



## Evaluation of Knowledge Sharing in Vice Chancellor for Education of Mashhad University of Medical Sciences

Fatemeh Ahmadi Bamroud <sup>\*1</sup>, Majid Khadem Rezaiyan <sup>2,3</sup>, Javad Sarabadani <sup>4</sup>

1. Dentistry Student, Faculty of Dentistry, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
2. Department of Community Medicine, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
3. Medical Sciences Education Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
4. Department of Oral, Maxillofacial Diseases, Faculty of Dentistry, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Article type</b> Research article	<b>Introduction:</b> Knowledge has different definitions. One of the most important definitions of knowledge is organized and analyzed information that can be used for problem solving and decision making. According to this meaning of knowledge, sharing it in any organization will improve the affairs and also it will increase the efficiency of that organization. The main purpose of this study is to evaluation of Knowledge sharing in vice chancellor for education of Mashhad University of Medical Sciences.
<b>Article history</b> Received: 2020.11.14 Accepted: 2021.02.13	
<b>Keywords</b> Knowledge sharing, Organization, Vice chancellor for education, Management.	<b>Materials &amp; Methods:</b> This cross-sectional study was conducted in 2020 by census method. Data were collected using a standardized questionnaire and they were analyzed using SPSS version 16. The Persian version of the questionnaire was used in previous studies.
	<b>Results:</b> In this study, the total number of completed questionnaires was 86, of which 54 were female and 32 were male. The mean age of these individuals was $40.5 \pm 9.4$ years and the mean work experience was $15.2 \pm 8.7$ years. Most of the participants had a master's degree and in the second place, they had a bachelor's degree. Most people were also formally employed. The mean total score of the questionnaire was $2.7 \pm 0.5$ . The highest mean score was related to structural factors ( $2.77 \pm 0.5$ ), followed by technology factors ( $2.74 \pm 0.7$ ), followed by leadership factors and human factors ( $2.72 \pm 0.6$ ). The lowest score was related to cultural factors ( $2.67 \pm 0.7$ ).
 10.22038/hmed.2021.53519.1107	<b>Conclusion:</b> This study showed the fact that many employees and even employees with higher positions do not have enough information about knowledge sharing and management, can have a negative impact on the efficiency and effectiveness of the organization in the long run.

Cite this paper as:

Ahmadi Bamroud F, Khadem Rezaiyan M, Sarabadani J. Evaluation of Knowledge Sharing in Vice Chancellor for Education of Mashhad University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*. 2024;15(1):35-45

\* Corresponding author: Fatemeh Ahmadi Bamroud

Email:fatemehahmadibamroud@gmail.com

Address: Faculty of Dentistry, Universtiy Capmpus, Azadi Square, Mashhad, Iran



## بررسی وضعیت اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

فاطمه احمدی بمرود\*<sup>1</sup> ID، مجید خادم رضاییان<sup>2,3</sup> ID، جواد سرآبادانی<sup>4</sup> ID

۱. دانشجوی دندانپزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۲. گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۳. مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۴. گروه بیماری‌های دهان، فک و صورت، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

مشخصات مقاله	چکیده
<b>نوع مقاله</b> مقاله پژوهشی پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۵ کلمات کلیدی اشتراک گذاری دانش، سازمان، معاونت آموزشی، مدیریت.	<b>مقدمه:</b> دانش تعاریف و انواع مختلفی دارد. یکی از مهم‌ترین تعاریف آن، اطلاعاتی سازماندهی و تجزیه تحلیل شده است که می‌تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مساله و تصمیم‌گیری باشد. با توجه به این معنا از دانش، اشتراک گذاری آن در هر سازمان یا ارگانی سبب بهبود امور و پیشرفت آن سازمان یا ارگان می‌گردد. هدف اصلی این پژوهش تعیین وضعیت اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۹ بود. <b>روش کار:</b> این مطالعه مقطعی که به روش سرشماری انجام شد، جمع‌آوری اطلاعات با پرسشنامه استاندارد شده صورت گرفت که روایی و پایایی نسخه فارسی آن در مطالعات قبلی نشان داده شده بود. (آلفای کرونباخ = ۰/۹۲). داده‌ها با نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ آنالیز شدند. <b>نتایج:</b> مجموع تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده ۸۶ عدد بود که از این تعداد ۵۴ نفر را زنان تشکیل می‌دادند. میانگین سنی $۹/۴ \pm ۴/۵$ سال و میانگین سابقه کار $۸/۷ \pm ۱۵/۲$ سال بود و بیشتر افراد شرکت‌کننده دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و در رتبه‌ی دوم دارای مدرک کارشناسی بودند. میانگین نمره کل پرسشنامه $۲/۷ \pm ۰/۵$ بود. بالاترین میانگین نمره مربوط به عوامل ساختاری ( $۰/۵ \pm ۲/۷۷$ )، در رتبه‌ی بعد عوامل فناوری ( $۰/۷ \pm ۲/۷۴$ )، در رتبه بعدی عوامل رهبری و عوامل انسانی ( $۰/۶ \pm ۲/۷۲$ ) و در انتها پایین‌ترین نمره مربوط به عوامل فرهنگی ( $۰/۷ \pm ۲/۶۷$ ) بود. <b>نتیجه‌گیری:</b> این مطالعه نشان داد که اشتراک گذاری دانش در حد متوسطی قرار دارد که می‌تواند در طولانی مدت تأثیر نامطلوبی بر کارایی و اثربخشی سازمان داشته باشد.



