

Identifying Strategic-Indigenous Components of Promoting Knowledge Sharing Motivation Among Faculty Members of Tehran Azad University

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Roya Safari¹,
Reza Sorani Yancheshmeh^{*2},
Saeed Alizadeh³,
Afsane Zamani Moghaddam⁴,

How to cite this article

Roya Safari, Reza Sorani Yancheshmeh, Saeed Alizadeh, Afsane Zamani Moghaddam, Identifying Strategic-Indigenous Components of Promoting Knowledge Sharing Motivation Among Faculty Members of Tehran Azad University, *Journal of The Ministry of Health and Medical Education*, 2020:4(2): 112-125.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Faculty of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor, Department of Educational Management, School of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: r.souranii@gmail.com

Article History

Received: 2020/07/23

Accepted: 2020/08/22

Published: 2020/08/31

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to identify the strategic-indigenous components of promoting motivation to share knowledge among faculty members of the Azad University of Tehran. The method of conducting the research is mixed (qualitative-quantitative).

Materials and Methods: In order to conduct this research, in addition to documentary study, the content analysis technique with MAXQDA12 software and the Delphi method of SPSS software were used to identify dimensions and components. The statistical population in this study was all experts in the field of educational management and knowledge sharing, which was done after 15 theoretical saturation interviews. In addition, semi-structured interviews with university experts in 2009 were conducted in the form of descriptive, interpretive and selective codes and were examined to determine the validity in two ways (by 4 experts and two colleagues) to determine the reliability of Cohen's Copa formula (0.638) was obtained which indicates high reliability in the qualitative part.

Findings: In the first part, 2 main dimensions, 10 components (attitude component, knowledge self-efficacy, trust, emotional commitment, reputation, organizational culture, reward system, information and communication technology and finally management support) and 62 indicators were identified. Also, in 3 rounds of Delphi, dimensions, components and indicators were evaluated to determine the reliability. The second round of 51 indicators to 47 indicators with Kendall coefficient 0.554 and finally in the third round 47 indicators with Kendall coefficient 0.682 were approved.

Conclusion: Based on the results of the quality and validity of the content, in the first stage of Delphi, the dimensions (individual and organizational) were approved by the majority. In the component section, a component (attitude) was removed and the organizational culture component was changed to the knowledge sharing culture component by changing its name.

Keywords: Knowledge sharing, higher education, content analysis, Islamic Azad University, Delphi technique

شناسایی مولفه های ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد شهر تهران

تهران

رویا صفری^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
رضا سورانی یانچشمه^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

سعید علیزاده^۳

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

افسانه زمانی مقدم^۴

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش شناسایی مؤلفه های راهبردی-بومی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد شهر تهران است. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است.

مواد و روش ها: برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12 و روش دلفی نرم افزار SPSS برای شناسایی ابعاد و مؤلفه ها استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه مدیریت آموزشی و اشتراک گذاری دانش بودند که بعد از انجام مصاحبه ۱۵ اشباع نظری صورت گرفت. در ضمن مصاحبه های نیمه ساختار یافته با خبرگان دانشگاه ها در سال ۱۳۹۸ به صورت کد های توصیفی، تفسیری و انتخابی انجام شده و برای تعیین روایی از دو طریق (توسط ۴ خبره و دو همکار) بررسی شد برای تعیین پایایی از فرمول کوپای کوهن (۰.۶۳۸) بدست آمد که نشان از پایایی بالا در بخش کیفی دارد.

یافته ها: در بخش اول ۲ بعد اصلی، ۱۰ مؤلفه (مؤلفه نگرش، خودکارآمدی دانش، اعتماد، تعهد عاطفی، شهرت، فرهنگ سازمانی، سیستم پاداش، فناوری اطلاعات و ارتباطات و در نهایت حمایت مدیریت) و ۶۲ شاخص شناسایی شد. همچنین در ۳ راند دلفی ابعاد و مؤلفه ها و شاخص ها برای تعیین پایایی مورد ارزیابی قرار گرفت که در راند اول ۱۰ مؤلفه به ۹ مؤلفه (نگرش حذف و ۳ شاخص آن نیز حذف گردید) و ۵۹ شاخص به ۵۱ با ضریب کندال ۰.۵۴۳ و در راند دوم ۵۱ شاخص به ۴۷ شاخص با ضریب کندال ۰.۵۵۴ و در نهایت در راند سوم ۴۷ شاخص با ضریب کندال ۰.۶۸۲ مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری: براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، در مرحله اول دلفی ابعاد (فردی و سازمانی) با نظر اکثریت تایید شدند. در بخش مؤلفه یک مؤلفه (نگرش) حذف و مؤلفه فرهنگ سازمانی با تغییر نام تبدیل به مؤلفه فرهنگ اشتراک گذاری دانش شد

واژگان کلیدی: اشتراک گذاری دانش، آموزش عالی، تحلیل مضمون، دانشگاه آزاد اسلامی، تکنیک دلفی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۰

* نویسنده مسئول: r.souranii@gmail.com

مقدمه

دانش، به عنوان یک منبع منحصر به فرد و ارزشمند، نقش مهمی در بهبود مزیت رقابتی سازمانها ایفا کرده است (۱). دانش، که به عنوان "اطلاعات قابل اجرا" توصیف می شود، تصمیم گیری را بهبود و اثربخشی اقدامات تجاری و خلاقیت سازمانی را افزایش می دهد و در نتیجه، مزیت رقابتی سازمانها را تقویت می کند (۲، ۱). با توجه به اینکه در عصر انفجار اطلاعات قرار داریم همگام شدن با این تغییرات و کسب دانش، انسان را با مشکل مواجه میسازد. یکی از راه هایی که می شود آن را برای رفع این محدودیت ها بکار گرفت، به اشتراک گذاری دانش است (۳). اشتراک گذاری دانش مرحله حیاتی برای مدیریت دانش موفق است (۴) و موفقیت مدیریت دانش سازمانی به میزان قابل توجهی وابسته به قصد افراد در اشتراک دانش است (۵، ۶). فایده به اشتراک گذاری دانش از آنجا ناشی می شود که هر شخص حوزه دانش و تخصص متفاوتی دارد؛ بنابراین به اشتراک گذاشتن این دانش می تواند به بهبود عملکرد کلی کمک کند (۷). به اشتراک گذاری دانش... «فرایندی است که طی آن افراد به صورت دوجانبه به تبادل دانش می پردازند و به صورت مشارکتی دانش جدیدی خلق می کنند.» با این حال، تبادل دوجانبه ممکن است توسط عواملی مثل احتکار دانش به دلیل فرهنگها و ارزشهای متفاوت دچار محدودیت شود (۸؛ ۹). امتناع کارمندان از به اشتراک گذاری دانششان با همکاران خود منافع بنیادین سازمان، مثل بقا و رقابت پذیری در بازار، را به مخاطره می اندازد (۱۰). در مورد موسسات آموزش عالی نیز این موضوع صدق می کند. علی رغم رسالت موسسات آموزش عالی مبنی بر خلق و انتشار دانش، برخی محققان اشاره کرده اند که احتکار دانش پدیده ای است که به طور معمول میان دانشگاهیان دیده می شود (۱۱؛ به نقل از ۱۲). ساختار دانشگاهها به طور کلی با موسسات تجاری و عمومی متفاوت است و ساختار سازمانی موسسات آموزش عالی می تواند همچون مانعی فیزیکی و روانشناسانه در برابر به اشتراک گذاری دانش قرار بگیرد. این مانع ممکن است به دلیل فردگرایی رایج در میان اساتید و اعضای مهم و کلیدی (۱۳) و کار کردن در انزوا و به صورت انفرادی ایجاد شود (۱۴؛ به نقل از ۹). اعضای هیات علمی نقش اساسی و ویژه ای در به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه ها دارند. با این وجود، اعضای هیات علمی بطور منفرد بیشترین اولویت خود را بر آموزش و پیشرفت دانشگاهی خود قرار می دهند تا به اشتراک گذاری چشم اندازهای خود در جهت اهداف و مقاصد سازمان (۱۵؛ به نقل از ۳). هر قدر اعضای هیات علمی دیدگاه مثبت تر، تمایل بیشتر، انگیزه بالاتر و اعتماد و تعهد بیشتری داشته باشند، میزان اشتراک دانش درون سازمانی آنها نسبت به سایر اعضای هیات علمی بیشتر خواهد بود (۱۶). در زمینه پژوهش های انجام شده در مورد به اشتراک گذاری دانش در

