

ارائه مدل اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه

میترا صدوقی^{۱*}، پریش جعفری^۲، علیرضا کیامنش^۳، اسماعیل کاظمپور^۴

(۱) دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

(۲) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت آموزشی، تهران، ایران

(۳) استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه روانشناسی، تهران، ایران

(۴) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تنکابن، گروه علوم تربیتی، تنکابن، ایران

*نویسنده مسوول: sadoughi_mitra@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۲/۹/۸ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۲/۱۱/۲ تاریخ پذیرش مقاله ۹۳/۱/۱۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل به اشتراک‌گذاری دانش مبتنی بر عوامل فردی و سازمانی مربوط به اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بوده که به روش کیفی و کمی (همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری) انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۷۱۹ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران در منطقه ۳ بود. نمونه مربوط به پژوهش کیفی شامل ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی با تجربه در تدریس و پژوهش و نمونه پژوهش کمی شامل ۳۱۷ نفر از اعضای هیأت علمی بود که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای کمی از پرسشنامه ۷۲ سؤالی استفاده شده است. پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ می‌باشد و روایی محتوایی و صوری آن با کمک استادان راهنما، مشاور و دیگر استادان صاحب‌نظر تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی بدست آمده از مدل ساختاری و رگرسیون از نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شده است. نتایج نشان داد که وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها در حد متوسط است. همچنین عوامل فردی موثر در به اشتراک‌گذاری دانش شامل به اشتراک‌گذاری مواد آموزشی، ادراک، اعتماد و خودکارآمدی دانش و عوامل سازمانی موثر در به اشتراک‌گذاری دانش شامل سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی روابط، ارتباطات سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت فناوری اطلاعات و سیستم پاداش می‌باشد. درنهایت مشخص شد که سهم عوامل فردی در به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر از عوامل سازمانی بوده و مدلی ارائه گردید که در آن سهم هر یک از عوامل فردی و سازمانی تعیین شده است.

کلید واژگان: به اشتراک‌گذاری دانش، سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی، اعتماد، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

باتوجه به علاقه اعضای هیأت علمی به تولید، انتقال و کاربرد دانش، به اشتراک‌گذاری دانش بین آنها می‌تواند فرصت‌های بیشتری را برای تبادل ایده‌ها و درگیر شدن در فعالیت‌های جمعی به وجود آورد. در نتیجه این فعالیت‌ها اثربخشی عملکرد آنها در موفقیت سازمانشان افزایش می‌یابد (کیم و جو، ۲۰۰۸). بنابراین وجود یک ساختار و یا روشی نظام‌مند برای تحریک و تشویق اعضای هیأت علمی به تبادل دانش با یکدیگر امری ضروری است. اشتراک‌گذاری دانش مفهومی وسیع‌تر از انتقال ساده دانش

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی^۱ یکی از دانش‌محورترین سازمان‌ها می‌باشند و دستیابی به دانش و یادگیری مستمر برای اعضای هیأت علمی جهت ایفای نقش‌ها و کارکردهایشان امری حیاتی است. باتوجه به گسترش روزافزون دانش و محدودیت‌های افراد و مؤسسات در احاطه به دانش موجود، اشتراک‌گذاری دانش^۲ از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار می‌باشد. مؤسسات آموزش عالی از طریق اعضای هیأت علمی خود می‌توانند مهارت‌ها، مفاهیم و دانش را به اشتراک‌گذارده و انتقال دهند (توربان^۳ و همکاران، ۲۰۰۷).

3. Turban
4. Kim & Ju

1. Higher education institutes
2. Knowledge sharing

و به اشتراک‌گذاری دانش سازمان» بیان نمود که استفاده از ابزار فناوری اطلاعات و ارتباطات در روند ایجاد تدریجی فرهنگ دانش محور سازمانی تاثیرگذار است.

حسینی و همکاران (۱۳۸۷)، پژوهشی با هدف تعیین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات توانبخشی کشور به منظور ارائه راهکار مناسب برای انتقال اثربخش دانش انجام دادند. مهمترین عوامل موثر شناسایی شده در این تحقیق عبارتند از: ضعف نیازسنجی از جامعه در طراحی پروژه‌های تحقیقاتی و عدم ارتباط مناسب بین پژوهشگران و سفارش دهندگان تحقیق، وجود فرهنگ فردگرایی و عدم انجام کار تیمی و نیز عدم وجود ارتباط ساختاری مشخص بین دانشگاه و سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات توانبخشی کشور، راهبرد مناسب برای انتقال اثربخش دانش در این پژوهش، تشکیل کمیته یا سازمانی مشترک بین کاربران و تولیدکنندگان دانش جهت پاسخ به نیازها و تسهیل فرایند انتقال دانش بین آنها معرفی شد.

چن^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود، برای بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم کیفیت سیستم مدیریت دانش، خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش، جو سازمانی و نگرش بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در فرایند تولید محصولات جدید به این نتیجه رسیدند که نگرش، عامل کلیدی و تأثیرگذار بر میل و قصد برای فعالیت به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد. هر چقدر عاملی (مانند خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جو سازمانی) بطور مثبت بتواند به نگرش کمک کند، به اشتراک‌گذاری دانش نیز بیشتر می‌تواند کمک نماید.

اقبال^۳ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان «به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان دانشگاه و قابلیت نوآوری دانشگاه» انجام دادند. نتایج نشان داد که افزایش رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش تأثیری مثبت بر قابلیت‌های نوآوری دانشگاه دارد. همچنین خودکارآمدی و شبکه اجتماعی به توسعه

دارد و بیان‌کننده فرایند دانش است. هوف و هویسمن^۱ (۲۰۰۹) بر این نکته تأکید دارند که مدیریت بر دانش می‌تواند امری شخصی، ذهنی، اجتماعی، ضمنی بوده و به فعالیتهای روزمره مربوط باشد. بنابراین به اشتراک‌گذاری دانش امری اجباری نیست. بلکه از انگیزه و میل درونی برای به اشتراک‌گذاری به دست می‌آید که حاصل از میل به تعاملات و بخشندگی اجتماعی است که آن را «رویکرد اضطراری» نسبت به اشتراک‌گذاری دانش نام نهاده‌اند. به طور اساسی این مفهوم بیانگر آن است که به اشتراک‌گذاری دانش به مداخله مدیریتی بستگی ندارد، بلکه به سرمایه اجتماعی گروهی از افراد وابسته است. آگاهی از این امر که دانش را نمی‌توان از بیرون از سازمان هدایت نمود، مدیران را برآن ساخته است که به نقش خود برای مدیریت بر دانش بیشتر توجه نمایند. رویکرد دیگری که وان دن هوف و هویسمن به آن پرداختند، رویکرد مهندسی بر اشتراک‌گذاری دانش است. این رویکرد فرض می‌نماید که به اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان مدیریت نمود. فرض اصلی این است که مدیریت سازمان می‌تواند با ایجاد محیطی مناسب برای این فرایند، نقش خوبی در سازمان ایفا نماید. آنها معتقدند که به اشتراک‌گذاری دانش را نمی‌توان تحت فشار ساختار یا ابزارهای سازمانی ایجاد نمود بلکه از طریق تعاملات غنی اجتماعی و ضرورت آن در محل حاصل می‌شود.

پهلوانی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای تحت‌عنوان بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیقاتی پتروشیمی، به این نتیجه رسیدند که اعتماد متقابل میان افراد و ارتباطات کارکنان با سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم پاداش و ساختار سازمانی مهم‌ترین فاکتورهای شناخته شده در زمینه اشتراک‌گذاری دانش هستند.

سرداری (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت‌عنوان «نقش مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات در ارتقای عملکرد مدیریت

اسماعیل و یوسف^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی که با عنوان «تأثیر عوامل فردی بر کیفیت به اشتراک‌گذاری دانش» انجام شد، به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی مانند (آگاهی، اعتماد و شخصیت) با کیفیت به اشتراک‌گذاری دانش رابطه قوی دارد. شخصیت، قوی‌ترین عامل تأثیرگذار بر کیفیت به اشتراک‌گذاری دانش در این پژوهش شناخته شده است.