10.22038/hmed.2021.53519.1107

نحوه ارجاع به این مقاله

Ahmadi Bamrou F, Khadem Rezaiyan M, Sarabadani J. Evaluation of Knowledge Sharing in Vice Chancellor for Education of Mashhad University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*. 2024;15(1):35-45

ایمیل: [fatemehahmadibamrou@gmail.com](mailto:fatemehahmadibamrou@gmail.com)

\*نویسنده مسئول: فاطمه احمدی بمرود

آدرس: مشهد، میدان آزادی، پردس دانشگاه، دانشکده دندانپزشکی



## مقدمه

دانش دارای تعاریف مختلف می‌باشد و در دوره‌های مختلف محققان زیادی در ارتباط با معنای دانش سخن گفته اند. به طور کلی می‌توان گفت منظور از دانش اطلاعاتی سازماندهی و تجزیه و تحلیل شده است که می‌تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مساله و تصمیم‌گیری باشد. به عبارت دیگر دانش مجموعه‌ای از شناخت‌ها و مهارت‌های لازم برای حل یک مسئله است. لذا اگر با اطلاعاتی که در دست است بتوان مشکلی را حل کرد، می‌توان گفت دانش وجود دارد. ضمن آن که دانش باید امکان تبدیل به دستورالعمل اجرایی و عملی شدن را داشته باشد و در راستای اهداف سازمان و بومی شده سازمان باشد. دانش به چند دسته تقسیم بندی می‌شود که از مهم‌ترین‌های آن دانش ضمنی و دانش صریح می‌باشد.

دانش صریح همان مطالبی است که در کتاب‌ها، اسناد، مقاله‌ها، سایت‌ها و مراکز داده یافت می‌شوند. این دانش، خارج از ذهن انسان‌ها ثبت شده است. همچنین چیزهایی که در ذهن انسان ذخیره شده باشد، دانش ضمنی است. این دانش شخصی است و به واسطه مطالعه و تجربه به دست می‌آید. (۱).

اشتراک گذاری دانش دارای جنبه‌های برجسته و متمایز بسیار است. سرمایه‌های مادی معمولاً در معرض کاهش سودمندی هستند، در حالی که هرگاه دانش به اشتراک گذاشته شود، ارزش هم افزایی بیشتری ایجاد می‌شود. Andersen فرآیندهای کلیدی مدیریت دانش را شامل شناسایی، جمع آوری و انتخاب، سازماندهی، کاربرد، اشتراک و خلق دانش معرفی کرده است (۲). موضوع انتقال دانش مفهومی وسیعتر از اشتراک گذاری دانش می‌باشد. انتقال دانش شامل اشتراک گذاری دانش توسط منبع دانش و تصاحب و به کارگیری آن به وسیله شخص گیرنده می‌شود. در این تعریف انتقال دانش به صورت مشخص به معنای حرکت آن بین بخش‌های مختلف یک سازمان و یا سازمان‌های مختلف بوده کمتر بر جنبه بین فردی آن تمرکز می‌شود. چنانچه در این تعریف به جای دانش از واژه اطلاعات استفاده شود می‌توان به انتقال دانش بین سازمانی در فضای سازمان‌های خدمات عمومی نزدیک‌تر شد (۳) در این

فضا منظور از انتقال اطلاعات ایجاد دسترسی برای سازمان برای استفاده از اطلاعات یک سازمان مستقل دیگر می‌باشد. انتقال و اشتراک گذاری اطلاعات می‌تواند منجر به بالا رفتن سطح عملکرد فرایند مربوط و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده شود. به اشتراک گذاری یا انتقال دانش از طریق انواع مجاری مانند بحث و گفت و گو، کنفرانس، شبکه‌های رسمی و غیر رسمی و پایگاه داده انجام می‌شود و هدف آن گسترش ارزش و ایجاد دانش ترکیبی است. (۴) ویژگی‌های فرایندهای مشارکتی: جاری بودن، فرآیند بین دو یا چند موجودیت مستقل (گروه و یا سازمان)، وجود یک و یا چند هدف مشترک، ایجاد نظارت ضمنی بر طرفین اشتراک گذاری، منابع طرفین درگیر در فرآیند (مزیت رقابتی، دانش سازمانی، منابع انسانی...،) حجم بالای دانش و اطلاعات در گردش می‌باشد (۵).

دو نوع مکانیزم انتقال دانش در عمل دیده شده است: شخصی سازی و کدگذاری. شخصی سازی اشاره به انتقال یک به یک دانش بین دو نهاد به صورت شخصی دارد. از سوی دیگر، کدگذاری اشاره به عمل تبدیل دانش به مصنوعات دانش مانند اسناد، تصاویر و فیلم‌هایی است که توسط گیرندگان دانش به صورت یکنواخت مصرف می‌شوند (۶).

نکته قابل توجه این است که علیرغم اهمیت موضوع، فراوانی این مطالعات در سازمانها و دپارتمان‌های تصمیم گیر و راهبردی، پایین است و اغلب این مطالعات در حوزه صنعت انجام گرفته است (۱۰-۸). تنها چند مطالعه محدود از جمله یک موسسه آموزش عالی (۱۰) و معاونت آموزشی وزارت بهداشت (۱۱) به بررسی اشتراک گذاری دانش در مجموعه خود پرداخته اند. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۹ اجرا شد.

## روش کار

این مطالعه به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۹ در دانشگاه علوم پزشکی مشهد و به صورت سرشماری انجام شده است. جمعیت هدف تمام مدیران و کارمندان ستادی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در ۶ مدیریت اصلی آن

تحصیلی، سمت، عضویت هیئت علمی، واحد مدیریتی محل خدمت، سابقه تالیف و ترجمه کتاب و پایان نامه، مجری یا همکار اصلی در طرح پژوهشی، نوشتن یا ارائه و سخنرانی مقاله و تدریس) جمع آوری شد.

داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تحلیل شد. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی (درصدها، میانگین، انحراف معیار، میانه و حداقل، حداکثر، و چارک اول و سوم) استفاده شد. برای مقایسه متغیرهای کمی در دو گروه از آزمون تی و در سه گروه از آزمون آنووا استفاده شد. برای بررسی همبستگی متغیرهای کمی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. تمام آزمون ها دو طرفه و سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

از مجموع پرسشنامه های تکمیل شده، در نهایت ۸۶ پرسشنامه که به طور کامل و جامع تکمیل شده بودند تحلیل شد. میزان پاسخدهی افراد مورد مطالعه از نظر تعداد در مطالعه حاضر ۶۹٪ بود. به عبارت دیگر ۶۹٪ کارکنان و مدیران پرسشنامه را تکمیل کردند. میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه  $40/5 \pm 9/4$  (میانه: ۳۹، چارک اول و سوم: ۳۴-۴۹) سال و میانگین سابقه کار در این افراد  $8/7 \pm 15/2$  (۲۰-۹، ۱۵) سال بود. ۵۴ نفر را زنان تشکیل می دادند.

بیشتر افراد شرکت کننده دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با تعداد ۳۳ نفر (۳۸٪) و در رتبه ی دوم دارای مدرک کارشناسی با تعداد ۲۴ نفر (۲۸٪) بودند. همچنین ۳۵ نفر استخدام رسمی بودند که ۴۲/۷٪ جمعیت کل را تشکیل میدادند. بیشترین فعالیت در زمینه مدیریت دانش در ارتباط با اجرا یا همکاری در طرح پژوهشی (۲۶ نفر، ۴۸/۱٪) و پس از آن مربوط به نوشتن مقاله (۲۵، ۴۶/۳٪) بود.

میانگین نمره کل پرسشنامه  $2/7 \pm 0/5$  بود و بیشترین نمره مربوط به بعد عامل ساختاری بود. (جدول ۱)

شامل مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی (EDC)، مدیریت امور آموزشی، مدیریت آموزش مداوم، مدیریت تحصیلات تکمیلی، مدیریت اعضای هیات علمی و همچنین دفتر معاونت آموزشی بود.

پرسشگر طرح به تمام مدیریت های تابعه معاونت آموزشی دانشگاه مراجعه حضوری نموده و ضمن توضیح اهداف طرح، رضایت به شرکت در مطالعه را از پرسنل اخذ می نمود. اطلاعات افراد به صورت محرمانه و بدون ذکر نام ثبت شد. با توجه به شرایط همه گیری کرونا، در برخی موارد به درخواست شرکت کنندگان در پژوهش، پرسشنامه به صورت الکترونیکی برای افراد ایمیل شد و پاسخ ها نیز از طریق ایمیل جمع آوری شد. این طرح مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با کد اخلاق (IR.MUMS.DENTISTRY.REC.1399.082)

می باشد.

ابزار مورد استفاده در این طرح پرسشنامه استاندارد اشتراک گذاری دانش بود که روایی و پایایی نسخه فارسی این پرسشنامه قبلاً اثبات شده است (۸). این پرسشنامه حاوی ۴۶ سوال در ۵ بعد مختلف بود که عبارتند از: ۱) عوامل انسانی اشتراک گذاری دانش (سوال ۱ تا ۹) ۲) عوامل فرهنگی اشتراک گذاری دانش (سوال ۱۰ تا ۱۷) ۳) عوامل ساختاری اشتراک گذاری دانش (سوال ۱۸ تا ۲۶) ۴) راهبردهای رهبری اشتراک گذاری دانش (سوال ۲۷ تا ۳۶) ۵) سیستم و فناوری اشتراک گذاری دانش (سوال ۳۷ تا ۴۶). برای هر سوال در طیف لیکرت ۵ قسمتی از بسیار کم تا بسیار زیاد (امتیاز هر سؤال از ۱ تا ۵) پاسخ دهی انجام شد. امتیاز هر بعد به صورت میانگین نمرات سوالات آن بعد محاسبه شد. نمره کلی پرسشنامه نیز میانگینی از تمام سوالات بود. (جدول ۳)

با توجه به این که در پرسشنامه گزینه ای جهت مشخص نمودن عدم داشتن اطلاعات کافی در رابطه با سوالات در نظر گرفته شده بود، عدم پاسخ دهی به بیش از نیمی از سوالات به منزله ی نداشتن دقت کافی در پاسخ دهی به سوالات بود و آن پرسشنامه از مطالعه حذف می شد. در ابتدای پرسشنامه نیز اطلاعات دموگرافیک (شامل سن، جنسیت، سابقه کار، مدرک

جدول ۱. نمره ابعاد پنجگانه اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۹

عوامل	میانگین انحراف معیار				
	صدک ۷۵	صدک ۵۰	صدک ۲۵	حداکثر	حداقل
عوامل انسانی	۲/۷۲	۰/۶۲	۱/۲۲	۴/۳۳	۲/۲۸
عوامل فرهنگی	۲/۶۷	۰/۷۵	۱/۲۵	۴/۴۳	۲/۱۲
عوامل ساختاری	۲/۷۷	۰/۵۷	۱/۵	۴	۲/۴۷
عوامل رهبری	۲/۷۲	۰/۶۱	۱	۴/۲۵	۲/۳۱
عوامل فناوری	۲/۷۴	۰/۷۷	۱	۴/۶۴	۲/۳۶
مجموع	۲/۷۳	۰/۵۲	۱/۵۷	۳/۹۷	۲/۳

مدیریت امور هیات علمی	۲/۳۳	۲/۵۳	۲/۸۰	۲/۵۰	۲/۵۵	۲/۴۹
مدیریت تحصیلات تکمیلی	۳/۰۱	۲/۲۴	۲/۲۸	۲/۹۵	۲/۸۷	۲/۸۱
سطح معنی داری	۰/۲۴۳	۰/۴۶۴	۰/۰۳۳	۰/۵۲۳	۰/۵۰۱	۰/۷۲۱

در این مطالعه مشاهده شد که کسانی که دارای سابقه تدریس بودند در بعد عوامل رهبری اختلاف معناداری با افراد بدون سابقه تدریس داشتند. ( $p=0/032$ ) اما در مورد دیگر متغیرها از جمله عضویت هیئت علمی، سابقه تالیف و ترجمه کتاب و پایان نامه، مجری یا همکار اصلی در طرح پژوهشی، نوشتن یا ارائه و سخنرانی مقاله اختلافی معناداری میان افراد وجود نداشت.