سازمانی_ نهادی، فرهنگی، تکنولوژیکی و رهبری_ مدیریتی بر اشتراک گذاری دانش موثر است.

❖ شیرانی و هدائی (۳۳) در پژوهشی با عنوان "فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی" نشان دادند که عوامل تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی به ترتیب بر به اشتراک گذاری دانش صریح تأثیر معنی داری دارند و عامل ویژگی شخصیتی تأثیری بر به اشتراک گذاری دانش صریح ندارد.

❖ آکوسایل و اولاتاکن^۱ (۳۴)، در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در میان دانشگاهیان دانشگاه بوون نیجریه" دریافتند که در بین عوامل سازمانی، تنها خط مشی (سیاست) دانشگاهی به طور معناداری بر اشتراک دانش تأثیر می گذارد، حال آنکه در میان عوامل فردی تنها اعتماد به طور معناداری بر اشتراک دانش تأثیر داشت و هیچکدام از عوامل تکنولوژیکی بر اشتراک گذاری دانش تأثیر گذار نبودند.

❖ اشرف فازی^۲ و همکاران (۳۰)، در پژوهش خود با عنوان "به اشتراک گذاری دانش میان دانشگاهیان مسلمان در موسسات آموزش عالی مالزی" نشان دادند که تمام متغیرهای شبکه اجتماعی، اعتماد، حمایت از سوی مدیریت، شرایط تسهیل کننده و رسانه های اجتماعی پیش بینی کننده های مهمی برای رفتار اشتراک گذاری دانشگاهیان مسلمان به شمار می رود.

مواد و روش ها

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. جامعه آماری این پژوهش تمام کتب و مقالات در زمینه اشتراک گذاری دانش و همچنین خبرگان متخصص در این زمینه بودند. روش نمونه گیری نیز به صورت گلوله برفی بود به این صورت که هر خبره پس از مصاحبه خبره بعدی را معرفی می نمود. که در بخش کیفی تعداد ۱۵ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارک داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم ترین ابعاد، مولفه ها و شاخص های ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش استفاده شد. روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی، پرسشنامه دلفی با سوالات به روش CVI که دارای ۴ گزینه از غیر مرتبط تا کاملاً مرتبط طراحی گردید و برای ۱۵ خبره که در مصاحبه شرکت نموده بودند ارسال گردید. میانگین زمانی مصاحبه ها ۸۵ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه ها، به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون برای کد گذاری استفاده شد. بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه (کدگذاری باز) شکل گرفت. این طبقات در هم ادغام شده و درون مایه ها (کدهای محوری) را تشکیل

موسسات آموزش عالی، در مورد به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی پژوهش های محدودی انجام گرفته است. (۱۷، ۱۵، ۱۸، ۱۹ و ۱۲). لذا محقق در صدد شناسایی راه ها و ارائه الگویی است که انگیزه اشتراک گذاری دانش را در میان اعضای هیات علمی ارتقا میدهد.

جهانی شدن، تغییرات جدید در ساختارهای مالی و تغییر شرایط عرضه و تقاضا در آموزش عالی، این بخش از کسب و کار را بسیار رقابتی ساخته است (۲۰). به اشتراک گذاری دانش برای بقای سازمان ها در یک محیط رقابتی حیاتی است (۲۱؛ ۲۲)، به ویژه در بخش آموزش عالی که در آن تولید و انتشار دانش از اهمیت اساسی برخوردار است (۱۲؛ ۲۳؛ به نقل از ۲۴). با توجه به این که دانش هم ورودی و هم خروجی موسسات آموزش عالی است، آنها نسبت به سایر سازمان ها یک جایگاه منحصر به فرد و متمایز دارند (۲۵). بدین ترتیب، به اشتراک گذاری مؤثر دانش نقش مهمی را در سازمان های دانش محور نظیر موسسات آموزش عالی ایفا می کند: جایی که به حداکثر رساندن سرمایه فکری به آنها امکان می دهد در بازار جهانی رقابت کنند (۱۷، ۲۶، ۲۷، ۱۵، ۲۸، ۱۹ و ۲۹). دانشگاهیان که مرکز اصلی آموزش در موسسات آموزش عالی هستند وظیفه اصلی را در گسترش و به اشتراک گذاری دانش دارند (۳۰). دانشگاهیان نقش خود را به عنوان مهیا کننده دانش بازی میکنند و سپس دانش خود را از طریق تدریس، ارائه در سمینار و کنفرانس ها و از طریق برنامه های تحقیقاتی مداوم انتقال داده و به اشتراک می گذارند (۳۱). کارکنان دانشگاهی نقش کلیدی در موفقیت دانشگاه ها ایفا می کنند. بنابراین، برای دانشگاه ها ارتقاء اشتراک گذاری دانش در بین دانشگاهیان حیاتی است (۲۳). این یک چالش در موسسه آموزش عالی است که در آن مدیران با مشکلات در مورد چگونگی تحریک دانشگاهیان به اشتراک گذاری مواجه هستند (۳۰). مسئولان دانشگاه باید با در نظر گرفتن تردید برخی از دانشگاهیان در اشتراک گذاری دانش و با اطمینان دادن به آنها در مورد حفظ موقعیت و جایگاهشان در موسسه، نگرش مثبت نسبت به اشتراک گذاشتن دانش را ارتقا دهند (۱۲). با توجه به اینکه مطالعه دقیق به منظور تعریف شاخص ها و مولفه ها و ابعاد ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام نشده سوال اصلی این پژوهش آن است که ابعاد، مولفه ها و شاخص های راهبردی- بومی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد شهر تهران کدامند؟ در این زمینه پژوهش هایی نیز انجام شده که شباهتی با عنوان ندارند اما در حیطه شناسایی مولفه ها و ابعاد اشتراک گذاری دانش کار شده است که در ذیل به چند مورد اشاره می گردد.