زائری متین^۵ و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی در مورد سیستم‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های مدیریتی ایران انجام دادند و سعی کردند عوامل ساختاری، رفتاری، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی را به‌عنوان قابلیت‌های درون سازمانی شناسایی کنند و سپس به بررسی تأثیر آنها بر رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش بپردازند. آنها این نتایج را اعلام کردند: به‌طور کلی سازمان‌هایی که با ساختار افقی و شبکه‌ای که براساس کار گروهی و تیمی شکل می‌گیرند، همچنین فرهنگ سازمانی که براساس اعتماد دوجانبه، فاصله قدرت اندک می‌باشد و داشتن سرمایه اجتماعی زیاد از نظر عوامل ارتباطی، شناختی و ساختاری و در دسترس بودن تکنولوژی اطلاعات و همچنین کاربرد گسترده شبکه‌های سریع انتقال اطلاعات، رفتارهای پیشرفت‌گرایانه و غیرسیاسی، به‌عنوان عوامل کلیدی برای اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته می‌شوند که باعث ایجاد میل و گرایش مثبت به اشتراک‌گذاری دانش و در نهایت خود به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود.

شیم و راث^۶ (۲۰۰۹) مطالعه‌ای انجام دادند که هدف آن بررسی فرایند به اشتراک‌گذاری مهارت‌های آموزشی و تدریس توسط استادان نمونه بود. نتایج نشان داد که، این استادان برای به اشتراک‌گذاری مهارت‌هایشان با دیگران با موانعی روبرو بودند. یکی از موانع، اختطار به آنان در مورد تخطی نکردن از مجموعه قوانین فرهنگ حرفه‌ای و فردی حاکم بر مؤسسات آموزش عالی بود. بعلاوه آنها بایستی بر موانع محیطی از قبیل کارکردن مطابق با برنامه‌های زمان بندی شده و محیط فیزیکی نیز فائق می‌آمدند. مشخص شد

نگرش به اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند که این خود، رابطه مثبتی با افزایش رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش دارد. «اعتماد» به‌عنوان پیوندی مثبت برای توسعه و میل به اشتراک‌گذاری دانش به شمار می‌آید و رابطه‌ای منحصر به فرد مابین نگرش، هنجارهای اجتماعی، اعتماد و میل به اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد که نتیجه آن حمایت از قابلیت‌های نوآوری سازمانی است.

ال ادایله^۱ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش» انجام داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های فرهنگی به‌عنوان عوامل مهم در نظر گرفته می‌شوند که می‌توانند تعیین‌کننده وسعت به اشتراک‌گذاری دانش در بافت سازمانی باشند. درواقع آنها بر این مفهوم تأکید کردند که سازمان به‌عنوان یک واحد اجتماعی به شمار می‌آید که در آن، میزان اعتماد، همکاری و تعامل افراد، چشم‌انداز آنان و نحوه مدیریت از خصوصیات اجتماعی بسیار مهم می‌باشد.

سلیم^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، تحقیقی با هدف درک نگرش‌ها و تمایلات درباره به اشتراک‌گذاری دانش و کشف عوامل مؤثر بر این مفاهیم انجام دادند. نتایج نشان داد که هر دو عامل درونی و بیرونی در توسعه نگرش‌ها و تمایلات به منظور به اشتراک‌گذاری دانش دارای اهمیت می‌باشد، هرچند مشخص شد که عوامل درونی، بخصوص «لذت بردن از کمک به دیگران» نقش خاصی در طرز نگرش و تمایلات برای به اشتراک‌گذاری دانش دارد.

لی و وانگ^۳ (۲۰۱۰) پژوهشی با هدف کشف عوامل مؤثر بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که، ویژگی‌های فردی (ارضاء نیاز، حس احترام و نوع دوستی)، سازوکارهای درونی (اعتماد بین فردی، انسجام تیمی و رهبری مقتدر) و چارچوب حمایتی (داشتن منابع کافی و خود کارآمدی) بطور خاصی با تمایل در به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در ارتباط می‌باشند.

4. Ismail & Yosuf
5. Zaeri Matin
6. Shim & Roth

3. Al-adaileh
4. Salim
5. Li & Haiyan Wang

که با کم کردن این موانع، آنها توانستند روش‌های امنی برای به اشتراک‌گذاری مهارت‌های تدریس و آموزشی خود پیدا کنند.

هی و وی^۱ (۲۰۰۹) تحقیقی برای پاسخ به این پرسش انجام دادند که «چه چیزی به اشتراک‌گذاری دانش را استمرار می بخشد؟» یافته‌های پژوهش نشان داد که اعتقادات شناختی کاربران بر اساس میزان نقش این اعتقادات در تأثیر بر میل و قصد به اشتراک‌گذاری دانش در بافت‌های مختلف می تواند متفاوت باشد. کارکنان دانش به این دلایل به سیستم مدیریت دانش رجوع کرده و دانش خود را در آن به اشتراک می‌گذارند: روابط اجتماعی، لذت بردن از کمک به دیگران، حمایت مدیریتی، در نظر گرفتن هزینه مرتبط با رفتار یاریگرانه و نه بدلیل تصویرسازی، معامله متقابل و پاداش های سازمانی.

کیم و جو^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهشی که برای بررسی عوامل اصلی اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش انجام دادند، به ادراک و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش و تشریح مساعی در مؤسسات علمی پرداختند. در این تحقیق مشخص شد که تنها دو عامل «ادراک» و «سیستم پاداش» تأثیر مثبت بر به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه داشت.

با توجه به مطالب آمده، مسأله‌ای که اینجا مطرح می‌شود این است که نمی‌دانیم اشتراک‌گذاری دانش مابین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ما در چه سطحی است و با توجه به بافت فرهنگی و اقتصادی، چه موانع و تسهیل‌کننده‌هایی برای رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌های ما وجود دارد. یکی از راه‌هایی که برای ارتقاء این رفتار مطرح می شود، این است که مشخص شود وضعیت موجود به اشتراک‌گذاری دانش چگونه است و چطور می‌توان به وضعیت مطلوب رسید. چه عواملی تعیین‌کننده و مؤثر هستند، سهم هر یک از عوامل بر اشتراک‌گذاری دانش چقدر است و در نهایت چه مدلی را می‌توان برای اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه از

این طریق ارائه کرد. این پژوهش با شفاف‌سازی وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش مابین اعضای هیأت علمی، شناسایی عوامل تأثیرگذار و تعیین سهم هر یک از عوامل، با استفاده از داده‌های کیفی و کمی حاصل از مصاحبه، ادبیات و پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آنها، نهایتاً مدلی را ارائه خواهد داد که انتظار می‌رود بتواند به اشتراک‌گذاری دانش توسط اعضاء هیأت علمی کمک نموده و الگو و منشور راهنمایی برای توسعه و مدیریت منابع دانش در دانشگاه‌ها باشد. به منظور رسیدن به چنین هدفی سؤال‌های زیر مد نظر قرار گرفته است:

سؤال اصلی: چه مدلی را می‌توان برای به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارائه کرد؟

سؤال ویژه ۱: وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها چگونه است؟

سؤال ویژه ۲: عوامل فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش کدامند؟

سؤال ویژه ۳: عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش کدامند؟

سؤال ویژه ۴: سهم هر یک از عوامل فردی در به اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

سؤال ویژه ۵: سهم هر یک از عوامل سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی به شیوه همبستگی و از نظر نوع داده‌ها، ترکیبی است. یعنی هم داده‌های کیفی و هم داده‌های کمی به دست آمد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در منطقه ۳ بود که تعداد ۱۷۱۹ نفر می‌باشند. در پژوهش کیفی، با ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی مصاحبه شد که دارای تجربه تدریس در مؤسسات آموزشی بوده و پژوهش‌هایی در قالب ارائه مقالات در کنفرانس‌های داخلی و خارجی، تالیف و ترجمه کتاب انجام داده و چندین مقاله

