

نگاهی بر سیاستگذاری کلان آموزشی در کشور (مطالعه موردی: اشتراک‌گذاری دانش بین

اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی)

منیره مهربان<sup>۱</sup> - رسول داودی<sup>۲\*</sup> - نقی کمالی<sup>۳</sup> - غلامحسین انتصار فومنی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۳/۷ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۲۲

### چکیده:

برای شناسایی مولفه‌های اشتراک‌گذاری دانش در این پژوهش برای اطمینان از موثر بودن شاخص‌های شناسایی شده به عنوان اشتراک‌گذاری دانش از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته بین خبرگان استفاده شد. با توجه به نتایج مصاحبه با خبرگان، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ابعاد اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شامل دانش محوری با مولفه‌های کدگذاری دانش با ۵ شاخص، شخصی‌سازی دانش با ۴ شاخص و توجه به دانش ضمنی با ۴ شاخص؛ فرد محوری با مؤلفه‌های نگرش با ۴ شاخص، تمایل با ۴ شاخص و رفتار با ۴ شاخص؛ دانشگاه محوری با مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری با ۴ شاخص، قانون‌مداری با ۴ شاخص و ارتباطات با ۳ شاخص بود. در نهایت هدف اصلی از انجام این پژوهش واکاوی سیاستگذاری کلان آموزشی در کشور با نگاهی به شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های اشتراک‌گذاری دانش بین اعضا هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بود.

**واژگان کلیدی:** اشتراک‌گذاری دانش، مدل اشتراک دانش، اعضای هیئت علمی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران  
mehr814@yahoo.com

<sup>۲</sup> - استادیار و عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران: نویسنده مسئول  
rasolrd@yahoo.com

<sup>۳</sup> - استادیار و عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران  
Kamali\_naghi@yahoo.com

<sup>۴</sup> - استادیار و عضو هیات علمی، گروه روانشناسی تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران  
Ghfoumany@yahoo.com

## مقدمه

دانشگاه‌ها فرصت‌های ویژه برای به کارگیری مدیریت دانش به منظور حمایت از تحقیق رسالت و دستیابی به اهداف خود دارند. بسیاری از مردم از دانشگاه‌ها انتظار دارند تا فرصت‌ها و مزیت‌های بکار برده مدیریت را هر چه بیشتر ارتقاء بخشد. ارزش عظیم مدیریت دانش در آموزش عالی بالا بردن انگیزه افراد برای به اشتراک گذاری دانش به منظور دستیابی به اهداف استراتژیک، علمی و کاربردی است. (روان پیکار، فیضی و پاشازاده، ۲۰۱۴) موسسات آموزش عالی برای مواجهه با تحولات هزاره سوم (جهانی شدن، فناوری اطلاعات و ارتباطات و اقتصاد دانش) نیازمند اعضای هستند که با خلق و تبادل فزاینده دانش و اطلاعات سازمان‌های آموزشی خود را روز به روز به سمت دانش محور تر شدن سوق دهند. (آندریوا و کیانتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲)

اگر چه دانشگاه‌ها و دیگر موسسات پژوهشی هدفشان توسعه و گسترش دانش بین کارکنانشان و به طور کلی میان اعضای جامعه است، اما به نظر می‌رسد که به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان این موسسات محدود است. (هاول و آتاتسینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) در حالی که در شرکت‌های سهامی و تجاری، مدیریت و به اشتراک گذاری دانش، عامل کلیدی برای دستیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی محسوب می‌شود، در آموزش عالی به این امر کمتر توجه می‌شود (میرمحمدی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸) بیشتر تحقیقات صورت گرفته در رابطه با اشتراک گذاری دانش در سازمان‌های تجاری به منظور افزایش بهره‌وری و مزیت‌های رقابتی آن صورت گرفته است، از طرف دیگر مطالعات در مورد به اشتراک گذاری دانش در حوزه آموزش و پرورش بسیار اندک بوده است. (یه وانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵)

اعضای هیأت علمی نقش اساسی ویژه‌ای در به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها دارند، بنابراین نگرش آنان بخشی اساسی در فرایند مدیریت دانش به شمار می‌آید، با این وجود، اعضای هیأت علمی بطور منفرد بیشترین الویت خود را بر آموزش و پیشرفت دانشگاهی خود قرار می‌دهند تا به اشتراک گذاری چشم‌اندازهای خود در جهت اهداف و مقاصد سازمان. (کیم و جو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸) مزایای به اشتراک گذاری دانش در سازمان‌ها بسیار گسترده است از جمله اینکه

