Education Strategies in Medical
2017;9(5): 400-405
www.edcbmj.ir
Short Article
Farname Inc.

Study of Knowledge Sharing Approach : The Case of teachers at Birjand University of Medical Sciences

Khaironnesa Ramazanzade[1,2], Hadi Porshafei[3]

1. Department of Education and Psychology, Birjand university, Birjand, Iran
2. EDC Expert, Education Center, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran
3. Department of Education and Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran

Article Information

Article history:

Received: 2016/08/21
Accepted: 2017/01/23
Available online: 2017/01/31

EDCBMJ 2017; 9(5): 400-405

Corresponding author at:

Dr. Hadi Porshafei

Department of Education and Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran

Tel:

09151612193

Email:

birjand.ac.ir@ hpourshafei

Abstract

Background and Aims: Effective sharing of knowledge requires a suitable cultural context. It is necessary for all persons, as individualistic organizations, after verifying and creating the information, exchange their information and Institutionalization for practical application of knowledge. If this culture don't be institutionalized in people, they cannot succeed in the era of globalization and the explosion of knowledge.

Methods: This research is survey, and the results are presented in a descriptive, analytic manner. The sample of 100 teachers are University of Medical Sciences were selected randomly .The tool included a researcher-made questionnaire with 20 items on Likert scale with a reliability coefficient of 0.89 (CVI=0.93). The questionnaire was distributed among faculty members, and the collected data were analyzed in SPSS software (version 16).

Results & Conclusion: The findings showed that the average score of knowledge sharing was 67 ± 15.17 and that 80% of them were in a desirable state In terms of knowledge sharing. To foster the learning culture of the faculties, consideration should be made of all influencing factors such as knowledge management infrastructure, identification of obstacles to knowledge sharing and their removal, the development of management policies with an aim to strengthen teamwork, and encouragement of faculties to share knowledge strengthened by the development of evaluation incentives based on group work.

KeyWords: Knowledge Sharing culture; teacher; Birjand University of Medical Scien

Copyright © 2017 Education Strategies in Medical Sciences. All rights reserved.

How to cite this article:

Ramazanzade Kh, Porshafei H. Study of Knowledge Sharing Approach: The Case of teachers at Birjand University of Medical Sciences. Educ Strategy Med Sci. 2017; 9 (5) : 400-405

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

آذر- دی ۱۳۹۵
2017;9(5): 400-405
www.edcbmj.ir
مقاله پژوهشی

دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی

Farname Inc.

بررسی فرهنگ تبادل دانش در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

خیرالنساء رمضان زاده[۱،۲]، هادی پورشافعی[۳]

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند ایران
۲. مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، بیرجند، ایران
۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله
دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۰۵
پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۲۹
انتشار آنلاین: ۱۳۹۵/۱۱/۱۲

EDCBMJ 2017; 9(5): 400-405

نویسنده مسئول:
دکتر هادی پورشافعی

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

تلفن:
۰۹۱۵۱۶۱۲۱۹۳

پست الکترونیک:
hpourshafei @birjand.ac.ir

چکیده

زمینه و اهداف: تسهیم اثربخش دانش، نیازمند بافت و بستر مناسب فرهنگی است. افراد به‌عنوان یک سازمان فردی برای یادگیرنده شدن، لازم است پس از شناسایی و خلق اطلاعات، برای کاربرد عملی اطلاعات و نهادینه کردن دانش به تسهیم و تبادل دانش بپردازند و اگر این فرهنگ در افراد نهادینه نشود نمی‌توانند در جریان رقابت و در عصر جهانی‌شدن و انفجار دانش موفق باشند.