جدول ۳. نمره میانگین سوالات پرسشنامه اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

ردیف	سؤال	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک ۷۵	صدک ۵۰	صدک ۲۵
۱	تا چه حد از ارزش دانش (موجود و بالقوه) در سازمان آگاهی دارید؟	۸۰	۳/۳۶	۰/۹۸	۳	۳	۴
۲	تا چه حد از دانش و منابع در دسترس آگاهی دارید؟	۸۲	۳/۲۴	۰/۸۸	۳	۳	۴
۳	تا چه اندازه از چگونگی جریان و گردش دانش در سازمان اطلاع دارید؟	۸۰	۲/۹۹	۰/۸۸	۳	۳	۳/۷۵
۴	تا چه میزان از جریان و گردش دانش بین افراد اطلاع دارید؟	۷۸	۲/۸۳	۰/۸۹	۲	۳	۳
۵	تا چه اندازه با اهداف و مزایای اجرای مدیریت دانش در سازمان آشنا هستید؟	۷۸	۳/۱۲	۰/۹۹	۲	۳	۴
۶	تا چه حد سازمان برای کسب دانش جدید، نسبت به استفاده از توان نیروهای خارج از سازمان و نیروهای جدید اقدام می کند؟	۷۶	۲/۶۴	۱/۱۵	۲	۲	۳
۷	تا چه مقدار در مقابل اشتراک گذاری دانش، پاداش دریافت می کنید؟	۷۷	۱/۷۸	۰/۸۵	۱	۲	۲
۸	تا چه حد سازمان، شما را تشویق به تشکیل گروه، جوامع و شبکه سازی می کند؟	۸۲	۲/۱۰	۱/۱۵	۱	۲	۳
۹	تا چه حد سازمان فرصت لازم برای افزایش آگاهی در مورد مدیریت دانش را برایتان فراهم کرده است؟	۸۲	۲/۳۸	۱/۱۵	۱	۲	۳
۱۰	تا چه میزان افراد دانش خود را در اختیار دیگران قرار می دهند؟	۸۱	۲/۶۴	۱/۰۵	۲	۳	۳

ارتباط معناداری بین نمره کل پرسشنامه و جنسیت ( $p=0/20$ ) و همچنین مدرک تحصیلی ( $p=0/37$ ) مشاهده نشد. از سوی دیگر در ارتباط با متغیر سمت، اختلاف معناداری میان کل گروه ها مشاهده شد. به صورتی که میان کارشناسان مسئول و کارمندان متصدی در بعد عوامل ساختاری ( $p=0/029$ ) و در بعد عوامل رهبری ( $p=0/21$ ) اختلاف معناداری مشاهده شد. همچنین در بعد عوامل رهبری، میان رئیس گروه و کارشناس مسئول اختلاف معنادار مشاهده شد ( $p=0/047$ ). (جدول ۲)

جدول ۲. ارتباط متغیر واحد مدیریت با ابعاد مختلف پرسشنامه اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

عوامل	عوامل				
	انسانی	فرهنگی	ساختاری	رهبری	فناوری
مدیریت EDC	۲/۷۱	۲/۷۲	۲/۷۵	۲/۶۶	۲/۹۰
اداره امور مالی	۲/۳۴	۲/۷۱	۳/۴۰	۲/۶۸	۲/۴۰
دبیرخانه هیات جذب	۲/۶۸	۲/۷۰	۲/۹۹	۲/۹۶	۲/۶۲
دفتر معاونت آموزشی	۳/۱۶	۲/۷۹	۳/۰۸	۲/۶۶	۲/۸۹
مدیریت آموزش مداوم	۲/۷۹	۲/۵۲	۲/۸۴	۲/۹۷	۳/۰۹
مدیریت امور آموزشی	۲/۶۹	۳/۰۱	۲/۶۹	۲/۵۹	۲/۵۵

ردیف	سؤال	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک ۲۵	صدک ۵۰	صدک ۷۵
۲۶	تا چه حد برای اجرای مدیریت دانش در سازمان بوجهی در نظر گرفته شده است؟	۶۴	۲/۳۹	۱/۰۳	۲	۲	۲
۲۷	تا چه حد مدیران عالی سازمان به اهمیت دانش اعتماد دارند؟	۷۴	۲/۷۶	۱/۰۸	۲	۳	۳/۲۵
۲۸	تا چه میزانی مسئولین واحدهای مختلف در مورد خط مشی و برنامه های آینده سازمان باهم بحث و گفتگو می کنند؟	۷۴	۲/۶۸	۱/۱۴	۲	۳	۳/۲۵
۲۹	تا چه حد نحوه برقراری ارتباطات و روابط در سازمان شما رسمی و از پیش تعیین شده است؟	۸۵	۳/۲۰	۱	۲	۳	۴
۳۰	تا چه اندازه ای همکاران شما می توانند رویه و نحوه انجام کارشان را خودشان تعیین کنند؟	۸۵	۲/۴۶	۱	۲	۲	۳
۳۱	تا چه مقدار کارکنان سازمان شما می توانند تصمیمات مربوط به کارشان را خودشان اتخاذ کنند؟	۸۴	۲/۲۷	۰/۹۳	۲	۲	۳
۳۲	تا چه حد با به کارگیری دانش موجود در سازمان می توان تصمیمات مطمئن گرفت؟	۸۲	۳/۴۰	۱/۰۲	۳	۳	۴
۳۳	تا چه حد سازمان دارای جلسات منظم جهت بحث و تبادل نظر میان مسئولین و کارکنان است؟	۸۶	۲/۴۴	۱/۱۷	۱	۲	۳
۳۴	تا چه حد سازمان شما از ارتقای سطح مهارت ها و تحصیلات کارکنان حمایت می کند؟	۸۴	۲/۳۹	۱/۲۰	۱	۲	۳
۳۵	تا چه حد روش های ارتباطی میان کارکنان و مدیران در راه اشتراک گذاری دانش مانع ایجاد می کند؟	۷۷	۳/۰۳	۱/۱۹	۲	۳	۴
۳۶	برای اجرای مدیریت دانش، چقدر واحد یا افراد خاصی در سازمان وجود دارد که دانش را جمع آوری کنند؟	۷۳	۲/۳۳	۱/۰۱	۲	۲	۳
۳۷	تا چه حد سازمان برای بحث و همکاری، فضاهای مجازی ایجاد کرده است؟	۸۴	۲/۳۲	۱/۱۶	۱	۲	۳

