مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــه‌ی توسـعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۹، شماره ۲۱، بهار ۹۵ ، صفحات ۳۷ تا ٤٦

بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان

عباس رجائی آذرخوارانی[۱] ، دکتر سعید رجائی پور[۲] ، دکتر رضا هویدا[۳]

نویسنده‌ی مسوول : اصفهان ، دانشگاه اصفهان abbas.rajaei85@gmail.com

دریافت: ۹۳/۱۰/۵ پذیرش: ۹٤/۷/۵

چکیده

زمینه و هدف : *امروزه مراکز آموزش عالی خصوصا دانشگاه‌ها از مهمترین سازمان های دانش محور محسوب می‌شوند ، به طوری که ارتقای رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه موجب افزودن ذخیره‌ی دانشی در داخل حافظه‌ی سازمانی می‌گردد . لذا ، پژوهش حاضر با هدف کلی بررسی میزان رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان انجام شده است .*

روش بررسی : *روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود . جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه های اصفهان ، علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان جمعا به تعداد ۱٤۷۲ نفر می باشد . که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم ، تعداد ۱۷۷ نفر انتخاب شدند . ابزار جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌ی تسهیم دانش با ۱۰ سوال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود . روایی پرسشنامه به صورت محتوایی ، صوری و سازه مورد تایید قرار گرفت و ضرایب پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید . داده ها با استفاده از نرم افزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت .*

یافته ها : *نتایج نشان داد تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان بر حسب جنس ، مرتبه‌ی علمی ، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت وجود دارد .*

نتیجه گیری : *با استقرار فرهنگ تسهیم دانش در دانشگاه می‌توان رفتار تسهیم دانش را بین اساتید ، دانشجویان و هم چنین بین اعضای هیات علمی ارتقاء داد .*

واژگان کلیدی : رفتار تسهیم دانش ، اعضای هیات علمی ، دانشگاه

مقدمه

در دهه‌های اخیر ، مفهوم دانش در سازمان اهمیت به سزایی پیدا کرده است به‌طوری‌که دانش به یک منبع استراتژیک و رقابتی برای سازمان‌ها تبدیل شده است . سازمان ها برای سبقت گرفتن از سازمان های رقیب متکی به ذخیره‌ی دانش هستند و از طریق تسهیم دانش می‌توانند به سطوح بالاتری از نوآوری دست یابند .

دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی در اقتصاد جهانی شده است . هم چنین در یک

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی ، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دکتری مدیریت آموزش عالی ، دانشیار دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۳- دکتری مدیریت آموزشی ، استادیار دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

اقتصاد مبتنی بر دانش ، محصولات و سازمان ها براساس دانش شکل می گیرند و از بین می‌روند و موفق ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که دارایی ناملموس را به نحو بهتر و سریع تری مدیریت می کنند . به‌طوری‌که مدیریت دانش در سازمان زمینه را برای ایجاد نوآوری و کارایی در سازمان ایجاد کرده که موجب حرکت سریع تر سازمان در دنیای رقابتی می گردد (۱) .

تعاریف و دیدگاه های متفاوتی در زمینه‌ی مدیریت دانش توسط پژوهشگران ارایه شده است که نشان از اهمیت ویژه‌ی کاربست مدیریت دانش در سازمان‌ها دارد . در میان این تعاریف در زمینه مدیریت دانش ، تعاریف مشهور و مهم‌تری به چشم می‌خورد ، برای مثال داونپورت و همکاران (۲۰۰۸) اظهار کرده اند که مدیریت دانش عبارت است از تلاش هماهنگ به منظور بهبود دانشی که خلق شده ، رها شده و مورد استفاده قرار گرفته است(۲) . مالهوترا (۱۹۹۸) معتقد است که مدیرت دانش شامل فرآیندهای سازمانی است که ترکیب مشترکی از داده ها ، اطلاعات را جست و جو کرده و به دنبال آن به پردازش ظرفیت فناوری اطلاعات ، خلاقیت و نوآوری انسان ها می پردازد(۳) . برطبق گفته علوی و لیدنر (۲۰۰۱) مدیریت دانش شامل چهار فرآیند اصلی یعنی خلق ، ذخیره/بازیافت ، انتقال و کاربرد دانش می‌باشد (٤).

