

مفهوم‌سازی فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات‌علمی در محیط‌های دانشگاهی:

نظریه‌ای داده بنیاد

Conceptualizing Knowledge Sharing Process among Faculty Members in Academic Contexts: A Grounded Theory

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۲/۸؛ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۲۲

Gh. Salimi (Ph.D) Z. Sabbaghian (Ph.D) H.
DanaeeFard (Ph.D) M. Abolghasemi (Ph.D)

قاسم سلیمی^۱، زهرا صباغیان^۲، حسن دانایی فرد^۳ و محمود
ابوالقاسمی^۴

Abstract: This study seeks to conceptualize knowledge sharing process among faculty members at academic contexts. With inductive approach, the method of study was the systematic grounded theory. Sixteen semi-structured interviews were conducted in two Iranian universities to explore the way respondents' share their knowledge of teaching and research with their colleagues. The qualitative findings with paradigmic model explored nine main components in knowledge sharing among faculty members which are: (a) causal conditions (internal motivators, external motivators) (b), main category (willingness to share knowledge indirectly with colleagues) (c), written, personal and networking as the strategy (d), context (interpersonal context, interorganizational context) (e), Intervening conditions (perspectives in knowledge production) (f), outcomes (individual outcomes and making intergenerational and interdisciplinary dialogue).

چکیده: هدف پژوهش حاضر نظریه‌پردازی در ارتباط با فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی است. به این منظور با استفاده از راهبرد پژوهشی نظریه‌پردازی داده بنیاد، ضمن مصاحبه فردی با ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی، تجارب اعضای هیات علمی در ارتباط با فرایند تسهیم دانش با رویکردی کیفی و استقرایی مورد مطالعه قرار گرفت و با استفاده از طرح نظام‌مند، با پشت سر گذاشتن مراحل مختلف مفهوم‌پردازی، نظریه‌ای در این زمینه تکوین یافت. نتایج تحلیل داده‌ها در طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی حاکی از ۹ مقوله اصلی بود که مقاله حاضر یافته‌های مطالعه را در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی (انگیزه‌های درونی و بیرونی)؛ مقوله کانونی (تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران)؛ راهبردها / تعاملات تسهیم دانش (فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز)؛ زمینه یا بستر (بستر درون فردی، بستر سازمانی)؛ شرایط مداخله‌گر (نگاه به دانش‌آفرینی دانشگاهی) و ره‌آورد (پیامد فردی و گفت‌وگای بین‌نسلی و بین‌رشته‌ای) و روابط بین ابعاد مختلف آن‌را در محیط‌های دانشگاهی، تحلیل می‌نمایند.

Key words: Higher education; Knowledge sharing; Faculty members; Grounded theory

کلید واژه‌ها: آموزش عالی، تسهیم دانش، اعضای هیات علمی، نظریه‌پردازی داده بنیاد

مقدمه و بیان مساله

در دهه‌های اخیر، همواره دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی برای رسیدن به مقاصد دانشگاهی و خلق دانش استراتژیک از نوآوری‌ها، فلسفه‌ها، استراتژی‌ها و فنونی که در بخش‌های خصوصی و تجاری مورد استفاده قرار گرفته‌اند، بهره برده‌اند. یکی از این مفاهیم و نوآوری‌های به عاریت گرفته شده از بخش مطالعات کسب و کار و بازرگانی، بهره‌گیری از مفهوم مدیریت دانش و یا مدیریت سامانه‌های دانشی برای ارتقای فرایند تدریس و یادگیری در محیط‌های دانشگاهی است (مامتا و جیانثی^۱، ۲۰۱۲). با این بذل توجه، مفهوم مدیریت دانش، مرزهای دانش در حوزه‌های مختلف سازمانی را درنوردید و سرانجام به قلمرو مدیریت آموزش عالی رسید و باعث گردید با ظهور چالش‌های جدید و محیط در حال تغییر آموزش عالی بویژه در در دهه اخیر، موضوع توجه به رهبری و مدیریت دانش در آموزش عالی به یکی از مباحث مهم و داغ در محافل دانشگاهی تبدیل شود (راولی^۲، ۲۰۰۰؛ پیکولی و همکاران^۳، ۲۰۰۱؛ کوکاس اسمل^۴، ۲۰۰۲؛ مارتین و مارتین^۵، ۲۰۰۵؛ کوربیت و همکاران^۶، ۲۰۰۵؛ مک کارتی^۷، ۲۰۰۶؛ بیلوسلا و ترناوسویچ^۸، ۲۰۰۷؛ تیخومیروا و همکاران^۹، ۲۰۰۸؛ لی و روث^{۱۰}، ۲۰۰۹؛ بلکمن و کندی^{۱۱}، ۲۰۰۹؛ ادھیکاری^{۱۲}، ۲۰۱۰ و هاول و آناسین^{۱۳}، ۲۰۱۲). این توجه شاید بی دلیل نباشد، چرا که در واقع مطالعات نشان می‌دهد که موسسات آموزشی، دانش جدید را می‌آفرینند، آن‌را از منابع مختلف به دست می‌آورند و در محیط‌های آموزشی به کار می‌گیرند (ادھیکاری، ۲۰۱۰). البته نباید فراموش نمود که خلق، توسعه، انتشار و نهادینه‌سازی دانش در سازمان‌ها، موضوع پیچیده‌ای است که توجه زیادی هم در ادبیات دانشگاهی و هم مدیریتی را به خود معطوف داشته است (چو و بونتیس^{۱۴}، ۲۰۰۲؛ داونپورت و پروساک^{۱۵}، ۲۰۰۰). در این راستا

1. Mamta & Jayanthi
2. Rowley
3. Piccoli et al
4. Coukos-Semmel
5. Martin & Marion
6. Corbitt et al
7. Mac Cartthy
8. Biloslavo & Trnavcevic
9. Tikhomirova et al
10. Lee & Roth
11. Blackman & Kennedy
12. Adhikari
13. Howell & Annansingh
14. Choo & Bontis
15. Davenport & Prusak

برخی از صاحب‌نظران اذعان نموده‌اند که دانشگاه‌ها لازم است به بازشناسی نقش در حال تغییر خود در جامعه دانش محور توجه نمایند و آنان باید نقشی پیش‌کنشی^۱ در زمینه دسترسی به دانش و به‌طور ویژه به دانش عمومی داشته باشند (راولی، ۲۰۰۰). هم‌چنین باید توجه داشت که هم‌کنشی و تعاملات درون و برون‌دانشگاهی سبب می‌شود در بین فرایندهای مدیریت دانش، نگاه ویژه‌ای به تسهیم دانش در دانشگاه داشته باشیم، چراکه تسهیم دانش یکی از فرایندهای دانشی است که چرخه حیات دانش درون سازمان، به‌ویژه توزیع دانش را در سراسر دانشگاه شکل می‌دهد (بیرکین شاو و شیهان^۲، ۲۰۰۲). علاوه بر این محققان و صاحب‌نظران معتقدند تسهیم دانش بخش اساسی مدیریت دانش کارآمد است (الوی و لیدنر^۳، ۲۰۰۱).

در این راستا باید اشاره نمود که در ادبیات سازمانی تعداد بسیار زیادی از پژوهشگران و صاحب‌نظران کوشیده‌اند تا به این سوال پاسخ گویند: عوامل تاثیرگذار بر افراد در تسهیم دانش کدامند؟ عوامل و دلایل احتمالی تسهیم و یا عدم تسهیم دانش افراد کدامند؟ در پاسخ به این سوال پژوهش‌های متعددی انجام شده است که یافته‌های آن در برخی از موارد نظری و در برخی از موارد نیز دارای شواهد تجربی است (به‌طور مثال مطالعات: بوک و کیم، ۲۰۰۲؛ کانلی و کلووی^۴، ۲۰۰۳؛ کانستنت و همکاران^۵، ۱۹۹۴؛ داونپورت و پروساک، ۲۰۰۰؛ دیلانگ و فاهی^۶، ۲۰۰۰؛ گاپتا و گووینداراجان، ۲۰۰۰؛ آبرامز و همکاران^۷، ۲۰۰۳؛ ون دن هوف و لیوو ون وینن^۸، ۲۰۰۴؛ ونگ و نوی^۹، ۲۰۱۰ و تسای و چینگ^{۱۰}، ۲۰۱۰). نکته حائز اهمیت در ارتباط با پژوهش‌های فوق آن است که این مطالعات بیشتر در سازمان‌های بازرگانی و تجاری انجام شده است. این در حالی است که شواهد موجود بیانگر آن است که مدیریت دانش می‌تواند عناصر ساختاری، سازمانی، منابع راهبردی و عملیاتی فرایندهای دانش‌آفرینی و هم‌چنین شیوه‌ها و راهبردهای تسهیم دانش و گردش اطلاعات در محیط‌های دانشگاهی را به ادبیات آموزش عالی اضافه نماید (میلان^{۱۱}، ۲۰۰۱).