الگوی چارماز^۱ (۲۰۱۰) توسعه یافتند و طبقاتی که مشابه بودند با یکدیگر ترکیب و طبقات انتزاعی تر نمایان شدند. در نهایت، کدگذاری انتخابی به منظور شناسایی مولفه‌های اصلی انجام گرفت. با استفاده از این مولفه‌ها و برگشت به ادبیات پژوهش، عواملی پیدا شدند. برای بررسی وضعیت به اشتراک گذاری دانش از پرسشنامه به اشتراک گذاری دانش هوف و هویسمن (۲۰۰۹) و برای تعیین سهم هر یک از عوامل موثر حاصل از مصاحبه و ادبیات پژوهش و ارائه مدل، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پژوهشگر با کمک استادان راهنما و مشاور و همچنین اعمال نظرات استادان پژوهشگر در زمینه مدیریت دانش جرح و تعدیلی در کل پرسشنامه به عمل آورد که در نهایت به صورت یک پرسشنامه با ۷۲ گویه و با استفاده از شیوه ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی گردید. در تعیین روایی صوری انتخاب سؤال‌های پژوهش کیفی نیز، میزان سادگی و عدم ابهام و پیچیدگی در طراحی سؤال‌های مصاحبه از نظرات استادان راهنما و مشاور و همچنین استادان متخصص در پژوهش کیفی استفاده شده است تا جهت دستیابی به روایی محتوا و صوری در طراحی پرسش‌ها، از مطرح کردن سؤال‌های مبهم، نامربوط و پیچیده خودداری شود. به منظور اندازه گیری قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. در ابتدای پژوهش به منظور پایایی نمونه جامعه آماری، ۵۰ پرسشنامه دریافت شده با نرم‌افزار SPSS مورد ارزیابی قرار گرفت که در نتیجه ضریب آلفا برای کل سؤالات پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد. این عدد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخگویان استفاده شد و به سؤالیهای تحقیق نیز با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری پاسخ داده شد.

علمی و پژوهشی، ISI, JSC داشته‌اند. برای تعیین حجم نمونه کمی، از جدول گرجسی و مورگان استفاده شد که با توجه به تعداد جامعه آماری ۱۷۱۹ نفر، ۳۱۷ نفر به طریق نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه ساختارمند، استفاده شده است. مصاحبه با سؤال کلی نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی درباره وضعیت به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌شان آغاز شد و سپس نظر آنان در مورد عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی که شامل عوامل تسهیل‌کننده و ممانعت‌کننده می‌شد، پرسیده شد. تمام مصاحبه‌ها با کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان ضبط گردید. زمان مصاحبه‌ها به‌طور میانگین بین ۳۵ تا ۶۰ دقیقه به طول انجامید. در اولین فرصت پس از اتمام مصاحبه، محتوای آن به صورت کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد. این کار باعث شد تا نکته و عبارتی نادیده گرفته نشود. محقق برای ایجاد درک عمیق‌تر و کشف عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش با مطرح کردن سؤال‌های مشخص، اعضای هیأت علمی را به سمتی هدایت می‌کرد که روایت‌های خود را با جزئیات لازمی که در درک پدیده و تحلیل، مورد نیاز بودند، بیان کنند. مصاحبه‌ها به‌صورت انفرادی و گروهی انجام گرفتند. از این رو کنار هم قرار گرفتن هر دو روش مصاحبه‌های فردی و گروهی توانست داده‌های جامع‌تر و غنی‌تری را فراهم آورده و هر یک ضعف دیگری را تا اندازه‌ای پوشش دهد. پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آن توسط پژوهشگر، کدگذاری در ۳ مرحله به نام‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در کدگذاری باز، سطح اول مفاهیم مرتبط با مطالعه مشخص شده و کدهایی به آنها اختصاص داده شد. کدهای داده شده، صحبت‌های شرکت‌کنندگان و یا کدهای تلویحی پژوهشگر بوده‌اند. سپس کدهای اصلی از لحاظ تشابهات و تفاوتها مقایسه گردید و کدهایی که معانی یکسان داشتند در یک طبقه قرار گرفتند که این مرحله کدگذاری محوری نام دارد و در آن طبقات براساس پارادایم

یافته‌های پژوهش

سؤال ویژه اول: وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها چگونه است؟
 جدول ۱ معرف وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها از طریق مصاحبه با اعضای هیأت علمی می‌باشد.

جدول ۱. میزان مطلوبیت وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش

ردیف	میزان مطلوبیت	تعداد ارجاعی	درصد ارجاعات
۱	مطلوب است	۱	۴
۲	در حد مطلوب است	۳	۱۲
۳	متوسط است	۵	۲۰
۴	در حد متوسط است	۸	۳۲
۵	ضعیف است	۸	۳۲

جدول ۲. جدول شاخص توصیفی مربوط به اشتراک‌گذاری دانش

ردیف	سوالات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
۱	اشتراک‌گذاری دانش و تجربه	۳۲۶	۳/۹۶۳۲	۱/۱۰۰۴۳	۰/۰۶۰۹۵
۲	پاسخگویی به سوالات تخصصی	۳۲۶	۳/۸۷۴۲	۱/۰۷۵۳۸	۰/۰۵۹۵۶
۳	اطلاع‌رسانی پروژه‌های علمی	۳۲۴	۳/۴۳۵۲	۰/۹۸۲۲۶	۰/۰۵۴۵۷
۴	انتقال اطلاعات و دانش جدید	۳۲۳	۳/۴۹۲۳	۱/۰۱۹۵۸	۰/۰۵۶۷۳
۵	تعامل در یادگیری	۳۲۲	۳/۵۴۹۷	۱/۰۷۰۲۸	۰/۰۵۹۶۴
۶	کمک در کسب مهارت‌ها	۳۲۱	۳/۶۲۹۳	۱/۰۲۳۹	۰/۰۶۱۵۳
۷	انتقال ایده‌ها به همکاران	۳۱۹	۳/۵۳۶۱	۱/۰۴۸۱۱	۰/۰۵۸۶۳
-	به اشتراک‌گذاری دانش (متغیر)	۳۲۶	۳/۶۵۹	۰/۶۹۱۷	۰/۰۳۶

جدول ۳. کدهای باز: راه‌های تسهیل به اشتراک‌گذاری دانش

ردیف	مولفه‌ها	تعداد ارجاع	ردیف	مولفه‌ها	تعداد ارجاع
۱	جلسات حل مسأله تخصصی	۵	۱۰	رشد کیفی منابع اطلاعاتی	۳
۲	سمینارها	۸	۱۱	چاپ نشریه داخل سازمانی	۳
۳	سایت دانشگاه	۵	۱۲	سیاست‌های حمایتی مدیران	۱۰
۴	مقالات	۶	۱۳	تشویق‌های عالی	۸
۵	پست الکترونیک	۲	۱۴	شناخت علمی همکاران	۴
۶	ایجاد انگیزه	۴	۱۵	فن‌آوری اطلاعات	۷
۷	کنفرانس علمی	۵	۱۶	ساختار سازمانی	۴
۸	کتابخانه‌های مجهز	۴			
۹	سرعت اینترنت	۴			

جدول ۴. کدهای باز: موانع به اشتراک‌گذاری دانش

ردیف	مولفه‌ها	تعداد ارجاع	ردیف	مولفه‌ها	تعداد ارجاع
۱	عدم اعتماد	۸	۷	امکانات دیجیتالی ضعیف	۸
۲	عدم شناخت قابلیت‌ها	۸	۸	عدم شناخت کافی همکاران	۳
۳	ترس از انتشار	۵	۹	منابع ضعیف اطلاعاتی	۲
۴	عدم علاقه	۶	۱۰	عدم تناسب رشته‌های سازمانی	۵
۵	زمان ناکافی	۱۵	۱۱	سیاست‌های حمایتی ضعیف مدیران	۷
۶	عدم روابط اجتماعی	۷	۱۲	عدم وجود تشویق‌های عالی	۸

سؤال ویژه دوم: عوامل فردی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش کدامند؟