ردیف	سؤال	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک ۲۵	صدک ۵۰	صدک ۷۵
۱۱	تا چه میزان فکر می کنید اشتراک دانش منجر به کاهش رقابت شما با همکارانتان خواهد شد؟	۷۴	۲/۸۵	۱/۳۱	۲	۳	۴
۱۲	تا چه میزان در حوزه شما از اشتراک گذاری دانش برای یادگیری سایرین استفاده می شود؟	۸۱	۲/۸۹	۱/۲۱	۲	۳	۴
۱۳	تا چه میزان فکر می کنید، عقاید خود را بالاجبار در سازمان، به اشتراک می گذارید؟	۷۹	۲/۱۰	۰/۹۴	۱	۲	۳
۱۴	تا چه میزان فرهنگ حاکم بر سازمان خلاقیت و نوآوری را پرورش می دهد؟	۸۳	۲/۳۹	۱/۲۶	۱	۲	۳
۱۵	تا چه اندازه دانش به اشتراک گذاشته شده بر اساس منابع معتبر است؟	۸۰	۲/۷۶	۱	۲	۳	۳
۱۶	تا چه حد دانش به اشتراک گذاشته شده به روز رسانی می شود؟	۷۹	۲/۶۵	۱/۰۹	۲	۳	۳
۱۷	تا چه حد ارتباطات بین افراد براساس ایجاد اعتماد بین آنهاست؟	۸۰	۳/۱۸	۱/۲	۲	۳	۴
۱۸	تا چه حد ساختار سازمانی در راه تسهیم دانش مانع ایجاد می کند؟	۷۴	۲/۹۷	۱/۲۷	۲	۳	۴
۱۹	تا چه حد محرمانه بودن اسناد و مدارک، مانع کسب دانش می شود؟	۷۶	۲/۸۸	۱/۲۱	۲	۳	۴
۲۰	تا چه حد ساختار فعلی سازمان جریان ارتباطات میان واحدها و بخش های مختلف سازمان را محدود میکند؟	۷۳	۳/۳۲	۱/۲۶	۲	۳	۴/۵۰
۲۱	تا چه اندازه نحوه سازماندهی دانش در سازمان به گونه ای است که دانش اضافی و غیر مرتبط حذف شود؟	۷۳	۲/۳۰	۰/۹۲	۲	۲	۳
۲۲	تا چه حد برنامه ای برای مدیریت دانش در سازمان وجود دارد؟	۷۵	۲/۲۸	۱/۰۷	۱	۲	۳
۲۳	در صورت وجود نقشه دانش در سازمان، تا چه میزان از آن استفاده مؤثر می شود؟	۷۶	۲/۸۲	۰/۹۷	۲	۳	۳
۲۴	تا چه اندازه مستندسازی دانش، استانداردسازی شده است؟	۷۴	۲/۴۲	۱/۰۷	۲	۲	۳
۲۵	تا چه اندازه سازمان ظرفیت لازم برای اجرای مدیریت دانش را دارد؟	۸۱	۳/۳۸	۱/۰۶	۳	۳	۴

میانگین نمره کل پرسشنامه  $0/5 \pm 2/7$  بود. که این نمره در وسط دامنه ممکن پرسشنامه قرار دارد و نشانگر این است که جامعه آماری مورد مطالعه با هر سطح تحصیلات یا سمت سطح دانش متوسطی دارند. (جدول ۱) همچنین افراد با تحصیلات و سمت‌های مختلف و میزان سابقه کار متفاوت آگاهی تقریباً یکسانی از اشتراک گذاری دانش داشتند. بسیاری از افراد از میزان اهمیت این مسئله ناآگاه می‌باشند که این خود سبب عدم تمایل یا پیگیری جهت افزایش میزان اشتراک گذاری و به طور کلی مدیریت دانش می‌شود. در این مطالعه مشاهده شد که بین کسانی که سابقه تدریس داشتند با افرادی که سابقه تدریس نداشتند در رابطه با عوامل رهبری اشتراک گذاری دانش اختلاف معنا دار وجود داشت، به صورتی که افراد با سابقه ی تدریس آگاهی بیشتری در بعد عوامل رهبری اشتراک گذاری دانش داشتند. همچنین مشاهده شد که تفاوت معناداری در بعد عوامل ساختاری اشتراک گذاری دانش در واحدهای مدیریتی مختلف وجود دارد. این بیانگر میزان اهمیت مدیریت دانش در برخی از واحدها نسبت به دیگر واحدهای مدیریتی می‌باشد. (جدول ۲)