-
1. Proactive
 2. Birkinshaw & Sheehan
 3. Alavi & Leidner
 4. Connelly & Kelloway
 5. Constant et al
 6. Delong & Fahey
 7. Abrams et al
 8. Van den Hooff & Leeuw van Weenen
 9. Wang & Noe
 10. Tsai & Cheng
 11. Milam

البته در بین مطالعات سال‌های اخیر در ارتباط با مفهوم تسهیم دانش در داخل و خارج کشور می‌توان به برخی مطالعات اشاره نمود که فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی را بررسی نموده‌اند (حسین قلی‌زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹؛ سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۸۹؛ هاوول و آنانسین^۱، ۲۰۱۲؛ کیم و جو^۲، ۲۰۰۸؛ هاوول و پاولین^۳، ۲۰۰۸؛ زاووی و همکاران^۴، ۲۰۱۱؛ باب الحوائج و جعفرزاده کرمانی، ۲۰۱۱؛ لیو و همکاران^۵، ۲۰۰۷؛ سهیل و داوود^۶، ۲۰۰۹؛ چینگ و همکاران^۷، ۲۰۰۹؛ آنتال و ریچه^۸، ۲۰۰۹).

هم‌چنان‌که از مطالعات فوق که در بخش بعدی مقاله با تفصیل بدان‌ها اشاره خواهد شد استنباط می‌شود به‌طور کلی یافته‌های پژوهشی اندکی در ارتباط با فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی وجود دارد. از سوی دیگر این یافته‌های پژوهشی و مطالعات آموزش عالی اندک در درون کشور نیز نشان می‌دهد که در زمان آغاز پژوهش کنونی، در مطالعات آموزش عالی کشور، مدل مفهومی که به کشف و تبیین فرایند تسهیم دانش در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با رویکرد کاوشی و استقرایی بپردازد، موجود نبود و مطالعات موجود در کشور صرفاً به شناسایی ابعادی از این پدیده با تبیین برخی از مولفه‌ها و عوامل موثر بر فرایند تسهیم دانش و در برخی از موارد به نگرش‌سنجی اعضای هیات علمی درخصوص تسهیم دانش پرداخته‌اند (به-طور مثال: مطالعه حسین قلی‌زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹؛ سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۸۹؛ الوانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹)، البته باید اشاره نمود که در کشور در ارتباط با مدیریت دانش و دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعات متعددی صورت گرفته است (به‌طور مثال: مطالعات اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸؛ نادى، ۱۳۸۶؛ خاکپور، ۱۳۸۹؛ محمدی فاتح، ۱۳۸۶؛ بابازاده، ۱۳۸۶؛ لاهیجیان، ۱۳۸۵؛ طالب نژاد، ۱۳۸۷، نمونه‌هایی از این مطالعات به‌شمار می‌روند).

بنابراین با توجه به این شکاف مطالعاتی در مطالعات مدیریت آموزش عالی در کشور، به معنای مطالعه فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی با رویکرد اکتشافی و استقرایی و با آگاهی به این موضوع که اعضای هیات علمی نقشی مهم در کارآمدی نظام تولید دانش دانشگاهی دارند، مفهوم‌پردازی فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های

1. Howell & Annansingh
2. Kim & Ju
3. Hoehle & Pauleen
4. Zawawi et al
5. Lou et al
6. Sohail & Daud
7. Chang et al
8. Berthoin Antal & Richebe

آموزش‌عالی، تبادل دانش و اطلاعات در بین اعضای هیات علمی و عوامل موثر بر آن و ماهیت این پدیده در آموزش عالی و عوامل موثر بر تسهیم دانش مشهود و نامشهود بین اعضای هیات علمی مورد توجه این مقاله قرار گرفته است. در مطالعه کنونی مراد از تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی، رفتاری است که " طی آن فردی به طور داوطلبانه با فرد دیگر (هم درون و هم بیرون سازمان) دستیابی به دانش و یا تجربه‌ای منحصر به فرد را فراهم می‌آورد" (هنسن و آویتال، ۲۰۰۵، ص ۶). تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی فعالیت‌ی داوطلبانه است که تسهیم دو نوع دانش مشهود و ضمنی را در برمی‌گیرد و به دو شیوه ارائه و دریافت دانش^۱ صورت گیرد. امید است یافته‌های این مقاله و نظریه‌پردازی در این زمینه با احصای پاسخی به این پرسش " چگونه تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه شکل می‌گیرد؟" با استفاده مطالعه‌ای کیفی با بهره‌گیری راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد^۲ و کاوش پدیده تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های آموزش عالی صورت گرفته است، بتواند سهم نظری خود را در مطالعات آموزش عالی تبیین نماید. بر این اساس، هدف اصلی این مقاله، کاوش فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه و توجه به ابعاد مختلف آن از دید تجربی اعضای هیات علمی شرکت‌کننده در پژوهش به منظور خلق نظریه داده بنیاد پیرامون آن است. از این رو، پاسخ-گویی به پرسش‌های زیر، این مقاله را هدایت می‌کنند:

الف. چگونه فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه شکل می‌گیرد؟

ب. عناصر تشکیل‌دهنده (مقوله اصلی، شرایط علی، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبردها/ تعاملات، و پیامدها) این فرایند کدام‌اند؟

پیشینه مطالعاتی و دانش موجود در زمینه فرایند تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی

از آنجائی‌که در روش‌شناسی راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد، هدف تولید دانش جدید در زمینه مطالعاتی است؛ اما گذری کوتاه بر پیشینه مطالعاتی تسهیم دانش، وضعیت موجود دانش را در محیط‌های آموزش عالی مشخص می‌نماید. با نگاهی گذرا به قصد بازشناسی دانش موجود در زمینه مطالعات مرتبط با تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی، می‌توان مطالعات و تلاش‌های پژوهشگران را در دو دسته مطالعات مرتبط با فرایند تسهیم دانش بین دانشجویان و مطالعات مرتبط با تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی تفکیک نمود. به طور خلاصه می‌توان گفت که در مطالعات دسته اول، پژوهش‌های گذشته هر کدام با بهره‌گیری از روش‌های مختلف

-
1. Knowledge Donating & Knowledge Collecting
 2. Grounded Theory

پژوهشی به مطالعه ابعادی از فرایند تسهیم دانش بین دانشجویان پرداخته‌اند (سولر^۱، ۲۰۰۲؛ بین و مجید^۲، ۲۰۰۷؛ ته و همکاران^۳، ۲۰۱۰؛ ژبو و همکاران^۴، ۲۰۱۱؛ ما و یوون^۵، ۲۰۱۱؛ یاقی و همکاران^۶، ۲۰۱۱). برای نمونه یافته‌های مطالعه ته و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که خود کارآمدی رایانه، اعطای دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معنادار و دریافت دانش رو در رو با رفتار تسهیم دانش رابطه منفی معنادار دارد. همچنین یافته‌های پژوهش ژبو و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که جوتیمی، رهبری توانمندساز به‌طور معناداری بر رفتار تسهیم دانش دانشجویان از طریق تاثیر بر نگرش آنان در ارتباط با دانش اثر دارند. و همچنین بین و مجید (۲۰۰۷) با هدف شناسایی رفتار تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پی بردن به موانع و انگیزاننده‌های تسهیم دانش، پیمایشی در بین ۱۸۰ دانشجوی تحصیلات تکمیلی کشور سنگاپور انجام دادند. یافته‌های مطالعه اخیر نشان داد که دانشجویان نگرش مثبت به تسهیم دانش داشتند و نقش آن در یادگیری را مورد تأیید قرار دادند. همچنین دانشجویان تمایل کمتری به تسهیم دانش در خصوص فعالیت‌های علمی که منجر به نمره می‌گردد از خود نشان دادند. در این مطالعه رقابت دانشجویان با یکدیگر و فقدان ارتباطات قوی دو مانع اصلی تسهیم دانش در بین دانشجویان بودند. در دسته دوم مطالعات می‌توان به برخی مطالعات اشاره نمود که فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی را بررسی نموده‌اند (حسین قلی‌زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹؛ سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۸۹؛ هاول و انانسینگ^۷، ۲۰۱۲؛ کیم و جو^۸، ۲۰۰۸؛ هاول و پاولین^۹، ۲۰۰۸؛ زواوی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۱؛ باب الحوائج و جعفرزاده کرمانی، ۲۰۱۱؛ لیو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ سهیل و داوود^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ چینگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ برتوین آنتال و ریچه^{۱۴}، ۲۰۰۹).