در عصر حاضر که دانش به یک منبع استراتژیک برای سازمان ها و جوامع تبدیل شده است ، نیاز به توسعه و اشراف بر روش‌های خلق ، تسهیم و به کارگیری آن حیاتی گردیده است . در این میان ، سازمان های موفق آن‌هایی هستند که اهمیت آن چیزهایی که می‌دانند تشخیص می‌دهند و در جهت کسب دانش در مورد چیزهایی که نمی‌دانند تلاش می‌کنند . سازمان‌ها میزان زیادی از اطلاعات در مورد محیط اقتصادی ، تولیدات ، خدمات ، فرآیندها ، تکنولوژی ها ، مصرف کنندگان ، مشتریـان ، حمـایت کنندگان و رقیبان دارند که می‌توانند آن‌ها را برای پیشرفت سازمانی شان به کار گیرند اما با این حال اطلاعاتی وجود دارد که در ذهن کارکنان است و به آسانی قابل دسترسی نیست و اگر مکانیسمی برای کسب این اطلاعات یافت نشود با خروج کارکنان از سازمان دانش آنان نیز با آنان از سازمان خارج می گردد (۵) .

استقرار و کاربست مدیریت دانش در سازمان های دانایی محور یک امر ضروری محسوب می‌گردد . برای کاربست مدیریت دانش در سازمان ها ، استراتژی‌های متفاوتی وجود دارد . یکی از مهم‌ترین این استراتژی‌ها ، استراتژی تسهیم دانش می باشد که پژوهشگران بسیار زیادی بر اهمیت تسهیم دانش در جهت کاربست مدیریت دانش اتفاق نظر دارند . از دلایل اهمیت تسهیم دانش در سازمان ها این است که تسهیم دانش موجب کاهش هزینه ها ، بهبود عملکرد ، بهبود ارایه‌ی خدمات به مشتریان ، کاهش زمان تاخیر در تحویل کالاها به مشتریان ، کاهش زمان توسعه محصولات جدید ، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می گردد (٦).

داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) تسهیم دانش را به عنوان فرآیندی تعریف کرده‌اند که شامل تبادل دانش بین افراد و گروه‌ها می‌باشد(۷) . آرگوت و همکاران (۲۰۰۰) معتقدند که تسهیم دانش فرآیندی است که از طریق آن یک واحد (فرد ، گروه ، بخش ، قسمت) به‌وسیله‌ی تجربیات واحد دیگر تحت تاثیر قرار می‌گیرد (۸). تسهیم دانش توسط مک درمت (۱۹۹۹) بدین صورت تشریح شده که وقتی گفته می‌شود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند ، به این معنی است که آن فرد ، فرد دیگری را با استفاده از دانش ، بینش و افکار خود راهنمایی می کند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند . به علاوه فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند ایده آل این است که باید از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و هم چنین از نیازها و شکاف های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش مطلع باشد (۹).

بر طبق گفته واندن هوف و وان وینن (۲۰۰٤) ، تسهیم دانش

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

فرآیندی است که در آن افراد به طور متقابل دانش و تجربیات خود را با یکدیگر مبادله کرده و در نهایت به صورت مشترک دانش جدیدی را بوجود می‌آورند . از این رو آنان با ترکیب دیدگاه های ذکر شده در زمینه‌ی تسهیم دانش بیان کرده اند که فرآیند تسهیم دانش شامل دو مولفه مهم می‌باشد که عبارتند از : ۱- اهدای دانش ۲- گردآوری دانش(۱۰) . اهدای دانش عبارت است از انتقال سرمایه‌ی فکری یک شخص توسط خودش به شخص دیگر . در مقابل گردآوری دانش عبارت است از مراجعه افراد به همکاران خود به منظور کسب سرمایه فکری آنان . هر دو مولفه فرآیندهای فعالی هستند . در فرآیند اهدای دانش ، افراد به صورت فعال ، آنچه را که می دانند به دیگران منتقل می کنند و در مقابل در فرآیند گردآوری دانش ، افراد به صورت فعال ، به همکاران خود مراجعه کرده تا آنچه را که آنان می‌دانند را یاد بگیرند . این دو فرآینـد ماهیـت متفاوتی دارنـد و مـی‌توان انتظار داشـت تا به‌وسیله عوامل مختلفی تحت تاثیر قرار بگیرند (۱۱) .

در سازمان های دانایی محور امر تسهیم دانش بسیار ضروری است ، چرا که از ذخیره ها و اندوخته های دانشی موجود در حافظه‌ی سازمانی جلوگیری می‌کند . یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانایی محور ، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی هستند که سازمان های دیگر از ارتباط با چنین سازمان هایی بسیار استقبال می‌کنند . برطبق گفته بوکلی و توئیت (۲۰۰۹) معتقدند یکی از اهداف موسسات آموزش عالی ، آماده کردن دانشجویان برای ورود به بازار کار در نقش کارکنان ، مدیران یا فراد کارآفرین می‌باشد . آنان به شکل های مختلف به خصوص از طریق چاپ و انتشار مقاله به تولید دانش جدید می پردازند(۱۲) .