به دلیل تازگی و نو ظهور بودن این مسئله، مطالعات کمی در این رابطه صورت گرفته است. مطالعه توصیفی مقطعی آذری و همکاران با هدف بررسی وضعیت اشتراک گذاری دانش و عوامل مؤثر بر آن در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران در سال ۱۳۹۴ انجام شد. در این مطالعه ۲۳۴ نفر از کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به روش سرشماری وارد این مطالعه شدند. نتایج نشان داد عوامل ساختاری بالاترین نمره و عوامل انسانی و فرهنگی کم‌ترین نمره در میان حیطه‌های مورد بررسی را به خود اختصاص داده است (۱۱). مطالعه ی دیگر مربوط به ستاری و همکاران بود که در این مطالعه توصیفی-پیمایشی، جامعه آماری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل (۲۲۵ نفر) در سال ۱۳۹۷ بود که به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. بالاترین میانگین به عوامل فردی-انسانی و سازمانی-نهادی اختصاص داشت. همچنین، عوامل رهبری-مدیریتی فرهنگی و زیرساخت‌های

ردیف	سؤال	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صک ۲۵	صک ۵۰	صک ۷۵
۳۸	تا چه حد سازمان برای بحث و همکاری، فضاهای فیزیکی ایجاد کرده است؟	۸۳	۲/۴۰	۱/۱۴	۱	۲	۳
۳۹	تا چه حد دانش مورد نیاز خود را در مکانی (فیزیکی مانند زوم کن) ذخیره می‌کنید؟	۸۳	۲/۴۳	۱/۲۶	۱	۲	۳
۴۰	تا چه حد دانش مورد نیاز خود را در مکانی (غیر فیزیکی مانند رایانه) ذخیره می‌کنید؟	۸۱	۳/۶۰	۱/۳۴	۳	۴	۵
۴۱	تاچه حد دانش به صورت قابل دسترس برای همه افرادی که به آن نیازدارند ذخیره می‌شود؟	۸۰	۲/۷۴	۱/۰۵	۲	۳	۳
۴۲	تا چه حد سرعت دسترسی به دانش واطلاعات موجود میان واحد/قسمت شما مناسب است؟	۷۸	۳/۰۹	۱/۱۳	۲	۳	۴
۴۳	تا چه حد سرعت دسترسی به دانش واطلاعات تولید شده موجود که بر روی کاغذ به صورت سند ذخیره نشده است، میان واحدها/قسمت های سازمان شما مناسب است؟	۷۹	۲/۷۱	۱/۲۰	۲	۳	۳
۴۴	تا چه حد سرعت دسترسی به دانش واطلاعات خلق شده موجود که بر روی کاغذ به صورت سند ذخیره شده است، میان واحدها/قسمت های سازمان شما مناسب است؟	۷۹	۲/۵۹	۱/۰۵	۲	۳	۳
۴۵	تا چه حد سرعت تبادل دانش واطلاعات موجود درون واحد/مدیریت شما بدون مشکل است؟	۸۴	۲/۹۲	۱/۱۱	۲	۳	۴
۴۶	تا چه حد سرعت تبادل دانش واطلاعات موجود میان واحدها/مدیریت های سازمان شما بدون مشکل است؟	۸۲	۲/۸۷	۱/۱۵	۲	۳	۴

## بحث

همانطور که پیشتر بیان گردید، هدف مطالعه بررسی وضعیت اشتراک گذاری دانش در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود. با توجه به اطلاعات بدست آمده از آنالیز داده‌ها و بررسی دقیق آماری پرسشنامه‌های تکمیل شده

دهنده خلاقیت و نوآوری در سازمان "کمترین امتیاز را کسب کرد (۱۱). نتایج مطالعه نعمتی انارکی و همکارش نیز نشان داد که بعد فرهنگ سازمانی، نسبت به سایر ابعاد اشتراک گذاری دانش دارای ارتباط قوی تری با اشتراک گذاری دانش درون سازمانی دارد (۱۴).

در بعد عوامل ساختاری اشتراک گذاری دانش، "محدود سازی جریان ارتباط میان بخش‌ها و واحدهای مختلف توسط ساختاری فعلی سازمان" بالاترین امتیاز و "وجود برنامه ای برای مدیریت دانش در سازمان" کمترین امتیاز را کسب کرد. در پژوهش آذری و همکاران، "حذف دانش اضافی و غیر مرتبط" بالاترین و "وجود برنامه برای مدیریت دانش در سازمان" کمترین امتیاز را کسب کرد (۱۱). مطالعه حسن زاده که در میان تمام ارگان‌های دولتی در ایران انجام گرفته است نیز نشان داد که وضعیت عوامل ساختاری در سطح وزارتخانه‌ها و سازمان مدیریت و برنامه ریزی مناسب نیست و نیاز به گسترش اقدامات اصلاحی به شدت احساس می‌گردد (۱۳).

در بعد راهبردهای رهبری اشتراک گذاری دانش، "با به کارگیری دانش موجود در سازمان می توان تصمیمات مطمئن گرفت" بالاترین امتیاز و "حمایت سازمان از ارتقای سطح مهارت‌ها و تحصیلات کارکنان" کمترین امتیاز را کسب کرد. در مطالعه آذری "وجود مانع در کانال‌های ارتباطی میان کارکنان و مدیران در راه تسهیم دانش" بالاترین امتیاز و "حمایت سازمان از ارتقای سطح مهارت‌ها و تحصیلات کارکنان" مانند مطالعه حاضر کمترین امتیاز را کسب کرد (۱۱). نتایج مطالعه نخعی و همکاران نشان داد که کانال‌های ارتباطی و ویژگی فردی مدیران این اجازه را به کارکنان می‌دهد که اشتراک گذاری دانش به نحو مناسبی انجام گردد (۱۶).