1. Soller
2. Ting Jer Yuen and M. Shaheen Majid
3. Teh et al
4. Xue et al
5. Ma & Yuen
6. Yaghi et al
7. Howell & Annansingh
8. Kim & Ju
9. Hoehle & Pauleen
10. Zawawi et al
11. Lou et al
12. Sohail & Daud
13. Chang et al
14. Berthoin Antal & Richebe

برای نمونه هاوول و انانسینگ (۲۰۱۲) با هدف بررسی تسهیم و تولید دانش در دانشگاه با استفاده از رویکرد سازاگرایانه و روش گروه‌های کانونی، دو گروه کانونی هیات علمی از دو دانشگاه انگلستان را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی و انتظارات فرهنگی نقش اساسی در تمایل موسسات آموزش عالی به تولید و تسهیم دانش ایفا می‌کند. یافته‌های مطالعه کیم و جو (۲۰۰۸) نیز نشان داد از دیدگاه اعضای هیات علمی، درک اهمیت تسهیم دانش و سیستم‌های پاداش در تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی موثر بودند؛ اما عوامل اعتماد، ارتباطات آزاد، همکاری و کانال‌های ارتباطی مبتنی بر زیرساخت فناوری اطلاعات رابطه معناداری با تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی نداشتند. مطالعه هاوول و پاولین (۲۰۰۸) که از نظر روش‌شناسی به مطالعه پژوهشگران مقاله کانونی، قرابت دارد با هدف مطالعه و بررسی چگونگی درک تسهیم دانش از سوی اعضای هیات علمی و مدیریت آن از سوی مدیران دانشگاه، مطالعه کیفی- نظریه داده بنیاد، نمونه آماری ۵ عضو هیات علمی و ۲ مدیر دانشگاهی در کشور نیوزلند انجام شد و یافته‌های این مطالعه نشان داد که اعضای هیات علمی به تسهیم دانش به‌طور غیررسمی گرایش بیشتری دارند و اعضای هیات علمی به تسهیم دانش براساس ساختارهای خشک و رسمی بی‌میل هستند. یافته‌های مطالعه لیو و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد بین چهار مؤلفه تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی مشتمل بر رفتار تسهیم دانش، انگیزه، مشوق‌ها و موقعیت تسهیم دانش با متغیرهای سابقه تدریس، نوع و موقعیت دانشکده، سن و مسئولیت‌های اجرایی رابطه وجود دارد. در مطالعات پژوهشی درون کشور نتایج پژوهش عزیزاده و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که اعضای هیات علمی نگرش مثبتی در ارتباط با تسهیم دانش با سایر همکاران دارند. بر همین اساس همبستگی معنی‌داری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی، و کار گروهی با متغیر وابسته (نگرش به تسهیم دانش) به‌دست آمد. همچنین یافته‌های مطالعه حسین قلی‌زاده و میرکمالی (۱۳۸۹) نشان داد کار تیمی بالاترین همبستگی را با اشتراک دانش داشت و تحلیل رگرسیون در مطالعه مذکور نشان داد استراتژی سازمانی، اعتماد و خودکفایی افراد، سه عامل اصلی مؤثر بر اشتراک دانش بودند.

روش‌شناسی پژوهش

طرح پژوهش

هدف این مطالعه کاوش فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه است و به این منظور از طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد استفاده شده‌است. راهبرد نظریه داده بنیاد، نوعی

روش‌شناسی عمومی برای تدوین تئوری‌هایی است که ریشه در داده‌های گردآوری و تحلیل شده به صورت نظامند دارد. هدف غایی این راهبرد، ارائه تبیین‌های جامع تئوریک^۱ در مورد یک پدیده خاص است (دانایی فرد، ۱۳۸۴). خردمایه^۲ استفاده از این راهبرد در این مرحله از پژوهش به کاربردی بودن آن باز می‌گردد؛ راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد، "روشی نظامند و کیفی برای خلق نظریه‌ای است که در سطحی گسترده، به تبیین فرایند، یک عمل یا یک تعامل می‌پردازد. این راهبرد پژوهشی به پژوهشگر کمک می‌کند که به ورای توصیف پدیده بیندیشد و درصدد خلق و یا تولید تئوری برآید" (کرسول^۳، ۲۰۰۲: ۶۶).

شرکت‌کنندگان

این پژوهش به دنبال فهم فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی است. واحد تحلیل آن، اعضای هیات علمی هستند که در ضمن داشتن تجاربی در زمینه تسهیم دانش با همکاران در قالب رسالت‌های یک عضو هیات علمی، در دانشگاه‌های دولتی تهران مشغول به فعالیت هستند. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش از میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انتخاب شدند؛ به منظور انجام نمونه‌گیری در مرحله نخست پژوهش، از نمونه‌گیری نظری^۴ استفاده شد. به منظور انجام نمونه‌گیری در مرحله نخست پژوهش و بهره‌گیری از شیوه نمونه‌گیری نظری و خردمایه استفاده از آن، پژوهشگر به یافته‌های طرح پژوهشی که در سال ۱۳۸۹ به منظور سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی (با سنجش عوامل سرمایه‌های انسانی، سازمانی و فناوری)، در دانشگاه‌های صنعتی شریف، تهران و صنعتی امیرکبیر انجام گردید، استناد نمود (رجوع شود به مطالعه سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس مصاحبه‌شوندگان ۱۶ عضو هیات علمی دانشگاه‌های دولتی صنعتی شریف و دانشگاه تهران بودند که طی سالیان متمادی تجربه در آموزش عالی با ابعاد مساله و موضوع پژوهش درگیر بوده‌اند و به عبارتی واجد تجربه‌های زیسته‌ای^۵ در موضوع تسهیم دانش با همکاران بودند.

1. Theoretical Comprehensive Explanation
2. Rational
3. Creswell
4. Theoretical Sampling
5. Lived Experiences

گردآوری داده‌ها

داده‌ها از طریق مصاحبه با ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی که در دانشگاه‌های دولتی صنعتی شریف و دانشگاه تهران بودند (۳ زن و ۱۳ مرد) با متوسط ۸ سال خدمت در دانشگاه با مرتبه‌های علمی استاد تمام، دانشیار و استادیار گردآوری شد. مصاحبه‌ها با اعضای هیات علمی به صورت نیمه ساختار یافته و فردی در محل کار اعضای هیات علمی انجام شد. مصاحبه‌های رو در رو و عمیق بود که با طرح پرسش‌های باز بین ۴۰ تا ۹۰ دقیقه انجام شد؛ گاه مصاحبه‌ها به منظور به اشتراک گذاری یافته‌های مقدماتی، تکمیل، اصلاح و جرح و تعدیل داده‌ها تکرار هم می‌شدند. از مشارکت‌کنندگان درباره تجارب‌شان، مشاهداتشان از مصادیق و شیوه‌ها، راهبردهای تسهیم دانش بین آنها و سایر اعضای هیات علمی به صورت درون رشته ای، بین‌رشته ای، تحلیل آنها از علل و عوامل تاثیر گذار در بروز و شکل‌گیری رفتارهای تسهیم دانش و نیز پیامدهای احتمالی آن در طول دوران خدمت در دانشگاه سوال می‌شد. شایان ذکر است نمونه‌گیری نظری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری^۱ ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری مقوله‌ها در مصاحبه ۱۴ برای پژوهشگر بدست آمد؛ اما پژوهشگر پس از آن دو مصاحبه تکمیلی با مشارکت‌کنندگان نیز انجام داد. فرایند تمامی مصاحبه‌ها ضبط و سپس پیاده شد.

تحلیل داده‌ها

تمامی داده‌ها از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه داده بنیاد (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵) به منظور خلق مدلی از فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی تحلیل شدند. در طی مرحله اول، کدگذاری باز، متن مصاحبه‌های پیاده شده برای تعیین ایده‌های موجود در آنها چندین بار مطالعه شد. متن مصاحبه‌ها با استفاده کدهای زنده^۲ علامت‌گذاری و ایده‌های تکراری شناخته شد؛ با گذاشتن یادداشت^۳ در نرم‌افزار واژه‌پرداز، بخش‌های موردنظر متن برجسته و کدگذاری گردید. مفاهیم شامل کلمه‌ها و عبارت‌های بود که تجربه‌های اعضای هیات علمی را از فرایند تسهیم دانش با همکاران در دانشگاه منعکس می‌نمود. در مرحله بعدی این مفاهیم در قالب مقوله‌های کلی که بعداً تشریح می‌شوند طبقه‌بندی شدند. جدول ۱ یافته‌های حاصل از کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

در مرحله بعد، کدگذاری محوری، یکی از مقوله‌های کلی به عنوان مقوله اصلی محور فرایند در حال بررسی و اکتشاف قرار گرفت و سپس مقوله‌های دیگر به طور نظری به آن ارتباط داده

-
1. Theoretical Saturation
 2. In-vivo
 3. Comment

شد. این مقوله‌ها عبارت‌اند از شرایط علی (علل پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل (راهبردهایی که در پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند)، زمینه (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ره‌آورد به کار بستن راهبردها). در مرحله سوم، کدگذاری انتخابی، نظریه پژوهش درباره فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی روایت شده است. کدگذاری انتخابی، بیانی از فرایند پژوهش، نحوه یکپارچه‌سازی مقوله‌ها و پالایش آن‌ها و به دیگر سخن، سیر داستان پژوهش است (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵). جهت برازش روایی کیفی، پژوهشگران از روش‌های تطبیق توسط اعضا^۱، بررسی همکار^۲ و مشارکتی بودن پژوهش استفاده نمودند (ارائه جزئیات روش شناسی پژوهش در این‌جا محدودیت دارد، برای اطلاعات بیشتر به رساله در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی مراجعه شود).