پیشینه پژوهش

❖ آرمون و همکاران (۳۲)، در مقاله ای با عنوان "شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل" به شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل پرداخته اند. یافته ها نشان داد که ۶ عامل؛ فردی_ انسانی،

1- Akosile & Olatokun

2 - Ashraf Fauzi

برای پاسخ به این سوال ۱۵ مصاحبه از خبرگان امر اشتراک گذاری دانش و مدیریت آموزشی با سوالات نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت. در نهایت در این فرایند 233 کد اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، در نهایت دو بعد اصلی به عنوان کدهای انتخابی و ۱۰ مولفه به عنوان کد های محوری و ۶۲ کد باز (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید شاخص های احصا شده بر اساس اعتباریابی توسط ۴ نفر خبره و ۲ همکار تصحیح گردید و جملات با اصلاحات ویرایشی و نگارشی اصلاح شدند و در جدول ۱ آمده است.

دادند و در نهایت تمام کدها زیر دو بعد اصلی تقسیم بندی شدند (کدهای انتخابی). مصاحبه ها تا مرحله اشباع نظری داده ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. برای روش دلفی از نرم افزار SPSS25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

یافته ها

سوال اول: ابعاد، مولفه ها و شاخص های راهبردی- بومی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد شهر تهران کدامند؟

جدول ۱. ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای

کدهای محوری	کدهای باز ذیل آنها
ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش	سازمانی (۱۳۰)
فرهنگ سازمانی (۳) مجموع زیرکدها (۳۵)	<ul style="list-style-type: none"> ■ انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیات علمی در مستند سازی دانش ضمنی و صریح ■ انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیات علمی در اشتراک دانش ضمنی و صریح ■ مهم جلوه دادن اشتراک گذاری دانش توسط مسئولین دانشگاه در نزد اعضای هیات علمی جهت توسعه دانشگاه ■ مورد تشویق قراردادن اساتیدی که صمیمانه و دلسوزانه در حل مشکلات علمی و پژوهشی همکاران خود کمک میکنند توسط مسئولین ذی ربط ■ مورد تشویق قرار گرفتن همکاری و تعاملات علمی صورت گرفته بین گروه های مختلف آموزشی در دانشگاه توسط مسئولین ذی ربط ■ تاکید نمودن و بها دادن به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه ■ در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از معیارهای توسعه و پیشرفت در سیاستگذاری کلان دانشگاه ■ در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان ارزش در محیط دانشگاه ■ ارتباط دوستانه و صمیمی میان اعضای هیات علمی ■ حمایت دانشگاه از اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیات علمی در راستای خلق ارزش و تجاری سازی دانش ■ میزان ارتباط با همکاران ■ میزان همکاری در فعالیتهای پژوهشی
سیستم پاداش (۵) مجموع زیرکدها (۲۰)	<ul style="list-style-type: none"> ■ دریافت مزایای مادی بیشتر در ازاء اشتراک گذاری دانش ■ دریافت کمک هزینه بالاتر ■ دریافت فرصت ارتقا بالاتر در ازاء اشتراک دانش ■ دریافت امنیت شغلی بیشتر در ازاء اشتراک دانش ■ اختصاص پاداش بیشتر در زمان کارگروهی و همکاری بین اعضای هیات علمی به نسبت عملکرد فردی
فناوری اطلاعات و ارتباطات (۹) مجموع زیرکدها (۳۱)	<ul style="list-style-type: none"> ■ برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیات علمی به منظور آشنایی آنها با سیستم ها و فرایندهایی جهت اشتراک گذاری دانش ■ برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیات علمی به منظور آشنایی آنها با کاربرت سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش ■ سازگاری سیستم های فناوری اطلاعات با نیازهای اعضای هیات علمی در راستای اشتراک گذاری دانش ■ پشتیبانی فنی و ایجاد بسترهای فناوری در سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش ■ میزان دسترسی سریع و آسان به سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش

■ میزان استفاده از اینترنت و ویدیو کنفرانس

حمایت مدیریت (۴) مجموع زیرکدها (۳۹)

- حمایت مدیر گروه از اعضای هیات علمی به منظور حل مشکلات آموزشی و پژوهشی
- سازماندهی جلسات منظم برای اشتراک دانش در هریک از گروههای آموزشی
- آشنا نمودن اعضای هیات علمی با مسائل و موضوعات به روز آموزشی و پژوهشی با برگزاری دور های ضمن خدمت
- حمایت مسئولین دانشگاه از ارتباطات باز میان گروههای مختلف آموزشی در دانشکده ها
- حضور مسئولین دانشگاه در جلسات هم اندیشی اعضای هیات علمی به منظور اهمیت دادن به اشتراک گذاری دانش
- حمایت در عمل نه فقط با صحبت
- شرکت مدیر ارشد در جلسات سخنرانی و ایده پردازی اعضای هیات علمی
- حمایت معاونت پژوهشی در انتشار و چاپ مقالات مستخرج از طرح های پژوهشی و پایان نامه و رساله های دکتری
- اعتقاد مدیریت ارشد به مفید بودن تشویق به اشتراک گذاری دانش
- حمایت مدیریت ارشد از دانشگاهیان برای اشتراک دانش
- فراهم نمودن بیشترین کمکهای لازم برای قادر نمودن دانشگاهیان در اشتراک دانش
- اشتیاق دیدن خوشحالی دانشگاهیان از اشتراک دانش (یکی اضافه میشه جای اینها)

استقلال شعلی (۱) زیرکدها (۵)

- دادن اختیارات و آزادی توسط مسئولین دانشگاه به اعضای هیات علمی در امور مرتبط با مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی
- دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی توسط مسئولین دانشگاه
- آزاد گذاشتن اعضای هیات علمی توسط مسئولین دانشگاه در خصوص فعالیت در حوزه های مختلف آموزشی و پژوهشی به غیر از شرح وظایف تعریف شده
- سطح اختیار در مورد نحوه انجام وظایف

بعد فردی (۱۰۳)

نگرش (۱) مجموع زیرکدها (۴)