در بعد سیستم و فناوری اشتراک گذاری دانش، "ذخیره دانش مورد نیاز خود در مکانی غیر فیزیکی مانند رایانه" بالاترین امتیاز و "ایجاد فضای فیزیکی در سازمان برای بحث و همکاری" پایینترین امتیاز را کسب کرده است. در مطالعه آذری "بدون مشکل بودن سرعت تبادل دانش و اطلاعات

تکنولوژیکی در رتبه‌های بعدی قرار داشتند (۱۲). مطالعه فرج پهلوی نشان داد که از نظر دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز، زیرساخت فرهنگی و تمایل دانشجویان به اشتراک دانش در این دانشگاه وجود دارد اما زیرساختهای دیگر یعنی عوامل انسانی، فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی، راهبردهای مدیریتی و عوامل ساختاری - اداری دچار ضعف هستند و نیاز به تقویت دارند. بالاترین نمره مربوط به ساختار فرهنگی و پایینترین، مربوط به عوامل ساختاری و تمایل به اشتراک دانش بود (۱۳). در مطالعه حاضر که در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد، مشاهده شد که تفاوت چشمگیری میان عوامل پندگانه وجود ندارد و عموم کارمندان و مدیران در حد متوسطی از آگاهی از اشتراک گذاری و مدیریت دانش قرار دارند. اما به طور جزئی‌تر، در مدیریت‌های مختلف، در بعد عوامل ساختاری تفاوت‌هایی مشاهده شد که می‌تواند نشانگر تفاوت در نحوه ی به اشتراک گذاری دانش و سطح آگاهی از آن باشد. همچنین بالاترین میانگین نمره به ترتیب مربوط به عوامل ساختاری، عوامل فناوری، عوامل رهبری و عوامل انسانی و در انتها پایینترین نمره مربوط به عوامل فرهنگی بود.

در پژوهش حاضر، در بعد عوامل انسانی "آگاهی از ارزش دانش (موجود و بالقوه) در سازمان" بالاترین امتیاز و "دریافت پاداش در مقابل اشتراک گذاری دانش" کمترین امتیاز را کسب کرد. پژوهش آذری نیز نشان داد که در بعد عوامل انسانی اشتراک گذاری دانش، "آگاهی از ارزش دانش (موجود و بالقوه) در سازمان" بالاترین امتیاز و "دریافت پاداش در مقابل اشتراک گذاری دانش" کمترین امتیاز را دارد (۱۱). بر اساس نتایج هر دو پژوهش مبحث پاداش در قبال اشتراک گذاری دانش حائز کمترین نمره شد.

در بعد عوامل فرهنگی اشتراک گذاری دانش، "ارتباطات بین افراد براساس ایجاد اعتماد بین آن‌ها" بالاترین امتیاز و " اشتراک گذاری بالاجبار عقاید خود در سازمان" پایینترین امتیاز را کسب کرد. در مطالعه آذری "تصور کاهش رقابت در قبال اشتراک دانش" بالاترین امتیاز و "وجود فرهنگ پرورش



## تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل پایان نامه دکترای عمومی دندانپزشکی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود. بدین وسیله از تمامی کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد که با تکمیل صادقانه پرسشنامه در این طرح یاریمان کردند کمال تشکر را داریم. همچنین از حمایت‌های معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد قدردانی می‌شود. در نهایت لازم است از همکاری صمیمانه پرسنل محترم مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه (EDC) به ویژه سرکار خانم‌ها زهرا دهودار و تکتیم عرفانی قدردانی نماییم.

## تضاد منافع

در این مطالعه هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

## حمایت مالی

این مطالعه با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد (کد طرح: ۹۹۰۷۳۱) و در قالب پایان نامه دکترای عمومی دندانپزشکی نویسنده اول اجرا گردید.

## ملاحظات اخلاقی

این طرح مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با کد اخلاق (IR.MUMS.DENTISTRY.REC.1399.082) می‌باشد.

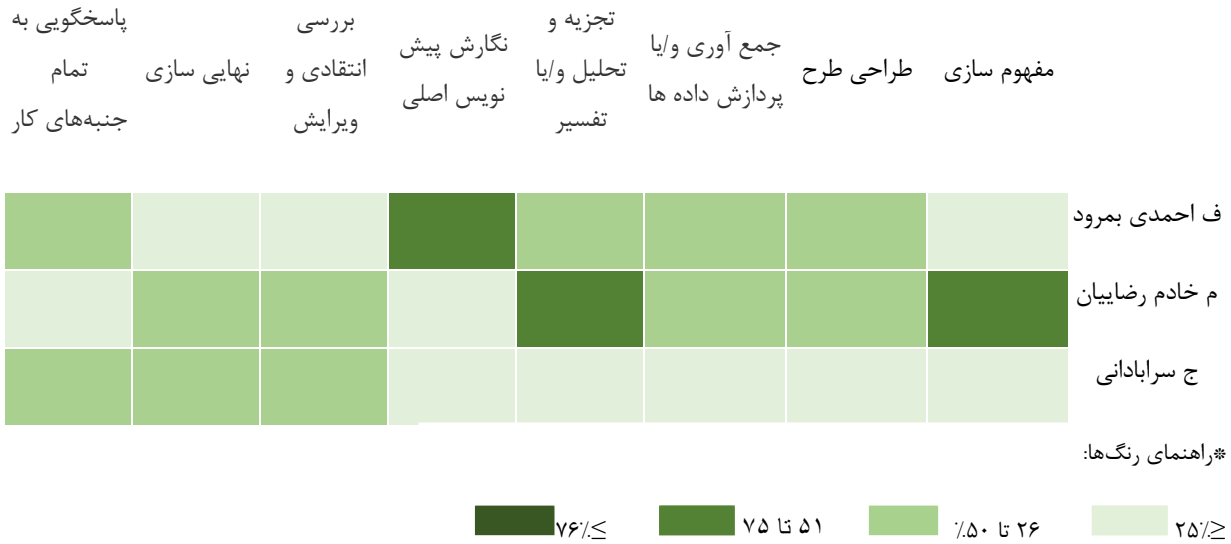
موجود میان واحدها/قسمت‌های سازمان "بالاترین امتیاز و ایجاد فضای فیزیکی در سازمان برای بحث و همکاری" کم‌ترین امتیاز را کسب کرد (۱۱). مطالعه حسن زاده نیز نشان می‌دهد که وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران در میان سایر وزارتخانه‌ها از وضعیت متوسط به بالایی در حیطه فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی برخوردار است (۱۳). بنابراین نه تنها در معاونت آموزشی دانشگاه بلکه در سازمان‌های بالادستی دیگر نیز کارکنان هر بخش و واحد از میزان دریافت پاداش در قبال اشتراک گذاری و مدیریت دانش رضایت کافی نداشته و از محدودیت امکاناتی که در اختیار آن‌ها قرار گرفته است، چه محدودیت‌های ارتباطاتی با سایر بخش‌ها و چه از لحاظ تکنولوژی، ناراضی هستند. این موضوع می‌تواند در محدودیت اشتراک گذاری دانش در سازمان‌ها و بخش‌ها تاثیر بسزایی داشته باشد. از سوی دیگر اینکه سازمان‌های مختلف دارای مشکلات مشابه می‌باشند، نشان دهنده کمبود اطلاعات و امکانات کافی و همچنین عدم نظارت کافی بر واحدها می‌باشد. پس با بهبود این مشکلات و در دسترس قرار دادن امکانات مناسب و به طبع آن افزایش رضایت کارکنان، میزان بازدهی کار در جنبه‌های مختلف بهبود می‌یابد که یکی از جنبه‌های مهم، اشتراک گذاری دانش می‌باشد.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به مشارکت پایین برخی از مدیریت‌های تابعه اشاره کرد. هرچند درصد پاسخ‌دهی کلی مطالعه (۶۹٪) قابل قبول می‌باشد. از سوی دیگر بر اساس جستجوی محققین این اولین مطالعه به منظور ارزیابی وضعیت اشتراک گذاری دانش در دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد.