یافته‌های پژوهش

به‌طور کلی از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش، ۹ مقوله اصلی و ۳۲ مقوله فرعی که در قالب جدول شماره ۱ شناسایی و ارائه گردید. همچنین در ادامه تناظر بین مقوله‌های فرعی، ویژگی‌ها (۷۴ ویژگی) و ابعاد آن‌ها (۱۴۸ بعد) به‌دست آمد که به‌دلیل محدودیت، به جزئیات ویژگی‌ها و ابعاد اشاره نخواهد شد.

-
1. Member Checking
 2. Peer debriefing

جدول ۱. نتایج کدگذاری باز و محوری و تناظر مقوله‌های کلی و یا وسیع و مقوله‌های فرعی

مقوله‌های فرعی ^۲	مقوله کلی و وسیع ^۱
۱،۱ نیاز به یادگیری	انگیزه‌های درونی
۲،۱ آموزه های دینی	
۳،۱ لذت از کمک کردن به هم‌نوع	
۴،۱ نگرش به تسهیم	
۱،۲ ارتقاء درجه علمی سازمانی	انگیزه‌های برونی
۲،۲ ماهیت شغل هیات علمی	
۳،۲ کسب منافع مالی و مادی	
۱،۳ تمایل به بهره‌گیری از تجربیات سایر اعضای هیات علمی	تمایل به تسهیم غیرمستقیم دانش بین اعضای هیات علمی
۲،۳ میل به ارائه دانش کنونی	
۳،۳ تمایل به تسهیم دانش رشته ای و میان رشته ای	
۴،۳ تسهیم دانش به صورت غیرمستقیم	
۱،۴ شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم درون رشته ای	تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه ساز
۲،۴ شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم بین رشته ای	
۳،۴ تقویت شبکه دانشی کنشگران سایه(دانشجویان)	
۴،۴ ایده‌یابی مشترک	
۵،۴ تعاملات فردی	
۶،۴ تولید دانش غیر مستقیم با واسطه کنشگران سایه (دانشجویان)	
۱،۵ حس مالکیت دانش	زمینه (بستر) فردی
۲،۵ احساس توانمندی فردی	
۳،۵ تجارب تسهیم دانش	
۴،۵ برخورداری از ذهنیت باز در ارتباط	
۵،۵ اعتبار عضو هیات علمی	
۶،۵ اعتماد بین فردی	
۱،۶ فناوری اطلاعات	زمینه (بستر) سازمانی
۲،۶ فرهنگ دانشگاهی	
۱،۷ سیاست‌های نو دانش‌آفرینی	نگاه به دانش آفرینی دانشگاهی
۲،۷ سیاست‌گذاری نامحسوس تسهیم دانش	
۳،۷ پذیرش گذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش از سوی کنشگران	
۱،۸ یادگیری	ره آورد فردی
۲،۸ هم‌افزایی در تولید دانش	
۱،۹ شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید	گفتمان زبانی بین رشته ای و بین نسلی
۲،۹ شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی بین‌رشته ای	

1. Main categories
2. Subcategories

خط سیر داستان فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی

در محیط‌های دانشگاهی، چهار انگیزه درونی نیاز به یادگیری، آموزه‌های دینی، لذت از کمک کردن به هم‌نوع و نگرش به تسهیم و سه انگیزه ارتقاء درجه علمی سازمانی، ماهیت شغل هیات علمی و انگیزه کسب منافع مالی و مادی به عنوان شرایط علی، بر تمایل اعضای هیات علمی به عنوان کنشگران اصلی تسهیم به تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران اثر دارند. علاوه بر این اعضای هیات علمی به عنوان کنشگران اصلی تسهیم دانش برای نشان دادن تمایل خود به تسهیم دانش با همکاران به اتخاذ راهبردهایی از جمله تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز روی آوردند. این در حالی است که بستر فردی (حس مالکیت دانش، احساس توانمندی فردی، تجارب تسهیم دانش، برخورداری از ذهنیت باز در ارتباطات، اعتبار عضو هیات علمی، اعتماد بین فردی) و بستر سازمانی (کاربرد فناوری اطلاعات، فرهنگ دانشگاهی) بستری خاص را برای بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی فراهم می‌آورد. هم‌چنین نگاه به دانش آفرینی در آموزش عالی (سیاست‌های نو دانش آفرینی و سیاست‌گذاری نامحسوس تسهیم دانش، و پذیرش تفکر گذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش از سوی کنشگران دانشی) به عنوان شرایط مداخله گر، بستری عام را برای بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران فراهم می‌آورد. البته با بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران، پیامدهایی فردی هم‌چون افزایش یادگیری اعضای هیات علمی، تولید دانش (ارتقای کیفیت فعالیت‌های تولید دانش و هم‌افزایی دانشی) گفتمان‌زایی بین رشته‌ای و بین نسلی (شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی بین‌رشته‌ای و شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید اعضای هیات علمی) و بلوغ را برای اعضای هیات علمی به‌دنبال داشته است.

مؤلفه‌های پارادایم کدگذاری محوری و تبیین مؤلفه‌های مدل کیفی پژوهش

شرایط علی تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی چیست؟

براساس دیدگاه و تجارب مشارکت‌کنندگان پژوهش، در این مطالعه چهار عامل انگیزه‌های درونی و سه عامل انگیزه‌های برونی تشخیص داده شد که موجب ایجاد انگیزه در اعضای هیات علمی برای تسهیم دانش با همکاران در محیط‌های دانشگاهی می‌شوند که به ترتیب به آن اشاره می‌شود. در محیط‌های دانشگاهی، نیاز به یادگیری یکی از انگیزه‌های اصلی اعضای هیات علمی برای تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران است. همه مشارکت‌کنندگان پژوهش این عامل را یکی از انگیزه‌های اصلی برای تبادل و تسهیم دانش خود با همکاران می‌دانند. به‌زعم یکی از اعضای هیات علمی:

"همه ما نیازمند یادگیری و توسعه فردی هستیم شما اگر بخواهید این اطلاعات را رشد دهید تا به بلوغ برسد حتماً باید به اشتراک بگذارید ... من اگر بخواهم به شما چیزی یاد بدهم شما نیز باید دانشی را به اشتراک بگذارید، احساس نیاز به یادگیری تمایلی برای تسهیم دانش در من بوجود می‌آورد" (مصاحبه ۲)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، استادیار، حوزه فنی و مهندسی^۱.

اعضای هیات علمی در راستای برطرف نمودن این نیاز از طریق تسهیم دانش با همکاران، دانش جدید به‌دست می‌آورند و براین باورند که کارهای مشارکتی، کسب دانش و اطلاعات جدید برای انجام کارهای نو در آینده را تسهیل می‌کند و این مزیت در ذات فرایند تسهیم دانش نهفته است. تاثر از باورها و آموزه‌های دینی، انگیزه دیگر اعضای هیات علمی برای تسهیم دانش با همکاران بود. این انگیزه در قالب تسهیم دانش مشهود و در شرایطی دانش نامشهود (تجارب سالیان سال آموزش و پژوهش در محیط‌های دانشگاهی) از یک هیات علمی با سابقه در شرف بازنشستگی به هیات علمی جوان‌تر و یا حتی برخی دانشجویان دوره دکتری تبلور می‌یابد. این عامل به تسریع و شکل‌گیری تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه کمک می‌کند. لذت بردن از کمک به سایر افراد اعم از همکاران در درون دانشگاه و بیرون دانشگاه و دانشجویان یکی از مواردی است که اثری کارآمد بر انگیزه تسهیم دانش عضو هیات علمی با همکاران دارد. البته در این میان، نگرش مثبت به تسهیم دانش و اعتقاد به سازنده بودن این فرایند در محیط‌های دانشگاهی، یکی از عواملی است که موجب تسهیم دانش یک عضو هیات علمی با همکار به صورت درون رشته‌ای و بین‌رشته‌ای می‌گردد.