- تمایل اعضای هیات علمی به ارائه دانش و معلومات خود به دیگران
- تمایل به شرکت در دوره های آموزشی
- باور داشتن افراد نسبت به حل مشکلات با اشتراک دانش

خودکارآمدی دانش (۲) مجموع زیرکدها (۲۳)

- اطمینان به توانایی ارائه دانشی که توسط همکاران ارزشمند در نظر گرفته می شود.
- داشتن تخصص، تجربه و بینش مورد نیاز برای ارائه دانش ارزشمند به سایر همکاران
- باور به بهبود دانش سایر همکاران پس از اشتراک دانش با آنان
- توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران
- توانایی سازماندهی و ارائه دانشی ارزشمند به همکاران جهت بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی

اعتماد (۳) مجموع زیرکدها (۲۰)

- اعتماد به تخصص همکاران
- تمایل به کمک خواهی از همکاران در مواجهه با موضوعات آموزشی و پژوهشی
- باور به داشتن دانش کافی همکاران در حوزه فعالیت های علمی و پژوهشی
- باور به صادق بودن همکاران در اشتراک دانش
- اشتراک گذاری ایده ها با همکاران بطور آزادانه
- واکنش مناسب همکاران هنگام مطرح کردن مسائل و مشکلات علمی

تعهد عاطفی (۵) مجموع زیرکدها (۳۱)

- خوشحالی از سپری کردن ادامه کارم در دانشگاه تا زمان بازنشستگی
- مشکل دانشگاه را مشکل خود دانستن
- داشتن حس دلبستگی عاطفی به دانشگاه
- لذت از بحث در خصوص دانشگاهی که در آن شاغلم با کسانی که خارج از دانشگاه هستند
- اعتقاد به داشتن بهترین محیط کاری
- حس بودن بخشی از خانواده دانشگاه

شهرت (۵) مجموع زیر کدها (۲۵)

کسب احترام با مشارکت در اشتراک گذاری دانش
حس بهبود وضعیت شغلی با اشتراک گذاری دانش
ارتقای شهرت در شغلم با اشتراک گذاری دانش با همکارانم

مجموع ارجاعات ۲۳۳ در نهایت ۲ کد انتخابی ۱۰ کد محوری ۶۱ کد باز انتخاب شد.

جدول ۲. خلاصه مراحل اول دلفی برای ابعاد

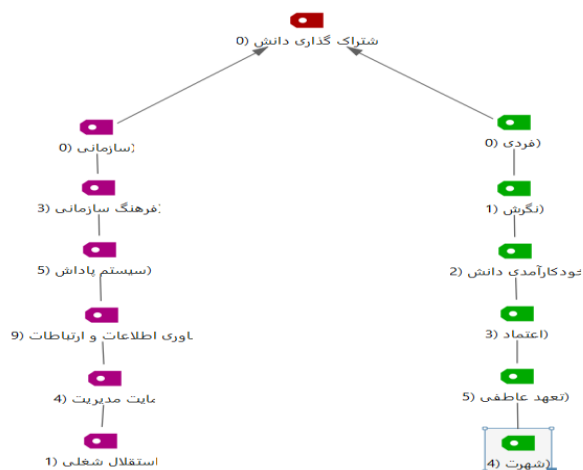
بعد	فراوانی تناسب با مفهوم		نسبی
	مناسب	نامناسب	
فردی	۱۵	-	۱۰۰
سازمانی	۱۵	-	۱۰۰

در گام دوم مولفه های مورد ارزیابی قرار گرفت که در این بخش با توجه به جدول ذیل می توان دریافت که یک مولفه (نگرش) حذف گردید و مولفه فرهنگ سازمانی با تغییر در نام به مولفه فرهنگ اشتراک گذاری دانش تبدیل گردید. نتایج این بخش از راند اول در جدول ۳ مشخص شده است.

جدول ۳. خلاصه مراحل اول دلفی برای مولفه ها

بعد	مولفه	فراوانی تناسب با فراوانی بعد		نسبی
		مناسب	نامناسب	
فردی	نگرش	۶	۹	۴۰
	خودکارآمدی دانش	۱۴	۱	۹۳.۳
	اعتماد	۱۳	۲	۸۶.۶
	تعهد عاطفی	۱۵	۰	۱۰۰
	شهرت	۱۳	۰	۸۶.۶
سازمانی	فرهنگ سازمانی	۱۳	۲	۸۶.۶
	سیستم پاداش	۱۴	۱	۹۳.۳
	فناوری اطلاعات	۱۵	۰	۱۰۰
	حمایت مدیریت	۱۲	۳	۸۰
	استقلال شغلی	۱۴	۱	۹۳.۳

با توجه به نتایج بدست آمده در مرحله اول دلفی برای مولفه ها همانگونه که در جدول ۳ مشخص است مولفه نگرش با کمترین درصد فراوانی (زیر ۵۰ درصد) از مولفه های ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش حذف گردید. همچنین با توجه به نظر خبرگان بر بقای مولفه فرهنگ سازمانی به شرط تغییر نام این مولفه در راستای عنوان تحقیق با نظر ۱۵ خبره این مولفه به فرهنگ اشتراک گذاری دانش تغییر نام پیدا کرد. مولفه برای بار دوم به خبرگان برگردانده شد و نظر ایشان پرسیده شد تا در خصوص تغییرات انجام شده نظر نهایی را اعمال نمایند.



شکل ۱. مدل مفهومی کیفی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش

پس از شناسایی مفاهیم در بخش کیفی برای شناسایی مفاهیم نهایی از روش دلفی (در سه مرحله) استفاده شد. در بخش اول پانل دلفی (۱۵ نفر از خبرگان امر برنامه ریزی درسی و آموزشی و مدیریت آموزشی) تشکیل گردید. در ادامه پرسشنامه‌ای شامل ۲ بعد اصلی اولیه و ۱۰ مؤلفه برای اعضای پانل ارسال گردید و از آن‌ها خواسته شد در خصوص میزان تناسب هر یک از متغیرها، نظر خود را اعلام و در صورت نیاز مفاهیم جدید به آن اضافه نمایند و یا در مفاهیم ارائه شده تغییری اعمال نمایند. سپس میزان توافق از طریق نرم افزار SPSS با استفاده از ضریب توافق کندیال تحلیل گردید. در مرحله اول بر روی ۲ بعد اصلی توافق کامل و بر روی ۱۰ مؤلفه توافق حاصل نشد و محقق پس از حذف و تغییر مؤلفه‌ها نتایج حاصله را به شکل پرسشنامه تهیه و برای خبرگان ارسال نمود در دومین مرحله توافق کامل حاصل شد. در گام دوم یعنی شناسایی شاخص های اشتراک گذاری دانش با حذف شاخص های مولفه های حذف شده ۵۹ شاخص به عنوان شاخص های نهایی طراحی و به صورت پرسشنامه به خبرگان ارائه گردید در نهایت در مرحله اول ۸ شاخص حذف گردید در مرحله دوم از ۵۱ شاخص ۴ شاخص حذف شد، در مرحله سوم هر ۴۷ شاخص مورد توافق جمع قرار گرفت. در خاتمه و پس از اجرای مرحله سوم، ۲ بعد اصلی (جدول ۲) و ۹ مؤلفه (جدول ۴) و ۴۷ شاخص (جدول ۵) برای اشتراک گذاری دانش شناسایی گردید.