<sup>1</sup> - Andreeva & Kianto

<sup>2</sup> - Howell & Annansingh

<sup>3</sup> - Mirmohammadi, Hosseinpour, ghasemi banabari

<sup>4</sup> - Yew Wong

<sup>5</sup> - Kim & Ju

تاثیر مستقیمی بر عملکرد دارد (هول ساپل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) کانگ، لی و هی-ووگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نشان دادند که به اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار ارتباط قوی با پاداش، عملکرد و حتی میل به ترک سازمان دارد. برای موفقیت سازمان لازم است، مدیریت منابع انسانی در سازمان استقرار یابد که انگیزه‌های لازم را برای اشتراک گذاری دانش بین افراد فراهم آورد. (لیاو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)

در عصر حاضر، هیچکس نمی‌تواند اهمیت و نیاز به اشتراک گذاری را انکار کند، بنابراین برخی از پژوهشگران به تلاش پرداختند تا عوامل کلیدی را کشف کنند که موجب برانگیختن نگرش و میل به اشتراک گذاری دانش ما بین کارکنان می‌شود. همین‌طور که شانکار، نراین و کومار<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعهد و جو ارتباطی، متغیرهای کلیدی در توضیح رفتار به اشتراک گذاری دانش هستند. در حالی که گورلی<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) بیان کردند که به میل اشتراک گذاری دانش به شدت تحت تاثیر نگرش کارکنان نسبت به اشتراک گذاری دانش قرار دارد.

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی یکی از دانش محورترین سازمان‌ها می‌باشند و دستیابی به دانش و یادگیری مستمر برای اعضای هیات علمی جهت ایفای نقش‌ها و کارکردهایشان امری حیاتی است با توجه به گسترش روز افزون دانش و محدودیت‌های افراد و موسسات در احاطه به دانش موجود، اشراک گذاری دانش از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار می‌باشند. موسسات آموزش عالی از طریق اعضای هیات علمی خود می‌توانند مهارت‌ها، مفاهیم و دانش را به اشتراک گذارد و انتقال دهند. (اسرارالحق و انوار<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶) دانشگاه و دانشگاهیان غالباً به اهمیت دانش به عنوان یک منبع سازمانی و نیز مدیریت بر دانش تاکید می‌کنند.

مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع از منابع مختلف نظیر دانشگاه‌ها و مراکز تهیه و تدارک کننده منابع علمی و تحقیقی، مؤید این نکته هستند که داخل و خارج از ایران تحقیقات انجام شده درباره این موضوع بسیار اندک ولی نسبتاً مشابه یافت می‌شود. هاول و آناسینگ (۲۰۱۲) نشان دادند که فرهنگ سازمانی و وابستگی احساسی نقش اساسی در تمایل موسسات در تولید و به اشتراک گذاری دانش دارند. عوامل داخلی و خارجی، با توجه به تولید و به اشتراک گذاری

<sup>1</sup> - Holsapple

<sup>2</sup> - Kang, Youn Jung, Lee, Jin Young, Hee - Woog, Kim

<sup>3</sup> - Liao

<sup>4</sup> - Shankar, Narain & Kumar

<sup>5</sup> - Gourlay

<sup>6</sup> - Asrar-ul-Haq & Anwar

دانش، دارای اثراتی هستند که بر چشم‌اندازهای فردی و ساختارهای سازمانی تأثیر می‌گذاشت. چن و چوانگ (۲۰۱۲)، دریافتند که انگیزه‌های فردی باعث می‌شود تا مشارکت‌کنندگان، دانش با کیفیتی را به اجتماع سازمان خود عرضه کنند. از نقطه نظر سازمانی، ابعاد ساختاری (تعامل اجتماعی)، روابط (اعتماد، هویت و معامله متقابل) و شناخت (زبان مشترک) به مشارکت کنندگان کمک می‌کند تا دانش با کمیت و کیفیت را به اشتراک بگذارند. در پژوهش اقبال و همکاران (۲۰۱۱) مشخص شد که شهرت و اعتبار از عوامل تاثیرگذار در شکل‌دهی نگرش مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش نبوده است.