در این مطالعه از تجارب اعضای هیات علمی، انگیزه‌های بیرونی نیز احصاء گردید به‌طوری که برخی از مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که ارتقای درجه دانشگاهی از استادیار به استاد با ابزار تولید و تسهیم دانش، به آن‌ها برای تسهیم و به اشتراک گذاری دانش و تولید ایده‌های جدید انگیزه می‌دهد. هم‌چنین تجارب اعضای هیات علمی نشان دهنده آن است که تسهیم دانش به عنوان یک فرایند جزء وظایف اصلی و تعریف شده عضو هیات علمی است. بر این اساس یک عضو هیات علمی به اشتراک گذاشتن دانش را رسالت خود می‌داند و معتقد است، انگیزه عمل به این رسالت، تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی را ضروری می‌نماید. هم‌چنین انگیزه

۱. جهت مقایسه دقیق‌تر دیدگاه، تجارب هر یک از اعضای هیات علمی در گروه‌های فنی مهندسی، علوم انسانی، علوم پایه و...، ضمن محفوظ نگه‌داشته شدن هویت عضو هیات علمی به جهت اخلاق حرفه‌ای، پژوهشگر جهت استناد علمی به متن مصاحبه‌ها فقط از نام دانشگاه، رتبه دانشگاهی عضو هیات علمی و حوزه مورد تدریس وی نام برده است. شایان ذکر است در این مقاله سعی شده است جهت طولانی نشدن مقاله به نقل قول‌های کمتری اشاره گردد. برای اطلاعات بیشتر به اصل رساله مراجعه شود.

دیگر اعضای هیات علمی برای به اشتراک گذاری و تسهیم دانش با همکاران، انگیزه کسب منافع مالی و مادی بوده است. هر چند این موضوع در درجه اول قرار ندارد؛ اما این عامل همواره مورد توجه اعضای هیات علمی در تسهیم دانش با همکاران بوده است.

- مقوله اصلی و کانونی تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی چیست؟

تجربه مشارکت‌کنندگان پژوهش نشان داد که محور اصلی پدیده تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه، تمایل آن‌ها به تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران است. این محور، زمانی اهمیت می‌یابد که مشارکت‌کنندگان در پژوهش به "بهره‌گیری از تجربیات سایر اعضای هیات علمی تمایل دارند (مصاحبه ۶)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم انسانی)" به "ارائه دانش کنونی (مصاحبه ۳)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه علوم انسانی) و (مصاحبه ۱۶)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، دانشیار، حوزه علوم انسانی)" تمایل دارند و همچنین علاقه‌مندند به صورت "درون‌رشته‌ای و میان‌رشته‌ای" (مصاحبه ۲)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، استادیار، حوزه فنی و مهندسی) با همکاران به اشتراک دانش بپردازند؛ اما موضوع مهمی که به‌ظهور، کشف و انتخاب این محور به‌عنوان مقوله اصلی تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی متقاعد کرد، موضوع "عدم تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم دانش به صورت مستقیم (مصاحبه ۵)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم انسانی)، (مصاحبه ۱)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، استاد، حوزه فنی و مهندسی)، (مصاحبه ۳)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه فنی و مهندسی)، (مصاحبه ۸)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه فنی و مهندسی)، (مصاحبه ۱۱)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم پایه)، (مصاحبه ۷)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم انسانی)" با همکاران است. به‌طور خلاصه در ارتباط با این مقوله می‌توان گفت که علی‌رغم تمایل اعضای هیات علمی به همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران، ترجیح می‌دهند که این فرایند به صورت غیرمستقیم صورت گیرد تا مستقیم. مقصود از این مقوله آن است فرهنگی در بستر آموزش عالی ما شکل گرفته است که اعضای هیات علمی به این نتیجه رسیده‌اند که اشتراک دانش به صورت غیرمستقیم کارا تر است و ترجیحاً اعضای هیات علمی تمایل خود را به تسهیم دانش به‌طور غیرمستقیم نشان می‌دهند.

– راهبردهای تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی کدامند؟

تعاملات فردی، تعاملات نوشتاری و شبکه‌ساز از جمله راهبردهایی است که اعضای هیات علمی در پاسخ به تمایل به تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران بهره می‌برند. شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم درون‌رشته‌ای، شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم بین رشته‌ای، تقویت شبکه دانشی کنشگران سایه (دانشجویان)، ایده‌یابی مشترک، تعاملات فردی و تولید دانش غیرمستقیم با واسطه کنشگران سایه از جمله راهبردهای فرعی است که اعضای هیات‌علمی برای تسهیم دانش استفاده می‌کنند. به جهت اهمیت کاوش راهبردهای تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی این بخش از مقاله با تشریح بیشتری همراه خواهد بود. جدول شماره ۲ راهبردهای اعضای هیات علمی برای تسهیم دانش با همکاران در محیط‌های دانشگاهی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. راهبردهای اعضای هیات علمی برای تسهیم دانش با همکاران در محیط‌های دانشگاهی

تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز	شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم درون‌رشته‌ای
	شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم بین رشته‌ای
	تقویت شبکه دانشی کنشگران سایه (دانشجویان)
	ایده‌یابی مشترک
	تعاملات فردی
	تولید دانش غیر مستقیم با واسطه کنشگران سایه (دانشجویان)

شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم درون‌رشته‌ای و برون‌رشته‌ای در دانشگاه از جمله راهبردهایی است که اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی برای تعامل با همکاری و اشتراک دانش با همکاران برگزیده‌اند. برخی از اعضای هیات علمی در ارتباط با تسهیم دانش درون گروهی بیشتر به موضوع اشتراک‌گذاری ایده‌ها و دانش پژوهشی تاکید دارد تا به اشتراک گذاری دانش آموزشی:

"در ارتباط با تسهیم دانش بین گروهی می‌توانم بگویم که مسائل و فعالیت‌های پژوهشی در حال حاضر بیشتر بین گروهی است. در این وضعیت دو حالت اتفاق می‌افتد یک وضعیت آن است که دانشجو را به عضو هیات علمی دیگر معرفی نموده‌ام تا دانش لازم را کسب کند در مواردی که پاسخ دریافت نشده به سراغ عضو هیات علمی که رابطه عاطفی نزدیکی بین ما حکم فرما است رفته و دانش را جهت راهنمایی دانشجو کسب کرده‌ام" (مصاحبه ۵)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم انسانی).

شماری از اعضای هیات علمی از تسهیم دانش درون‌رشته‌ای فراتر رفته، به اشتراک دانش با اعضای هیات علمی خارج از بخش و به صورت میان‌رشته‌ای را آغاز کرده‌اند. بنابراین این موضوع

به شکل گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم برون رشته‌ای در دانشگاه و خارج دانشگاه انجامیده است. موضوع شبکه‌سازی‌های غیررسمی درون رشته‌ای و بین رشته‌ای، پس از مدتی، اثر خود را بر سایر اعضای هیات علمی گذاشته‌اند و دیگران نیز به نوعی درگیر این شبکه‌ها شده‌اند. یکی از اعضای هیات علمی، توسعه این موج را چنین تشریح می‌نماید:

"همان افرادی که دوست نداشتند درگیر تبادل و تسهیم دانش شوند از من جلو زدند و خودشان شبکه‌هایی تشکیل دادند برای تسهیم و تولید دانش جمعی و گروهی... به هرصورت یک موج بود که محیط‌های دانشگاهی را خود به خود دربرمی‌گرفت" (مصاحبه (۱۱)، عضو هیات علمی دانشگاه تهران، استادیار، حوزه علوم پایه).

تقویت شبکه دانشی کنشگران سایه (دانشجویان) از جمله راهبردهایی است که اعضای هیات علمی برای تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران و یا تولید دانش با واسطه از آن‌ها بهره می‌برند. شیوه‌های مختلفی از سوی اعضای هیات علمی به کار گرفته شده است تا ضمن تقویت دانشجویان، به تولید دانش اعضای هیات علمی با واسطه آنان کمک نماید. تعاملات فردی اعضای هیات علمی با همدیگر یکی از راهبردهایی است که آن‌ها برای انتقال دانش و اطلاعات و به اشتراک‌گذاری ایده‌ها با همدیگر و شکستن دیوارهای یخی بین خود مورداستفاده قرار می‌دهند. یکی از اعضای هیات علمی با تاکید بر کارآمد بودن فرصت‌ها و موقعیت‌های غیررسمی در به اشتراک‌گذاری ایده‌ها معتقد است:

"ارتباطات غیررسمی همگانی (مثلا گفتگو در حین صرف غذا در سالن غذاخوری دانشگاه) یک فرصت خوب برای تسهیم دانش غیررسمی است. این مورد، فرصتی در اختیار اعضای هیات علمی قرار می‌دهد تا همدیگر را ببینند. دیوارهای یخی بین آن‌ها می‌شکند و افراد با تخصص‌های مختلف در این مکان فرصت خوبی جهت تبادل ایده در اختیار دارند" (مصاحبه (۱)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، استاد، حوزه فنی و مهندسی).