برای تعیین تناسب ابعاد و مولفه ها از آمار توصیفی (فراوانی و فراوانی نسبی درصدی) استفاده گردید و برای تعیین پایایی شاخص ها از روش CVI و میانگین استفاده شد.

جدول ۴ خلاصه مراحل دوم دلفی برای مولفه ها

بعد	مولفه	فراوانی تناسب با بعد		فراوانی نسبی درصدی تناسب با بعد
		مناسب	نامناسب	
فردی	خودکارآمدی دانش	۱۴	۱	۹۳.۳
	اعتماد	۱۴	۱	۹۳.۳
	تعهد عاطفی	۱۵	۰	۱۰۰
	شهرت	۱۵	۰	۱۰۰
سازمانی	فرهنگ اشتراک گذاری دانش	۱۴	۱	۹۳.۳
	سیستم پاداش	۱۴	۱	۹۳.۳
	فناوری اطلاعات	۱۵	۰	۱۰۰
	حمایت مدیریت	۱۵	۰	۱۰۰
	استقلال شغلی	۱۴	۱	۹۳.۳

در گام بعد شاخص ها در راند اول ، دوم و سوم مورد بررسی قرار گرفته شدند و نتایج هر سه راند در جدول ۵ مورد ارائه شده است. در بخش میانگین به دلیل آنکه طیف لیکرت در پرسشنامه دارای 4 گزینه بود(طیف CVI) میانگین نیز بر مبنای ۴ برآورد شده است و میانگین های زیر ۳ قابل قبول نیستند.

نتایج جدول ۴ مشخص می کند که تمام ابعاد با بیش از ۶۰ درصد آرا تایید شدند و در نهایت تمام ۹ مولفه برای ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در نظر گرفته شد. در بخش مولفه ها به دلیل حذف مولفه نگرش در بخش اول شاخص های این مولفه نیز قبل از ورود به راندهای دلفی حذف شدند. در نهایت ۵۹ شاخص در گام دوم مورد بررسی قرار گرفتند و سه شاخص در بخش اول به دلیل حذف مولفه حذف شدند.

جدول ۵. مقایسه تحلیل شاخص ها در چهار مرحله دلفی

نتیجه آماری	مرحله سوم دلفی		مرحله دوم دلفی		مرحله اول دلفی		شاخص ها	مولفه ها
	CVI	میانگین	CVI	میانگین	CVI	میانگین		
قابل قبول	۱	۳.۹۳۳	۰/۹۳	۳.۸۰۰	۰/۸۶۷	۳.۴۶	انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیات علمی در مستند سازی دانش ضمنی و صریح	نتایج ارزشیابی اشتراک دانشگاهی
قابل قبول	۱	۳.۸۶۶	۰/۹۳	۳.۹۳۳	۰.۸۰	۳.۵۳	انتظار مسئولین دانشگاه (نظیر مدیر گروه، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی) از اعضای هیات علمی در اشتراک دانش ضمنی و صریح	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۲۶۶	۰/۸۶	۳.۴۰۰	۰/۷۳	۳.۰۰۰	مهم جلوه دادن اشتراک گذاری دانش توسط مسئولین دانشگاه در نزد اعضای هیات علمی جهت توسعه دانشگاه	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰/۸۶	۳.۵۳۳	۰/۷۳	۳.۰۰۶	مورد تشویق قرار دادن اساتیدی که صمیمانه و دلسوزانه در حل مشکلات علمی و پژوهشی همکاران خود کمک میکنند توسط مسئولین ذی ربط	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۷۳۳	۰/۹۳	۳.۶۶	۰.۸	۳.۲۶	مورد تشویق قرار گرفتن همکاری و تعاملات علمی صورت گرفته بین گروه های مختلف آموزشی در دانشگاه توسط مسئولین ذی ربط	

حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۲	۲.۱۳	تاکید نمودن و بها دادن به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۴۶۶	۰/۹۳	۳.۳۳۳	۰.۷۳	۳.۰۰۰	در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از معیارهای توسعه و پیشرفت در سیاستگذاری کلان دانشگاه
قابل قبول	۱	۳.۴۰۰	۰/۸۰	۳.۰۶۶	۰.۸	۳.۰۶۶	در نظر گرفته شدن اشتراک گذاری دانش به عنوان ارزش در محیط دانشگاه
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۲۶۶	۱	۳.۶۶۶	۰.۹۳	۳.۴۰۰	ارتباط دوستانه و صمیمی میان اعضای هیات علمی
قابل قبول	۱	۳.۵۳۳	۰/۸۶	۳.۳۳۳	۰.۸۶۷	۳.۲۰۰	حمایت دانشگاه از اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیات علمی در راستای خلق ارزش و تجاری سازی دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۳۳	۲.۱۳	میزان ارتباط با همکاران
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۲	۱.۹۳	میزان همکاری در فعالیتهای پژوهشی
قابل قبول	۱	۳.۴۰۰	۱	۳.۵۳۳	۱	۳.۵۳	دریافت مزایای مادی بیشتر در ازا اشتراک گذاری دانش
حذف	حذف	-	۰/۲۶	۲.۰۰۰	۰.۸۶۷	۳.۲۰۰	دریافت کمک هزینه بالاتر
قابل قبول	۰/۸۶	۳.۶۰۰	۱	۳.۶۶۷	۰.۹۳	۳.۴۰۰	دریافت فرصت ارتقا بالاتر در ازا اشتراک دانش
قابل قبول	۱	۳.۶۰۰	۰/۹۳	۳.۵۳۳	۰.۹۳	۳.۵۳۳	دریافت امنیت شغلی بیشتر در ازا اشتراک دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۱۳	۱.۸۰۰	اختصاص پاداش بیشتر در زمان کارگروهی و همکاری بین اعضای هیات علمی به نسبت عملکرد فردی
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۰/۸۰	۳.۰۶۶	۰/۷۱۱	۳.۰۶۶	برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیات علمی به منظور آشنایی آنها با سیستم ها و فرایندهایی جهت اشتراک گذاری دانش
قابل قبول	۱	۳.۶۰۰	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰/۹۴۴	۳.۴۰۰	برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیات علمی به منظور آشنایی آنها با کاربست سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش
قابل قبول	۱	۳.۵۳۳	۰/۸۶	۳.۴۰۰	۰/۰۸۰	۳.۴۰۰	سازگاری سیستم های فناوری اطلاعات با نیازهای اعضای هیات علمی در راستای اشتراک گذاری دانش
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۰/۹۳	۳.۰۶۶	۰.۹۳	۳.۰۶۶	پشتیبانی فنی و ایجاد بسترهای فناوری در سیستم ها و فرایندهای