روش بررسی: این پژوهش پیمایشی بوده و نتایج حاصل به‌صورت توصیفی – تحلیلی ارائه‌شده است. نمونه آماری ۱۰۰ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند می‌باشند که به‌صورت تصادفی انتخاب شدند، ابزار سنجش اطلاعات پرسشنامه ۲۰ سؤالی با ضریب پایایی ۰/۸۹ و روایی (CVI=/۹۳) بود. داده‌ها پس از جمع‌آوری با نرم‌افزار Spss و آزمون T و ضریب همبستگی آنوا مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها و بحث: نتایج بررسی تحقیق نشان داد که میانگین نمره تبادل دانش، ۱۵/۱۷±۶۷ و ۸۰ درصد افراد در وضعیت مطلوبی قرار دارند (P=/۰۰۰۰۱). برای تقویت فرهنگ تبادل دانش اساتید باید به تمام عوامل تأثیرگذار نظیر فراهم آوردن زیرساخت‌های مدیریت دانش، شناخت موانع تبادل دانش و اقدام برای رفع آن و تدوین سیاست‌های مدیریتی در راستای تقویت کارگروهی و تشویق اساتید به تبادل دانش مانند تدوین فرایندهای ارزشیابی‌های گروهی و مشوق‌های گروهی توجه نموده و اقدامات لازم صورت پذیرد.

کلمات کلیدی: فرهنگ تبادل دانش، اساتید، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

کپی‌رایت ©: حق چاپ، نشر و استفاده علمی از این مقاله برای مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی محفوظ است.

مقدمه

امروزه دانش به‌عنوان سرمایه سازمان تلقی می‌شود و سازمان‌ها دریافته‌اند که بیشتر از هر زمان دیگری می‌بایست از سرمایه‌های فکری خود مراقبت نمایند[۱]. مدیریت دانش بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف آن سازمان است. در این راستا سازمان‌های پیشرو، سازمان‌هایی هستند که دانش را به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمانی دانسته و با استفاده از ابزارهای مختلف تسهیم دانش سعی در تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی و درنتیجه ایجاد ارزش برای سازمان دارند [۲]. یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است. دراین‌بین از اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها، یکی مهم‌ترین عناصر موسسه آموزشی را تشکیل می‌دهند زیرا آن‌ها در تولید، خلق و تغییر دانش بین افراد نقش مؤثری ایفا می‌کنند. [۳]. تسهیم و تبادل دانش در دانشگاه علوم پزشکی به‌عنوان یک سازمان آموزش عالی که می‌توان گفت مهم‌ترین نقش یعنی تأمین سلامت جامعه را از طریق پیشگیری، آموزش و درمان را بر عهده دارد امری انکارناپذیر می‌باشد. [۴]. ابزارها و تکنیک‌های زیادی برای تسهیم تبادل دانش ارائه شده است که فرهنگ تبادل دانش، عاملی زیر بنایی بوده و زمینه بهره‌گیری از این ابزارها و تکنیک‌ها را فراهم می‌سازد[۵]. فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن می‌باشد که در هر سازمانی نقش حیاتی دارد [۶]. فرهنگ تبادل دانش، هنجارها و ارزش‌های جمعی که مسیر جریان و دسترسی به دانش را هدایت می‌کند و منجر به رفتار تسهیم و انتقال دانش می‌گردد[۷]. تسهیم دانش توسط یک نفر یعنی اینکه او، فرد دیگری را با توجه به افکار و دیدگاه‌های خود راهنمایی کند، با این هدف که به او کمک نماید تا موقعیت خود را بهتر ببینند[۸].

تبادل دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل‌توجهی ایجاد نماید و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقاء سازمان است[۹]. در پژوهش‌های زیادی در خصوص پیاده‌سازی مدیریت دانش و اهمیت آن در سازمان‌ها انجام‌شده که در دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز تعداد اندکی از این قبیل پژوهش‌ها انجام‌گرفته است نظیر مطالعات Mirghafoori و همکاران Manian, Sekhavat ,Alavi , Ferdosi ,Modanloo , Salarian و Alizadeh و همکاران انجام‌شده است[۱۰،۱۴]. با توجه به این پژوهش‌ها و تحقیق Ramazanzade و همکاران که به این نتیجه دست یافتند که آموزش و یادگیری می‌تواند به‌وسیله استفاده از مدیریت دانش ارتقا یابد با توجه به اینکه لازم است اعضاء هیئت‌علمی‌ها به‌منظور ایجاد خدمات بیشتر، بهتر و جدیدتر، دانش و تجربه خود را به‌طور گسترده‌ای بین افراد گروه به اشتراک بگذارند و با عنایت به اینکه تبادل دانش در دانشگاه علوم پزشکی اهمیت بیشتری را دارد؛ این پژوهش باهدف بررسی وضعیت فرهنگ یادگیری و یا به تعبیری تبادل دانش در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند پرداخته است[۱۵].