تولید دانش غیرمستقیم با واسطه کنشگران سایه یکی از شیوه‌های غیرمستقیم و با واسطه تسهیم دانش است که در محیط‌های دانشگاهی وجود دارد.

"در این‌جا [دانشگاه] تولید دانش بین اعضای هیات علمی تحت عنوان استاد راهنما و مشاور و به واسطه رساله دانشجو نیز صورت می‌گیرد" (مصاحبه (۸)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه فنی و مهندسی).

شواهد بالا نشان داد که به‌طور خلاصه تعاملات فردی، تعاملات نوشتاری و شبکه‌سازی از جمله راهبردهای کارآمدی است که اعضای هیات علمی در پاسخ به تمایل به تسهیم دانش با همکاران به‌صورت غیرمستقیم بهره می‌برند.

مفهوم‌سازی فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی...:

- زمینه (بستر) تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی چیست؟

در محیط‌های دانشگاهی، شکل‌گیری تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز تسهیم دانش اعضای هیات علمی با همکاران را باید تحت‌تاثیر دو زمینه و یا بستر بین فردی و درون سازمانی دانست. به‌طور خلاصه یافته‌های مطالعه کنونی نشان داد در ابتدا برای شناخت بیشتر این تعاملات، کمیت و کیفیت آنان باید عوامل بین فردی حس مالکیت دانش ابراز شده از سوی اعضای هیات علمی، احساس توانمندی اعضای هیات علمی، تجارب مثبت و منفی تسهیم دانش، برخورداری از ذهنیت باز در ارتباطات بین فردی، اعتبار عضو هیات علمی طرف تسهیم و یا اشتراک‌گذار دانش و سرانجام اعتماد بین اعضای هیات علمی را در نظر داشت. جدول شماره ۳ عوامل زمینه (بستر) بین فردی موثر بر بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز تسهیم دانش اعضای هیات علمی با همکاران در محیط‌های دانشگاهی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. عوامل زمینه (بستر) فردی موثر بر بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز

تسهیم دانش اعضای هیات علمی برای با همکاران

حس مالکیت دانش	- زمینه (بستر) فردی
احساس توانمندی فردی	
تجارب تسهیم دانش	
برخورداری از ذهنیت باز در ارتباطات	
اعتبار عضو هیات علمی	
اعتماد بین فردی	

در ادامه به جهت جلوگیری از اطاله کلام فقط به شواهدی از عامل نخست خواهیم پرداخت. نخستین عامل، حس مالکیت دانش از جمله عواملی است که در شروع و ادامه فرایند تسهیم دانش موثر است. در برخی از محیط‌های دانشگاهی احساس مالکیت دانش در بین اعضای هیات علمی دیده می‌شود:

"هر عضو هیات علمی در حوزه مطالعاتی خودش کار می‌کند و سعی می‌کند در مسیر شخص دیگری قرار نگیرد؛ یعنی یک احساس مالکیت نسبت به آن حوزه به آن معنی که دلش نمی‌خواهد در آن زمینه رقیبی داشته باشد. بنابراین من نسبت به دانش کنونی، یک حس ناخودآگاه مالکیت دارم" (مصاحبه ۳)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه فنی و مهندسی).

این احساس مالکیت در برهه‌ای از زمان باعث رقابت‌هایی بین اعضای هیات علمی می‌شود. در این صورت اعضای هیات علمی ترجیح می‌دهند دانش موضوعی را در انحصار خود داشته باشند و

مسیر مالکیت خود را همواره امن ببینند و در نهایت قوانین نانوشته‌ای در محیط‌های دانشگاهی شکل می‌گیرند:

"یعنی یک احساس مالکیت نسبت به آن حوزه تخصصی به آن معنی که من دلم نمی‌خواهد در آن زمینه رقیبی داشته باشم. چرا که در رشته من در هر دانشگاهی ۱ یا ۲ عضو هیات علمی هستند ولی در این دانشکده اگر یکی بخواهد دقیقاً کاری که ما می‌کنیم را انجام بدهد ممکن است احساس شود دارد از کار ما کپی می‌کند یا مثلاً رقابت می‌کند. در نتیجه به‌طور سنتی، قوانین نانوشته‌ای وجود دارد؛ بدان معنی که هر کسی که جدیداً وارد دانشکده می‌شود سعی می‌کند در زمینه پژوهشی کار کند که کسانی دیگر کار نکرده‌اند" (مصاحبه ۸)، عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف، دانشیار، حوزه فنی و مهندسی).

البته عوامل فناوری اطلاعات و فرهنگ دانشگاهی به‌عنوان دو عامل بسترساز درون سازمانی هستند که بر بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز تسهیم دانش اعضای هیات علمی با همکاران در محیط‌های دانشگاهی اثر می‌گذارند. تجارب اعضای هیات علمی و یافته‌های کیفی این مطالعه نشان داد که از دیدگاه آنان، فناوری اطلاعات نقش مهمی در به اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها با همکاران دارد. برخی از اعضای هیات علمی اشاره نمودند که به‌دلیل کمبود زمان برای ارتباطات چهره به چهره از ابزار فناوری برای به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران استفاده می‌کنند. فرهنگ دانشگاهی، نیز یکی از عوامل سازنده و موثر در شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی تسهیم درون‌رشته‌ای و برون‌رشته‌ای در دانشگاه محسوب می‌شود. کاوش متن مصاحبه‌ها نشان داد به‌طور کلی به دو نوع فرهنگ "تسهیم‌پذیر" و "تسهیم‌گریز" در دانشگاه‌های مورد مطالعه مواجهیم. اعضای هیات علمی اشاره کردند که باید در بررسی فرهنگ تسهیم دانش به این موضوع توجه داشته باشیم که "اصولاً فرهنگ دانشگاهی از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر متفاوت است. این تفاوت زمانی است که بتوان در یک محیط علمی به مدت طولانی زندگی کرد، با دانشجویان تعامل نمود، در این زمان است که ممکن است احساس کنید فضای این دانشکده فضای چالشی و علمی و تحریک‌کننده است. فضای جذابی است برای رفتن به سمت کارهای علمی و به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و اطلاعات".

شرایط مداخله‌گر تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی چیست؟

تحلیل یافته‌های کیفی پژوهش نشان داد که می‌توان مقوله‌های مختلف شرایط مداخله‌گر را در یک دسته کلی تغییر نگاه به دانش‌آفرینی در آموزش عالی برشمرد؛ تغییر نگاه به دانش‌آفرینی در آموزش عالی برآمده از مولفه‌های اتخاذ سیاست‌های نو دانش‌آفرینی، سیاست‌گذاری نامحسوس

مفهوم‌سازی فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات‌علمی در محیط‌های دانشگاهی...:

تسهیم دانش و پذیرش تفکرگذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش از سوی کنشگران دانشی است. به‌طور خلاصه اتخاذ سیاست‌های نو دانش‌آفرینی و سیاست‌گذاری نامحسوس تسهیم دانش، و پذیرش تفکرگذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش به‌عنوان عوامل بستر ساز عام، زمینه بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران را فراهم می‌آورند. طبق نظر برخی از مشارکت‌کنندگان پژوهش، سیاست‌های نو دانش‌آفرینی و تولید دانش در سال‌های اخیر، زمینه‌ساز رشد و نمو تعاملات فردی و نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران بوده است و خواسته و ناخواسته موجب تحرک اعضای هیات علمی برای تسهیم دانش با یکدیگر شده است. برخی از اعضای هیات علمی در تشریح کیفیت تاثیرات سیاست‌های تولید دانش در سال‌های اخیر در تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم ایده‌ها و به اشتراک‌گذاری دانش، بیان نمودند.