سیستم پاداش

فناوری اطلاعات و ارتباطات

اشتراک گذاری دانش							
قابل قبول	۱	۳.۵۳۳	۰/۸۶	۳.۲۶۶	۰.۸۶	۳.۲۶۶	میزان دسترسی سریع و آسان به سیستم ها و فرایندهای اشتراک گذاری دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۲۶	۲.۰۶۶	میزان استفاده از اینترنت و ویدیو کنفرانس
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۶۰۰	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰.۹۳	۳.۴۰۰	حمایت مدیر گروه از اعضای هیات علمی به منظور حل مشکلات آموزشی و پژوهشی
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۶۶۶	۰/۸۶	۳.۲۰۰	۰.۸۶	۳.۲۰۰	سازماندهی جلسات منظم برای اشتراک دانش در هریک از گروههای آموزشی
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۰/۹۳	۳.۷۳۳	۰.۹۳	۳.۷۳۳	آشنا نمودن اعضای هیات علمی با مسائل و موضوعات به روز آموزشی و پژوهشی با برگزاری دور های ضمن خدمت
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۲۶۶	۰/۸۶	۳.۰۰۰	۰.۸۶	۳.۰۰۰	حمایت مسئولین دانشگاه از ارتباطات باز میان گروههای مختلف آموزشی در دانشکده ها
قابل قبول	۱	۳.۶۶۶	۰/۹۳	۳.۵۳۳	۰.۹۳	۳.۴۰۰	حضور مسئولین دانشگاه در جلسات هم اندیشی اعضای هیات علمی به منظور اهمیت دادن به اشتراک گذاری دانش
قابل قبول	مولفه حذف شده	-	۰/۳۳	۲.۰۶۶	۰.۸۶	۳.۳۳	حمایت در عمل نه فقط با صحبت
قابل قبول	۱	۳.۵۳۳	۱	۳.۶۶۶	۱	۳.۴۶۶	حمایت معاونت پژوهشی در انتشار و چاپ مقالات مستخرج از طرح های پژوهشی و پایان نامه و رساله های دکتری
قابل قبول	۱	۳.۴۶۶	۰/۸۰	۳.۲۶۶	۰.۸۰	۳.۲۶۶	اعتقاد مدیریت ارشد به مفید بودن تشویق به اشتراک گذاری دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۲۰	۱.۸۰۰	حمایت مدیریت ارشد از دانشگاهیان برای اشتراک دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۱۳	۱.۶۶	فراهم نمودن بیشترین کمکهای لازم برای قادر نمودن دانشگاهیان در اشتراک دانش
حذف	حذف	-	حذف	-	۰.۲۰	۱.۸۰۰	اشتقاق دیدن خوشحالی دانشگاهیان از اشتراک دانش
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۰/۹۳	۳.۶۰۰	۰.۹۳	۳.۶۰۰	ایفای نقش تسهیل گری و مربی گری مسئولین دانشگاه جهت توانمندسازی اعضای هیات علمی در اشتراک گذاری دانش
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۰۰۰	۱	۳.۶۰۰	۱	۳.۶۰۰	دادن اختیارات و آزادی توسط مسئولین دانشگاه به اعضای هیات علمی در امور مرتبط با مسائل و

حمایت مدیرین

استقلال

موضوعات آموزشی و پژوهشی								
قابل قبول	۰/۸۶	۳.۴۰۰	۰/۸۶	۳.۳۳۳	۰.۸۶	۳.۳۳	دادن فرصت استقلال و نوآوری فردی در حوزه مسائل و موضوعات آموزشی و پژوهشی توسط مسئولین دانشگاه	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰/۹۳	۳.۵۳۳	۰.۹۳	۳.۵۳	آزاد گذاشتن اعضای هیات علمی توسط مسئولین دانشگاه در خصوص فعالیت در حوزه های مختلف آموزشی و پژوهشی به غیر از شرح وظایف تعریف شده	
حذف	حذف	-	۰/۱۳	۱.۸۶۶	۰.۸۰	۳.۱۳	سطح اختیار در مورد نحوه انجام وظایف	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۴۶۶	۰/۹۳	۳.۰۶۶	۰.۹۳	۳.۶۶	اطمینان به توانایی ارائه دانشی که توسط همکاران ارزشمند در نظر گرفته می شود.	
قابل قبول	۱	۳.۲۶۶	۱	۳.۴۶۶	۱	۳.۴۶۶	داشتن تخصص، تجربه و بینش مورد نیاز برای ارائه دانش ارزشمند به سایر همکاران	جوکار آمدی دانش
قابل قبول	۰/۸۰	۳.۲۶۶	۰/۸۰	۳.۱۳۳	۰.۸۰	۳.۱۳۳	باور به بهبود دانش سایر همکاران پس از اشتراک دانش با آنان	
قابل قبول	۰/۸۶	۳.۲۰۰	۰/۹۳	۳.۴۶۶	۰.۹۳	۳.۴۶۶	توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران	
قابل قبول	۰/۸۰	۳.۳۳	۰/۹۳	۳.۲۶۶	۰.۹۳	۳.۲۶۶	توانایی ارائه دانشی ارزشمندتر نسبت به بیشتر همکاران	
قابل قبول	۰/۸۰	۳.۴۰۰	۰/۸۶	۳.۴۶۶	۰.۹۳	۳.۴۶۶	اعتماد به تخصص همکاران	
قابل قبول	۱	۳.۹۳۳	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰.۹۳	۳.۴۰۰	تمایل به کمک خواهی از همکاران در مواجهه با موضوعات آموزشی و پژوهشی	
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۱	۳.۵۳۳	۱	۳.۵۳۳	باور به داشتن دانش کافی همکاران در حوزه فعالیت های علمی و پژوهشی	اعتبار
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۱	۳.۶۰۰	۱	۳.۶۰۰	باور به صادق بودن همکاران در اشتراک دانش	
حذف	حذف	-	۰/۲	۱.۷۳۳	۰.۸۶	۳.۴۰۰	اشتراک گذاری ایده ها با همکاران بطور آزادانه	
قابل قبول	۱	۳.۶۶۷	۰/۸۰	۳.۲۰۰	۰.۷۳۳	۳.۲۰۰	واکنش مناسب همکاران هنگام مطرح کردن مسائل و مشکلات علمی	
قابل قبول	۰/۹۳	۳.۶۶۷	۰/۹۳	۳.۴۰۰	۰.۹۳	۳.۴۰۰	خوشحالی از سپری کردن ادامه کارم در دانشگاه تا زمان بازنشستگی	تجدد عاطفی
قابل قبول	۱	۳.۷۳۳	۰/۸۶	۳.۲۶۶	۰.۸۶	۳.۲۶۶	مشکل دانشگاه را مشکل خود دانستن	