در چارچوب یادگیری مادام العمر در زمان حاضر ، آموزش عالی نه تنها سطوح عالی مهارت ها را که برای هر بازار کاری ضروری است ، عرضه می‌کند . بلکه آموزش‌های عملی و کارآموزی‌های ضروری را برای گروه‌های مختلفی از کارشناسان در حوزه‌های کاری شامل معلمان ، پزشکان ، مهندسان ، اندیشمندان اجتماعی و غیره ارایه می‌کند . با توجه به اینکه در یکی دو دهه‌ی اخیر دانش بیش از هر زمان دیگری به یکی از عوامل اساسی تولید در اقتصاد جهانی مبدل شده است . در این شرایط آموزش عالی و دانشگاه ها به یکی از پایگاه های تولید ، توزیع و به کار گیری دانش و هم چنین ایجاد قابلیت های تکنیکی و حرفه ای تبدیل شده اند (۱۳) .

در زمینه‌ی پژوهش مورد بحث یعنی بررسی میزان رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی ، تحقیقات بسیار اندکی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است ، در این قسمت پژوهش‌هایی که با موضوع پژوهش ارتباط بیشتری دارد بررسی شده است .

علیزاده و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی نگرش اعضای هیات علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی نشان دادند که اکثریت اعضای هیات علمی در دانشکده‌ی کشاورزی و دانشکده‌ی منابع طبیعی ، نگرش کاملا مساعدی را نسبت به تسهیم و تبادل دانش خود با سایر همکاران ابراز کردند . برهمین اساس همبستگی معناداری بین فرهنگ ، ساختار دانشکده ، فناوری اطلاعات ، اعتماد اجتماعی ، روابط اجتماعی فردی و کار گروهی با متغیر وابسته تحقیق (نگرش پیرامون تسهیم دانش) بدست آمد(١٤) . دانایی فرد و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان تأملی بر ارتقای تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی در وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (به جز جوانمردی) و تسهیم دانش همبستگی معناداری وجود دارد . هم چنین اختلاف معنی داری در دو وزارتخانه مورد مطالعه از نظر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش وجود ندارد (٦). وی و همکاران (۲۰۱۲) در

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

پژوهش خود با عنوان الگوهای تسهیم دانش دانشجویان لیسانس در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی در مالزی به این نتیجه رسیدند که بین دانشجویان در دانشگاه هاس دولتی و خصوصی در زمینه‌ی استفاده از الگوهای تسهیم دانش تفاوت وجود دارد (۱۵). چه و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان ارزیابی تفاوت بین کارخانه‌ها و سازمان‌های خدماتی مالزی با توجه به ابعاد مدیریت کیفیت جامع و رابطه‌ی آن با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران میانی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که هیچ تفاوت معناداری بین کارخانه‌ها و سازمان‌های خدماتی مالزی با توجه به ابعاد مدیریت کیفیت جامع و تسهیم دانش وجود ندارد(۱۶) .

با توجه به اهمیت تسهیم دانش در حوزه‌ی آموزش عالی ، در این پژوهش تلاش شده است تا میزان رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان ، با در نظر گرفتن متغیرهای دموگرافیک بررسی شود . بنابراین بر این اساس سووالات پژوهش حاضر در ذیل آمده است .

آیا بین نظرات اعضای هیات علمی در خصوص رفتار تسهیم دانش براساس خصوصیات جمعیت شناختی (جنس ، مرتبه علمی ، سنوات خدمت) آنان تفاوت وجود دارد ؟

آیا بین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان ، دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت وجود دارد ؟

