesar, E. F. (2024). Gamification framework applied to organizational processes. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 25(01), eRAMC240234.
- Chou, Y. K. (2015). Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards. Leanpub. Victoria. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004
- Darvishi, F. (2017). *Experience sharing mechanisms of faculty members of Tehran universities*. Master's thesis, Al-Zahra University, Tehran. (in Persian)
- Davari, A (2000). *Documentation of internal partnership in power plant construction*. Tehran: Institute for Management Research and Training. (in Persian)
- Dei, D. G. J., & Van der Walt, T. B. (2020). Knowledge management practices in universities: The role of communities of practice. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100025.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. E. (2011). From game design elements to gamefulness: defining "gamification". *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*. ACM. Retrieved from <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>.
- Deterding, S., Sicart, M., Nacke, L., O'Hara, K., & Dixon, D. (2011). Gamification. using game-design elements in non-gaming contexts. Paper presented at the *CHI'11 extended abstracts on human factors in computing systems*, 2425–2428.
- Do Amaral, I. O. J., & Kang, M. (2021). Gamification effects on users' motivation to contribute knowledge in a Portuguese Q&A community. *Aslib Journal of Information Management*. (IF1.903), Pub Date: 2021-07-13, DOI: 10.1108/ajim-10-2020-0340
- Elm, D., Kappen, D. L., Tondello, G. F., & Nacke, L. E. (2016). CLEVER: Gamification and enterprise knowledge learning. *In Proceedings of the 2016 Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play Companion Extended Abstracts*, 141-148.
- Endramanto, V., Wang, G., & Tjhin, V. U. (2021). The use of Gamification to Improve Knowledge Shating Process in a utility Company by using Arcs Model: Case Study in a Utility Company. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 99(21).
- Fan, Z., & Beh, L. S. (2024). Individual motivation and knowledge sharing: the hindering effect of perceived costs in higher education. *Studies in Higher Education*, 1-19.
- Fatahian, S., Mekizadeh, F., & Ashedi, A. (2020). Attitude based on knowledge sharing and analysis of factors related to it among faculty members of Yazd University in 2019. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems Quarterly*, 9(30), 119-137. (in Persian)
- Feng, Y., Yi, Z., Yang, C., Chen, R., & Feng, Y. (2022). How do gamification mechanics drive solvers' Knowledge contribution? A study of collaborative knowledge crowdsourcing. *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121520.
- Finegold Kant, D. (2019). *A Guide to Qualitative Metasynthesis*. (Nima Eskandrinia, translator). Tehran: Hime. (in Persian)
- Friedrich, J., Becker, M., Kramer, F., Wirth, M., & Schneider, M. (2020). Incentive design and gamification for knowledge management. *Journal of Business Research*, 106, 341-352.
- Ghabban, F., Selamat, A., & Ibrahim, R. (2018). New Model for Encouraging Academic Staff in Saudi Universities to Use IT for Knowledge Sharing to Improve Scholarly Publication Performance. *Technology in Society*, 55, 92–99.

- Gunjan, B. (2019). Knowledge management: Why do we need it for corporates? *Malaysian Journal of Library & Information Science (ISSN: 1394-6234)*.
- Halaf, M. S., & Dawood, S. J. (2022). Factors Affecting Knowledge Sharing Among Faculty Members Specializing in Information and Libraries: An Exploratory Study Prepare. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2).
- Heydarizadeh, A. (2016). *A comparative study of the status of knowledge sharing and the factors affecting it among the faculty members of the Faculty of Veterinary Medicine and Basic Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz and the faculty members of the Faculty of Basic Medical Sciences of Jundishapur University of Medical Sciences in Ahvaz in 1995-1996*. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. (in Persian)
- Izu, L. O., & Fombad, M. C. (2024). Knowledge sharing strategies for improved service provision in the academic library at Delta State University Abraka Nigeria. *New Review of Academic Librarianship*, 1-25.
- Jabari, N., & Madhoshi, M. (2013). Identifying effective factors on knowledge sharing behavior among faculty members in Gorgan universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(3), 45-65. (in Persian)
- Jafari Moghadam, S. (2010). *Documenting managers' experiences from knowledge management perspective*. (3rd Ed.). Tehran: Institute for Management Research and Training. (in Persian)
- Jafarzadeh Kermani, Z. (2015). The Analysis of Individual Factors on Knowledge Sharing Behavior of library and Information Science Faculties. *Library and Information Science Research*, 5(2), 40-61. doi: 10.22067/riis.v5i2.38494. (in Persian)
- Jamshidi, K., & Yavari, E. (2012). Gaming, a new way to outdo your competitors. *11th International Management Conference*, Tehran. <https://civilica.com/doc/307344>. (in Persian)
- Javaid, J., Soroya, S. H., & Mahmood, K. (2020). Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan. *The Electronic Library*, 38(2), 317-336.
- Khademizadeh, S., Farajpahlou, A. H., & Heidarizadeh, A. (2019). Comparison investigating of knowledge sharing status and factors affecting it among faculty members of the faculty of veterinary medicine and basic sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz and faculty of basic Sciences of Jundishapur University of Ahvaz. *Studies in Library & Information Science (Journal of Education and Psychology)*, 11(1), 121-138. (in Persian)
- Koivisto, J., & Hamari, J. (2014). Demographic differences in perceived benefits from gamification. *Computers in Human Behavior*, 35, 179-188.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: an empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, 320-334. doi: 10.1016/J.JBUSRES.2018.02.013
- Mahmoudi Topkanlou, H. (2016). *Investigating the effect of the three platforms of information culture, the behavior of using Information and cognitive-social factors on knowledge sharing behavior in academic communities*. Ph.D thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad. (in Persian)