داشتن حس دل بستگی عاطفی به دانشگاه	۳.۴۰۰	۱	۳.۴۰۰	۱	۳.۶۶۶	۱	قابل قبول
لذت از بحث در خصوص دانشگاهی که در آن شاغلم با کسانی که خارج از دانشگاه هستند	۳.۴۰۰	۰.۸۶	۳.۴۰۰	۰.۸۶	۳.۷۳۳	۱	قابل قبول
اعتقاد به داشتن بهترین محیط کاری	۳.۴۶۶	۰.۸۶	۳.۴۶۶	۰.۸۶	۳.۶۰۰	۱	قابل قبول
حس بودن بخشی از خانواده دانشگاه	۳.۲۶۶	۰.۸۰	۳.۲۶۶	۰.۸۰	۳.۴۶۶	۱	قابل قبول
کسب احترام با مشارکت در اشتراک گذاری دانش	۳.۲۶۶	۰.۷۳۳	۳.۲۶۶	۰.۷۳۳	۳.۸۰۰	۱	قابل قبول
حس بهبود وضعیت شغلی با اشتراک گذاری دانش	۳.۲۰۰	۰.۷۳۳	۳.۲۰۰	۰.۷۳۳	۳.۶۶۷	۱	قابل قبول
ارتقای شهرت در شغلم با اشتراک گذاری دانش با همکارانم	۳.۲۰۰	۰.۸۶	۳.۲۰۰	۰.۸۶	۳.۷۳۳	۱	قابل قبول
نتایج آزمون آلفا	۰.۷۴۱		۰.۸۲۰		۰.۸۳۴		قابل قبول
نتایج آزمون کندال	۰.۵۴۳		۰.۵۴۵		۰.۶۸۲		اتفاق نظر قوی

۱۳۲

مانده ۵۱ شاخص به مرحله دوم دلفی وارد شد که در این مرحله نیز ۴ شاخص حذف گردید و در نهایت با ضریب کندال ۰.۵۵۴ مرحله دوم نیز توافق نسبتاً پایین حاصل شد و در نهایت ۴۷ شاخص به مرحله سوم رسیدند و با نظر ۱۵ خبره و ضریب کندال ۰.۶۸۲ تایید شد و توافق نسبتاً خوبی حاصل گردید. در استنباط یافته‌های حاصله می‌توان اینگونه بیان نمود که بی‌شک راهبردهای ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش یک مولفه حیاتی در محیط های آموزشی و برای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است، پس از تجزیه تحلیل داده‌ها براساس ادبیات و پیشینه و همچنین نتایج بخش کیفی و تکنیک دلفی ۲ بعد فردی و سازمانی و ۹ مولفه خودکارآمدی دانش، اعتماد، تعهد عاطفی، شهرت، فرهنگ اشتراک گذاری دانش، سیستم پاداش، فناوری اطلاعات و ارتباطات و در نهایت حمایت مدیریت شناسایی گردید. بر این اساس می‌توان اینگونه استنباط کرد که بر اساس دیدگاه‌های نوین، مانند دیدگاه چن^۱ و همکاران(۱)، راهبردهای ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در اعضای هیأت علمی، فرآیندی دراز مدت است که فراهم نمودن تجهیزات و لوازم آموزشی مورد نیاز، ارائه آموزش‌های لازم و همچنین ایجاد محیطی برای ارتقاء انگیزه اعضای هیأت علمی جهت انجام وظایف محوله در سطح مطلوب را در بر می‌گیرد. در مورد ابعاد ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران اینگونه می‌توان گفت که بعد سازمانی با بیشترین ارجاعات (۱۳۰) در رتبه اول اهمیت از نظر خبرگان و بعد فردی با (۱۰۳) ارجاع در رتبه دوم اهمیت در بین ابعاد ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش قرار دارد که این

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۵ می‌توان دریافت که از ۶۲ شاخص ۳ شاخص به دلیل حذف مولفه نگرش نیز حذف گردیدند و در نهایت از ۵۹ شاخص مورد ارزیابی توسط ۱۵ خبره در مرحله اول دلفی ۸ شاخص حذف و ۵۱ شاخص به مرحله دوم رسیدند که در این مرحله نیز ۶ شاخص حذف و ۴۷ شاخص به مرحله سوم دلفی راه پیدا کردند و در نهایت ۴۷ شاخص در مرحله سوم تایید شدند. در آخر نتایج آزمون آلفای کرونباخ در دور اول ۰.۷۴۱ و دورهای دوم و سوم، به ترتیب ۰.۸۲۰ و ۰.۸۳۴ است که نتیجه‌ای قابل قبول است. نتایج آزمون کندال نیز در دور اول ۰.۵۴۳ و دورهای دوم و سوم به ترتیب ۰.۵۴۵ و ۰.۶۸۲ است که نشان دهنده اتفاق نظر قوی است.

نتیجه گیری

در راستای هدف این مقاله که شناسایی مولفه های راهبردی- بومی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد شهر تهران با ۱۵ خبره در این زمینه مصاحبه شد و در نهایت ۲ بعد، ۱۰ مولفه و ۶۲ شاخص شناسایی شد و در نهایت بر اساس روش دلفی برای تعیین اعتبار ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها استفاده شد. براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، در مرحله اول دلفی ابعاد (فردی و سازمانی) با نظر اکثریت تایید شدند. در بخش مولفه یک مولفه (نگرش) حذف و مولفه فرهنگ سازمانی با تغییر نام تبدیل به مولفه فرهنگ اشتراک گذاری دانش شد. در نهایت شاخص های نگرش (۳ شاخص) حذف شدند و ۵۹ شاخص در راند اول دلفی مورد ارزیابی قرار گرفتند. در بخش اول از ۵۹ شاخص ۸ شاخص حذف و به دلیل پایین بودن ضریب همبستگی (کندال) ۰.۵۴۳ توافق حاصل نشد و شاخص های باقی

¹ Chen

knowledge sharing behaviors. *Decision Sciences* 2016. 47(3): 404–436.

6. Lasode, D. O, & Ogunsola, K. Predicting knowledge sharing by professional architects in architectural firms in Ibadan, Nigeria. *Information Development*, 2018. 35(5), 749-766.

7. Sriratanaviriyakul, N., & El-Den, J. Motivational factors for knowledge sharing using pedagogical discussion cases: students, educators, and environmental factors. *Procedia Computer Science*, 2017. 124, 287-299.