روش بررسی

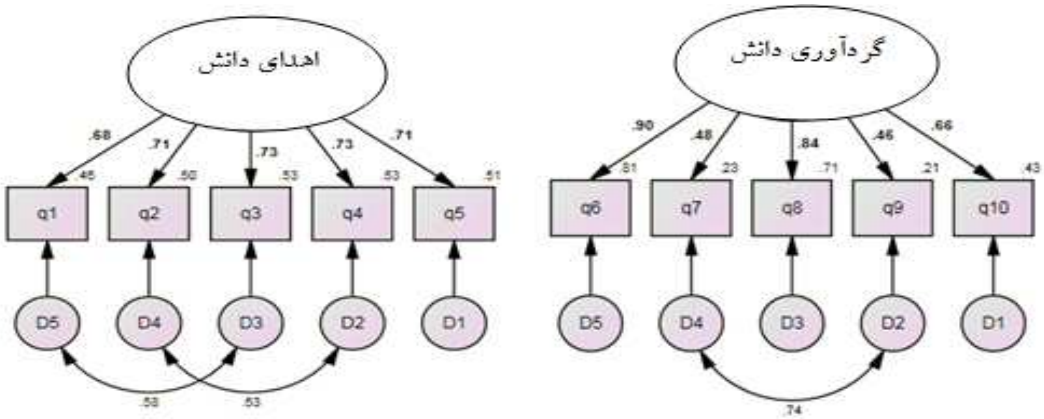
این پژوهش چون نظر اعضای هیات علمی را درباره‌ی رفتار تسهیم دانش آنان بررسی می کند ، توصیفی و از نوع پیمایشی است . جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه های اصفهان ، علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ جمعا به تعداد ۱۴۷۲ نفر می باشد ، که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم ، تعداد ۱۷۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند .

ابزار مورد استفاده در این پژوهش ، پرسشنامه رفتار تسهیم دانش است که براساس نظریه واندن هوف و وان وینن (۹) طراحی شده است ، این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال می باشد که دو مولفه‌ی اهدای دانش و گردآوری دانش را مورد سنجش قرار می دهد . در قسمت دیگر این پرسشنامه ، شامل اطلاعات جمعیت شناختی (جنس ، مرتبه‌ی علمی ، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت) بود . برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات متخصصین رشته‌های مدیریت ، مدیریت آموزشی ، مدیریت آموزشی عالی و علوم تربیتی بهره گرفته شد و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد (یکی از روش‌های بررسی روایی، تحلیل عاملی است که نقش مهمی در شناسایی متغیرهای پنهان و یا همان عامل ها از طریق متغیرهای مشاهده شده دارد) . بنابراین براساس نتایج جدول ۱ و شکل ۱ می‌توان بیان کرد که الگوهای اندازه گیری (متغیرهای مورد مشاهده) از برازش خوبی برخوردار هستند و به عبارتی شاخص های کلی این مطلب را تایید می‌کنند که داده ها به خوبی از الگوهای اندازه گیری حمایت می کنند و متغیرهای مورد مشاهده شده به خوبی می تواند متغیرهای پنهان را اندازه گیری کنند . علاوه بر این ، به دلیل وجود بارهای عاملی معنادار و مقدار P جزئی کمتر از ۰/۰۵ برای همه سوالات پرسشنامه ، بر مورد تایید بودن سوالات از لحاظ روایی سازه دلالت دارد . برای سنجش مولفه‌ی اهدای دانش از سوال های ۱ ، ۲ ، ۳ ، ٤ و ۵ و برای سنجش مولفه گردآوری دانش از سوال های ٦ ، ۷ ، ۸ ، ۹ و ۱۰ پرسشنامه‌ی رفتار تسهیم دانش استفاده شده است . با توجه به شکل های ۱ ، علاوه بر مورد تایید بودن سوالات از لحاظ روایی صوری ، وجود بارهای عاملی معنادار نشان از قبول این سوالات دارد . برای تعیین پایایی پرسشنامه از فرمول

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

ضریب Cronbach's alpha استفاده گردید که تسهیم دانش ۰/۸۷ به دست آمد . برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از آماره های فراوانی ، انحراف استاندارد و میانگین و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی تاییدی ، آزمون t مستقل ، آزمون تحلیل واریانس و آزمون توکی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار های آماری SPSS۱۶ و AMOS۱۸ استفاده شد .



شکل ۱ : تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری اهدای دانش و گردآوری دانش

جدول ۱ : تحلیل عاملی تاییدی الگوهای اندازه گیری مدل

متغیرهای مورد مشاهده	CMIN/DF	GFI	CFI	NFI	RMSEA
۱- اهدای دانش	۱/۵۶۳	۰/۹۹۰	۰/۹۹۳	۰/۹۹۰	۰/۰۵۷
۲- گردآوری دانش	۰/۶۱۴	۰/۹۹۴	۱/۰۰۰	۰/۹۹۵	۰/۰۰۰
برازش قابل قبول	**CMIN/DF<۳**	**GFI>۰/۹۰**	**CFI>۰/۹۰**	**NFI>۰/۹۰**	**RMSEA<۰/۰۸**

یافته ها

در این قسمت برای بررسی تفاوت میان نظرات اعضای هیات علمی در خصوص رفتار تسهیم دانش خود براساس خصوصیات جمعیت شناختی (جنس ، مرتبه‌ی علمی ، سنوات خدمت و دانشگاه محل خدمت) پرداخته شده است . جدول ۲ میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی زن و مرد را نشان می دهد .