برای اینکه بتوان به سؤال فوق پاسخ داد در ابتدا لازم بود تا با استفاده از پژوهش کیفی مولفه‌های عوامل فردی که در قالب کدهای باز و محوری و در جدول‌های مربوط به راه‌های تسهیل و موانع به اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شده‌اند، دسته‌بندی گردد و در نهایت با استفاده از کدگذاری انتخابی و مرور ادبیات موضوع، مولفه‌های اصلی تاثیرگذار در به اشتراک‌گذاری دانش مشخص شود. جدول زیر معرف کدهای باز مربوط به راه‌های تسهیل و موانع به اشتراک‌گذاری دانش در قالب عوامل فردی و سازمانی می‌باشد. نام‌های انتخاب شده برای این کدهای باز بیشتر مبتنی بر همان کلماتی هستند که اعضای محترم هیأت علمی در مصاحبه استفاده کردند. یافته حاصل از کدگذاری محوری نشان می‌دهد در صورت داشتن مشخصه‌های به اشتراک‌گذاری دانش مانند روحیه همکاری در ۷۵ درصد و مشارکت دانش با ۶۴ درصد به شکل کدگذاری مجدد داده‌ها در ابعاد مثبت مورد توجه قرار گرفته است. بدین سبب شرایط علی تحت عنوان ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی به ترتیب، ۷۳ درصد، ۶۸ درصد و شرایط مداخله‌گر با استفاده از زیرساخت فن‌آوری اطلاعات با ۷۱ درصد، خودکارآمدی دانش با ۷۳ درصد، سیستم پاداش با ۷۸ درصد، سیستم ارتباطات سازمانی با ۷۹ درصد و سرمایه اجتماعی با ۷۵ درصد از نظر مصاحبه‌شونده مورد توجه قرار گرفته است. از سوی دیگر بستر مناسب کار جهت اتخاذ راهبردهای مناسب و توجه به حمایت مدیران ارشد با ۶۱ درصد و خوش‌بینی میزان توفیق در اشتراک‌گذاری دانش با ۶۷ درصد مشخص شده است. در نهایت، عوامل فردی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش براساس کدگذاری انتخابی شامل اشتراک‌گذاری مواد آموزشی، اعتماد، ادراک و خودکارآمدی دانش می‌باشند که بر اساس تحلیل‌های کیفی حاصل از مصاحبه و رجوع همزمان به ادبیات پژوهش به دست آمده است.

در بررسی مربوط به اشتراک‌گذاری دانش، به دفعات و در اکثر قریب به اتفاق مصاحبه‌ها اعلام شده است که وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش رضایت‌بخش نیست و تنها درصد کوچکی از اعضای هیأت علمی ایجاد جلسات گروه‌های تخصصی را تنها در قالب به اشتراک‌گذاری دانش در حد مطلوب معرفی نموده‌اند. وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش با توجه به گروه‌های آموزشی متفاوت در سطح دانشگاه و با توجه به عدم هماهنگی‌های لازم بین گروه‌ها توسط مدیران آموزش و پرورش دانشگاه‌ها مطلوب نمی‌باشد. به طوریکه در ۳۲ درصد موارد مصاحبه‌شوندگان، وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش را در دانشگاه‌ها ضعیف می‌پندارند. ۳۲ درصد مصاحبه‌شوندگان، وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش را در حد متوسط و ۲۰ درصد مصاحبه‌شوندگان، به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه را متوسط مشاهده نموده‌اند.

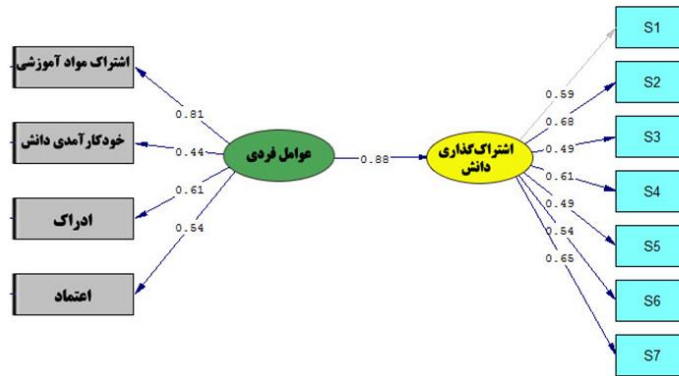
برای اینکه بتوان وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش را از دیدگاه اعضای هیأت علمی در قالب تحلیل کمی مورد بررسی قرار داد، در پرسشنامه هفت سؤال طراحی گردیده که مفاد آن در جدول ۲ آمده است. متوسط هفت سؤال به عنوان نمره به اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود نمره تک‌تک سؤالات مربوط به سنجش اشتراک‌گذاری دانش مربوط به پرسشنامه از عدد ۳ (متوسط طیف ۵ گزینه لیکرت) بیشتر می‌باشد. یافته‌های کمی حاصل از پاسخگویی به سؤال پژوهشی اول نشان داد، که از دیدگاه اعضای هیأت علمی وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در حد متوسط است. بیشترین متوسط نمره، مربوط به وضعیت اشتراک‌گذاری دانش و تجربه اعضای هیأت علمی می‌باشد که نمره میانگین آن برابر با ۳/۹۶ و کمترین متوسط نمره مربوط به وضعیت اطلاع‌رسانی پروژه‌های علمی است که میانگین آن برابر با ۳/۴۳ است. بارهای عاملی استاندارد مربوط به ۷ سؤال، عدد ۰/۵ بوده که نشان‌دهنده معناداری اهمیت و مطلوبیت سؤال‌ها در معرفی به اشتراک‌گذاری دانش می‌باشد.

اطلاعات، سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی روابط، حمایت مدیران ارشد و سیستم پاداش می‌باشند.

سؤال ویژه چهارم: سهم هریک از عوامل فردی در به اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

سؤال ویژه سوم: عوامل سازمانی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش کدامند؟

عوامل سازمانی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش براساس کدگذاری انتخابی نیز، شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی، زیر ساخت فن‌آوری



Chi-Square=96.93, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.032

اثر مستقیم: عوامل فردی ۰/۸۸

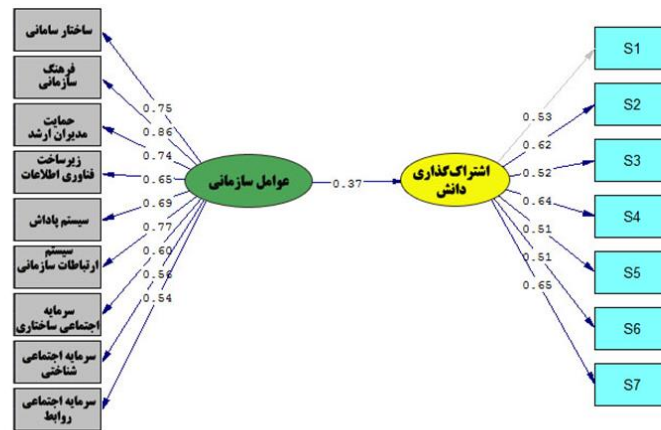
اثرات غیرمستقیم:

$$۰/۳۸۷۲ = ۰/۴۴ \times ۰/۸۸$$

$$۰/۴۷۵۲ = ۰/۵۴ \times ۰/۸۸$$

$$۰/۷۱۲۸ = ۰/۸۱ \times ۰/۸۸$$

$$۰/۵۳۶۸ = ۰/۶۱ \times ۰/۸۸$$



Chi-Square=205.13, df=92, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

اثر مستقیم: عوامل سازمانی ۰/۳۷

اثرات غیرمستقیم:

$$۰/۳۱۸۲ = ۰/۸۶ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۸۱۲ = ۰/۷۶ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۴۰۵ = ۰/۶۵ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۷۳۸ = ۰/۷۴ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۸۴۹ = ۰/۷۷ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۵۵۳ = ۰/۶۹ \times ۰/۳۷$$

