

# Identifying the Effective Components on Nurses' Knowledge Sharing Behavior with Mixed Method Research

Seifollah Khosravi<sup>1</sup>, Atefeh Zarei<sup>2\*</sup> , Behrooz Bayat<sup>3</sup> , Zarrin Zarrinabadi<sup>4</sup> 

<sup>1</sup> PhD Student, Department of Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of Medical Library and Information Sciences, Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran

## ARTICLE INFO

**Article Type:**  
Original Article

**Article History:**  
Received: 8 Sep 2023  
Accepted: 19 Feb 2024  
ePublished: 29 May 2024

**Keywords:**  
Knowledge  
Management,  
Knowledge Sharing  
Behavior,  
Qualitative Research

## Abstract

**Background.** Knowledge-sharing is a process in which people mutually exchange tacit and objective knowledge and create new knowledge. This study aimed to identify the main themes and organize the components of nurses' knowledge sharing.

**Methods.** A mixed research method was adopted to conduct the present study. To this end, a qualitative method with a thematic analysis approach was first implemented to investigate the statistical population. The required data were collected by reviewing the published national and international articles using the keyword "knowledge sharing" in search engines. In total, 387 scientific research articles were retrieved from searching the literature. Then, the inclusion criteria were used to filter the information and reduce the number of articles to 48 containing the related codes specific to the themes. The quantitative part was an analytical survey. The statistical population included the nurses of Kermanshah University of Medical Sciences. The structural equation modeling methodology was adopted to determine a sample size of 284 individuals.

**Results.** In the qualitative part, there were 27 main themes, 11 sub-core themes, and nine knowledge-sharing organizing themes, including attitude, mental norms, rewards, costs, perceived behavioral control, mutual benefits, knowledge-sharing tools, and perception of gaining reputation. The components of knowledge-sharing intention were identified in the quantitative part based on the nurses' points of view, and gaining reputation, mutual benefits, and mental norms were found the most important components in order of priority.

**Conclusion.** Based on the findings of this study, the components of attitude, perceived behavioral control, reward, mutual benefits, reputation and subjective norms are effective in the knowledge sharing behavior pattern of nurses and can cause the actual behavior of the individual.

Khosravi S, Zarei A, Bayat B, Zarrinabadi Z. Identifying the Effective Components on Nurses' Knowledge Sharing Behavior with Mixed Method Research. *Depiction of Health*. 2024; 15(2): 134-148. doi: 10.34172/doh.2024.11. (Persian)

\* Corresponding author; Atefeh Zarei, E-mail: [Atefehzare@gmail.com](mailto:Atefehzare@gmail.com)



## Extended Abstract

### Background

Knowledge-sharing behavior of nurses has recently gained urgent attention in Iran as it is particularly emphasized in the Fifth Five-year Development Plan of the Islamic Republic of Iran (2011-2015, articles of Chapter 2: Science and Technology, Article 20). Devoting enough attention to the sharing and storage of tacit knowledge among expert forces in health centers and its efficient transfer to the staff working for health and treatment centers can improve the employees' knowledge, reduce the medical errors caused by incorrect diagnoses of diseases, and facilitate the prescription of appropriate medicines. As a result, this increases the quality and efficiency of treatment, speeds up the decision-making processes, and improves the patients' outcomes. Therefore, improving the knowledge and performance of nurses in hospitals and medical education centers is critical to measuring their knowledge-sharing intention. Accordingly, the present study aimed to identify factors affecting the knowledge-sharing behavior of nurses.

### Methods

A mixed research method was adopted in this study to determine factors affecting the knowledge-sharing behavior of nurses. To this end, a qualitative method with a theme analysis approach was first implemented, followed by a quantitative approach, to describe the data. Data was collected from research articles in the field of knowledge-sharing published in 2000-2022 indexed in national and international databases. The published literature, the internet, and library methods were used to collect the required data.

The inclusion criterion for the publications was having at least one of the two constructs of Eisen's theory of planned behavior and Homans' social exchange (i.e., attitude, mental norms, perceived behavioral control, intention to share knowledge, reward, expected mutual benefits, costs, perception of gain reputation, and knowledge-sharing tools).

Qualitative data of the articles are usually sampled in a targeted manner using non-probability methods and is continued until theoretical saturation.

The reliability of qualitative data was calculated with the one-step Delphi method, an evaluation checklist, and the Holstein reliability coefficient formula ( $PAO = 2 \times NA / (NC1 + NC2)$ ). Then, the opinions of 34 professors of knowledge and information science were recorded regarding the coding of the themes extracted from the literature. In this method, the texts are coded in two steps. In the Holstein formula, NA is the number of

common primary codes between two encoders extracted from the texts, and NC1 and NC2 represent the numbers of coded units in the first and second stages, respectively. PAO indicates the percentage of observed agreement between variables zero and one. According to the output result of the formula, the reliability coefficient of this study (86%) demonstrates high reliability.

To implement the quantitative method, 1100 nurses from teaching hospitals affiliated with Kermanshah University of Medical Sciences and the Ministry of Health were included as the statistical population of the study. The sample size ( $n = 284$  people) was determined based on the structural equation modeling and according to the rules of structural equations  $5Q < n < 15Q$  ( $Q$  is the number of questions and  $N$  is the sample change range). The reliability and validity of the questionnaire were determined using Cronbach's alpha and SPSS software (version 22).

### Results

This study aimed to identify the factors affecting the knowledge-sharing behavior of nurses working in Kermanshah University of Medical Sciences, Iran. To this end, the qualitative part was analyzed using a thematic analysis approach. In total, 27 main themes of knowledge-sharing components, 11 central-sub themes, and nine organizing themes (i.e., attitude, mental norms, perceived behavioral control, intention to share knowledge, rewards, expected mutual benefits, costs, perception of gaining reputation, and knowledge-sharing tools) were identified and categorized under the comprehensive theme of knowledge-sharing.

As for the quantitative part, Friedman's test was first performed to determine the prioritization of the knowledge-sharing components of in relation to the knowledge-sharing intention based on the nurses' points of view. The results from the test showed that the most important components, in order of priority, were attitude, perception of gaining reputation, mutual benefits, mental norms, rewards, knowledge-sharing tools, perceived behavioral control, and knowledge-sharing risk. This prioritization of variables was statistically significant at a significance level of  $< 0.05$ .

### Conclusion

The identified components of knowledge-sharing affected the nurses' knowledge-sharing behavioral intention. It is recommended to conduct further applied research to investigate the effects of the identified components on knowledge-sharing in organizations.

## شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار اشتراک دانش پرستاران با روش تحقیق آمیخته

سیفاله خسروی<sup>۱</sup>، عاطفه زارعی<sup>۲\*</sup>، بهروز بیات<sup>۳</sup>، زرین زرین‌آبادی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

<sup>۴</sup> استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آبدان، آبدان، ایران

### چکیده

**زمینه.** اشتراک دانش فرآیندی است که افراد به‌طور متقابل به تبادل دانش ضمنی و عینی می‌پردازند و دانش جدید خلق می‌کنند. هدف این پژوهش شناسایی مضامین اصلی و سازمان‌دهنده مؤلفه‌های اشتراک دانش پرستاران است.

**روش کار.** روش پژوهش از نوع آمیخته است. ابتدا به روش کیفی با رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی مقالات بود. گردآوری داده‌ها نیز از طریق مطالعه و بررسی مقاله‌های منتشر شده در سطح ملی و بین‌المللی انجام یافت. در مرحله اول، با استفاده از کلیدواژه «اشتراک دانش» از طریق موتورهای کاوش اطلاعات، ۳۸۷ مقاله علمی و پژوهشی بازایی شدند. پس از پالایش با معیارهای ورود اطلاعات، در نهایت به ۴۸ منبع حاوی کد مرتبط ویژه مضامین کاهش یافت. بخش کمی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بود که حجم نمونه با روش‌شناسی معادلات ساختاری ۲۸۴ نفر برآورده شد.

**یافته‌ها.** در بخش کیفی ۲۷ مضمون اصلی، ۱۱ مضمون فرعی-محوری و ۹ مضمون سازمان‌دهنده اشتراک دانش شامل نگرش، هنجارهای ذهنی، پاداش، هزینه‌ها، کنترل رفتاری درک شده، منافع متقابل، ابزارهای اشتراک دانش، ادراک کسب شهرت و قصد اشتراک دانش شناسایی شدند. در بخش کمی از دیدگاه پرستاران، مضمون‌های ادراک کسب شهرت، منافع متقابل و هنجارهای ذهنی به ترتیب دارای اولویت اول تا سوم بودند.

**نتیجه‌گیری.** بر اساس یافته‌های این مطالعه، مؤلفه‌های نگرش، کنترل رفتاری درک شده، پاداش، منافع متقابل، شهرت و هنجارهای ذهنی در الگوی رفتار اشتراک دانش پرستاران مؤثرند و می‌توانند باعث بروز رفتار واقعی فرد شوند.