پیامدهای تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی چیست؟

تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران را می‌توان در دو پیامد ره‌آوردهای فردی و گفتمان‌زایی بین‌رشته‌ای و بین نسلی خلاصه نمود. پیامدهای تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. پیامدهای تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران

یادگیری	- ره آورد فردی
هم‌افزایی در تولید دانش	
شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید	- گفتمان‌زایی بین رشته‌ای و بین نسلی
شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی بین رشته‌ای	

ره‌آوردهای فردی عبارتند از "یادگیری" و "هم‌افزایی در تولید دانش". می‌توان گفت تقریباً همه مشارکت‌کنندگان در پژوهش، یادگیری را یکی از مهم‌ترین پیامدهای تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران دانسته‌اند. گفتمان‌زایی بین‌رشته‌ای و بین نسلی را با دو عامل فرعی شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید و شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی بین رشته‌ای را می‌توان از دل مصاحبه‌های اعضای هیات علمی به عنوان پیامدهای تسهیم دانش کشف و احصا نمود. اعضای هیات علمی از مکانیزم‌های تسهیم دانش برای پر کردن شکاف نسل‌های قدیم و جدید دانشگاه‌ها و شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید نام می‌برند. شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی بین‌رشته‌ای یکی دیگر از

پیامدهای تسهیم دانش و تعاملات دانشی است. در این میان، ماهیت رشته می‌تواند به شکل‌گیری نگاه تولید و تسهیم دانش بین رشته‌ای و شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی بین رشته‌ای کمک کند و تسهیم دانش در اثر نزدیک شدن مرزهای دو دانش به همدیگر می‌تواند به همدیگر گره بخورد و از آن حوزه‌های ناب پژوهشی ظهور کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در ادبیات سازمانی تعدادی از پژوهشگران و صاحب‌نظران کوشیده‌اند تا به این سوال پاسخ گویند: عوامل اثرگذار در تسهیم دانش از سوی افراد کدامند؟ عوامل و دلایل احتمالی تسهیم و یا عدم تسهیم دانش افراد کدامند؟ در پاسخ به این قبیل سوالات، پژوهش‌های متعددی انجام شده است که یافته‌های آن‌ها در برخی از موارد نظری و در برخی از موارد نیز شواهد تجربی وجود دارد. در بین مطالعات پژوهشی سال‌های اخیر در ارتباط با تسهیم دانش می‌توان به برخی مطالعات برخورد نمود که فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی را بررسی نموده‌اند. پژوهشگران با استمداد از روش‌شناسی‌های پژوهشی مختلف، درصد پاسخگویی به سوالات زیر برآمدند:

فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های آموزش عالی، تبادل دانش و اطلاعات در بین اعضای هیات علمی چگونه صورت می‌گیرد؟ ماهیت این پدیده در آموزش عالی چیست؟ و عوامل موثر بر آن کدامند؟ مطالعات انجام شده ماهیتاً قیاسی بودند و در بیشتر موارد، صرفاً به شناسایی ابعاد از این پدیده با تبیین برخی از مولفه‌ها و عوامل موثر بر فرایند تسهیم دانش و در مواردی به نگرش سنجی اعضای هیات علمی در خصوص تسهیم دانش پرداخته‌اند. در این بین شواهد اندکی از کاوش فرایند تسهیم دانش به عنوان یک پدیده مد نظر پژوهشگران قرار گرفته است. با علم به این شکاف مطالعاتی، در مقاله کنونی، کاوش فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه و توجه به ابعاد مختلف آن از دید تجربی اعضای هیات علمی با رویکرد اکتشافی و استقرایی، مدنظر پژوهشگران بوده است. در پاسخ به مسئله پژوهش، و سؤال‌های اول و دوم، یافته‌های این مطالعه حاکی از نه مقوله کلی است که پس از تحلیل یافته‌ها طی فرایند کدگذاری باز و محوری در قالب مدل پارادایمی ابعاد متفاوت فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی را منعکس می‌نماید. در این راستا یافته‌های پژوهش نشان داد اعضای هیات علمی، طی فرایندی به‌طور داوطلبانه با فرد دیگر(هم‌درون و هم‌بیرون دانشگاه) دو نوع دانش مشهود و ضمنی را تحت شرایط زیر تسهیم می‌نماید. فرایند تحلیل‌های کیفی با استفاده از روش پژوهش نظریه داده بنیاد نشان داد که تمایل اعضای هیات علمی به

تسهیم غیرمستقیم دانش با همکاران، پدیده اصلی تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی است. موضوع تمایل به تسهیم دانش به‌عنوان یکی از محرک‌های اصلی تسهیم دانش همواره مورد توجه صاحب‌نظران حوزه مدیریت دانش بوده است. به طور مثال بوک و کیم، تئوری کنش عقلایی تسهیم دانش را که بر محوریت نقش تمایل در تسهیم دانش استوار است، در مطالعه‌ای مورد بررسی قرار دادند. براساس این تئوری رفتار فرد از طریق تمایل فرد به انجام آن رفتار پیش بینی می‌گردد. لذا می‌توان گفت که تسهیم واقعی دانش، می‌تواند از طریق تمایل فرد به تسهیم دانش پیش‌بینی و برآورد گردد؛ اگرچه تمایل فرد از طریق نگرش‌ها و اعتقادات ذهنی شکل می‌گیرد. پژوهشگران متعددی از نقش تمایل در تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی سخن گفته‌اند. یافته‌های مطالعه کنونی با مطالعه فوق و هم‌چنین مطالعه بوک و کیم (۲۰۰۲) در یک راستا است. نکته جالبی که می‌توان در مطالعه حاضر بدان اشاره نمود، آن است که این تمایل در محیط‌های دانشگاهی مورد مطالعه، تمایل غیرمستقیم به تسهیم دانش با همکاران است تا مستقیم. این موضوع در نوع خود می‌تواند قابل توجه باشد. به‌طور خلاصه در ارتباط با این مقوله می‌توان گفت که علی‌رغم تمایل اعضای هیات علمی به همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران، اعضای هیات علمی ترجیح می‌دهند که این فرایند به‌صورت غیرمستقیم صورت گیرد تا مستقیم. مقصود از این مقوله آن است فرهنگی در بستر آموزش عالی ما شکل گرفته است که اعضای هیات علمی به این نتیجه رسیده‌اند که اشتراک دانش به‌صورت غیرمستقیم کارا تر است و ترجیحاً اعضای هیات علمی تمایل خود را به تسهیم دانش به‌طور غیرمستقیم نشان می‌دهند. یافته فوق شاید مویدی بر یافته‌های پژوهشی هاول و پاولین^۱ (۲۰۰۸) است آن‌ها در یافته‌های خود اذعان نمودند که اعضای هیات علمی به تسهیم دانش به‌طور غیررسمی گرایش بیشتری دارند و اعضای هیات علمی به تسهیم دانش بر اساس ساختارهای خشک و رسمی بی‌میل هستند.

البته در محیط‌های دانشگاهی چهار مولفه نیاز به یادگیری، آموزه‌های دینی، لذت از کمک کردن به هم‌نوع و نگرش به تسهیم (انگیزه‌های درونی) و سه مولفه انگیزه ارتقاء درجه علمی سازمانی، ماهیت شغل هیات علمی و انگیزه کسب منافع مالی و مادی (انگیزه‌های برونی) به عنوان شرایط علی، بر تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم غیر مستقیم دانش با همکاران تاثیر دارند. هم‌چنین در مطالعه کنونی تصریح شد که موضوع لذت از کمک کردن از نگاه روابط انسانی به هم‌نوع، بیشتر از روابط علمی در کمک کردن به دیگران از طریق تسهیم دانش اثر گذار است. یافته‌های مطالعاتی متعددی از جمله مطالعات لین (۲۰۰۷)، واسکو و فرج (۲۰۰۵) و واه و