روش بررسی

روش تحقیق در این پژوهش روش، پیمایشی می‌باشد و نتایج حاصل به‌صورت توصیفی- تحلیلی ارائه شده است. جامعه آماری کلیه اعضاء اساتید دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۳ را شامل می‌شود.

با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۰ نفر از بین ۱۸۰ نفر اعضاء هیئت‌علمی انتخاب گردیده است که ۹۵ نفر به‌طور کامل پرسشنامه‌ها را پر نمودند. در معیار ورود به مطالعه حداقل ۲ ترم تدریس در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند و ثبت در لیست اساتید مدرس در واحد ارزشیابی اساتید بود و عدم داشتن تدریس و یا عدم حضور در سال تحصیلی مذکور در دانشگاه بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ۲۰ سؤالی در زمینه تبادل دانش استفاده شد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به‌صورت مقیاس لیکرت بین ۱ تا ۴ می‌باشد، حداقل نمره‌ای که هر عضو محترم هیئت‌علمی می‌گیرد ۰ و حداکثر نمره ۸۰ می‌باشد. در صورتی عضو هیئت‌علمی دوسوم نمره را بگیرد وضعیت تبادل دانش در حد مطلوب و نمره پائین تر وضعیت تبادل دانش نامطلوب را نشان می‌دهد. روایی پرسشنامه CVI./۹۳ و ضریب پایای آن ۰/۸۹ بود [۱۶]. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط اعضا هیئت‌علمی، اطلاعات جمع‌آوری‌شده در رایانه ثبت و با استفاده از نرم‌افزار Spss16 داده‌ها بررسی و مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت و از آزمون آماری t مستقل برای مقایسه میانگین تجربی و نظری و از آزمون t وابسته برای مقایسه میزان تبادل دانش بر اساس جنسیت تحصیلات و از آنوا برای مقایسه میزان تبادل دانش و مؤلفه‌های آن بر اساس مرتبه علمی دانشکده محل کار و سابقه کار استفاده شد.

یافته‌ها و بحث

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۳۴٪/۷ از افراد مورد مطالعه مرد و ۶۵٪/۳ زن بودند. مدرک تحصیلی۴٪/۲ از افراد موردمطالعه کارشناس،۴۶٪/۳ کارشناس ارشد ۱۰٪/۵ دکتری ۳۴٪/۶ متخصص بود. محل کار ۵۰٪/۵ از افراد مورد مطالعه دانشکده پزشکی، ۲۱٪/۱ دانشکده پرستاری و مامایی ۹٪/۵دانشکده پیراپزشکی۵٪/۳ دانشکده بهداشت و۷/۱۳ ٪دانشکده دندانپزشکی بود. (۴۴٪/۲) افراد موردمطالعه دارای سابقه کار ۵-۱سال بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار تبادل دانش ۱۵/۱۷± ۶۷ از میانگین نظری ۶۰ می‌باشد و ۸۰ درصد افراد در وضعیت مطلوبی قرار دارد(جدول ۱). همچنین یافته‌ها مبین این بود که درصد پایینی از اساتید مورد مطالعه مایل به ارائه دانش خود به همکارانشان بودند و این موضوع نشان‌دهنده فرهنگ نامناسب تبادل دانش در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد و یا شاید ناشی از عدم اعتماد بین همکاران باشد که در پژوهش Pour اعتماد متقابل را عامل مهمی در تسهیم دانش تلقی کرده‌اند[۱۷]. همچنین می‌تواند ناشی از سیاست‌های نادرست ارزشیابی و مدیریتی می‌باشد که فردی بوده و گروه مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد. Alizadeh و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین فناوری اطلاعات و نگرش اعضاء پیرامون تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و درصورتی‌که زیرساخت‌های فناوری بیشتر فراهم گردد، اعضا دارای نگرش بهتری نسبت به تسهیم دانش خواهند بود، همچنین او اذعان نمود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش وجو دارد، می‌توان این‌گونه بیان کرد که وجود فرهنگ‌سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هرچه بیشتر آن‌ها در انجام این مهم با همکاران می‌شود. از طرفی وجود ساختاری منعطف و غیر

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

سلسله مراتبی که مشوق ایجاد تشکل‌های گروهی غیررسمی در فضای دانشکده باشد، می‌تواند فضای مناسبی را جهت تسهیم دانش فراهم آورد.