### اطلاعات مقاله

#### نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

#### سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۳۰

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۳/۰۹

#### کلیدواژه‌ها:

مدیریت دانش، اشتراک دانش پرستاران، تحقیق کیفی

### مقدمه

است که افراد به‌طور متقابل به تبادل دانش ضمنی و عینی می‌پردازند و دانش جدید خلق می‌کنند.<sup>۲</sup>

کلید رقابت‌پذیری سازمان‌های امروزی، کارکنان دانش‌محور و با تجربه آن هستند. سازمان‌ها، برای بقا در محیط‌های پیچیده و پویا و برای این‌که بتوانند در دنیای رقابت حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید درک روشنی از سرمایه دانشی موجود در سازمان‌های خود داشته باشند و با اشتراک‌گذاری دانش نیروهای انسانی خود در سازمان و بهره‌برداری از آن برای رسیدن به اهداف خود فعالیت کنند. زیرا، اشتراک دانش در میان کارکنان سازمان فرصت آموزشی یادگیری و ایجاد دانش جدید را افزایش

در محیط پویای امروز، دانش یکی از منابع اصلی دستیابی به مزیت رقابتی در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جهانی به شمار می‌آید. بنابراین سازمان‌ها برای به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی بایستی به مدیریت دانش توجه بیشتری داشته باشند. مدیریت دانش از دیدگاه آناتومولا و کانونگو (Anantatmula & Kanungo)، مجموعه‌ای از فرآیندها و اقدامات پویا و مداومی است که در آن افراد، گروه‌ها و ساختارهای فیزیکی قرار گرفته‌اند و می‌توانند منجر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان شوند و شامل قابلیت کسب و شناسایی، خلق، انتقال و کاربرد دانش در سازمان‌ها است.<sup>۱</sup> اشتراک دانش فرآیندی

\* پدیدآور رابط: عاطفه زارعی، آدرس ایمیل: Atefehzareei@gmail.com

محور تأکید کرده است و همچنین برنامه چهارم توسعه، تحقق تحول این آرمان مشروط به آن کرده است که برنامه‌های راهبردی، متناسب با مدیریت دانش برای حل مسئله «عدم تمایل و ترغیب کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش» تدوین و اجرا گردد.<sup>۱</sup> زیرا، فقدان مهارت نظام مدیریت دانش در بین کارکنان یک سازمان می‌تواند، باعث ضعف خلاقیت و نوآوری، عدم کارایی و کیفیت محصول در مزیت رقابتی پایدار اقتصادی گردد و در نتیجه منجر به استفاده ناکافی از منابع سازمان شود و در نهایت اهداف بلندمدت سازمان محقق نشود.<sup>۱۱</sup>

هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های اشتراک دانش پرستاران بود. پژوهشگر با توجه به دلایل و چالش‌های فوق، در نتیجه بررسی اولیه متون به این ایده رسید که با استفاده از ترکیبی از نظریات موجود در علوم رفتاری، می‌توان مؤلفه‌های اشتراک دانش را شناسایی کرد و با این قصد درصدد پاسخ به سؤالات زیر برآمد:

- ۱- مضامین اصلی مؤلفه‌های اشتراک دانش چه مواردی است؟
- ۲- مضامین سازمان‌دهنده مؤلفه‌های اشتراک دانش چه مواردی است؟
- ۳- اولویت‌بندی مؤلفه‌های اشتراک دانش از دید پرستاران چه مواردی است؟

## روش کار

روش کلی پژوهش از نوع روش تحقیق آمیخته است که در ابتدا به روش کیفی و و رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. واحد اطلاعات، منابع اطلاعاتی مقاله‌های علمی و پژوهشی منتشر شده در بین سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۲۲ است که در پایگاه‌های اطلاعاتی ملی نور مگز، علم نت، سیکا (سیستم یکپارچه کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی)، مگیران و منابع اطلاعاتی پایگاه‌های بین‌المللی PubMed، ScienceDirect، Scopus، ISI و ProQuest در حوزه اشتراک دانش نمایه شده‌اند. علت انتخاب این بازه زمانی آن بود که حداکثر مضامین و مؤلفه‌های فرعی سازه‌های اصلی تحقیق شناسایی شوند.

ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز از متون ادبیات، اینترنت و به روش کتابخانه‌ای بود. در مرحله اول جستجوی اطلاعات، با استفاده از کلیدواژه «اشتراک دانش» از طریق

می‌دهد و سبب گسترش سریع‌تر دانش به بخش‌هایی از سازمان می‌گردد که قبلاً قادر به بهره‌برداری از آن نبودند.<sup>۳</sup> اما، چالش اصلی این است تعدادی از کارکنان، مدیران و افراد حرفه‌ای قصد اشتراک‌گذاری دانش خود ندارند. این امر سبب شده است به هنگام خروج متخصصین از سازمان، الگویی از رفتار اشتراک دانش آن‌ها در دست نباشد و بازخورد کارهای آن‌ها را دیگران نتوانند مورد بهره‌برداری قرار دهند.<sup>۴</sup> بنابراین، سازمان‌های وزارت بهداشت که در هر جامعه زمینه‌ساز سلامت جسمی و روانی افراد و پیش‌نیاز توسعه پایدار هستند از این وضعیت مستثنی نیستند.<sup>۵</sup> در صورتی‌که به اشتراک و ذخیره‌سازی دانش ضمنی نیروهای متخصص موجود در مراکز بهداشت و انتقال درست آن به افراد و کارکنان شاغل در مراکز بهداشت و درمان اهمیت داده شود، می‌تواند به بهبود دانش کارکنان، کاهش خطاهای پزشکی ناشی از تشخیص نادرست بیماری، توصیه‌های نادرست دارو و در نتیجه افزایش کیفیت و کارایی درمان، بهبود و افزایش تعامل بین کارمندان، از بین نرفتن دانش و اطلاعات مهم فنی و سرعت بخشیدن به فرآیندهای تصمیم‌گیری بهتر و بهبود بیماران کمک کند.<sup>۶</sup> پرستاران همیشه به بیمار خدمات و مراقبت می‌دهند و برای ارتقاء نتیجه مراقبت‌های بهداشتی و پیشبرد ارتقاء سلامت ملزم به داشتن دانش و تخصص هستند.<sup>۸</sup> بنابراین برای بهبود دانش و عملکرد پرستاران در مراکز بهداشت و درمان مرتبط با سلامت جامعه، وابستگی این حوزه به مدیریت دانش جهت سنجش قصد اشتراک دانش پرستاران بسیار مهم و حیاتی است. سازمان‌ها باید زمینه‌ها و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رفتار اشتراک دانش نیروی انسانی زیر مجموعه خود را شناسایی نموده و ایده‌ها و تجاری‌سازی که در اثر کسب و کار در ذهن افراد و نیروهای متخصص به‌صورت دانش پنهان ذخیره شده است را از حالت ذهنی منحصر به فرد به حالت دانش آشکار و مستند تبدیل نمایند که این امر مانع هدر رفتن دانش سازمان می‌گردد و سازمان را در مزیت رقابتی پایدار می‌سازد.<sup>۹</sup> همچنین اهمیت و ضرورت این پژوهش در کشور ایران این است که براساس قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) طبق مواد فصل ۲: علم و فناوری، ماده ۲۰ و تبصره‌های مربوط به آن بر نقش کلیدی سازمان‌های آموزشی در رسیدن به یک جامعه دانش

کدگذار و ثبات درونی ابزار پژوهش بیشتر خواهد بود که در این فرمول NA تعداد کدهای اولیه مشترک بین دو کدگذار، NC1 تعداد واحدهای کدگذاری شده مرحله اول و NC2 تعداد واحدهای کدگذاری شده مرحله دوم می‌باشد. PAO (Percentage of Agreement Observation) درصد توافق مشاهده شده بین صفر و یک متغیر است. به‌طور کلی میزان شاخص هولستی بالای ۰/۹ بیانگر سطح بالایی از اطمینان در اعتبار تحلیل کیفی است. اما در تحقیقات مختلف میزان مورد قبول شاخص هولستی بالای ۰/۸ در نظر گرفته شده است. با توجه به نتیجه خروجی فرمول، ضریب پایایی این تحقیق ۸۶ درصد است که از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است.<sup>۱۶، ۱۵</sup>

در روش کمی، جامعه آماری پژوهش ۱۱۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه وابسته به وزارت بهداشت بود. حجم نمونه مطابق با روش‌شناسی معادلات ساختاری طبق قواعد  $5Q < n < 27Q$  (Q تعداد سوالات، n حجم نمونه) اندازه‌گیری شده، برای تحلیل عاملی تأییدی تعداد ۲۸۴ نمونه تعیین شد.<sup>۱۷</sup> روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای- تصادفی ساده به تناسب ۲۳ درصد جمعیت هر بیمارستان بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بود که گویه‌های آن با استفاده از مضمون‌های سازمان‌دهنده حاصله از یافته‌های بخش کیفی تدوین شده و شامل ۲۷ سؤال بود که بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت برای هر گزینه کاملاً مخالفم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافقم (امتیاز ۵) امتیازبندی شده و روایی پایایی ابزار پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22/۹۱۵ برآورده شد.

### تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

#### مرحله اول کدگذاری منابع مرتبط ویژه

در گام اول، ۳۸۷ منابع گردآوری شده براساس معیارهای ورود به اطلاعات نشریات از طریق عنوان، چکیده و متن منابع مورد پالایش قرار گرفتند و در نهایت به ۴۸ منبع حاوی کد مرتبط ویژه مضامین کاهش یافتند؛ زیرا فاقد معیارهای ورود اطلاعات بودند (جدول ۱).

موتورهای کاوش اطلاعات، ۳۸۷ مقاله علمی و پژوهشی بازبایی شدند. معیارهای ورود به اطلاعات نشریات، داشتن حداقل یکی از سازه‌های دو نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آیزن و مبادله اجتماعی هومنز (نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، قصد اشتراک دانش، پاداش، منافع متقابل مورد انتظار، هزینه‌ها، ادراک کسب شهرت و ابزارهای اشتراک دانش) بود. نمونه‌گیری داده‌های کیفی منابع اطلاعات مقالات معمولاً با استفاده از روش‌های غیراحتمالی به صورت هدفمند انجام شده و تا اشباع نظری ادامه می‌یافت.<sup>۱۲</sup>

در تجزیه و تحلیل داده‌های منابع اطلاعاتی از تکنیک تحلیل مضمون از نوع شبکه مضامین که آتراید- استیرلینگ آن را توسعه داده، استفاده شد.<sup>۱۳</sup> سپس با استفاده از کدگذاری باز، محوری، گزینشی با رویکرد استقرایی به استخراج تم‌های اصلی و فرعی پدیده از ادبیات پرداخته شد.<sup>۱۴</sup>

تحلیل مضمون یک روش عام برای تحلیل داده‌های کیفی است که به تحلیل متون می‌پردازد و بر خلاف تحلیل محتوا که بیشتر با آمار و شمارش واژه‌ها و مفاهیم سرو کار دارد و در پاسخ به سؤال محقق به دنبال تولید طبقات و دسته‌بندی بر اساس اشتراک مفهومی کدها است؛ در تحلیل مضمون محقق به دنبال تولید طبقات و دسته‌بندی کدهای استخراج شده از متون بر اساس معانی پنهانی و مکنون در قالب مضامین با سطح انتزاع طبقات بالاتر از تحلیل محتوا می‌باشد، هر دو با متون و اسناد سروکار دارند و در سازمان‌دهی مفاهیم در تشکیل طبقات با هم اشتراک دارند.<sup>۱۶، ۱۵</sup>

برای محاسبه پایایی داده‌های کیفی با استفاده از روش دلفی تک مرحله‌ای و چک لیست ارزیابی، نظریات ۳۴ نفر از اساتید و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در مورد کدگذاری مضامین استخراج شده از متون لحاظ گردید و همچنین از ضریب پایایی هولستی  $PAO = 2 * NA / NC1 + NC2$  استفاده شد. در این روش متون در دو مرحله کدگذاری شده و سپس با استفاده از شاخص هولستی، با هدف اجماع درصد توافق مشاهده شده اشتراکات بین دو کدگذار محاسبه گردید. بر این مبنا هر چه اشتراکات بین دو کدگذار بیشتر باشد، اجماع بین دو



جدول ۱. منابع مضمون‌های سازمان‌دهنده و فرعی اشتراک دانش

| Reference Code | Organizing Theme<br>Author                | Language | Year | Sharing Tools | Mutual Benefits | Risk | Rewards | Perception Gaining | Intention | Perceived Behavioral Control | Mental Norms | Attitude |
|----------------|---|----------|------|---------------|-----------------|------|---------|--------------------|-----------|------------------------------|--------------|----------|
| T1             | Mustika et al.                            | En       | 2022 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T2             | Khana, et al.                             | En       | 2022 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T3             | Tawalbeh, et al.                          | En       | 2021 | *             |                 |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T4             | Afshar Jalili                             | En       | 2021 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T5             | Negara, et al.                            | En       | 2021 |               |                 |      |         |                    | *         | *                            |              | *        |
| T6             | Kadariusman & Bunyamin                    | en       | 2021 |               | *               |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T7             | Syed, et al.                              | en       | 2021 |               |                 |      |         |                    |           | *                            | *            | *        |
| T8             | Hashemei                                  | fa       | 2021 |               |                 |      | *       |                    |           |                              |              |          |
| T9             | Rohman, et al.                            | en       | 2020 |               |                 | *    | *       |                    |           |                              |              |          |
| T10            | Nguyen, et al.                            | en       | 2020 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T11            | Ajzen                                     | en       | 2020 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T12            | Syabarrudin, Eliyana & Naimah             | en       | 2020 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T13            | Mahmoudi & Pourghane                      | en       | 2020 |               |                 | *    |         |                    |           | *                            |              |          |
| T14            | Alexandra & Kopplin                       | en       | 2020 |               |                 |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T15            | Tirana & Hidajat                          | en       | 2019 |               |                 |      |         |                    | *         | *                            | *            | *        |
| T16            | Momayyezi, et al.                         | en       | 2019 |               |                 |      |         |                    | *         |                              | *            | *        |
| T17            | Shehab, et al.                            | en       | 2019 |               | *               | *    |         | *                  |           |                              |              |          |
| T18            | Brati Gandomkar                           | fa       | 2019 |               |                 |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T19            | Akbarpour                                 | fa       | 2019 |               |                 |      |         |                    |           |                              |              | *        |
| T20            | Solgui & Ghaseminjad                      | fa       | 2019 |               |                 | *    |         |                    |           |                              |              |          |
| T21            | Elahei, et al.                            | en       | 2019 | *             | *               |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T22            | Biranvand & Saife                         | fa       | 2019 |               | *               |      | *       |                    |           |                              |              |          |
| T23            | Nazari & Ghafari                          | fa       | 2019 |               |                 | *    | *       |                    | *         |                              |              | *        |
| T24            | Saife, Talebi & Mazloun Hosseini          | fa       | 2018 |               |                 |      |         |                    |           | *                            | *            | *        |
| T25            | Thuwaini, Sand & Eihab                    | en       | 2018 |               |                 |      | *       |                    |           |                              |              |          |
| T26            | Ergun, et al.                             | en       | 2018 | *             |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T27            | Moghavvemi, et al.                        | en       | 2017 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T28            | Kafashan kakhaki, Asman Dara, Muhammadian | fa       | 2017 |               |                 |      |         |                    | *         | *                            |              | *        |
| T29            | Rahman & Reynolds                         | en       | 2016 |               |                 |      | *       |                    |           |                              |              |          |
| T30            | Ong Choon Hee, Noor Hayati                | en       | 2016 |               |                 |      | *       |                    | *         | *                            |              |          |
| T31            | Lin, Lai & Yang                           | en       | 2016 |               |                 |      |         | *                  |           |                              |              |          |
| T32            | Kafashan Kakhaki & et al.                 | fa       | 2016 | *             |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T33            | Akhwan & Hosseini Sarkhosh                | fa       | 2015 |               |                 |      |         |                    |           |                              | *            |          |
| T34            | Afjeh, et al.                             | fa       | 2015 |               | *               |      |         | *                  |           | *                            |              |          |
| T35            | Minna, et al.                             | en       | 2015 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T36            | Hung, Lai & Chou                          | en       | 2015 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T37            | Anggarwati & Eliyana                      | en       | 2015 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T38            | Chang, et al.                             | en       | 2015 |               |                 |      |         | *                  |           |                              |              |          |
| T39            | Rahmanseresht & Sheikhi                   | en       | 2014 |               |                 |      |         |                    |           |                              | *            |          |
| T40            | Jolaei, et al.                            | en       | 2014 | *             |                 |      | *       |                    |           | *                            | *            | *        |

| Reference Code | Organizing Theme          | Language | Year | Sharing Tools | Mutual Benefits | Risk | Rewards | Perception Gaining | Intention | Perceived Behavioral Control | Mental Norms | Attitude |
|----------------|---------------------------|----------|------|---------------|-----------------|------|---------|--------------------|-----------|------------------------------|--------------|----------|
|                | Author                    |          |      |               |                 |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T41            | Witherspoon               | en       | 2013 |               |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T 42           | Tawakli, Malikian & Mehdi | fa       | 2012 |               | *               |      | *       |                    |           | *                            |              | *        |
| T43            | Chen, et al.              | en       | 2012 |               |                 |      |         |                    | *         |                              |              |          |
| T44            | Gh. Pezeshki Rad, et al.  | en       | 2011 |               |                 |      |         |                    | *         |                              |              |          |
| T45            | Chennamaneni, Teng & Raja | en       | 2011 | *             |                 |      |         |                    |           |                              |              |          |
| T46            | Prescottm, et al.         | en       | 2010 | *             |                 |      |         | *                  | *         |                              |              |          |
| T47            | Lou, et al.               | en       | 2009 | *             |                 |      |         |                    |           | *                            |              |          |
| T48            | Bock, et al.              | en       | 2005 |               |                 | *    |         |                    |           | *                            |              |          |
| Main Themes    | 86 codes                  |          |      | 8             | 6               | 6    | 9       | 5                  | 9         | 26                           | 7            | 10       |

سازمان‌دهنده قرار گرفتند. در گام چهارم، مضامین سازمان‌دهنده تحت مضمون‌های فراگیر اشتراک دانش قرار گرفتند که در نتیجه مرحله اول کدگذاری منابع مرتبط ویژه، ۳۶ مضمون اصلی (کد اولیه)، ۱۱ مضمون فرعی-محوری و ۹ مضمون سازمان‌دهنده مرتبط با اشتراک دانش از ادبیات شناسایی شدند.