جدول ۲: نتایج آزمون t مستقل مقایسه‌ی میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی زن و مرد

	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	درجه‌ی آزادی	t	سطح معناداری
جنسیت	مرد	۰/۵۸۹۸۷	۳/۶۰۸۰	۱۷۳	۲/۶۴۱	۰/۰۰۹
	زن	۰/۵۷۷۷۱	۳/۳۲۳۷			

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

براساس نتایج جدول ۲ ، t مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ > P تفاوت معناداری را بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی زن و مرد دانشگاه‌های منتخب اصفهان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی مرد بیشتر از اعضای هیات علمی زن است . جدول ۳ میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی را براساس مرتبه‌ی علمی نشان می‌دهد .

جدول ۳ : نتایج آزمون F مقایسه‌ی میانگین نمرات رفتار تسهیم دانش بر حسب مرتبه‌ی علمی

متغیر	آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون F	سطح معناداری P
تسهیم دانش	بین گروهی	٤/٣٢٣	٣	١/٤٤١	٤/٢٦٧	٠/٠٠٦
	درون گروهی	٥٧/٧٥٢	١٧١	٠/٣٣٨		

هم چنین براساس نتایج جدول ۳ ، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ > P تفاوت معناداری را بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی براساس مرتبه‌ی علمی نشان می دهد . به عبارت دیگر ، رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی با رتبه‌ی دانشگاهی مربی ، استادیار ، دانشیار و استاد یکسان نبوده است. براساس نتایج به‌دست آمده میانگین اعضای هیات علمی با مرتبه‌ی علمی استادیار در زمینه‌ی رفتار تسهیم دانش بزرگتر ازسه گروه‌دیگر بوده‌است‌که نشان دهنده‌ی رضایت آنان نسبت به رفتار تسهیم دانش است . نتایج آزمون توکی نشان می‌دهد که میانگین نمرات تسهیم دانش در بین استادیاران و دانشیاران تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات تسهیم دانش در استادیاران ۳/٦۳۱۹ و در دانشیاران ۳/۲۰٦۷ است . در نتیجه میانگین تسهیم دانش در بین استادیاران بیشتر از دانشیاران است . جدول ٤ میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی را براساس سنوات خدمت نشان می‌دهد .

جدول ٤ : نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات رفتار تسهیم دانش بر حسب سنوات خدمت

متغیر	آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون F	سطح معناداری P
تسهیم دانش	بین گروهی	٢/٥٥٦	٢	١/٢٧٨	٣/٦٩٣	٠/٠٢٧
	درون گروهی	٥٩/٥١٩	١٧٢	٠/٣٤٦		

هم چنین براساس نتایج جدول ٤ ، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ > P تفاوت معناداری را بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی براساس سنوات خدمت نشان می دهد . به عبارت دیگر ، رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی با سنوات خدمت ۱ تا ۱۰ سال ، ۱۱ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۱ یکسان نبوده است . براساس نتایج به‌دست آمده میانگین اعضای هیات علمی با مرتبه علمی ۱ تا ۱۰ سال در زمینه‌ی رفتار تسهیم دانش بزرگتر از سه گروه دیگر بوده است که نشان دهنده‌ی رضایت آنان نسبت به رفتار تسهیم دانش است . نتایج آزمون توکی نشان می‌دهد که بین میانگین

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

نمرات تسهیم دانش در افراد دارای سنوات خدمت ۱ تا ۱۰ سال با افراد دارای سنوات خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات تسهیم دانش در افراد دارای سنوات خدمت ۱ تا ۱۰ سال ۳/٦٨٤٢ و در افراد دارای سنوات خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال ۳/٤۳۹۷ است . در نتیجه میانگین تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی که سنوات خدمت ۱ تا ۱۰ سال دارند بیشتر از کسانی است که سنوات خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال دارند .جدول ۵ میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی را براساس دانشگاه محل خدمت نشان می دهد .