گسترش استفاده از فناوری اطلاعات میان اعضا، دسترسی سریع‌تر و آسان‌تری را در زمینه دانش موردنظر فراهم می‌کند. همچنین آگاهی و شناخت افراد نسبت به همکاران و وظایف آن‌ها می‌تواند نقش مثبتی در بهبود نگرش اعضای هیئت‌علمی پیرامون تسهیم دانش داشته باشد. برقراری فضای اعتماد در دانشگاه می‌تواند تسهیم دانش را افزایش دهد. فراهم آوردن فرصتی برای انجام تحقیقات گروهی نیز ازجمله مواردی است که می‌تواند نقش مثبتی در تسهیم دانش میان افراد ایفا کند [۱].

جدول ۱. وضعیت تبادل دانش اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

	وضعیت	فروانی	درصد فراوانی	میانگین	میانگین نظری	حداکثر نمره مؤلفه
تبادل دانش	نامطلوب	۱۹	۲۰	۶۷/۲۰±۱۷/۱۵	۶۰	۱۰۰
	مطلوب	۷۶	۸۰			

جدول شماره ۲: میزان تبادل دانش در اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بر اساس سابقه کار

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	نتیجه آزمون	
تبادل و اشتراک دانش	۵-۱	۶۶/۴	۱۳/۴۸	F = ۲/۸۹ df =۵/۸۸ p =۰/۰۱
	۱۰-۶	۵۹/۱۳	۲۰/۱۴	
	۱۵-۱۱	۷۳/۹۲	۱۴/۴	
	۲۰-۱۶	۶۹/۱۴	۱۳/۷۱	
	۲۵-۲۱	۸۶	۱۰/۹۳	
	۲۱<	۶۶/۰۸	۱۱/۰۵	

درجات جدول ۲ نشان می‌دهد که بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات ازخودبیگانگی تحصیلی دانش‌آموزان برحسب عضویت گروهی آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($P<۰/۰۱$). به این معنی که آموزش مهارت‌های خود مدیریتی در دانش‌آموزان گروه آزمایش به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر کاهش ازخودبیگانگی تحصیلی آن‌ها داشته است. میزان این تأثیر ۰/۱۵۴ بوده است؛ یعنی ۱۵ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی ازخودبیگانگی تحصیلی دانش‌آموزان مربوط به آموزش مهارت‌های خود مدیریتی بوده است و باعث کاهش ازخودبیگانگی تحصیلی دانش‌آموزان شده است.

همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات تعلل ورزی تحصیلی دانش‌آموزان برحسب عضویت گروهی آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($P<۰/۰۵$). به این معنی که آموزش مهارت‌های خود مدیریتی در دانش‌آموزان گروه آزمایش به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر کاهش تعلل ورزی تحصیلی آن‌ها داشته است. میزان این تأثیر ۰/۰۸۷ بوده است؛ یعنی ۸ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی تعلل ورزی تحصیلی دانش‌آموزان مربوط به آموزش مهارت‌های خود مدیریتی بوده است و باعث کاهش تعلل ورزی تحصیلی دانش‌آموزان شده است.