### مرحله دوم کدگذاری منابع مرتبط ویژه

در این مرحله، تمام یافته‌های حاصله از مرحله اول در سه بعد، مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر، به صورت یک فرم ارزیابی در سه طیف «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست» و «اصلاً ضروری نیست»، تهیه و طراحی شد و برای ۳۴ نفر از اساتید و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ارسال، و پس از بازخورد پاسخ‌ها از سوی خبرگان اصلاحات به عمل آمد که در نهایت ۲۷ مضمون اصلی، ۱۱ مضمون فرعی-محوری و ۹ مضمون سازمان‌دهنده تحت مضمون فراگیر اشتراک دانش توسط خبرگان تأیید و شناسایی شدند. در نهایت پایایی تحقیق بین مراحل کدگذاری‌های اول و دوم مطابق فرمول ضریب پایایی هولستی محاسبه شد. درصد اشتراکات توافق ۸۶ درصد برآورد شد که نشان می‌دهد این تحقیق از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. بخشی از این کار در جدول ۲ آورده شده است.

در گام دوم، فرآیند کدگذاری و ایجاد کدهای اولیه، به هر یک از این ۴۸ منبع حاوی مضامین مرتبط با سؤالات تحقیق کد ویژه‌ای تخصیص داده شد و در نهایت متون هر یک از این منابع به تفکیک به صورت پاراگراف یا جمله شکسته، توسط پژوهشگر مورد تحلیل قرار گرفتند و واحدهای معنایی نهفته در هر پاراگراف یا جمله شناسایی و به کدهای اولیه تبدیل گردیدند. این روش برای تمام مقالات مرتبط با هر یک از مؤلفه‌های اشتراک دانش انجام گرفت تا جایی که کدهای اولیه به اشباع رسیدند و در نهایت ۸۶ کد اولیه حاصل شد.

گام سوم، جست‌وجو و شناخت مضامین، تمام داده‌هایی که در گام دوم به صورت کدهای اولیه از متون استخراج شده بودند، مرتب و سازمان‌دهی شدند. کدهای اولیه که بر اساس مفاهیم، مترادفات و مشابهت‌ها قرابت معنایی نزدیکی با هم داشتند و با سؤالات ویژه پژوهش مرتبط بودند در هم ادغام، و کدهای غیر مرتبط و زاید حذف، و سپس کدهایی که از لحاظ معنی و مفهوم با هم انسجام و همخوانی داشتند به صورت دسته‌های خوشه‌ای جداگانه تحت پوشش یک مقوله مضامین فرعی-محوری متمایزتر و مشترک قرار داده شدند و مضامین فرعی از کدهای اولیه خلق شدند و سپس این مضامین فرعی-محوری در دسته‌های خوشه‌ای جداگانه بر اساس شباهت‌های کاربردی‌شان تحت پوشش مضمون‌های

جدول ۲. مضامین نهایی تایید شده اشتراک دانش

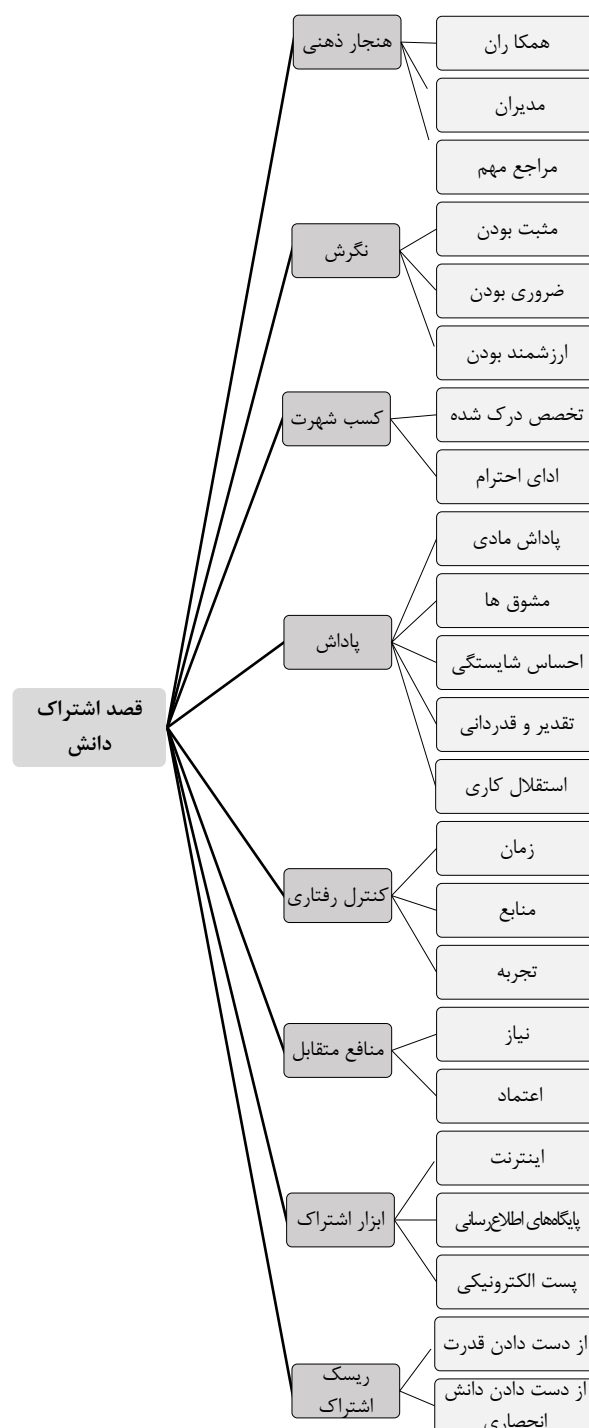
| ردیف | مضامین پایه                    | مضامین فرعی – محوری | مضامین سازمان دهنده و منابع  | مضمون فراگیر |
|------|--------------------------------|---------------------|--|--------------|
| ۱    | ارزشمند بودن                   |                     | نگرش فرد   |              |
| ۲    | مفید بودن                      | ارزیابی ذهنی رفتار  | T5- T7- T15- T16- T19-T23-T24-T28-T40-T-42   |              |
| ۳    | مثبت بودن                      |                     | ۲۱ درصد  |              |
| ۴    | همکاران                        | ترغیب به رفتار توسط | هنجارهای ذهنی فرد  |              |
| ۵    | سرپرستان بخش‌ها                | مراجع مهم           | T7- T15- T20- T24- T33- T39- T40   |              |
| ۶    | مدیران سازمان                  |                     | ۱۵ درصد  |              |
| ۷    | مشوق‌ها                        | پاداش خارجی         | پاداش  |              |
| ۸    | پاداش مادی                     |                     | T8- T9- T22- T23- - T25- T29- T30- T40- T42  |              |
| ۹    | تقدیر و قدردانی                |                     |  |              |
| ۱۰   | احساس شایستگی و قدرت           | پاداش ذاتی          |  |              |
| ۱۱   | استقلال کاری                   |                     | ۱۹ درصد  |              |
| ۱۲   | ترس از دست دادن قدرت           | ریسک اشتراک دانش    | هزینه‌ها   |              |
| ۱۳   | ترس از دست دادن دانش انحصاری   |                     | T9- T13- T17- T20- T23- T48  |              |
| ۱۴   | مهارت و تجربه                  | خودکارآمدی دانش     | ۱۲ درصد  |              |
| ۱۵   | منابع                          |                     | رفتار کنترلی درک شده   |              |
| ۱۶   | زمان                           |                     | T1- T2- T4- T5- T7- T10- T11-T12—T13- T15- T24- T26- T27- T28- T30- T32- T34-T35-T36- T37- T40- T41- T42- T43- T47-T48 |              |
| ۱۷   | سهولت دسترسی                   | سهولت درک شده       | ۵۴ درصد  |              |
| ۱۸   | اعتماد به فرد                  |                     | منافع متقابل   |              |
| ۱۹   | انگیزه همکاری                  | اعتماد              | T6- T17- T21- T22- T34- T42  |              |
| ۲۰   | اینترنت                        |                     | ۱۲ درصد  |              |
| ۲۱   | پست الکترونیکی                 | فناوری              | ابزارهای اشتراک دانش   |              |
| ۲۲   | پایگاه‌های اطلاع‌رسانی         |                     | T3- T21- T26- T32- T40- T45- T46- T47  |              |
| ۲۳   | ادعای احترام                   |                     | ۱۷ درصد  |              |
| ۲۴   | حفظ موقعیت اجتماعی             | ادراک کسب شهرت      | ادراک کسب شهرت   |              |
| ۲۵   | اشتراک تجربیات با همکاران      | احتمال اشتراک‌گذاری | T17- T31- T34- T38- T46  |              |
| ۲۶   | اشتراک تجربیات با هر کسی       | تجربیات در آینده    | ۱۰ درصد  |              |
| ۲۷   | اشتراک دانش با سازمان‌های تابع |                     | قصد اشتراک دانش  |              |
|      |                                |                     | T5- T14- T15- T23- T28- T30- T43- T44- T46   |              |
|      |                                |                     | ۱۹ درصد  |              |