- Mahmoudi, M. R., & Pourghane, P. (2020). Knowledge Sharing in University from the viewpoint of the Faculty Members. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*, 17(2), 15-19.
- Mehraban, M., Davoodi, R., Kamali, N., & Entesar Foomani, G. (2018). A model for knowledge sharing among the faculty members of Islamic Azad University. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(10), 95-105.
- Mousavi Chalak, A., Ziaei, S., & Nafei, R. (2014). A survey of knowledge sharing among the faculty members of Iranian library and information science (LIS) departments. *Library Philosophy and Practice*, 0_1.
- Musavian, R. (2014). Identifying the methods of documenting and transferring the professional experiences of faculty members in Isfahan University. *Human Resource Management Research Quarterly*, 7(3), 227-254. (in Persian)
- Nemati Anarki, L., & Noushinfard, F. (2012). Presenting the proposed model of intra-organizational knowledge sharing among faculty members based on individual, organizational and technical factors. *Health Management*, 16(54), 56-70. (in Persian)
- Pertuz-Peralta, V., Arias-Perez, J., & Daza-Calier, Y. (2022). Knowledge sharing among academics: why organizational narcissism in higher education matters? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 141-157.
- Pflug, K., & M. Jara, J. (2014). Workplace Fun and Games Motivate Employees. *World at Work Span Magazine*, 48-54.
- Poursrajian, D., Soltani Aliabadi, M., & Olya, M. S. (2012). Determining and prioritizing barriers to knowledge sharing in universities and higher education centers, a case study of Imam Javad Institute of Higher Education (AS). *Technology Growth Quarterly*, 34(9), 1-10. (in Persian)
- Ramachandran, S., Chong, S. C., & Wong, K. Y. (2013). Knowledge management practices and enablers in public universities: a gap analysis. *Campus-Wide Information Systems*. 30(2), 76-94, doi: 10.1108/10650741311306273.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). Toward a Meta synthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in Nursing & Health*, 26(2), 153-170.
- Schacht, S., & Maedche, A. (2015). Project knowledge management while simply playing! Gaming mechanics in project knowledge management systems. In *Gamification in Education and Business* (pp. 593-614). Springer, Cham.
- Seonghee, K., & Boryung, J. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30(4), 282-290.
- Shihabeldeen, H., Babiker, N., & Ahmed, N. (2020). Tacit knowledge sharing: The role of individual factors. *Management Science Letters*, 10(10), 2343-2350.
- Shpakova, A., Dörfler, V., & MacBryde, J. (2017). Changing the game: a case for gamifying knowledge management. *World Journal of Science, Technology and Sustainable*

Development, 14(2/3), 143-154. DOI: 10.1108/WJSTSD-01-2017-0002 , which has been published in final form at <http://dx.doi.org/10.1108/WJSTSD-01-2017-0002>.

Silic, M., & Back, A. (2017). Impact of gamification on user's knowledge-sharing practices: Relationships between work motivation, performance expectancy and work engagement. *In Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*. Hawaii, DOI:10.24251/HICSS.2017.156.

Soltani, T. (2017). *Motivating employees of the Islamic Republic of Iran Broadcasting Organization to participate in the knowledge sharing process with the help of gamification techniques*. Master's thesis. Faculty of Communication and Media, University of Broadcasting of the Islamic Republic of Iran, Tehran. (in Persian)

Tan, C. N. L. (2016). Enhancing Knowledge Sharing and Research Collaboration among Academics: The Role of Knowledge Management. *Higher Education*, 71, 525-56.

Wang, J., Ashleigh, M., & Meyer, E. (2006). Knowledge sharing and team trustworthiness: it's all about social ties. *Knowledge Management Research and Practice*, 4(3),

...

Zamani, A. (2018). Identifying the status of documenting organizational experiences in research institutes and research institutions of the country. *Quarterly Journal of Library and Information Science Studies*, 11(Knowledge Management Special), 123-144. (in Persian)