در واقع یکی از چالش‌های بزرگ نهادهای آموزشی ایران از جمله دانشگاه آزاد اسلامی عدم اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیئت علمی آن بدلیل فقدان یک مدل جامع است که به تبع خود می‌تواند موجبات کاهش بهره‌وری و راندمان پایین دانشگاه را فراهم نماید. بنابراین در این پژوهش سعی بر آن است تا ابعاد و مولفه‌ها و عوامل موثر بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بررسی گردد تا بر اساس آن مدیران ارشد این دانشگاه بتوانند تصمیمات آگاهانه‌تری در این زمینه اتخاذ و بتوانند در این محیط پرتلاطم، مزیت رقابتی را برای دانشگاه فراهم نمایند و خود را پیشاپیش برای تغییرات آتی آماده سازند.

### روش شناسی

این پژوهش از جمله پژوهش‌های کیفی است که از نظر هدف در رده پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش انجام در رده پژوهش‌های توصیف و از نظر گردآوری داده‌ها و جمع‌بندی، روش گراند تئوری یا زمینه‌بیناد است. در انجام پژوهش به دنبال شناسایی ابعاد و مولفه‌های به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیات علمی است، لذا شناسایی مولفه‌های اشتراک‌گذاری دانش در این پژوهش به ترتیب این گام‌ها انجام گرفت: در گام اول با مراجعه به متون تخصصی اشتراک‌گذاری دانش از جمله مقالات داخلی و خارجی، کتابها و نشریات معتبر، شاخص‌های به اشتراک‌گذاری دانش شناسایی، بررسی و با روش مطالعه کرنل خلاصه نویسی شد. در ۲۳ نفر از خبرگان اشباع مولفه‌ها شناسایی شد. در گام دوم برای اطمینان از موثر بودن شاخص‌های شناسایی شده به عنوان اشتراک‌گذاری دانش از روش مصاحبه عمیق کانونی بین خبرگان استفاده شد، خبرگان برگزیده، گروهی از کارشناسان امر مدیریت آموزشی بودند که سال‌ها در مشاغل آموزشی سابقه داشته و در رابطه با شاخص‌ها و مولفه‌های منتخب، با تجربه و صاحب نظر و دارای مقالات متعدد در این زمینه بودند. سپس با توجه به نتایج مصاحبه با خبرگان تعدادی

از مولفه‌ها ریزش پیدا کرد و در نهایت فرم مصاحبه‌ای نیمه ساختارمند تهیه شد. در این پژوهش از روش گراند تئوری یا زمینه بنیاد استفاده شده است. تئوری برخاسته از داده‌ها یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که پژوهشگر در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا به جای اتکا به تئوری‌های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین تئوری و گزاره اقدام نماید. این تئوری‌ها و گزاره‌ها به شکلی نظام مند و بر اساس داده‌های واقعی تدوین می‌شود.

بخش اول جامعه مورد مطالعه، منابع اطلاعاتی (شامل کتب، مقالات و منابع الکتریکی) در زمینه اشتراک گذاری دانش در بخش منابع فارسی، و در بخش لاتین در داخل و خارج کشور که به صورت الکترونیکی در دسترس بوده‌اند، و همچنین کتب و مقالات نگارش شده در زمینه اشتراک گذاری دانش بود.

بخش دوم جامعه مورد مطالعه شامل مرحله اول تعداد ۲۳ نفر از خبرگان امر مدیریت برای شناسایی و انتخاب مولفه‌های به اشتراک گذاری دانش و در مرحله دوم شامل روسای دانشگاه‌ها، معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها، مسئولین آموزش و پژوهش در سازمان مرکزی، اساتید مطلع در حوزه مورد مطالعه و مدیران گروه در دانشگاه‌ها بودند. و از این تعداد ۲۳ نفر به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله اول شامل مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با خبرگان و در مرحله دوم فرم مصاحبه بود که بعد از حذف تعدادی از مولفه‌ها به علت تکراری بودن و همپوشانی به مرحله اشباع نظری رسید و در نهایت این فرم در قالب ۳ بُعد و ۷۶ سوال طراحی گردید. پرسشنامه شامل دو بخش اشتراک گذاری و عوامل موثر بر آن بود. بخش اشتراک‌گذاری دانش با ۳۶ گویه با سه بُعد دانش محوری (۱۳ گویه)، فرد محوری (۱۲ گویه) و دانشگاه محوری (۱۱ گویه)؛ و عوامل اثرگذار بر دانش شامل ۴۰ گویه با دو بُعد سازمانی (۲۶ گویه) و فردی (۱۴ گویه) بود. مقیاس اندازه‌گیری سوالات پرسشنامه تحقیق حاضر بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم، کاملاً مخالفم) بود. روایی فرم مصاحبه هم به صورت روایی محتوایی توسط ۱۰ نفر از متخصصان رشته مدیریت آموزشی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) مورد تایید قرار گرفت. پس از دریافت و جمع‌آوری داده‌ها در مورد متغیرهای مورد نظر نسبت به نظم، دسته‌بندی و کدگذاری پاسخ‌ها و شناخت مولفه‌های به اشتراک گذاری دانش اعضای هیئت از طریق استنتاج از مفاهیم و مضامین مرتبط و بررسی شده، اقدام شد که در نهایت ابعاد و مولفه‌های به اشتراک گذاری دانش اعضای هیئت علمی نیز احصا گردید.