رفتار اشتراک‌گذاری دانش

که آن مضمون درباره چه چیز است. این شبکه‌ها به پژوهشگر کمک می‌کند تا به درک عمیق‌تری از معانی متون برسد و مجدداً به متن اصلی مراجعه و آن را به کمک این شبکه‌ها تفسیر کند. در پایان بخش کیفی جهت ورود به بخش کمی، پرسش‌نامه محقق ساخته با ۲۷ گویه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تدوین گردید ( شکل ۱).

گام پنجم، ترسیم و تحلیل شبکه مضامین بود. در این گام مضامین به صورت گرافیکی و شبیه تارنما نشان داده شدند تا تصور وجود هر گونه سلسله‌مراتب در میان آن‌ها از بین برود و باعث شناوری مضامین شود.<sup>۱۸</sup> در این مرحله روابط بین مضامین اصلی، مضامین فرعی-محوری و مضامین سازمان‌دهنده ترسیم گردید و به هر مضمون نام مختصری اختصاص داده شد تا به ذهن خواننده القاء کند





شکل ۱. شبکه مضامین‌های اشتراک دانش

## یافته‌ها

### یافته‌های بخش کیفی

دوم پژوهش، ۹ مضمون سازمان‌دهنده اشتراک دانش شامل نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، قصد اشتراک دانش، پاداش، روابط متقابل مورد انتظار، هزینه‌ها، ادراک کسب شهرت و ابزارهای اشتراک دانش تحت مضمون فراگیر اشتراک دانش شناسایی و حاصل شدند.

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی، در پاسخ به سؤال اول پژوهش حاضر با توجه به جدول ۲ و شکل ۱، ۲۷ مضمون اصلی مرتبط با مؤلفه‌های اشتراک دانش شناسایی و حاصل شدند و همچنین در پاسخ به سؤال

مؤلفه اصلی و بخش‌های فرعی آن به صورت مجزا بر اساس بارهای عاملی، پایایی ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد بررسی قرار گرفت. پایایی درونی گویه‌های ابزار به کمک ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. مقادیر پایایی در طیف ۰/۷۳۳-۰/۹۳۳ قرار داشت که حاکی از پایایی بالاتر از سطح قابل قبول (۷ درصد) بود و برای ارزیابی روایی همگرایی گویه‌ها از نظر فورنل و لارکر (Fornell & Larcker) استفاده شد. مقادیر پایایی ترکیبی در دامنه ۰/۷۲۸-۰/۹۵۳ و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده در دامنه ۰/۵۲۹-۰/۸۷۱ بود که هر دو بیشتر از مقدار معیار پذیرش (۷ درصدی) برای روایی همگرایی بودند.<sup>۱۹</sup> بارهای عاملی متغیرها همگی بالای ۰/۴ بودند. در نتیجه می‌توان پایایی و روایی سازه‌ای سنجه‌های مدل پژوهش حاصل از آزمون تحلیل عاملی مطابق جدول ۳ را نیز تأیید کرد.

بعد از یافته‌های بخش کیفی به منظور تعیین اولویت‌بندی مؤلفه‌های اشتراک دانش، تجزیه و تحلیل بخش کمی انجام شد. برای اجرای روش آماری مناسب فرض نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون معتبر کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. سطح معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از میزان ۰/۰۵ بود و به دلیل ناپارامتری بودن توزیع داده‌ها، برای تحلیل عاملی مناسب تشخیص داده شد. رابطه بین سازه‌های اصلی با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصله بین کلیه متغیرها کمتر از ۵ درصد و معنادار تأیید شد و همچنین قبل از انجام تحلیل عاملی ابتدا، آزمون کفایت نمونه‌گیری به عمل آمد، شاخص KMO، ۰/۸۸۴ درصد و آزمون کرویت بارتلت، ۴۵۷۹/۳۶۲ درصد به دست آمد، در نتیجه امکان استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی میسر شد. علاوه بر شاخص‌های CVI و CVR، روایی و پایایی هر

جدول ۳. بار عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، AVE، رگرسیون متغیرها بر قصد اشتراک دانش

| مضامین‌های سازمان‌دهنده | بار عاملی | آلفای کرونباخ (Alpha>۰/۷) | پایایی ترکیبی (Cr>۰/۷) | میانگین واریانس استخراجی (AVE>۰/۵) | میانگین استاندارد | میانگین رتبه | ضرایب استاندارد شده (درصد) | ضرایب معناداری |
|-------------------------|-----------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------------|--------------|----------------------------|----------------|
| نگرش                    | Q1        | ۰/۹۱۷                     | ۰/۹۴۷                  | ۰/۸۵۵                              | ۳/۹۵              | ۷/۰۷         | ۲۵۴                        | ۳/۷۷           |
|                         | Q2        | ۰/۹۴۰                     | ۰/۹۱۵                  |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q3        | ۰/۹۱۷                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q4        | ۰/۸۱۵                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| هنجارهای ذهنی           | Q5        | ۰/۸۴۲                     | ۰/۸۸۴                  | ۰/۷۱۷                              | ۳/۴۰              | ۵/۰۶         | ۸۳                         | ۱/۲۸           |
|                         | Q6        | ۰/۸۸۲                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q7        | ۰/۷۱۸                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| کنترل رفتاری            | Q8        | ۰/۸۰۹                     | ۰/۸۳۵                  | ۰/۶۲۹                              | ۲/۹۰              | ۳/۲۹         | ۲۲۹                        | ۳/۴۵           |
|                         | Q9        | ۰/۸۴۷                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q10       | ۰/۸۷۳                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| قصد اشتراک              | Q11       | ۰/۸۷۷                     | ۰/۹۰۰                  | ۰/۷۴۹                              | ۳/۷۵              | ۶/۲۴         | -                          | -              |
|                         | Q12       | ۰/۸۴۶                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q13       | ۰/۸۴۶                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| کسب شهرت                | Q14       | ۰/۸۶۶                     | ۰/۹۰۶                  | ۰/۷۶۲                              | ۳/۵۰              | ۵/۵۸         | ۲۰                         | ۰/۲۷۸          |
|                         | Q15       | ۰/۸۹۰                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q16       | ۰/۸۵۶                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q17       | ۰/۸۲۸                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| پاداش                   | Q18       | ۰/۸۰۵                     | ۰/۷۹۰                  | ۰/۵۵۹                              | ۳/۲۵              | ۴/۷۰         | ۲۷۵                        | ۳/۴۹           |
|                         | Q19       | ۰/۵۴۹                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q20       | ۰/۸۵۶                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| ریسک اشتراک             | Q21       | ۰/۷۶۵                     | ۰/۸۸۲                  | ۰/۷۹۲                              | ۲/۳۰              | ۲/۰۷         | ۵۰                         | ۰/۶۸۶          |
|                         | Q22       | ۰/۸۷۹۰                    |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| منافع متقابل            | Q23       | ۰/۹۲۴                     | ۰/۸۹۷                  | ۰/۸۱۳                              | ۳/۵۰              | ۵/۶۴         | ۹۴                         | ۱/۴۶           |
|                         | Q24       | ۰/۹۵۳                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
|                         | Q25       | ۰/۹۳۱                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |
| ابزارهای اشتراک         | Q26       | ۰/۹۱۵                     | ۰/۹۵۳                  | ۰/۸۷۱                              | ۳                 | ۴/۸۰         | ۸۴                         | ۱/۵۱           |
|                         | Q27       | ۰/۷۱۸                     |                        |                                    |                   |              |                            |                |

## یافته‌های بخش کمی

در بخش کمی میانگین متغیرهای تحقیق از دید و رأی پاسخگویان نسبت به قصد اشتراک‌گذاری دانش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ از لحاظ آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد اکثریت پاسخگویان میانگین تأثیر مؤلفه‌های نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری، پاداش، کسب شهرت و منافع متقابل مورد انتظار بر قصد اشتراک‌گذاری دانش خود در دامنه ۳/۳۹ تا ۳/۹۵ بالاتر از حد متوسط ۳، گزارش کرده‌اند و از لحاظ آمار استنباطی، طبق جدول ۳، که به روش معادلات ساختاری ضرایب استاندارد شده و معناداری در سطح خطای ۹۵ درصد محاسبه شدند، صرفاً متغیرهای نگرش، کنترل رفتاری و پاداش تأثیر معناداری بر قصد اشتراک دانش داشتند.