## نتیجه گیری

نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که اشتراک گذاری دانش در سطح متوسطی قرار دارد. با این وجود می‌تواند در طولانی مدت بر کارایی و بازدهی سازمان تاثیر منفی داشته باشد که این موضوع خود می‌تواند بر کل سیستم دانشگاه علوم پزشکی مشهد تاثیرگذار باشد.

## مشارکت نویسندگان



## References

1. Negin J, Madhoshi M. Identifying effective factors on knowledge sharing behavior among faculty members in Gorgan universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2014;20(3):45-65. [Persian]
2. Amirkhani A, Hajeezadeh M. The Influence of Knowledge Management Infrastructure on Organizational Performance of Staff of Education Vice-Presidency Department of Mashhad University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*, 2016; 7(1): 14-21. [Persian]
3. Luo S-H, Lee G-G. Applying failure mode and effects analysis for successful knowledge management. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2015;26(1-2):62-75.
4. Aghdasi M, Bazrafshan M. Determining effective factors on inter-organizational knowledge sharing in collaborative processes (case study of Tax Affairs Organization). *Journal of Operational Research and Its Applications* 2015;12(1):1-19. [Persian]
5. Rasoulia Kasrineh M, Ebrahimi A, Sharifzadeh N, Naeimi Banaeiyan Shargh M, Dadgarmoghaddam M. Assessing the status of knowledge Translation from the perspective of a number of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*, 2021; 12(2): 56-45. [Persian]
6. Hansen MT, Nohria N, Tierney T. What's your strategy for managing knowledge. *The knowledge management yearbook 2000-2001*. 1999;77(2):106-16. [Persian]
7. Top S, editor *Assessing the Knowledge Sharing in Terms of Risk Level in-House Service Sector Assisted with Logistic Regression Model* 2012: 8. International Strategic Management Conference. 21-23 June 2012 Barcelona.
8. Gong L, Zhang X. Study of the game theory analysis and incentive mechanism of inter-organizational knowledge sharing in cooperative R&D. *IERI procedia*. 2014;10: 266-73.
9. Shao Z, Feng Y, Liu L. The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*. 2012;28(6):2400-13.
10. Pourserajian D, Owlia MS, Soltani AM. Determination and prioritization of barriers to knowledge sharing at universities and heis; Case study: Imam Javad University College. *Journal of roshd-e-fanavari* 2013;34:34-43. [Persian]
11. Azari G, Riahi L, Dehnavieh R. The status of knowledge sharing at the decision making center of deputy of education in iran's ministry of health and medical education. *Iranian Journal of Medical Education*. 2016;16: 138-48. [Persian]
12. Armoun A, Sattari S, Namvar Y. Determinant Factors which Influence Knowledge Sharing among Faculty Members of the University of Medical Sciences. 2018: 333-346. [Persian]
13. Soleimanpour S, Farajpahlou A, Heidari G. Knowledge sharing and factors affecting it among graduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz in the academic year of 1993-1994. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 2017; 8(18): 19-44. [Persian]
14. Nemati-Anaraki L, Nooshinfard F. [Effective Organizational Factors in Knowledge Sharing from The Viewpoint of Faculty Members]. *Journal of Health Administration*. 2014; 17(56): 65-79. [Persian]
15. Hasanzadeh M. [The Study of Knowledge Management Infrastructures in the Government of Islamic Republic of Iran]. *Daneshvare raftar*. 2009; 16(35): 11-26. [Persian]
16. Nakhai A, Karimi O, Hashemnia S, Behnia F. [Managers' Experience and Knowledge Sharing on the Improvement and Guiding of Executive Processes in the University of Social Welfare and Rehabilitation Science (USWR)]. *Social Welfare Quarterly*. 2013; 12(47): 385-98. [Persian]