برای ارزیابی روایی این پژوهش کیفی از چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تایید پذیری استفاده شد. برای اطمینان از قابل قبول بودن داده‌ها، توزیع فرم مصاحبه با حداکثر تنوع از دانشکده‌های مختلف صورت گرفت. برای اطمینان از قابلیت انتقال سعی شد مراحل اجرایی پژوهش، زمینه اجرا و اهداف به طور کامل به خوانندگان شرح داده شود. برای تامین معیار قابل اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان با سابقه در زمینه پژوهش - های کیفی قرار گرفت و با توجه به اینکه در این مورد سه معیار قبلی تامین شده است می‌توان استنتاج کرد که تایید پذیری نیز خود به خود رعایت شده است.

### یافته‌ها

در بررسی انجام شده از پایگاه‌ها، منابع اطلاعاتی و مصاحبه‌های صورت گرفته و پس از جمع - آوری، دسته بندی و کدگذاری پاسخ‌ها در نهایت ابعاد و مولفه‌های به اشتراک گذاری دانش در اعضای هیئت علمی به دست آمد که به شرح آنها پرداخته شد. در این مرحله از فرایند تحلیل کیفی حاضر، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی برنامه درسی نیمه متمرکز قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) و در نهایت با خط سیر داستانی رابطه بین طبقات (کدگذاری گزینشی) مشخص شد. طبقات به دست آمده حول اشتراک گذاری دانش قرار گرفتند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