جدول ۵ : نتایج آزمون F مقایسه‌ی میانگین نمرات رفتار تسهیم دانش بر حسب دانشگاه محل خدمت

متغیر	آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون F	سطح معناداری P
تسهیم دانش	بین گروهی	۳/۰۳۲	۲	۱/٥۱٦	٤/٤۱٦	۰/۰۱۳
	درون گروهی	٥۹/۰٤۳	۱۷۲	۰/۳٤۳		

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که F مشاهده شده در سطح P < ۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی دانشگاه های اصفهان ، علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان نشان می دهد . به عبارت دیگر ، رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی در دانشگاه های منتخب اصفهان یکسان نبوده است . براساس نتایج بدست آمده میانگین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان در زمینه رفتار تسهیم دانش بیشتر از دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بوده است که نشان دهنده‌ی رضایت آنان نسبت به رفتار تسهیم دانش است . نتایج آزمون توکی نشان می دهد که بین میانگین نمرات تسهیم دانش در دانشگاه اصفهان با آزاد اسلامی واحد خوراسگان تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات تسهیم دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان ۳/۸۱۸۵ و در دانشگاه اصفهان ۳/٤۲٦۸ است . در نتیجه میانگین تسهیم دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بیشتر از دانشگاه اصفهان است . جدول ٦ میانگین و انحراف معیار رفتار تسهیم دانش اعضای هیات علمی را براساس دانشگاه محل خدمت نشان می دهد .

جدول ٦ : میانگین و انحراف معیار رفتار تسهیم دانش براساس دانشگاه محل خدمت

متغیر	دانشگاه محل خدمت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تسهیم دانش	علوم پزشکی اصفهان	۷۷	۳/٥٦۱۰	۰/٥۷۲٦٦
	اصفهان	۷۱	۳/٤۲٦۸	۰/٦۲٤٤۹
	آزاد اسلامی واحد خوراسگان	۲۷	۳/۸۱۸٥	۰/٥۱۲۱۹
	کل	۱۷٥	۳/٥٤٦۳	۰/٥۹۷۲۹

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

بحث

در عصر حاضر ، توجه به نقش دانش موضوعی مهم واساسی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها تبدیل شده است . از این رو توجه پژوهشگران به طور قابل توجهی به سوی مدیریت این دارایی با ارزش یعنی دانش جلب شده است . برای حاکم سازی و استقرار مدیریت دانش در سازمان ها به یک سری استراتژی های مهم و اساسی نیاز است . مطالعات مختلف نشان داده است که فرآیند تسهیم دانش یکی از مهمترین استراتژی ها برای استقرار مدیریت دانش در سازمان می‌باشد . اهمیت این استراتژی در حوزه‌ی آموزش عالی و دانشگاه ها بسیار زیاد است . به دلیل اینکه ، اعضای هیات علمی و دانشجویان موتور محرکه علمی دانشگاه هستند ، وجود رفتار تسهیم دانش در بین آنان می‌تواند نقش چشمگیری در جمع آوری دانش و تولید دانش جدید داشته باشد . بنابراین پژوهش حاضر ، با هدف بررسی میزان رفتار تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان ، با در نظر گرفتن متغیرهای دموگرافیک انجام شد . یافته‌های جدول ۲ در خصوص تسهیم دانش نزد اعضای هیات علمی بر اساس جنسیت نشان دهنده‌ی آن است که، اختلاف مشاهده شده بین میانگین‌تسهیم دانش به تفکیک جنسیت اعضای هیات علمی معنادار است ، به عبارت دیگر جنسیت اعضای هیات علمی بر نظر آنان در مورد تسهیم دانش تأثیر دارد و میانگین تسهیم دانش در بین مردان بیشتر از زنان است . در توجیه این موضوع شاید بتوان گفت که چون تعداد اعضای هیات علمی مرد بیشتر از زنان است و طبیعتا زنان بیشتر دوست دارند که با اساتید زن ارتباط داشته باشند و چون تعداد آنان در هر دانشکده اندک است می‌توان انتظار داشت که کمتر از مردان تسهیم دانش داشته باشند، در مقابل ، مردان که تعداد بیشتری از اساتید در هر دانشکده را تشکیل می‌دهند ، این امکان برای آنان بیشتر خواهد بود تا با همکاران هم نوع خود تسهیم دانش بیشتری داشته باشند . نتایج این یافته از پژوهش با نتایج پژوهش وی و همکاران(۱۵) تا حدودی همسویی دارد . یافته‌های جدول ۳ در خصوص تسهیم دانش نزد اعضای هیات علمی بر اساس مرتبه علمی نشان دهنده‌ی آن است که مرتبه‌ی علمی اعضای هیات علمی بر نظر آنان در مورد تسهیم دانش تاثیر دارد و میانگین تسهیم دانش در بین استادیاران بیشتر از دانشیاران است . در توجیه این موضوع شاید بتوان گفت به دلیل اینکه استادیاران نسبت به دانشیاران جوان تر بوده و اکثر آنان ، نیروهای جدید الورود محسوب می‌شوند ، انگیزه و شور و هیجان آنان برای ظاهر شدن در صحنه های علمی و تدریس که لازمه و پیش شرط تسهیم دانش می‌باشد ، بیشتر است . از طرف دیگر با توجه به اینکه آنان در حیطه‌های کاری خود خصوصا تدریس، نسبت به دانشیاران کم تجربه تر بوده و آشنایی کمتری با رویه های کاری دانشگاهی و آموزشی دارند ، این نیاز را در خود می بینند که به منظور یادگیری بیشتر رویه های آموزشی و قوانین کاری ، آشنایی با فرهنگ سازمانی محیط کاری(دانشکده و کلاس درس) و فرهنگ دانشگاه ، تسهیم دانش بیشتری با دیگر اساتید با تجربه و خبره و در مراحل بعد با دانشجویان داشته باشند . نتایج این یافته از پژوهش با نتایج پژوهش چه و همکاران(١٦) تا حدودی همسویی دارد . یافته‌های جدول ٤ در خصوص تسهیم دانش نزد اعضای هیات علمی بر اساس سنوات خدمت نشان دهنده‌ی آن است که سنوات خدمت اعضای هیات علمی بر نظر آنان در مورد تسهیم دانش تاثیر دارد و میانگین تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی که سنوات خدمت ۱ تا ۱۰ سال دارند بیشتر از کسانی است که سنوات خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال دارند . در توجیه این موضوع شاید بتوان گفت افرادی که به تازگی وارد هیات علمی شده اند هم از این جهت که دارای نیرو و انگیزه بیشتری جهت رشد و پیشرفت هستند و هم از این جهت که خواهان تقویت و بهبود خود در گروه بوده ، رفتار تسهیم دانش بیشتری از خود نشان می‌دهند . نتایج این یافته از