نتایج جدول ۲ در مورد زورگویی در دانش‌آموزان نیز نشان می‌دهد که بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات زورگویی دانش‌آموزان برحسب عضویت گروهی آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری مشاهده می‌شود($P<۰/۰۵$). به این معنی که آموزش مهارت‌های خود مدیریتی در دانش‌آموزان گروه آزمایش به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر کاهش زورگویی آن‌ها داشته است. میزان این تأثیر ۰/۰۹۹ بوده است؛ یعنی ۹ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی زورگویی دانش‌آموزان مربوط به آموزش مهارت‌های خود مدیریتی بوده است و باعث کاهش زورگویی دانش‌آموزان شده است

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل کواریانس برای تعیین تأثیر عضویت گروهی بر متغیرهای ازخودبیگانگی تحصیلی، تعلل ورزی و زورگویی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
ازخودبیگانگی تحصیلی	پیش‌آزمون	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۷۶۳	۰/۰۰۲
	گروه	۱۹/۴۳	۱۹/۴۳	۱۰/۴۰	۰/۰۰۲	۰/۱۵۴
تعلل ورزی	پیش‌آزمون	۵/۵۶	۵/۵۶	۰/۲۱۴	۰/۶۴۶	۰/۰۰۴
	گروه	۱۴۱/۷۱	۱۴۱/۷۱	۵/۴۴	۰/۰۲۳	۰/۰۸۷
زورگویی	پیش‌آزمون	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۴۲۷	۰/۵۱۶	۰/۰۰۷
	گروه	۸/۱۷	۸/۱۷	۶/۲۳۰	۰/۰۱۵	۰/۰۹۹

هدف همچنین در تحقیقی که Ju و kim بر روی نگرش اعضای هیئت‌علمی و همکاری آن‌ها نسبت به تسهیم دانش انجام داد، نشان داد که عوامل اعتماد میان اعضا، روابط اجتماعی باز افراد با همدیگر، همکاری میان افراد، وجود سیستم‌های مشوق به تسهیم دانش در دانشگاه، از دیدگاه اعضا نسبت به تسهیم دانش مؤثر دانسته شد و رابطه مثبت و معنی‌داری میان اعتماد، همکاری اعضا و وجود سیستم‌های تشویقی در فضای دانشگاه با نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش به دست آمد [۱۸]. Ferdosi و Alavi ارزیابی وضعیت پژوهش از دیدگاه انتقال و تبادل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام داد و اذعان داشت که توجه به موضوع انتقال دانش می‌تواند در اشاعه دستاوردهای پژوهشی و انتقال صحیح و کامل پیام هر پژوهش به مخاطبان ویژه آن مؤثر باشد [۱۱].

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که بین ویژگی‌های دموگرافیک نظیر سطح تحصیلات، جنسیت است و محل کار و رتبه علمی با نمره تبادل دانش ارتباط معناداری وجود ندارد ($p>۰/۰۵$) ولی بین سابقه کار اساتید و نمره تبادل دانش آنان ارتباط معناداری وجود دارد ($p<۰/۰۵$). اساتید باسابقه کار بالاتر از ۲۵ سال دارای میانگین ۱۱/۰۵±۶۶/۰۸ پایین‌ترین میانگین را دارا می‌باشند (جدول شماره ۲). یافته‌های این پژوهش بامطالعه Mittal که نشان داد با افزایش سابقه کاری تمایل معناداری به سمت عدم اشتراک دانش وجود دارد [۱۸] همخوانی دارد، ولی با پژوهش Qurani Sirjani همخوانی ندارد. قرآنی در پژوهش خود به این نتیجه دست‌یافت که همبستگی بین سابقه کار با تبادل و انتشار دانش نوعی رابطه مثبت دارد و با افزایش سابقه کاربر میزان تبادل و انتشار دانش افراد نیز افزوده می‌شود [۱۸،۱۹].

در جهت تقویت فرهنگ تبادل دانش می‌توان به حمایت مدیران سطح بالای سازمان، شکیبایی، استقامت، تمایل به تحقق وظایف به‌طور متفاوت، تمایل به اعتماد و توانایی گوش دادن اشاره نمود [۲۰]. همچنین با توجه به اهمیت مدیریت دانش در آموزش پزشکی پیشنهاد می‌گردد اولاً؛ دانشگاه زیرساخت‌های لازم برای تبادل و اشتراک را فراهم کنند، در ثانی؛ فرهنگ‌سازی در این زمینه صورت گیرد و اعضاء به این امر تشویق گردند.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم همکاری اساتید در تکمیل پرسشنامه به علت عدم داشتن وقت کافی اشاره نمود که ممکن است بر نحوه پاسخ‌دهی آنان اثرگذار بوده باشد که کنترل آن از توان پژوهشگر خارج است.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از معاونت تحقیقات و فن‌آوری به خاطر تأمین مالی و از اساتید عزیز که در انجام این طرح ما را یاری کردند، تشکر و قدرانی نمایند.