# نگاهی بر سیاستگذاری کلان آموزشی در کشور (مطالعه موردی: اشتراک گذاری دانش بین..)

جدول ۱. کدگذاری نهایی نتایج تحلیل محتوای مصاحبه نیمه ساختاریافته

| کد | مفاهیم (کدگذاری باز)                                                                                                                   | مولفه             | بعد           |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| A1 | دانش نظیر دانش فنی، مهارت‌های فنی، روش‌های حل مشکل به‌خوبی در این دانشگاه تدوین شده است.                                               | کدگذاری دانش      | دانش محوری    |
| A2 | در این دانشگاه به راحتی می‌توان دانش را از طریق آرشیو و اطلاعات رسمی به دست آورد.                                                      |                   |               |
| B1 | در این دانشگاه، برای به اشتراک‌گذاری دانش، گفتگوها و جلسات غیر رسمی صورت می‌گیرد.                                                      | شخصی‌سازی دانش    |               |
| B2 | دانش در این دانشگاه از طریق راهنمایی‌های(مشاوره‌های) نفر به نفر به‌دست می‌آید.                                                         | توجه به دانش ضمنی |               |
| C1 | در این دانشگاه، به اعضای هیئت علمی بنا به دانشی که دارند اختیارات داده می‌شود.                                                         |                   |               |
| C2 | در این دانشگاه به توسعه و آموزش اعضای هیئت علمی خیلی توجه می‌شود.                                                                      | نگرش              |               |
| D1 | در این دانشگاه، اشتراک اطلاعات در بین اعضای هیئت علمی بطور مفید انجام نمی‌پذیرد.                                                       |                   |               |
| D2 | در این دانشگاه اشتراک اطلاعات در بین اعضای هیئت علمی خوش آیند است.                                                                     | فرد محوری         |               |
| E1 | من به عنوان عضو هیئت علمی این دانشگاه، فکر می‌کنم که باید اطلاعاتم را با همکارانم به اشتراک بگذارم.                                    |                   | تمایل         |
| E2 | همکارانم تصور می‌کنند که همه اساتید باید اطلاعات خود را به اشتراک بگذارند.                                                             |                   | رفتار         |
| F1 | وقتی به دانش خاصی نیاز باشد، اساتید تشکیل جلسه می‌دهند و نظرات یکدیگر را جویا می‌شوند.                                                 |                   |               |
| F2 | معمولاً زمان زیادی صرف اشتراک دانش در گروه آموزشی می‌شود.                                                                              |                   |               |
| G1 | در صورت نیاز به دانش جدید، دانشگاه هزینه آن را متقبل می‌شود.                                                                           | انعطاف‌پذیری      | دانشگاه محوری |
| G2 | اساتید کاملاً به فناوری‌های روز مسلط هستند و از آن‌ها در جهت ارتقای کیفیت آموزش استفاده می‌کنند.                                       |                   |               |
| H1 | دانشگاه، بر اساس سند چشم انداز خود هر ساله با توجه به دانش آفرینی و تسهیم آن اقدام می‌نماید.                                           | قانون‌مداری       |               |
| H2 | طبق قوانین دانشگاه، به اساتیدی که دانش خود را تسهیم می‌کنند، پاداش داده می‌شود.                                                        |                   |               |
| I1 | ایجاد فضایی برای به اشتراک‌گذاری دانش از مسئولیت‌هایی است که بر عهده دانشگاه است.                                                      | ارتباطات          |               |
| I2 | ایجاد جو اعتماد و به‌عبارت بهتر اعتمادسازی به‌منظور تسهیم دانش از مسئولیت‌های حمایتی دانشگاه است.                                      |                   |               |
| J1 | در دانشگاه ما، مدیر راعب به پاسخگویی است و تغییر در آن آسان است.                                                                       | فرهنگ سازمانی     | عوامل سازمانی |
| J2 | دانشگاه ما، اهداف بلند مدت دارد.                                                                                                       |                   |               |
| K1 | اساتید در این دانشگاه نقاط قوت و ضعف دانشی خود را می‌شناسند.                                                                           | رهبری سازمانی     |               |
| K2 | اساتید این دانشگاه در کسب و توزیع دانش پویا و فعال هستند.                                                                              |                   |               |
| L1 | در واحدهای این دانشگاه در به‌کارگیری دانش و توزیع آن تمرکز وجود دارد.                                                                  | ساختار سازمانی    |               |
| L2 | دانشگاه برای توزیع و تسهیم دانش از راهنما و نمودار خاصی برخوردار است.                                                                  |                   |               |
| M1 | رسالت‌ها و چشم‌انداز دانشگاه در تسهیم دانش روشن و شفاف است.                                                                            | راهبردها،سازمانی  |               |
| M2 | راهبردهای مدیریت دانش در راستای اهداف دانشگاه ترسیم شده است.                                                                           |                   |               |
| N1 | اساتید قادر به ایجاد و درک استدلالات منطقی مبتنی بر فرضیات کامل می‌باشند.                                                              | خردمندی           | عوامل فردی    |
| N2 | اساتید این دانشگاه از قدرت تفکر خلاقانه برخوردارند و دانش دریافتی را به‌خوبی تحلیل می‌کنند.                                            |                   |               |
| O1 | اساتید این دانشگاه، تجارب و اطلاعات خود را به‌راحتی در اختیار همکاران خود قرار می‌دهند.                                                | نوآوری            |               |
| O2 | دانش تولید شده توسط اساتید مدام مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.                                                                             |                   |               |
| P1 | اساتید این دانشگاه نسبت به یادگیری متعهد هستند.                                                                                        | صلاحیت حرفه-ای    |               |
| P2 | اساتید این دانشگاه، مهارت لازم را در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید را دارند. |                   |               |