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

پژوهش با نتایج پژوهش علیزاده و همکاران (۱۴) تا حدودی همسویی دارد یافته‌های جدول ۵ و ٦ در خصوص تسهیم دانش نزد اعضای هیات علمی بر اساس دانشگاه محل خدمت نشان دهنده آن است که دانشگاه محل خدمت اعضای هیات علمی بر نظر آنان در مورد تسهیم دانش تاثیر دارد و تسهیم دانش درمیان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بیشتر از اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان است . در توجیه این موضوع شاید بتوان گفت به دلیل اینکه ارتباطات و اعتماد بین افراد یکی از عوامل موثر بر بروز رفتار تسهیم دانش است و از آنجایی‌که در دانشگاه آزاد ، در هر اتاق ، چندین استاد با رشته ها و گرایش مشابه حضور دارند (هر اتاق مجموعه ای از اساتید را شامل می شود)، انتظار آن می‌رود تا تسهیم دانش بیشتری در زمینه‌های مشترک داشته باشند . از طرفی دیگر ، به دلیل اینکه دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان ، یک دانشگاه جامع بوده و تمام رشته های تحصیلی مانند علوم انسانی ، علوم پایه ، فنی و مهندسی و علوم پزشکی را شامل می شود ، امکان تسهیم دانش بیشتری فراهم است . نتایج این یافته از پژوهش با نتایج پژوهش دانایی فرد و همکاران(٦) تا حدودی همسویی دارد.

نتیجه گیری

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش‌عالی، عمده‌ترین مراکز تولید و اشاعه دانش هستند و از طرفی مهیا کننده‌ی نیروی انسانی نخبه برای دیگر سازمان‌های دانایی محور محسوب می‌گردند . لذا لازم است تا به منظور ارتقا و بهبود کیفیت علمی در چنین سازمان های ارزشمندی ، به استقرار استراتژی های مربوط به تسهیم دانش پرداخته شده و برای آن برنامه ریزی‌های منسجمی صورت گیرد . با توجه به اینکه موضوع تسهیم دانش در حیطه‌ی آموزش عالی و دانشگاه ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است و تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته است به مدیران و مسوولان مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها پیشنهاد می‌شود تا با استقرار فرهنگ تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی موجب ارتقای رفتار تسهیم دانش بین اساتید ، دانشجویان و هم چنین بین اعضای هیات علمی گردند . هم چنین با جلب حمایت مسوولان عالی رتبه آموزش عالی ، اهدا و گردآوری دانش توسط اعضای هیات علمی به عنوان ارزش های سازمانی دانشگاه شناخته شود و با فرهنگ سازمانی دانشگاه نیز عجین شود .