تأییدیه اخلاقی

پرسشنامه فاقد نام و نام خانوادگی بوده است.

تعارض منافع

نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمان و یا افرادی تعارض ندارد.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با کد ۷۰۴ که توسط معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی بیرجند حمایت مالی شده است.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

References

1. Alizadeh, N, Pezeshki rad, Gh., & Sieddighi, H.. "A urvey of faculty members attitudes about knowledge sharing in higher education institutions, Journal of Iran Higher Education Committee...2010; 3 (2): 125-138.[Persian]
2. Piri Z, Asefzadeh S. How knowledge management (KM) can be applied to healthcare organizations?. JQUMS.2006; 10(1): 124-132. [Persian].
3. ahramian MR. Study areas and administrative terms realization of total quality management. [M.Sc Thesis]. Khorasgan University; Isfahan .2005. [Persian].
4. Shirvani A, Safdarian A, Alavi A. Scale Survey of Knowledge Management's Process Mastery (Isfahan Medical Science University's Reading Scale). HIM. 2009; 6(1): 82. [Persian].
5. Ibrahimi S A ,Mohammadi Fateh A,,Haji Pour I..a study of the role of confidence in occupational knowledge sharing (a case study of tarbiat modarres university, quarterly a research quarterly in military management. 2012, 12(47),135-162.
6. Zarraga- Oberty. Work teams to favor knowledge management: towards communucate of practice,emaral publishing .2004.
7. Hoyt, B. "The Knowledge management opportunity.2004. Available at: www. Kmnews.com
8. McDermott, R.Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management.*CMR*.1999, Vol. 41 No. 4, pp. 103-17.
9. Wang S. Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource Management Review; 2010; (20) 2: 115 – 131.
10. Mirghafoor H, Farhang Nejad M.A, Sadeghi Arani Z. Performance evaluation of Yazd's health sector on Appling knowledge management process. JHA.. 2010; 13 (39): 79-88. [Persian].
11. Ferdosi M, Alavi SS. Evaluation of Research Utilization in Isfahan University of Medical Sciences by Knowledge Transfer & Exchange Criteria. HIMJ .2011; 7 (Special Issue): 532. [Persian
12. Sekhavat A.Factors affecting online knowledge sharing between virtual university faculty Iran) Study of Mhralbrz. Sixth Conference on Knowledge Management. 1 Sfnd months of 2013. Tehran Shahid Beheshti International Conference Center. [Persian].
13. Manian A, Mira S A, Karimi E. Analysis of Effective Factors on Knowledge Sharing Among E-Learning Students (Case Study: Tehran University E-learning Campus). JIPM. 2012; 27 (1):47-65. URL http://jipm.irandoc.ac.ir/article-1-1741-fa.html
14. Modanloo y, Salarian f .the role of virtual universities in achieving goals higher education , *ICTEDU*. 2011 , 1(4) : 131 - 151.
15. Ramezanzadeh K, Poorshafi H, Abedini MR. Analyzing the Difference Between the Current and Desired Situation of Knowledge Management Case Study: the Faculty Members of Birjand University of Medical Sciences. fMEJ. 2016;6(3):32-5.
16. Ramazanzade kh. Designing an Instrument to Assess Knowledg management in higher education and Tests at the University of Birjand, Master's Thesis, birjand university.2010. [Persian].
17. Pour S, Mortazavi S. To Explain Factors Influencing the Attitudes and Behavior Based on Sharing Knowledge (Case Study: Nurses of 17-Shahrivar Hospital). IAOBM 2013. 3(6): 43-70. [Persian].
18. Mittal M. personal knowledge management .a study of knowledge beh of Academicians. *JIKM* 2008; 7(2): 93-100.
19. Qurani Sirjani, S. Application of personal knowledge management by the Board of Birjand University. Master's thesis, University of Birjand. 2010. [Persian].
20. Ramazanzade kh. Knowledge management approch in medical education. Simaye danesh publisher.2016. [Persian].

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]