بر اساس مطالعات انجام شده در زمینه مبانی نظری و پیشینه تحقیق و مصاحبه‌های انجام یافته با متخصصان در مجموع ۳ بعد اشتراک‌گذاری دانش با ۹ مولفه و دو بُعد عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش با ۷ مولفه استخراج گردید که در جدول (۱) قابل مشاهده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد اشتراک‌گذاری دانش بین اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی، با ۲۳ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۵ سؤال مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد گراندتئوری و تحلیل عاملی اکتشافی به این سؤال پاسخ داده شد. براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، که از میان ۳۶ شاخص (گویه) موجود، ۹ مؤلفه اصلی قابل شناسایی بود. مؤلفه‌های اکتشاف شده که شامل کدگذاری دانش، شخصی سازی دانش، توجه به دانش ضمنی، نگرش، تمایل، رفتار، انعطاف پذیری، قانون مداری، و ارتباطات بود. به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان بخش قابل توجهی از زندگی سازمانی به شمار می‌آید که نقش مهمی در ایجاد ایده‌های نو و همچنین توسعه فرصت‌های جدید برای سازمان‌های مختلف به دنبال دارد، این اشتراک‌گذاری از طریق فرایند اجتماعی شدن و یادگیری اتفاق می‌افتد. از این رو، افزایش توانایی مدیریت بر اشتراک‌گذاری دانش در یک سازمان، یکی از چالش‌های بزرگی است که سازمان‌ها با آن مواجه هستند. کارکنان سازمان‌ها به دلایل مختلف معمولاً تمایلی برای به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار خود ندارند. این موضوع در سازمان‌های آموزشی به طور ویژه به چشم می‌خورد، چرا که رسالت این سازمانها، در ابتدا، تولید دانش و اشاعه آن است. در سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها، به اشتراک‌گذاری دانش، فرایندی است که درون دادها (اساتید، یاران آموزشی، دانشجویان و ...) به صورت دو جانبه به تبادل دانش ضمنی و آشکار خود می‌پردازند و بطور مشترک دانش جدیدی را خلق می‌نمایند. به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه را گاهی به عنوان مدیریت دانش و یا انتقال دانش تعبیر می‌کنند که البته مفهومی وسیع‌تر از انتقال ساده دانش دارد و بیان‌کننده فرایند دانشی است که در دانشگاه اتفاق می‌افتد و منجر به تولید دانش جدید می‌شود و می‌تواند به عنوان «تسهیل‌کننده یادگیری از طریق به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، تولیدات و فرایندها» انجام وظیفه کند. از طرف دیگر، در دانشگاه‌ها، به اشتراک‌گذاری دانش آگاهی از نیازهای دانش، ایجاد و استقرار زیرساخت فنی و نظام مند برای آن و در دسترس‌گذاشتن دانش برای کسانی است که به آن نیاز دارند. پس باید دانشگاه‌ها امکانات لازم برای اشتراک‌گذاری را فراهم کنند و بعد منتظر نتایج مطلوب آن باشند. تجربه نشان داده



است که اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها و حتی سازمان‌های دیگر از طریق غیررسمی بسیار راحت‌تر انجام می‌پذیرد. از این طریق اساتید و دانشجویان در روابط بازی که با هم دارند به انتقال و تبادل اطلاعات دانشی می‌پردازند.

در این خصوص، برخی یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام شده با یافته پژوهش حاضر همخوانی دارد، از آن جمله می‌توان به پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۲) اشاره کرد، آنها در پژوهش خود، نشان دادند که نگرش، عامل کلیدی و تأثیرگذار بر میل و قصد برای فعالیت به اشتراک گذاری دانش می‌باشد هر چقدر عاملی (مانند خودکار آمدی سیستم مدیریت و جو سازمانی) بطور مثبت بتواند به نگرش کمک کند، به اشتراک گذاری دانش نیز بیشتر می‌تواند کمک نماید. بطور کلی آنها دریافتند که سیستم مدیریت دانش نقش مهمی در تعیین آن دسته از رفتارهای به اشتراک گذاری دانش دارد که دانش سازمانی را منسجم کرده و از فرایندهای دانش سازمانی در تولید محصولات جدید پشتیبانی می‌نماید. هر چند، آنها اشاره می‌کنند که سیستم‌های مدیریت دانش راه حل نهایی نیست اما در واقع ابزاری است برای کمک به اعضاء سازمان تا بتوانند به روشی اثربخش دانش سازمانی را مدیریت نمایند. آنها از نقطه نظر مدیریتی به این نکات اشاره می‌کنند که سیستم مدیریت دانش به عنوان ابزاری است که بویژه از دانش آشکار حمایت می‌کند. اسماعیل و یوسف (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به ابعاد فرد محوری اشتراک گذاری دانش اشاره کرده‌اند و تمایل افراد به تسهیم دانش را از جمله مولفه‌های آن دانسته‌اند. چن و جوانگ (۲۰۱۲)، هم در پژوهشی دریافتند که انگیزه‌های فردی باعث می‌شود تا مشارکت کنندگان، دانش با کیفیتی را به اجتماع سازمان خود عرضه کنند. از نقطه نظر سازمانی، ابعاد ساختاری (تعامل اجتماعی)، روابط (اعتماد، هویت و معامله متقابل) و شناخت (زبان مشترک) به مشارکت کنندگان کمک می‌کند تا دانش با کمیت و کیفیت را به اشتراک بگذارند. نتایج همچنین نشان داد که مشارکت افراد فقط تأثیر میانجی گرانه بر روابط مابین حس نوع دوستی و کمیت رفتار به اشتراک گذاری دانش دارد. یافته‌ها نشان دادند که سرمایه اجتماعی توسعه یافته در جامعه مجازی، نقش مهمی در به اشتراک گذاری دانش دارد. پهلوانی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای عنوان کردند که اعتماد متقابل میان افراد و ارتباطات کارکنان با سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم پاداش و ساختار سازمانی مهم ترین فاکتورهای شناخته شده در زمینه اشتراک گذاری دانش هستند.