تقدیر و تشکر

در پایان محققین بر خود لازم می‌دانند از کلیه‌ی اساتید دانشگاه های علوم پزشکی اصفهان ، دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان که با پاسخ های صادقانه خود ما را در این پژوهش یاری دادند ، تشکر و قدردانی نمایند .

References

1- Ghlichlee B . Knowledge Management : A process of Intellectual Capital Creation , Sharing and Application in Business . Tehran : Samt Publication ; 2009. [Persian]

2- Davenport T , Prusak L, Strong B. Putting ideas to work, MIT Sloan management review Available. From: http://sloanreview.mit.edu/businessinsight/articles /2008/1/5011/.

3- Malhotra Y. Tools@work: Deciphering the knowledge management hype . *Journal for Quality and Participation* . 1998; 21(4) : 58–60.

4- Alavi M , Leidner DE. Review: Knowledge

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly* . 2001; 25(1): 107–136.

5- Rajaipour S , Taherpour F , Jamshidiyan AR . Post-modernism in theories of organization and management . Isfahan : Kankash ; 2009. [Persian]

6- Danaeifard H , Khaefelahi A , Hossiani M . aims to promote the sharing of knowledge in the light of organizational citizenship behavior (Case study: Department of housing and urban development and the department of transportation) .*Management Researcher* . 2011; 4(14): 63-84. [Persian]

7- Davenport TH , Prusak L .Working Knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press; 1998 .

8- Argote L , Ingram P, Leviene J, Moreland R . Knowledge transfer in organizations: Learning from the experience of others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* . 2000 ; 82(1): 1-8.

9- McDermott R . Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management . *California Management Review*. 1999; 41 (4): 103-17.

10- Van den Hooff B , Van Weenen F. Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing . *Knowledge and Process Management* .2004; 11: 13–24.

11- Van den Hooff B , de Ridder J. Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing . *Journal of Knowledge Management*. 2004 ; 8(6) : 117-130.

12- Buckleya S , Toit AD . Sharing knowledge in universities: communities of practice the answer? Education. *Knowledge and Economy* . 2009; 3(1) : 35-44.

13- Yamani M . New approaches and perspectives in higher education . Tehran : Institute of Social and Cultural Studies ; 2009. [Persian]

14- Alizade N ,Pezeskirad Q, Sedighi H . Faculty members' attitudes toward knowledge sharing in higher education institutions (Case of Tehran University College of Agriculture and Natural Resources) . *Journal of the Association of Higher Education* . 2010 ; 3(2) : 125-128 . [Persian]

15- Wei CC, Choy CS , Chew GG , Yen YY. Knowledge sharing patterns of undergraduate students . *Library Review*. 2012; 61(5) :327-344 .

16- Cheh W, Ooi K , Teh P , Chong A . Yong C .Total quality management and knowledge sharing: Comparing Malaysia's manufacturing and service organizations. *Journal of Applied Sciences* . 2009; 9(8) : 1422-1431.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]

A Study on Knowledge Sharing Behavior of Faculty Members of Isfahan Selected Universities

Rajaei Azarkhavarani A[1] , Rajaeepour S[1] , Hoveida R[1]

[1]School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Rajaei Azarkhavarani A , School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

***Email*:** abbas.rajaei85@gmail.com

Received: 26 Dec 2014 ***Accepted:*** 27 Sept 2015

Background and objective: Nowadays, higher education institutions especially universities are the most important knowledge-based organizations. Therefore, promotion of knowledge sharing among faculty members can lead to the enhancement of stored knowledge within the organizational memory. The purpose of this research was to verify knowledge sharing behavior of faculty members of Isfahan selected universities.

Materials and Methods: Research method was descriptive and survey type. Statistical population consisted of 1472 faculty members of Isfahan selected universities (University of Isfahan, Isfahan University of Medical Sciences and Islamic Azad University; Khorasgan Branch) from which a sample of 177 was chosen through stratified random sampling. In order to collect data, a 10-item knowledge sharing behavior questionnaire was used. The questionnaire's validity was confirmed through confirmatory factor analysis and Cronbach alpha coefficient was estimated 0.87. Data was analyzed using SPSS16 and Amos18.

Results: There was a significant difference between faculty members' knowledge sharing behavior considering variables of gender, academic rank, working experience and university.

Conclusion: By developing knowledge sharing culture at universities, knowledge sharing behavior among teachers, students and faculty members can be promoted.

Keywords: Knowledge sharing behavior, Faculty members, University

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.4.1]