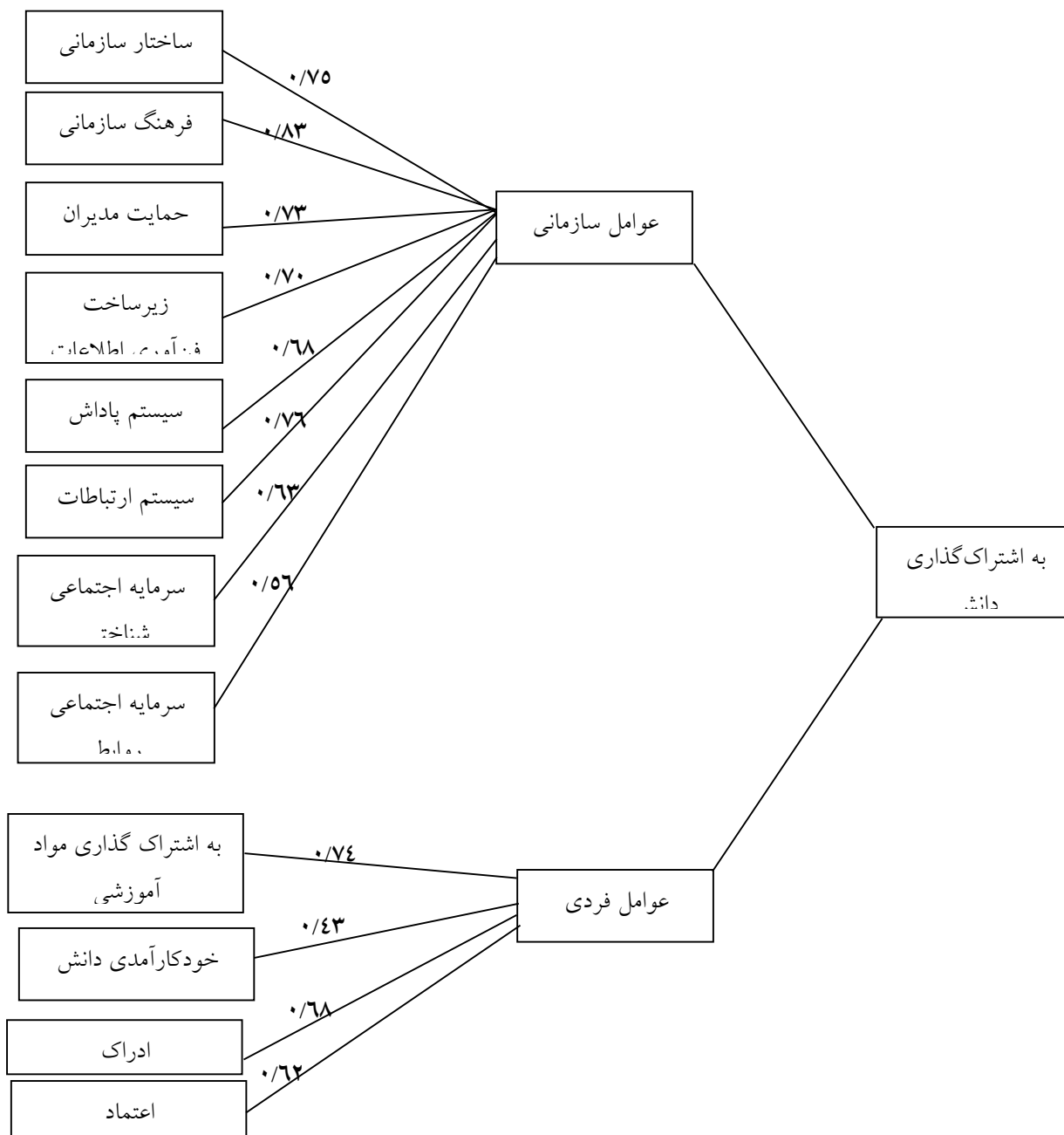
$$۰/۲۰۷۲ = ۰/۵۶ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۲۲۲۰ = ۰/۶۰ \times ۰/۳۷$$

$$۰/۱۹۹۸ = ۰/۵۴ \times ۰/۳۷$$

از عوامل سازمانی نیز، به ترتیب، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی روابط دارای بیشترین و کمترین سهم بوده‌اند. سؤال اصلی: چه مدلی را می‌توان برای به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارائه کرد؟

همانطوری که مشاهده می‌شود، اشتراک‌گذاری مواد آموزشی بیشترین سهم و خودکارآمدی دانش کمترین سهم را در بین عوامل فردی داشته‌اند. سؤال ویژه پنجم: سهم هر یک از عوامل سازمانی در به اشتراک گذاری دانش چگونه است؟



شکل ۱. مدل به اشتراک گذاری دانش بر اساس عوامل فردی و سازمانی و سهم هر یک از عوامل

بحث و نتیجه‌گیری

در طراحی مدل به اشتراک‌گذاری دانش از الگوی ترکیبی عوامل فردی و سازمانی در قالب پژوهش کیفی و کمی استفاده شد. همچنین در پژوهش حاضر از نظریه‌های مختلفی کمک گرفته شده است تا یک مدل نسبتاً جامع و کاربردی ارائه گردد.

یافته‌های مربوط به پژوهش کیفی در مورد سؤال پژوهشی اول، یعنی وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد که مطلوب و مناسب نیست. همچنین یافته‌های مربوط به پژوهش کیفی در مورد روش‌های به اشتراک‌گذاری دانش از طریق کدگذاری باز شامل کار گروهی، برگزاری سیمینارها، ارتباطات علمی، مقالات، جلسات تخصصی، نشریه‌های تخصصی، محرک نیاز به اشتراک‌گذاری دانش، فن‌آوری‌های نوین و کارایی رشته تخصصی دارای فراوانی بیشتری نسبت به بقیه مقولات مرتبط به اشتراک‌گذاری دانش بوده است. همچنین یافته‌های کمی حاصل از پاسخ گویی به سؤال پژوهشی اول نشان داد، که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در حد متوسط است.

یافته‌های مربوط به پژوهش کیفی در پاسخ گویی به سؤال پژوهشی دوم و سوم که به راه‌های تسهیل به اشتراک‌گذاری دانش اشاره داشته است، شامل سیاست‌های حمایتی مدیران، شناخت علمی همکاران، رشد کیفی منابع اطلاعاتی، فن‌آوری اطلاعات، اعتماد اعضای هیأت علمی به یکدیگر، تبادل اطلاعات و ساختار مناسب سازمانی است. همچنین در یافته‌های مربوط به پژوهش کیفی که از طریق کدگذاری باز انجام شده، موانع به اشتراک‌گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفته که شامل عدم اعتماد و اطمینان اعضای هیأت علمی به یکدیگر، ادراک و شناخت کافی نسبت به اشتراک‌گذاری دانش، عدم روابط اجتماعی مناسب و ساختار ضعیف فن‌آوری می‌باشد. در نهایت، این عوامل به دو دسته عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم بندی شدند. عوامل فردی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش براساس کدگذاری انتخابی، شامل اشتراک‌گذاری مواد

آموزشی، اعتماد، ادراک و خودکارآمدی دانش و عوامل سازمانی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش براساس کدگذاری انتخابی نیز، شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی، زیر ساخت فن‌آوری اطلاعات، سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی روابط، حمایت مدیران ارشد و سیستم پاداش می‌باشند.

یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که عوامل بسیاری می‌توانند بر اشتراک‌گذاری دانش تاثیر بگذارند که ممکن است مربوط به فرد یا سازمان باشد. پاسخ به سؤال پژوهشی چهارم، سهم هر یک از عوامل فردی را معین کرد که از عوامل فردی شناسایی شده در این پژوهش، اشتراک‌گذاری مواد آموزشی و سپس به ترتیب، ادراک، اعتماد و خودکارآمدی دانش بیشترین سهم را در اشتراک‌گذاری دانش داشته‌اند. به عبارت دیگر دارایی‌های ذهنی و علمی اعضای هیأت علمی که در قالب تجربیات سالها تدریس و پژوهش در محیط علمی شکل گرفته، به عنوان ارزشمندترین دارایی‌های یک موسسه آموزشی، شناسایی و مورد ارزیابی قرار گرفته است. در ضمن داشتن درک روشن از هنجارهای ذهنی و در واقع دیدگاه اعضای هیأت علمی نسبت به محیط آموزشی، شناخت کافی از رشته‌های تخصصی و انگیزه رشد و تعالی علمی در آنها، حس تمایل اعضای هیأت علمی به تبادل اطلاعات علمی، آگاهی و شناخت کافی از مواد آموزشی و همچنین آگاهی و شناخت از اطلاعات علمی بین رشته‌ای و تغییر نگرش آنها نسبت به حفظ دانش تنها برای خود به عنوان منبع قدرت می‌تواند در این راه موثر واقع شود. توجه، انصاف، گشودگی، ثبات، مشارکت افراد با همکاران و اطمینان از تبادل اطلاعات مفید و کاربردی و رعایت منشور اخلاق پژوهش عامل فردی اعتماد را معرفی می‌کند که بر روی تسهیم دانش اثرگذار خواهد بود. شناخت کافی از کاربرد رشته تخصصی و کارآمدی آن در تبادل اطلاعات علمی بین اعضای هیأت علمی، عامل فردی دیگری است که در به اشتراک‌گذاری دانش تاثیرگذار است که به صورت خودکارآمدی دانش