8. DeLong, D.W. and Fahey, L. "Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management", *Academy of Management Executive*, 2000, Vol. 14, No.4, pp. 118-127.

9. Fullwood, R., & Rowley, J. An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 2017. 21(5), 1254-1271.

10. Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 2018. 29(2), 322-332.

11. Cheng, M.Y., Ho, J.S.Y, and Lau, P.M. "Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia", *Electronic Journal of Knowledge Management*, 2009, Vol. 7 No. 3, pp. 313-324.

12. Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 2018. 31(2), 226-246.

13. Cronin, B. "Knowledge management, organizational culture and Anglo-American higher education", *Journal of Information Science*, 2000, Vol. 27 No. 3, pp. 129-137.

14. Collinson, V. and Cook, T.F. "Learning to share, sharing to learn",

نتایج با تحقیقات آرمون و همکاران (۳۲) و اشرف فازی ۱ و همکاران (۳۰) همسو بود. در بخش مولفه‌ها نیز برای بعد سازمانی به ترتیب مولفه‌های حمایت مدیریت، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات، سیستم پاداش و استقلال شغلی از اهمیت برخوردار است و این بخش با تحقیقات شیرانی و هدائی (۳۳) و ال کوردی و همکاران (۱۲) همسو بود در بعد فردی نیز به ترتیب تعهد عاطفی، شهرت، خودکارآمدی دانش و اعتماد از اهمیت برخوردار بود که این نتایج با تحقیقات آکوسایل و اولاتاکن (۳۴) و شیرانی و هدائی (۳۳) همسو بود. در نهایت برای ارتقاء مدیریت استعداد با شناخت بدست آمده از مولفه‌ها می‌توان پیشنهاد کرد که:

۱- در اولویت نخست حمایت همه جانبه مدیران گروه و دانشگاه و وزارت خانه از اعضای هیأت علمی به منظور حل مشکلات آموزشی و پژوهشی مد نظر قرار گیرد.

۲- در اولویت دوم الزام اعضای هیات علمی در مستند سازی و اشتراک دانش ضمنی و صریح از طرف مسئولین مد نظر قرار گیرد

۳- در اولویت سوم پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها به محیطی کاملا دوستانه در زمان خدمت و در زمان بازنشستگی تبدیل شود.

References

1. Chen, H., Baptista Nunes, M., Ragsdell, G., & an, X.. Extrinsic and intrinsic motivation for experience grounded tacit knowledge sharing in Chinese software organisations. *Journal of Knowledge Management*, 2018, 22(2), 478-498.
2. Jashapara, A. Knowledge Management: an Integrated Approach, Pearson Education Limited, Harlow. 2004.
3. Sadoughi, M., Jafari, P., Kiamanesh, A., Kazempour, E. Designing a Model of Knowledge Sharing among Faculty Members of Universities. *Journal of Educational Psychology*, 2014. 5(1), 83-98.
4. Farooq, R. A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 2018, 10(2), 238-260.
5. Wang WT. Examining the influence of the social cognitive factors and relative autonomous motivations on employees'

Systems with Applications 2013, Vol. 40, pp. 3137-3144.

23. Charband, Y. Navimipour, N. J. "Knowledge sharing mechanisms in the education: A systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research", *Kybernetes*, 2018.

24. Tabatabaei, M., Afrazeh, A., & Seifi, A. A game theoretic analysis of knowledge sharing behavior of academics: Bi-level programming application. *Computers & Industrial Engineering*, 2019. 131, 13-27.

25. Omerzel, D.G., Biloslavo, R. and Trnavčević, A. (2011), "Knowledge management and organizational culture in higher education institutions", *Journal for East European Management Studies*, pp. 111-139.

26. Goh, S. and Sandhu, M. (2013), "Knowledge sharing among Malaysian academics: influence of affective commitment and trust", *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 No. 1, pp. 38-48.

27. Laal, M. (2011), "Knowledge management in higher education", *Procedia Computer Science*, Vol. 3, pp. 544-549.

28. Siddique, A., Aslam, H.D., Khan, M. and Fatima, U. (2011), "Impact of academic leadership on faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system", *International Journal of Academic Research*, Vol. 3 No. 3, pp. 730-737.

29. Swart, J. and Kinnie, N. (2003), "Sharing knowledge in knowledge-intensive firms", *Human Resource Management Journal*, Vol. 13 No. 2, pp. 60-75.

30. Ashraf Fauzi, M., Tan Nya-Ling, C., Thurasamy, R., Oluwaseyi Ojo, A., & Shogar, I. (2019). Muslim academics' knowledge sharing in Malaysian higher learning institutions. *Journal of Islamic Marketing*, 10(2), 378-393.

Journal of Educational Administration, 2003, Vol. 42 No. 3, pp. 312-332.

15. Kim, S. and Ju, B. "An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution", *Library & Information Science Research*, 2008, Vol. 30 No. 4, pp. 282-290.

16. Nemati-Anaraki, L., & Nooshinfard, F. Effective organizational factors in knowledge sharing from the viewpoint of faculty members. *Journal of Health Administration (JHA)*, 17(56). 2014.

17. Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R. "Knowledge sharing amongst academics in UK universities", *Journal of Knowledge Management*, 2013, Vol. 17 No. 1, pp. 123-136.

18. Nordin, N.A., Daud, N. and Osman, W.U.K.M. "Knowledge sharing behaviour among academic staff at a public higher education institution in Malaysia", *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET)*, 2012, No. 72, p. 234.

19. Sohail, M.S. and Daud, S. "Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia", *Vine*, 2009, Vol. 39 No. 2, pp. 125-142.

20. Elrehail, H., Emeagwali, O.L., Alsaad, A. and Alzghoul, A. "the impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing", *Telematics and Informatics*, 2018, Vol. 35, pp. 55-67.

21. Borges, R. "Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment", *Management Research Review*, 2013, Vol. 36 No. 1, pp. 89 - 108.

22. Kuah, C. T., Wong, K. Y. and Tiwari, M. K. "Knowledge sharing assessment: An Ant Colony System based Data Envelopment Analysis approach", *Expert*

31. Mansor, Z. D., Mustafa, M., & Salleh, L. M. (2015). Motivation and willingness to participate in knowledge sharing activities among academics in a public university. *Procedia Economics and Finance*, 31, 286-293.
32. A. Azmoun, S. Sattari, Y. Namvar, Determinant Factors which Influence Knowledge Sharing among Faculty Members of the University of Medical Sciences, *Journal of Health*, 2018; 9(3): 333-346.
33. Farhad Shirani, Hanieh Hodaei , survey factors influencing on explicit knowledge sharing in academic area (meta-analysis), *Information management*, 2018; 3(2): 99-120.
34. Akosile, A., & Olatokun, W. Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 2020. 52(2), 410-427.