در راستای پاسخ به سوال سوم پژوهش برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های اشتراک دانش از آزمون فریدمن استفاده شد. طبق جدول ۳ نتایج آزمون نشان داد مهم‌ترین مؤلفه‌ها نگرش، ادراک کسب شهرت، منافع متقابل، هنجارهای ذهنی، پاداش، ابزارهای اشتراک دانش، کنترل رفتاری و ریسک اشتراک دانش به ترتیب در اولویت اول تا آخر بودند و این رابطه به لحاظ آماری نیز تأیید شد؛ زیرا سطح معناداری به‌دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بود.

## بحث

هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار اشتراک دانش پرستاران است. به‌طور کلی مبانی نظری پژوهش بیانگر این است که عدم تمایل و قصد فرد در میان برخی کارکنان، متخصصان و مدیران به اشتراک‌گذاری دانش خود مسأله‌ای است که تا کنون ناشناخته مانده است. با توجه به مرور پیشینه‌ها، این مسأله صرفاً محدود به دانشگاه‌ها نیست، بلکه کارکنان سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی فرهنگی، اقتصادی، تولیدی، صنعتی و بهداشتی هر یک از وزارتخانه‌های کشور، نیز چنین گرایش‌هایی را نشان می‌دهند. بسیاری از سازمان‌ها با هدف تغییر این نگرش، به شناسایی عوامل مؤثر در ارتباط با اشتراک دانش پرداخته‌اند تا این موانع را شناسایی و اشتراک دانش را تسهیل نمایند. این مطالعه هم به جهت پرکردن بخشی از این شکاف علمی انجام گردیده است.

بر اساس یافته‌های بخش کیفی تحقیق حاضر، ۲۷ مضمون اصلی، ۱۱ مضمون فرعی- محوری و ۹ مضمون سازمان‌دهنده تحت مضمون فراگیر اشتراک دانش شناسایی شدند و در بخش کمی مضامین سازمان‌دهنده نسبت به قصد اشتراک دانش از دیدگاه پرستاران اولویت‌بندی شدند. در ادامه مضامین حاصله از یافته‌های این تحقیق به ترتیب اهمیت اولویت‌بندی نسبت به قصد اشتراک دانش با سایر یافته‌های پیشین مشابه این پژوهش مورد مقایسه قرار گرفتند.

اولین مؤلفه که در یافته‌های این تحقیق از لحاظ اولویت اهمیت تأثیرگذاری نسبت به قصد اشتراک دانش شناسایی شد، مؤلفه نگرش فرد بود. طبق جدول ۳ تأثیر ضریب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش به ترتیب برابر با ۲۵۴ درصد و ۳/۷۷ بود که در مطالعات ریو (Ryu) و همکاران،<sup>۲۰</sup> بوک (Bock) و همکاران،<sup>۲۱</sup> عبدل رحمان (Rohman) و همکاران،<sup>۲۲</sup> نگارا (Negara) و همکاران<sup>۲۳</sup> و مطالعه غفاری و نظری<sup>۲۴</sup> تأثیر این مؤلفه بر قصد اشتراک دانش معنادار بود که در مقایسه با یافته پژوهش حاضر سازگار بود. نگرش، میزان ارزیابی ذهنی فرد نسبت به مطلوب بودن یا نبودن یک رفتار است و متأثر از میزان ارزیابی مؤلفه‌های نگرش و رفتاری کنترلی درک شده فرد توأم با هم بر قصد اشتراک دانش در محیط است. یعنی هر چه مهارت و توانایی پرستاران شامل دانش کارآمد درونی (مهارت، منابع، زمان) و دانش کارآمد بیرونی (آشنایی با کامپیوتر) بیشتر باشد، نگرش فرد نسبت به قصد انجام رفتاری بیشتر خواهد بود.

دومین مؤلفه، ادراک کسب شهرت بود که تأثیر استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک به ترتیب برابر با ۲۰ درصد و ۰/۲۷۸ بود که در مطالعات صالح شهاب (Shehab) و همکاران<sup>۲۴</sup> و چانگ و ترام (Chang & Tram)<sup>۲۵</sup> اثر این مؤلفه بر قصد اشتراک‌گذاری دانش معنادار بود ولی در مقایسه با نتایج پژوهش حاضر در تضاد بود. ادراک کسب شهرت، انگیزه‌ای است که فرد یا افراد با این تصور که اشتراک‌گذاری دانش، تصویر و یا وضعیت مشارکت‌کننده را به عنوان یک متخصص درک شده افزایش می‌دهد، دانش خود را به اشتراک می‌گذارد و از مضامین فرعی آن می‌توان به تخصص درک شده و ادای احترام به فرد اشاره نمود.<sup>۲۴</sup>

اشتراک دانش به ترتیب برابر ۲۷۵ درصد و ۳/۴۹ بود که در مطالعات توکلی و همکاران،<sup>۲۶</sup> شیرانی و هدایی،<sup>۲۷</sup> بوک و همکاران،<sup>۲۱</sup> رحمان و همکاران،<sup>۲۲</sup> لی و هونگ،<sup>۲۸</sup> نگارا و همکاران<sup>۲۳</sup> اثر این مؤلفه بر قصد اشتراک دانش معنادار بود که با نتایج پژوهش حاضر سازگار بود. پاداش جاذبه‌های دلخواه است که در ازای یک کار مشخص یا به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به‌کارگیری روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، از طرف سازمان به فرد اعطاء می‌شود که مضامین‌های اصلی آن عبارت از پاداش مادی، امنیت شغلی، ارتقاء مشوق‌ها و تقدیر و قدردانی است که باعث ترغیب و تمایل کارکنان نسبت به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود.

ششمین مؤلفه، ابزارهای اشتراک دانش بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش به ترتیب برابر ۸۴ درصد و ۱/۵۱ بود که در مطالعات شیرانی و هدایی،<sup>۲۷</sup> لی و هونگ<sup>۲۸</sup> اثر این مؤلفه بر اشتراک دانش معنادار بود که در مقایسه با نتایج پژوهش حاضر در تضاد بود. منظور از ابزارهای اشتراک دانش، اینترنت است و مضامین‌های اصلی آن عبارتند از کیفیت، سهولت دسترسی و رضایت‌مندی از شبکه‌های اطلاع‌رسانی، که هر چه ویژگی‌های این مضامین از شدت بیشتری در سازمان برخوردار باشند، اعتماد بیشتری از کاربران را به خود جلب نموده و در نتیجه نقش بیشتری در اشتراک‌گذاری دانش ایفاء خواهند کرد و بالعکس.

هفتمین مؤلفه، رفتار کنترلی درک شده بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش به ترتیب برابر با ۲۲۹ درصد و ۳/۴۵ بود که در مطالعات علی‌پور درویشی،<sup>۲۹</sup> توکلی و همکاران،<sup>۲۶</sup> شیرانی و هدایی،<sup>۲۷</sup> ریو و همکاران،<sup>۲۰</sup> رحمان و همکاران،<sup>۲۲</sup> نگارا و همکاران،<sup>۲۳</sup> و چانگ و ترام<sup>۲۵</sup> اثر این مؤلفه بر قصد اشتراک دانش معنادار بود که با نتایج پژوهش حاضر سازگار بود. رفتار کنترلی درک شده به عنوان یک باور احتمال ذهنی فرد مبنی بر وجود یک عامل تسهیل کننده یا بازدارنده عملکرد رفتاری در شرایط مورد نظر که برای تسهیل بروز رفتار لازم هستند، تعریف شده است و تابعی از فرصت‌ها و منابعی است که یک فرد دارد.<sup>۲۹</sup> طبق نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، در شرایطی که افراد کنترل ارادی کاملی بر یک رفتار نداشته

سومین مؤلفه، منافع متقابل فرد بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش به ترتیب برابر ۹۴ درصد و ۱/۴۶ بود که در مطالعات بوک و همکاران،<sup>۲۱</sup> شهاب و همکاران،<sup>۲۴</sup> توکلی و همکاران،<sup>۲۶</sup> شیرانی و هدایی،<sup>۲۷</sup> لی و هونگ (Lee & Hong)،<sup>۲۸</sup> چانگ و ترام<sup>۲۵</sup> اثر این مؤلفه بر قصد اشتراک دانش معنادار بود که در مقایسه با یافته‌های این پژوهش در تضاد بود. منافع متقابل، اعتقادی است که افراد فکر می‌کنند که با اشتراک‌گذاری دانش فعلی با دیگران نیازهایشان برای دانش در آینده با کمک دیگران می‌تواند توسط افراد دیگر در پاسخ به اشتراک دانش زمان کنونی تأمین شود و بر تعاملات بین افراد تأثیر بگذارد و عوامل فرعی آن نیاز فرد و اعتماد متقابل است.<sup>۲۴</sup> پرستاران ممکن است اطلاعاتی را به اشتراک بگذارند تا به لطفی که از دیگران دریافت می‌کنند با عمل متقابل پرداخت آن را جبران نمایند. هر چه منافع متقابل و اعتماد به همکار بیشتر باشد، ترس سوء استفاده از اطلاعات کاهش یافته و در نتیجه قصد اشتراک‌گذاری دانش افزایش می‌یابد.