بدان معناست که شرایط اقتصادی، روانی و وضعیت اجتماعی کارکنان با بستر فعلی سازمان در هم تنیده است. این مطالعه آشکار ساخت که اعتماد بین فردی تأثیری مثبت بر میل به اشتراک گذاری دانش دارد. وجود جو اعتماد زیاد، شرط لازم برای انتشار دانش است. برای ایجاد جو اعتماد در دانشگاه، ابتدا تیم تحقیقاتی بایستی از فرهنگ باز و نوآوری در دانش حمایت کند، آنگاه اعضاء را تشویق نماید تا بطور رسمی و غیررسمی با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند، درک متقابل را بالا برده تا از این طریق، اعتمادی دوجانبه میان اعضا ایجاد شود. بعلاوه، چشم اندازی مشترک برای تقویت حس اعتماد در اعضاء هیأت علمی در نظر گرفته شود. توجه به این موارد میل و قصد به اشتراک گذاری دانش را در اعضاء تیم قوت خواهد بخشید. بسیاری از اعضاء هیأت علمی معتقد بودند که «نوع دوستی» تأثیری مثبت و مستقیم بر قصد و میل به اشتراک گذاری دانش دارد، از این رو حس نوع دوستی را باید در دانشگاه ها تشویق کرد. اول اینکه، این حس باید در زندگی و کار هریک از اعضاء هیأت علمی از طریق تبلیغات گسترده نفوذ کند. دوم اینکه، مدیریت بایستی سازوکارهای جامعی برای تشویق این رفتار از طریق دادن پاداش های معنوی و یا کارهای نوع دوستانه، در نظر بگیرد. ایجاد حس افتخار در اعضاء هیأت علمی از دیگر نظرات مصاحبه شوندگان بود. این مطالعه براین امر تأکید می ورزد که حس افتخار تأثیری مثبت بر قصد و میل به اشتراک گذاری دانش دارد. اعضایی که حس افتخار نسبت به سازمانی که در آن عضو هستند، پیدا میکنند، اهداف سازمان را به عنوان هدف و مسیر زندگی خود در نظر می گیرند و تمایل زیادی برای کمک به دیگران پیدا کرده و میل به اشتراک گذاری دانش نیز در آنان افزایش می یابد. برای تقویت حس افتخار در اعضاء هیأت علمی بایستی، در ابتدا روابط میان فردی هماهنگی در میان اعضاء هیأت علمی ایجاد نمود، سپس، حس غرور، مسئولیت و توجه به رسالت کار تحقیقاتی را در اعضاء پرورش داد. از تحقیقات انجام یافته با محوریت عوامل فردی تأثیرگذار در به اشتراک گذاری دانش، می توان

معرفی شده است. یافته این پژوهش نشان داد که وقتی اعضاء هیأت علمی این احساس را داشته باشند که با به اشتراک گذاری دانش خود با دیگران می توانند نظر مثبتی در همکاران نسبت به خود ایجاد نمایند، با افزایش تخصص و مهارت در فراهم ساختن دانش ارزشمند، تمایلات و نگرش مثبت نسبت به این امر در آنان تقویت می شود. نتایج همچنین نشان دادند که کمک به دیگران در مورد مسائل چالش انگیز برای افراد جالب بوده و در عین حال به آنان احساس خوبی دست می دهد. در ضمن به دلیل اینکه وارد شدن در جریان حل مسأله و پی گیری آن چالش انگیز و جالب بوده و کمک به دیگران برای افراد لذت بخش می باشد، افراد انگیزه درونی برای اشتراک گذاری دانش با دیگران را پیدا می کنند. فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در سازمان های آموزشی به نگرش اعضاء هیأت علمی وابسته است. در صورتی که کارکنان به تقسیم دانش با دیگر اعضاء گروه و یا دانشکده تمایلی نداشته باشند، بسیار مشکل خواهد بود که از طریق تشویقات یا الزامات قانونی، فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در میان آنان گسترش یابد. درک اعضاء هیأت علمی از فرهنگ به اشتراک گذاری دانش می تواند به عوامل فردی بستگی داشته باشد. همچنین مواد آموزشی و تکنولوژی در حمایت از فرآیندهای به اشتراک گذاری دانش نقش اساسی دارند. همچنین اعضاء هیأت علمی که فکر می کنند اگر اطلاعات با ارزش را به دیگران منتقل کنند می توانند از کمک های فنی و غیرفنی آنها بهره مند شوند، تمایلات و قصد آنان برای به اشتراک گذاری دانش افزایش می یابد. همان طوری که سان و اسکات (۲۰۰۵) نیز بیان کردند، موانع فردی، ناشی از نیاز افراد برای کنترل و حس اطمینان است. بنابراین، افراد سعی می کنند که برای خودشان در سازمان، فضایی مناسب و راحت خلق کنند. در یک فضای راحت افراد می توانند خود را نشان دهند، احساس تمایز به وجود آورند و از اینرو احساس مثبت آنها به عنوان یک عضو سهم در سازمان افزایش می یابد. عقاید کارکنان، معمولاً ریشه در سازمانی دارد که در آن مشغول به کار هستند. این

به تحقیقات فانگ بوه (۲۰۰۷)، ال الوی و همکاران (۲۰۰۷)، تیلور و رایت (۲۰۰۴)، حسینی و همکاران (۱۳۸۷)، هاول و آنانسینگ (۲۰۱۲)، چن و همکاران (۲۰۱۲)، اقبال و همکاران (۲۰۱۱)، ال‌ادایله (۲۰۱۱) و سلیم و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد.

در نتیجه پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی پنجم، سهم هر یک از عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش تعیین شد که به ترتیب بیشترین سهم را در این پژوهش، فرهنگ سازمانی، سیستم ارتباطات، ساختار سازمانی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت فن‌آوری اطلاعات، سیستم پاداش، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی روابط، دارا می‌باشند. یکی از عوامل سازمانی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش، که بیشترین سهم را نیز در این پژوهش داشته است، فرهنگ سازمانی می‌باشد که دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی بایستی با تشکیل گروه‌های تخصصی و سمینارها و جلسات سخنرانی، فضای رشد و تعالی آن را مهیا کنند. ایجاد و رواج فرهنگ دوستانه دانش‌مدار، تعیین چشم‌انداز و داشتن اهداف روشن و ارزش‌های شخصی در رابطه با دانش، در تشویق و ارتقاء پویایی‌های اجتماعی مؤثر می‌باشد که این خود، برای رفتار به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند مفید واقع شود. چنین فرهنگی به بینشی عمیق منجر خواهد شد که در آن دانش مربوط وجود دارد، تعاملات فعال بیشتری مابین اعضاء هیأت علمی صورت می‌گیرد، درک دوجانبه بالاتر رفته و جوی از هویت اجتماعی و اعتماد حاکم می‌شود. براساس نتایج حاصله از تحقیق، حمایت از خلق و نگهداری چنین فرهنگی به کمک مدیران ارشد ممکن خواهد بود. تقویت فرهنگ مشارکت و فعالیت گروهی، تسهیل در روابط علمی اعضای هیأت علمی با یکدیگر و ارزش‌گذاری تبادل اطلاعات علمی در دانشگاه‌ها می‌تواند در اعتلای به اشتراک‌گذاری دانش بسیار موفق عمل کند. تقویت فضای وابستگی متقابل، رغبت در مشارکت همیارانه و شرکت در انجمن‌های علمی و شناخت مهارت‌های ارتباطی سازنده، عامل سازمانی مهمی است که در قالب سرمایه اجتماعی شناختی معرفی گردیده است. از