در نهایت با توجه به یافته‌های بدست آمده پیشنهاد می‌شود: در دانشگاه، میزان دانش فنی

که اساتید باید داشته باشند و روشهای تدریس حتما در منشورهایی تدوین گردد و در اختیار اعضای هیئت علمی قرار داده شود. این منشور تدوین شده در بدو ورود اساتید در شروع هر ترم در اختیار آنها قرار داده شود. به اساتیدی که دانش خود را با دیگران تسهیم می‌کنند توجه ویژه‌ای شود و مورد تشویق قرار بگیرند. با برگزاری سمینارها و همایش‌های مختلف در دانشگاه و ارتباط با دانشگاه‌های دیگر، ارزش اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه مورد توجه قرار گیرد. میزان خردمندی اساتید هیئت علمی در دانشگاه مورد سنجش قرار بگیرد. برای این کار نیاز به یک مرکز نظارتی واقع در دانشگاه است.



## منبع فارسی

- معصومه پهلوانی، رضا پیرایش، وحیده علیپور و محمد باشکوه (۱۳۸۹)، **بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیقاتی پتروشیمی، مدیریت فناوری اطلاعات**، ۲ (۵)

## English Resources

### Books

- Holsapple, C. (Ed.). (2013). **Handbook on knowledge management 1: Knowledge matters** (Vol. 1). Springer Science & Business Media
- Liao, Sh, .Wu, Ch, (2010), **System perspective of knowledge management, organizational learning and organizational innovation**, Expert Systems with Applications 37

### Articles

- Andreeva, T., & Kianto, A. (2012). **Does knowledge management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic performance**. Journal of knowledge management, 16(4)
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). **A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges**. Cogent Business & Management, 3(1), 1127744.
- 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
- Gourlay, S. (2006). **Conceptualizing knowledge creation: a critique of Nonaka's theory**. Journal of management studies, 43(7)
- 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 innovation capability**. African Journal of business Management Vol.5(27)
- 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
- Kang, Youn Jung, Lee, Jin Young, Hee - Woog, Kim (2017). **A psychological empowerment approach to online knowledge sharing**, Computers in Human Behavior, Volume 74
- Kim,S. & Ju,B. (2008). **An analysis of faculty perceptions: An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaborati-**

**on in an academic institution.** The Journal of Library & Information Science Research 30

- Mirmohammadi SM, Hosseinpour D, ghasemi banabari H. (2018). **Key success Factors of Employees' Empowerment in Cooperation**, Journal of Management Studies in Development & Evolution, 2017; 26(83). (Persian)

- Shankar, R., Narain, R., & Kumar, A. (2006). **Survey of knowledge management practices in Indian manufacturing industries.** Journal of Knowledge Management

- Yousef Ravanpykar, Fyzi, Jafarsadghe & Yousef Pashazadh. (2014). **Examine the relationship between knowledge management with organizational learning and employee empowerment in national companies of south oil producing** (Case study: OIL WELFARE SERVICE COMPANIES), Indian J.Sci.Res. 5 (1)

Yew Wong, K. (2005). **Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises.** Industrial management & Data systems, 105(3), 261-279