چهارمین مؤلفه، هنجارهای ذهنی بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش برابر به ترتیب ۸۳ درصد و ۱/۲۸ بود. در مطالعات علیپور درویشی،<sup>۲۹</sup> توکلی و همکاران،<sup>۲۶</sup> شیرانی و هدایی،<sup>۲۷</sup> ریو و همکاران،<sup>۲۰</sup> بوک و همکاران،<sup>۲۱</sup> لی و هونگ،<sup>۲۸</sup> نگارا و همکاران<sup>۲۳</sup> اثر این مؤلفه بر قصد اشتراک دانش معنادار بود که با نتایج پژوهش حاضر در تضاد بود. هنجارهای ذهنی به واکنش‌ها یا افکار و بعضاً فشارهای اجتماعی مربوط به یک عمل خاص است که فرد تحت تأثیر آن دانش خود را به اشتراک می‌گذارد.<sup>۲۲</sup> نظر به این که پرستاران هنجارهای ذهنی خود را از گروه‌های تجربی کارکنان، سرپرستان بخش‌ها، حمایت‌های مدیران و مراجع مهم سازمان‌های ذیربط و مرتبط با شغل خود دریافت می‌کنند، هر چه این هنجارهای ذهنی پرستاران متأثر از ارزش‌ها و مهارت‌های تجربی گروه‌های کارکنان سازمان‌های ذیربط بیشتر باشد، نگرش پرستاران بیشتر تحت تأثیر این هنجارهای ذهنی قرار می‌گیرد و کارکنان به احتمال زیاد می‌پذیرند مطابق با هنجارهای حاکم بر محیط کار خود رفتار کنند.

پنجمین مؤلفه، پاداش اشتراک دانش بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد

از وجوه اشتراک این پژوهش در خارج از کشور تمام یافته‌های حاصله از این تحقیق به نسبت در مطالعات ریو و همکاران،<sup>۲۰</sup> بوک و همکاران،<sup>۲۱</sup> لی و هونگ،<sup>۲۸</sup> شهاب و همکاران،<sup>۲۴</sup> رحمان و همکاران<sup>۲۲</sup> و چانگ و ترام بود.<sup>۲۵</sup> از وجوه افتراق آن، جامعیت و همزمانی بیشتر مضامین سازمان‌دهنده در پژوهش حاضر بود.

### نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این بررسی، مؤلفه‌های شناسایی شده نگرش، کنترل رفتاری درک شده، و پاداش بر قصد اشتراک دانش پرستاران مؤثر هستند ( $t > 1/96$ ). گرچه مؤلفه‌های هنجارهای ذهنی، منافع متقابل و ابزارهای اشتراک دانش از لحاظ آماری معنادار نبودند؛ اما، از لحاظ آمار توصیفی میانگین بالاتر از حد متوسط بودند و تأثیر قابل توجهی نسبت به اشتراک دانش داشتند. چرا که دارای مکانیسم‌هایی هستند که می‌توانند موانع اشتراک دانش را حذف کرده، و قصد و تمایل فرد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل کنند. پیشنهاد می‌گردد، پژوهش‌های کاربردی در زمینه نقش هر کدام از مؤلفه‌های فوق در ارتباط با اشتراک دانش درون سازمان انجام گردد. نظر به این‌که در این تحقیق شاخص KMO، ۷۸ درصد و آزمون کروییت بارتلت، ۴۵ درصد به‌دست آمد که می‌بایست حداقل ۶۰ درصد باشد، لذا پایین بودن نمره بارتلت در این مطالعه یکی از محدودیت‌های مطالعه محسوب می‌شود.

### پیامدهای عملی پژوهش

از نگاه کاربردی شناسایی مؤلفه‌های اشتراک دانش می‌تواند راهکارهای لازم در اختیار مدیران اجرایی سازمان‌هایی که به دنبال ترویج و تسهیل اشتراک دانش هستند قرار دهد، موانع و مشکلات را برطرف، و ارتقای اشتراک دانش را تسهیل نماید. یکی از راهکارهای عملی اشتراک دانش، پاداش فرد است که مدیران می‌توانند از طریق یک نظام پاداش‌دهی سیستماتیک، که پاداش آن بیش از هزینه‌های اشتراک دانش فرد باشد، تلاش نمایند نگرش فرد را نسبت به عدم تمایل اشتراک دانش تغییر دهند تا فرد بتواند در خودش ویژگی‌هایی را تقویت کرده و دانش خود را به نفع عموم به اشتراک بگذارد. راهکار دیگر توجه ویژه به نگرش فرد است. زیرا، نگرش فرد ناشی از

باشند، اما فرد اعتماد داشته باشد که از مهارت، منابع و فرصت‌های کافی برخوردار است، موانع کمتری را درک می‌کند و کنترل درک شده بیشتری بر رفتار خود خواهد داشت که این می‌تواند یکی از مؤلفه‌های مؤثر نسبت به اشتراک دانش پرستاران باشد.

هشتمین مؤلفه، ریسک ادراک دانش پرستاران بود که تأثیر ضرایب استاندارد شده و معناداری این متغیر بر قصد اشتراک دانش به ترتیب برابر ۶۰ درصد و ۶۸ درصد بود که در مطالعات شیرانی و هدایی،<sup>۲۲</sup> بوک و همکاران،<sup>۲۱</sup> و رحمان و همکاران<sup>۲۲</sup> اثر این مؤلفه بر اشتراک دانش معنادار بود که در مقایسه با نتایج پژوهش حاضر در تضاد می‌باشد. متغیر ریسک اشتراک دانش یک مؤلفه بازدارنده است به میزانی که یک فرد فکر می‌کند که با اشتراک دانش، فرد ارزش و موقعیت خود را در سازمان از دست خواهد داد. دانش به عنوان یک دارایی فردی خصوصی محسوب می‌شود و یکی از موانع‌های اشتراک دانش این است که انسان‌ها اعتقاد دارند «دانش قدرت است» و بر اساس این دیدگاه بعضی از آن‌ها راضی نیستند آنچه را که موجب اقتدار و اهمیت خود می‌دانند در اختیار سایر همکاران قرار دهند. زیرا، بیم دارند مالکیت دانش منحصر به‌فرد خود را از دست دهند. اما، زمانی که منافع آن‌ها بیشتر از هزینه‌های ناشی از رفتارهای اشتراک دانش باشد، داوطلبانه دانش خود را به اشتراک می‌گذارند.

در جمع‌بندی پیشنهادی پژوهشی مرتبط با اشتراک دانش طبق جدول ۲ از کل ۴۸ منابع مرتبط با اشتراک دانش، ۱۲ درصد از تحقیقات پژوهشی به بررسی مؤلفه نگرش اشتراک دانش، ۱۵ درصد هنجارهای ذهنی، ۱۹ درصد پاداش، ۱۲ درصد ریسک اشتراک دانش، ۵۴ درصد کنترل رفتاری درک شده، ۱۲ درصد منافع متقابل مورد انتظار، ۱۷ درصد ابزارهای اشتراک دانش، ۱۰ درصد ادراک کسب شهرت و ۱۹ درصد از تحقیقات پژوهشی به بررسی مؤلفه قصد فرد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش پرداخته بودند که بیشترین بررسی‌ها مربوط به مؤلفه کنترل رفتاری درک شده و کمترین مربوط به مؤلفه ادراک کسب شهرت بود.

از وجوه اشتراک این پژوهش در ایران مؤلفه‌های نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده در مطالعات شیرانی و هدایی،<sup>۲۲</sup> علی‌پور درویشی،<sup>۲۹</sup> توکلی و همکاران<sup>۲۶</sup> و غفاری و نظری بود.<sup>۴</sup> از وجوه افتراق آن، مؤلفه ادراک کسب شهرت بود.

## مشارکت پدیدآوران

سیفاله خسروی در طراحی، نگارش و تهیه دست‌نوشته، عاطفه زارعی در تحلیل نتایج و بازبینی متون، بهروز بیات و زرین زرین‌آبادی در جمع‌آوری و تهیه منابع و هماهنگی مشارکت داشته‌اند.