دیگر عوامل سازمانی شناسایی شده، ساختار سازمانی می‌باشد که در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی در قالب ویژگی‌های مدیریت و رهبری، ادراک سیاست‌های سازمانی و سلسله‌مراتب سازمانی می‌تواند بعنوان راه تسهیل و یا مانع به اشتراک‌گذاری دانش باشد. تشکیل انجمن‌های تخصصی، شبکه‌های ارتباطی سنتی و مجازی و حمایت سازمانی متقابل بین اعضای هیأت علمی، عامل سازمانی مؤثر دیگری را در قالب سرمایه اجتماعی ساختاری معرفی می‌کند. روابط اجتماعی اعضای هیأت علمی با همدیگر و تعامل آنها با خارج از محیط دانشگاهی، سرمایه اجتماعی روابط است که به‌عنوان عامل سازمانی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش معرفی گردیده است. کمبود وقت برای به اشتراک‌گذاری دانش یکی دیگر از موانع می‌باشد. تعداد زیادی از اعضای هیأت علمی در سخنان خود به این نکته اشاره می‌کردند که زمان آزاد آنان در دانشگاه بسیار اندک بوده و فقط به تدریس می‌پردازند و خستگی زیاد آنان مانع از چنین تعاملاتی گشته و بسیاری از آنان دلیل این امر را مسائل و مشکلات اقتصادی می‌دانستند. برای برخی افراد نیز، تفاوت‌های سنی دارای اهمیت زیاد می‌باشد. مثلاً ممکن است نتوانند دانش خود را به فردی که سن بیشتر و یا کمتری نسبت به آنها دارد منتقل کنند، و یا نتوانند با همکاران بزرگتر یا کوچکتر از خود به راحتی ارتباط برقرار نمایند. تفاوت‌های جنسیتی نیز برای برخی افراد مهم است. آنها ممکن است توانایی جنسیت مقابل را تا آن اندازه ندانند که بخواهند دانش خود را به او انتقال دهند و یا راحت با جنس مخالف خود ارتباط برقرار نمایند که این خود نیز می‌تواند دلایل سازمانی یا فردی داشته باشد.

از طرف دیگر، افراد بایستی بتوانند به دقیق بودن دانشی که دریافت می‌کنند اعتماد نمایند در غیر این صورت نمی‌توانند آن را مورد استفاده قرار دهند. ممکن است احساس شود که انتقال دانش به همکاران یا انتقال نتایج کارها به پایگاه داده‌های دانش، نوعی آشکارسازی است. چون برخی از انواع دانش با ارزش و کمیاب می‌باشند. مسأله دیگر، خودکارآمدی دانش است. به خصوص برای افراد کم‌تجربه

یافته پژوهشی حاضر حاکی از این است که تسهیم دانش از رفتار صادقانه، رعایت منافع دیگران، تخصیص منصفانه منابع و تدوین رویه‌های شفاف و به دور از تبعیض تأثیر می‌پذیرد. سرمایه اجتماعی مفهوم شناخته شده‌ای دارد که شامل شبکه‌ها و ارزش‌ها و دستاوردهایی می‌شود که از طریق این شبکه‌ها حاصل می‌آید و در رابطه با توسعه سرمایه‌های فکری می‌باشد که از این طرق ایجاد می‌شود: ترکیب، خلق دانش از طریق ایجاد تغییرات فزاینده و توسعه دانش موجود و نوآوری یا یادگیری‌های دوحلقه‌ای، تبادل، تعاملات اجتماعی و فعالیت‌های جمعی. سرمایه اجتماعی موقعیت‌های مثبتی برای هر دو نوع این فرایند ایجاد می‌کند و در نتیجه به ایجاد سرمایه فکری کمک می‌نماید. در این تحقیق روشن شد که ساختار دانشگاه تأثیری مثبت بر سطح سرمایه اجتماعی روابط دارد؛ هر اندازه یک ساختار بوسیله نقش‌ها و مسئولیت‌هایی برای به اشتراک‌گذاری دانش و کاهش حصارهای ساختاری به منظور انجام این امر شکل گیرد، به اعتماد، هویت و تعاملات بیشتر مابین اعضای هیأت علمی منجر خواهد شد. از یافته‌های دیگر این پژوهش این بود که داشتن زیربنای اثربخش از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات می‌تواند تأثیری مثبت بر سطح سرمایه اجتماعی ساختاری داشته باشد. از اینرو، نقش آن در به اشتراک‌گذاری دانش، شامل تسهیل‌سازی تعاملات افراد از طریق وبلاگ‌های شخصی و تارنماهایی مانند آن می‌باشد. افرادی که به نسبت زیادی به دیگر افراد گره می‌خورند و این عادت همکاری را توسعه می‌بخشند، تمایل دارند دانش خود را در دانشگاه به اشتراک بگذارند. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با ایجاد محیطی مناسب برای این فرایند، نقش خوبی در دانشگاه ایفا نمایند. به اشتراک‌گذاری دانش را نه تنها می‌توان تحت فشار ساختار یا ابزارهای سازمانی ایجاد نمود بلکه از طریق تعاملات غنی اجتماعی و ضرورت آن در دانشگاه‌ها حاصل می‌شود. وجود سلسله‌مراتب و موقعیت‌های پست سازمانی زیاد، تفاوت در میزان تجربه، فقدان تعامل، فقدان شبکه اجتماعی، حس مالکیت نسبت

و جوان‌ترها قضاوت درباره این که کدام یک از نتایج کارهای آن‌ها می‌تواند دانشی با ارزش برای دیگران باشد، مشکل است. آن‌ها نمی‌توانند تخمین بزنند که اگر دانش آن‌ها خیلی عمومی باشد یا برخی نتایج آن برای یک موقعیت خاص مورد استفاده قرار بگیرد، آیا این دانش می‌تواند مورد استفاده سایر همکاران قرار گیرد یا خیر. برای بدست آوردن خودکارآمدی در اعضا، ابتدا مدیران دانشگاه بایستی اعضا را تشویق نموده و برای بالابردن اعتماد به نفس در آنان، جوایزی در نظر بگیرند. سپس برخی از اعضا برجسته و موفق را به گونه‌ای معرفی نمایند تا الگویی باشند برای دیگر اعضا، به طریقی که دیگران از این حقیقت آگاهی یابند که سعی و تلاش موجب موفقیت خواهد شد. بعلاوه، بایستی روابطی نزدیک در تیم تحقیقاتی ایجاد نمود و از اعضا خواست تا ارزیابی مثبتی از یکدیگر بعمل آورند، که این می‌تواند خودکارآمدی اعضا هیأت علمی را تقویت نماید. «دانش قدرت است» این جمله معروفی است که گاهی شنیده می‌شود. در جایی که خیرگان با داشتن دانش ناب بالاترین محبوبیت را دارا هستند به جای آن که بخواهند دانش خود را به دیگران منتقل نمایند به احتکار آن دست خواهند زد. به‌خصوص در مواقعی که امنیت شغلی پائین باشد، دانش یک قدرت محسوب شده و برای افراد حیاتی به نظر می‌رسد. به‌عبارتی دانش بیمه‌ای است در برابر از دست دادن شغل. بسیاری از اعضا هیأت علمی بر این باورند که احتکار دانش، برای پیشرفت شغلی لازم است. تصور می‌شود که به اشتراک‌گذاری دانش باعث تضعیف جایگاه فرد، قدرت و موقعیت او در سازمان می‌شود! برخی از کارکنان دوست دارند که مالکیت کارها برای خودشان محفوظ گردد، تا از سوی همکاران و هم‌تایان شناخته شده و مورد تشویق قرار گیرند. ویتلی^۱ (۲۰۰۰) نیز معتقد است، بسیاری از کارکنان تنها هنگامی دانش خود را داوطلبانه به اشتراک می‌گذارند که درک کنند این کار برای شغل آن‌ها اهمیت دارد، یا انگیزه‌ای برای یادگیری داشته باشند، یا این که تمایل به حمایت یکی از همکاران خود داشته باشند.

1. Wheatley

اعضای هیأت علمی بهبود یافته و الگویی برای توسعه و بهبود مدیریت منابع دانش در دانشگاه‌ها باشد.

منابع

- آزاد، ناصر؛ صدرا، رشیدی. (۱۳۸۷). *مهندسی به اشتراک‌گذاری دانش به کمک سیستم‌های مدیریت دانش*، فصلنامه علمی و پژوهشی آموزش مهندسی ایران، دوره ۱۰، ص ۱۰۵-۸۱.
- پهلوانی، معصومه؛ رضا، پراش؛ وحید، علیپور؛ محمد، باشکوه. (۱۳۸۹). *بررسی و الویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق پتروشیمی*، مدیریت فن‌آوری و اطلاعات.
- سرداری، احمد. (۱۳۸۸). *نقش مدیریت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در ارتقای عملکرد مدیریت و تسهیم دانش سازمان*. ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات. محل برگزاری: تهران - موسسه مدیریت فناوری اطلاعات.
- حسینی، محمدعلی؛ پریش جعفری؛ شهرام یزدانی؛ مهدی رهگذر. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مؤثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور*. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دوم، شماره ۲.
- Al-adaileh, R. M. (2011). *The Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing: The Context of Jordan's Phosphate Mines Company*. International Research Journal of Finance and Economics. ISSN 1450-2887 Issue 63.
- Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, N.Y. & Mohammad, Y.F. (2007), "Organizational Culture and Knowledge Sharing: critical success factors", Journal of Knowledge Management, Vol. 11, No.2, pp. 22-4.
- Chen, S-S., Chuang, Y-W., & Chen, P-Y. (2012). *Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate*. Knowledge-Based Systems 31. PP.106-118.
- Fong, Boh, W. (2006). *Mechanisms for Sharing Knowledge in Project-based Organizations*. Information and Organization 17, 27-58.
- He, W., Wei, K.K. (2009). *What drives continued knowledge sharing? An investigation of knowledge-contribution and -seeking beliefs*. Journal of decision support systems, 46, 826-838.
- Hoof, B.V.d. & Huysman, M. (2009). *Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches*. The Journal of Information & Management. 46.1-8.
- Howell, K. E. & Annansingh, F. (2012). *Knowledge generation and sharing in UK universities: A tale of two cultures?* International Journal of Information Management.
- Ighbal, M. J., Rasli, A., Hock Heng, L., Bilal, M. B., Hassan, A. I, & Jolaei, A. (2011). *Academic staff knowledge sharing intentions and university*

به دارایی‌های فکری به دلیل ترس از عدم دریافت پاداش از جانب مدیران و همکاران می‌تواند مانع به اشتراک‌گذاری دانش شود. نبود رهبری و جهت‌دهی‌های مدیریتی برای تفهیم مزایا و ارزش‌های به اشتراک‌گذاری دانش نیز یکی دیگر از عوامل ممانعت‌کننده به اشتراک‌گذاری دانش است. حمایت مدیران ارشد شامل برانگیختن، ایجاد شبکه‌های دانش و نیز توسعه مهارت‌های یادگیری در کارکنان می‌باشد (مایو، ۱۹۹۸). شواهد تجربی نشان می‌دهد که در صورتی که کارکنان بدانند که مدیریت ارشد از فعالیت‌هایی که در راستای مدیریت دانش صورت می‌گیرد حمایت می‌کند، تلاش آن‌ها در راستای به اشتراک‌گذاری دانش افزایش خواهد یافت. از تحقیقات انجام یافته با محوریت عوامل سازمانی تاثیرگذار در به اشتراک‌گذاری دانش، می‌توان به تحقیقات سرداری (۱۳۸۹)، آزاد و همکاران (۱۳۸۷)، لین و لی (۲۰۰۴)، فانگ بوه (۲۰۰۷)، ال الوی و همکاران (۲۰۰۷)، تیلور و رایت (۲۰۰۴)، حسینی و همکاران (۱۳۸۷)، هاول و آنانسینگ (۲۰۱۲)، چن و همکاران (۲۰۱۲)، اقبال و همکاران (۲۰۱۱)، ال ادایله (۲۰۱۱) و سلیم و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد که با پژوهش حاضر همخوانی داشته و همسو می‌باشند.

یافته‌های حاصل از پاسخ‌گویی به سؤال‌های ویژه چهارم و پنجم نشان می‌دهد که سهم عوامل فردی بیشتر از سهم عوامل سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش بوده است اما آنچه که در مدل نهایی قابل توجه است، این می‌باشد که، وقتی عوامل فردی و سازمانی در کنار یکدیگر وارد مدل شدند و در تعامل با یکدیگر قرار گرفتند، در مقایسه با زمانی که به تنهایی وارد مدل شدند سهم متفاوتی را در به اشتراک‌گذاری دانش نشان دادند.

چنانچه مطابق مدل حاضر با اقدامات و برنامه‌ریزی‌های لازم در دانشگاه‌ها به این عوامل توجه شده و موانع موجود از سر راه به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها برداشته شود و تسهیلات لازم برای این امر فراهم آید، می‌توان انتظار داشت که وضعیت این رفتار مابین

- innovation capability*. African Journal of business Management Vol.5(27),pp 11051-11059,9.
- Ismail, M. B. & Yosuf, Z. M. (2010). *The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality*. *Journal of Organizational Knowledge Management*. Article ID 327569, 13 pages.
- Kim, S. & Ju, B. (2008). *An analysis of faculty perceptions: An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution*. *The Journal of Library & Information Science Research* 30 . 282-290.
- Line, H. F. & Lee, G. G. (2004). *Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behavior*. *Management Decision* Vol. 42 No. 1, pp. 108-125.
- Li, Z. & Wang, T. Z. (2010). *A Study on the Influencing Factors of the Intention to Share Tacit Knowledge in the University Research Team*. *The Journal of Software*, vol.5, no.5, May.
- Mayo, A. (1998). *"Memory bankers"*, *People Management*, Vol. 4, No. 2, pp. 8-34.
- Riege, A. (2005). *'Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider'*, *Journal of Knowledge Management* 9 (3), 18-35.
- Salim, M, Javed, N., Sharif, K. & Riaz, A. (2011). *Antecedents of Knowledge Sharing Attitude and Intentions*. *European Journal of Scientific Research*. ISSN 1450-216X Vol.56 No.1 (2011), pp.44-50.
- Shim, H. S., & Roth, G. (2009). *Expert Teaching Professors: Sharing Their Expertise*. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, Vol.3, No.2.
- Sun, P. Y., & Scott, J. L. (2005). *An investigation of barriers of knowledge transfer*. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 75-90.
- Taylor, W., & Wright, G. (2004). *Organizational readiness for successful knowledge sharing: challenges for public sector managers*. *Information Resources Management Journal*, 17(2), 22-37.
- Turban, E., Aronson, J. E., Liang, T-P & Sharda, R. (2007). *Decision Support Systems and Intelligent systems* (Eight Edition). Prentice Hall, NJ, USA.
- Wheatley, M. (2000), *"Can knowledge management succeed where other efforts have failed?"*, in Morey, D. (Eds), *Knowledge Management*, MIT Press, Cambridge, MA, .
- Zaeri Matin, H., Alvani, S. M., Gandaghi, G. R., Pashazadeh, Y. (2010). *Designing and Clarifying Knowledge Sharing Model Administrative Agencies to Improve the Performance*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275 Issue 22.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 5, No. 1, spring 2014, No 17



Journal of Educational
Psychology

Designing a Model of Knowledge Sharing among Faculty Members of Universities

Mitra Sadoughi^{1*}, ParivashJafari², Alireza Kiamanesh³, Esmail Kazempour⁴

- 1) PhD. Educational Administration. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
- 2) Assistant Professor. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
- 3) Professor. Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran
- 4) Assistant Professor. Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran

*Corresponding author: Leila.hosseinitabaghdehi@yahoo.com

Abstract

The aim of the present study is to provide knowledge sharing model based on individual and organizational factors related to faculty members of Islamic Azad universities of Mazandaran province. The research method of the study was the mixture of qualitative and quantitative (Structural Equation Modeling correlation) method. The research population was all of faculty members (1/719 members) in the Islamic Azad universities of Mazandaran province in region 3. Samples of qualitative research were 25 faculty members with experience in teaching and research, and 326 faculty members who were selected through a multistage cluster sampling as the quantitative samples. To measure the quantitative variables, we used a questionnaire with 72 questions. The reliability of the questionnaire is 0.93. Content and face validity of the questionnaire determined by helping of assistant, advisor and other expert professors. We used quantitative data obtained from the structural model and regression SPSS and Lisrel software for the analysis. The results showed that the status of knowledge sharing in university is moderate. Also Individual factors influencing knowledge sharing were teaching materials, perception, knowledge self-efficacy and Individual factors were structural social capital, relation social capital, cognitive social capital, organizational communication, organizational structure, organizational culture, and IT infrastructure and reward system. Finally, we found that the contribution of individual factors on knowledge sharing is more than organizational factors. With respect to these factors and the contribution of each of them the final model was presented.

Key words: Knowledge Sharing, Organizational Communication, Trust, Organizational culture.