## منابع مالی

هیچ‌گونه حمایت مالی از طرف سازمان‌های دولتی و خصوصی نشده است.

## ملاحظات اخلاقی

تمامی فرآیندهای تحقیق حاضر با رعایت ملاحظات و استانداردهای اخلاقی لحاظ گردیده و پروتکل این مطالعه به شماره کد اخلاقی IR.IAU.H.REC.1402.052 در معاونت پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان به تأیید رسیده است.

## تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی در تهیه، تالیف و انتشار این مقاله ندارند.

دانش کارآمد درونی (مهارت، منابع، زمان) و بیرونی فرد (آشنایی با فناوری) و اعتماد فرد نسبت به توانایی خود توأم با هنجارهای ذهنی خود فرد متأثر از محیط بر قصد فرد نسبت به انجام رفتار است و رفتار فرد ماحصل نگرش و هنجارهای ذهنی فرد است. پرستاران هنجارهای ذهنی خود را از تعامل و رفتار متقابل بین گروه‌های تجربی کارکنان، حمایت‌های مدیران و سرپرستان بخش‌ها، و مراجع مهم سازمان‌های ذیربط و مرتبط با شغل خود دریافت می‌کنند، هر چه تعامل و رفتار متقابل بین گروه‌های سازمان بیشتر باشد، دانش کارآمد فرد که بخشی از رفتار کنترلی شده فرد است، بیشتر تحت تأثیر هنجارهای سازمان قرار می‌گیرد و کارکنان به احتمال زیاد می‌پذیرند، مطابق با هنجارهای حاکم بر محیط کار خود رفتار کرده و دانش خود را به اشتراک بگذارند. بنابراین مدیران اجرایی برای تسهیل اشتراک دانش باید به نگرش فرد توجه ویژه‌ای داشته باشند.

## قدردانی‌ها

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی سیفاله خسروی است که در اینجا از همکاری‌های استادان راهنما سرکار خانم دکتر عاطفه زارعی، آقای دکتر بهروز بیات و استاد مشاور سرکار خانم دکتر زرین زرین‌آبادی قدردانی می‌گردد.

## References

- Haddadi T, Mirhosseini Z, Sepehr F. Identifying the Indicators of the Conceptual Model of Knowledge Management Audit in the Libraries of Medical Sciences Universities in Iran. *Library and Information Science Research*. 2023; 13(1): 205-225. doi: 10.22067/INFOSCI.2023.75479.1095. (Persian)
- Sohrabi A, Yazdekasty A, Sadeqi-Arani Z. A Meta-Analysis of Organizational Factors Affecting the Sharing of Organizational Knowledge. *Sciences and Technique of Information Management*. 2021; 7(3): 277- 322. doi: 10.22091/STIM.2020.6173.1471. (Persian)
- Elahi S, Sorani A, Rajabzadeh A. The Status of Employees' Motivation & Knowledge Sharing Before and After Implementation of Knowledge Management. *Business Intelligence Management Studies*. 2019; 7(28): 33-66. doi: 10.22054/ims.2019.10229. (Persian)
- Ghafari Z, Nazari F. The Application of Planned and Social Exchange Theories in the Attitude of Khuzestan Public Libraries Staff on Knowledge sharing behavior through Their Intention of Knowledge sharing Behavior. *Journal of Knowledge Studies*. 2019; 12(45): 63-74. (Persian)
- Heydaripur M, Yazdanpanah A, Torabipur A. Analyzing the Barriers to Knowledge Distribution in Hospital Manager: A qualitative Study in Educational Hospitals in Shiraz and Kerman. *Journal of Tolooebehdasht*. 2019; 17(6): 61-82. doi: 10.18502/tbj.v17i6.499. (Persian)
- Oyebola AE. Influence of Leadership Behaviors on Knowledge-Sharing Intentions. Saint Mary's University of Minnesota; 2017.
- Asemahagn MA. Knowledge and experience sharing practices among health professionals in hospitals under the Addis Ababa health bureau, Ethiopia. *BMC Health Serv Res*. 2014; 14: 1-10. doi: 10.1186/1472-6963-14-431
- Septiani A, Herozan RI, Indah DR, Cahyani RW. Application of Theory of Planned Behavior for



- Knowledge Sharing System Among Nurses. Sriwijaya International Conference on Information Technology and Its Applications. 2020; 172: 539-544. doi: 10.2991/aisr.k.200424.083
9. Nouri Kohani M, Nadi MA. Examining the Structural Relationship between Intrinsic and Extrinsic Motivation, Attitudes toward Knowledge Sharing, Perceived Behavioral Control, mental Norms, Intentions of Knowledge Sharing and Knowledge Sharing Behavior. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*. 2019; 8(1):127-154. (Persian)
  10. Faraj Pahlo AH, Sulaimanpour S, Heydari G. Knowledge sharing and factors affecting it among graduate students of Shahid Chamran University, Ahvaz. *Journal of library studies and information science*. 2017; 8(18): 19-44. doi: 10.22055/slis.2016.11628. (Persian)
  11. Shaqaiq Shahri V. Evaluation of the country's five-year development plans from the perspective of achieving the economic goals of the vision document. *Majlis & Rahbord*. 2018; 25(94): 209-237. (Persian)
  12. Safarpour A, Aslipour H, Sharifzadeh F. Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Effectiveness of Non-governmental think tanks in Iran. *Journal Strategic Studies of public Police*. 2022; 11(41): 136-159. (Persian)
  13. Aghah F, Nadi MA, Karimi A. Analysis of effective components in parental involvement: Aqualitative approach with content analysis method. *School Administration*. 2021; 9(2): 269-300. doi: 10.34785/J010.2021.021. (Persian)
  14. Attridge –Stirling J. Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research. *Qualitative Research*. 2001; 1(3): 385-405. doi: 10.1177/146879410100100307
  15. Lombard M, Snyder-Duch J, Bracken CC. Content Analysis in Mass Communication: Assessment and Reporting of Intercoder Reliability. *Human Communication Research*. 2002; 28(4): 587-604. doi: 10.1111/j.1468-2958.2002.tb00826.x
  16. Holstiy OR. Content analysis for the social sciences and humanitie. Mass: Addison-Wesley Co, Reading, 1969.
  17. Habibi A, Kolahi B. Structural equation modeling and factor analysis. Tehran: Jahad Daneshgahi; 2022.
  18. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006; 3(2):77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
  19. Fornell C, Larcker DF. Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error. *Journal of Marking Research*. 1981; 18(1): 39-50. doi: 10.2307/3151312
  20. Ryu S, Hee Ho S, Han I. Knowledge sharing behavior of physician in hospitals. *Expert Systems with Applications*. 2003; 25(1): 113-122. doi: 10.1016/S0957-4174(03)00011-3
  21. Bock GW, Zmud RW, Kim YG, Lee JN. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic Motivators Social-psychological force and orginal climate. *Mis Quarterly*. 2005; 29(1): 87-111. doi: 10.2307/25148669
  22. Rohman A, Eliyana A, Purwana D, Hamidah H. Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2020;8(1): 38-48.
  23. Negara DJ, Ferdinand F, Meitiana M, Astuti Mh, Anden T, Sarlawar R, et al. Knowledge sharing behavior in Indonesia: an application of planned behaviour theory. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021;8(3):1053-1064. doi: 10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.1053
  24. Shehab S, Al-Bsheish M, Meri A, Dauwed M, Aldhmadi BK, Kareem HM, et al. Knowledge sharing behaviour among head nurses in online health communities: The moderating role of knowledge self-efficacy. *PLoS One*. 2023; 18(1): 1-16. doi: 10.1371/journal.pone.0278721
  25. Thi Chung D, Thi Tram Anh P. Factors affecting knowledge sharing behaviour in public higher education institutions: An empirical study of Vietnam. *Cogent Business & Management*. 2022; 2022; 9(1): 1-18. doi: 10.1080/23311975.2022.2155002
  26. Tavakoli S, Malekian N, Nourbakhsh M. Determinants of willingness to share knowledge and knowledge sharing behavior. *Journal of Human Resources Studies*. 2011; 2(4): 105-118. (Persian)
  27. Shirani F, Hedai H. Factors affecting knowledge sharing behavior among faculty member of institutions. Conference on management and humanities research in Iran. Conference on management and humanities researches in Iran, Tehran, 2017: 1-18. (Persian)
  28. Lee EJ, Kim HS, Kim HY. Relationships between core factors of knowledge management in hospital nursing organisations and outcomes of nursing performance. *J Clin Nurs*. 2014; 23(23-24): 3513-3524. doi: 10.1111/jocn.12603
  29. Alipourdarvish Z, Dolatabadi R. Offering a model on factors affecting physicians 'knowledge-sharing intention based on the theory of planned behavior in teaching hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*. 2013; 11(4): 36-44. (Persian)