همکاران (۲۰۰۵) بر یافته فوق تاکید دارند. البته در سال‌های اخیر یافته‌های مطالعه چو و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که نوع دوستی بر نگرش افراد به تسهیم دانش اثر دارد. نگرش مثبت به تسهیم دانش و اعتقاد به سازنده بودن این فرایند در محیط‌های دانشگاهی مورد مطالعه این پژوهش، نیز یکی از عواملی است که موجب تسهیم دانش یک عضو هیات علمی با همکار به صورت درون رشته‌ای و بین‌رشته‌ای می‌گردد؛ از این‌رو نگاه مثبت به اشتراک‌گذاری دانش به اعضای هیات علمی اجازه می‌دهد که انتقال دانش به صورت عملی صورت گیرد. یافته‌های پژوهشی متعددی، یافته مذکور در پژوهش کنونی را تأیید می‌نماید. صاحب‌نظرانی هم‌چون بوک و همکاران (۲۰۰۵) و بوک و کیم (۲۰۰۲) ارتباط مثبت بین نگرش به تسهیم دانش و تمایل رفتاری به تسهیم دانش را گزارش نموده‌اند. و اخیراً نتایج مطالعه صبا و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که رابط معناداری بین نگرش به تسهیم دانش و تمایل به تسهیم وجود دارد. در پژوهش کنونی اشاره شد که یکی دیگر از انگیزه‌های اعضای هیات علمی برای به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش با همکاران، انگیزه کسب منافع مالی و مادی است. هر چند این موضوع در درجه اول اهمیت قرار نداشت. ادبیات مدیریت دانش نیز به اثر پاداش‌های سازمانی بر تسهیم دانش اشاره دارد؛ ولی نتایج کاملاً موید اثر مثبت پاداش‌های سازمانی بر تسهیم دانش نیست. به‌طور مثال بوک و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که بین پاداش‌های پیش‌بینی شده و نگرش به تسهیم دانش رابطه منفی وجود دارد. بوک و کیم نیز سال‌ها پیش (۲۰۰۲)، با انجام پژوهشی نتوانستند رابطه بین تسهیم دانش و پاداش را تأیید نمایند. یافته‌های مطالعه آنان نشان داد که بین پاداش‌های پیش‌بینی شده و نگرش به تسهیم دانش رابطه‌ای مثبت وجود ندارد. آنان در این مطالعه مدعی شدند که به نظر می‌رسد که مشوق‌ها نتوانسته‌اند نگرش به رفتار تسهیم دانش را تغییر دهند. مشوق‌ها هیچ‌گونه تعهدی برای عمل در این زمینه را در افراد ایجاد نمی‌کنند. مهم‌تر آن‌که، باید توجه داشت که مشوق‌ها به ندرت، آن‌چه را که ما انجام می‌دهیم تغییر می‌دهند. مطالعه اخیر صبا و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که پاداش‌ها نمی‌تواند به‌عنوان عاملی مهم در تسهیم دانش در سازمان‌ها موثر باشد. هرچند بر خلاف یافته‌های پژوهش حاضر، مولر و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی دریافتند که مشوق‌های سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد.

علاوه بر این اعضای هیات علمی به‌عنوان کنشگران اصلی تسهیم دانش برای نشان دادن تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم غیر مستقیم دانش با همکاران به اتخاذ راهبردهایی از جمله تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز به‌عنوان شواهدی از رفتار تسهیم دانش روی آوردند. این در حالی است که بستر بین فردی (حس مالکیت دانش، احساس توانمندی فردی، تجارب تسهیم دانش، برخورداری از ذهنیت باز در ارتباطات، اعتبار عضو هیات علمی، اعتماد بین فردی) و بستر

درون سازمانی (کاربرد فناوری اطلاعات، فرهنگ دانشگاهی) بستری خاص را برای بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران فراهم می‌آورد. در برخی از محیط‌های دانشگاهی ما احساس مالکیت دانشی در بین اعضای هیات علمی دیده می‌شد. این احساس مالکیت در برهه‌ای از زمان باعث رقابت‌هایی بین اعضای هیات علمی می‌شود. در این صورت اعضای هیات علمی ترجیح می‌دهند دانش موضوعی را در انحصار خود داشته باشند و مسیر مالکیت خود را همواره امن ببینند و در نهایت قوانین نانوشته‌ای در محیط‌های دانشگاهی شکل گرفته است، که به تقویت این حس می‌انجامد. یافته کیفی فوق با یافته رنزل^۱ (۲۰۰۸) مطابقت دارد. موضوع حس مالکیت دانش، در مطالعه کنکان هالی و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان داده شده است. بر خوررداری از توانمندی فردی در تمایل به اعطای دانش نیز مشهود است. یافته کنونی در راستای یافته‌های مطالعات لین^۲ (۲۰۰۷)، و مطالعه تجربی اخیر چن و همکاران^۳ (۲۰۱۲) است.

برخی از اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی و برای شکل دادن به تیم‌های پژوهشی و یا آموزشی از راهبرد اعتماد سازی و اعتمادسنجی استفاده می‌کنند. البته شواهدی از تجارب منفی اعتماد بین فردی در محیط‌های دانشگاهی یافت گردید. و در ادامه مشارکت-کنندگان بر حرفه‌ای‌گرایی، به‌عنوان یکی از زمینه‌های بروز اعتماد متقابل بین اعضای هیات علمی و در نتیجه تمایل اعضای هیات علمی به تسهیم دانش با همکاران موثر است، تاکید داشتند. در این راستا برخی از اعضای هیات علمی بر این باور بودند که فضای حرفه‌گرایی در محیط‌های دانشگاهی ایده آل نیست. می‌توان گفت که یافته کیفی پژوهش حاضر، با یافته‌های کیم و جو (۲۰۰۸) مغایرت دارد. یافته‌های آنان حاکی از آن است که عامل اعتماد رابطه معناداری با تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی ندارد. البته یافته کنونی (اثر اعتماد بر تسهیم دانش) با مطالعات متعددی هماهنگ است. به‌طور مثال ای (۲۰۰۵) به شواهد پژوهشی تجربی آبرامز و همکاران^۴ (۲۰۰۳)، در ارتباط با نقش اعتماد در تسهیم دانش اشاره نموده است. وی معتقد است که "یافته‌های پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد که سطح بالای اعتماد با رفتار تسهیم دانش رابطه معنادار دارند" (P. 28) مطالعه مرادبان و همکاران^۵ (۲۰۰۶) نیز نشان‌دهنده، نقش اعتماد در تسهیم دانش در درون سازمان دارد. در ارتباط با یافته‌های بستر سازمانی (کاربرد فناوری اطلاعات، فرهنگ دانشگاهی) می‌توان گفت همراستا با این یافته پژوهش، یافته‌های

-
1. Renzl
 2. Lin
 3. Chen et al
 4. Abrams et al
 5. Mooradian, Renzl & Matzler

مطالعات پژوهشی لین (۲۰۰۷) نیز نشان داد که سطح کاربرد فناوری بر دریافت دانش به‌عنوان یکی از ابعاد تسهیم دانش اثر دارد، اما بر ارائه دانش چندان موثر نبوده است. در ارتباط با نقش عامل فرهنگ دانشگاهی در تسهیم دانش می‌توان گفت که برخی از مطالعات پژوهشی به نقش ارزشمند این عامل در تسهیم دانش اشاره نموده‌اند. به‌طور مثال مولر و همکاران^۱ (۲۰۰۵) به کاوش روابط بین ابعاد مختلف فرهنگ و رفتار تسهیم دانش پرداختند. آن‌ها در یک مطالعه پژوهشی دریافته‌اند که فردگرایی^۲ به‌طور منفی و معنادار با تسهیم دانش رابطه دارد. مطالعه سال ۲۰۰۶ کیم و لی^۳ نیز نشان داد که تسهیم دانش ارتباط معناداری با ابعاد فرهنگ سازمانی هم-چون: آرمان و اهداف، اعتماد بین کارکنان و شبکه‌های اجتماعی دارد. هم‌چنین یافته‌های پژوهش کنونی نشان داد تغییر نگاه به دانش‌آفرینی در آموزش عالی (سیاست‌های نو دانش‌آفرینی و سیاست‌گذاری نامحسوس تسهیم دانش، و پذیرش تفکر گذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش از سوی کنشگران دانشی به عنوان شرایط مداخله‌گر، بستری عام را برای بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز اعضای هیات علمی با همکاران فراهم می‌آورند. یافته اخیر یکی از نکات جالب توجه مطالعه کنونی است. این یافته نشان می‌دهد که تجارب اعضای هیات علمی در محیط‌های دانشگاهی در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که سیاست‌های نو دانش‌آفرینی و سیاست‌گذاری نامحسوس تسهیم دانش، و پذیرش تفکر گذار از آموزش محوری صرف به تولید دانش از سوی کنشگران دانشی، بر عزم اعضای هیات علمی جهت تسهیم دانش با همکاران اثرگذار بوده است. هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان داد تجارب اعضای هیات علمی نشان می‌دهد با بروز تعاملات فردی، نوشتاری و شبکه‌ساز آنان با همکاران، پیامدهایی هم‌چون افزایش یادگیری اعضای هیات علمی، گفتمان‌زایی بین‌رشته‌ای و بین‌نسلی (شکل‌گیری حوزه‌های مطالعاتی بین‌رشته‌ای و شکل‌گیری ادبیات مشترک بین نسل قدیم و جدید اعضای هیات علمی) و بلوغ تولید دانش (ارتقای کیفیت فعالیت‌های تولید دانش و هم‌افزایی دانشی) را به‌دنبال داشته است.

-
1. Muller et al
 2. Individualism
 3. Kim & Lee

سه‌م نظری^۱ این مطالعه در مطالعات آموزش عالی و پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آینده

این مطالعه به مفاهیم کنشگران تسهیم در محیط‌های دانشگاهی (کنشگران اصلی) (اعضای هیات‌علمی) و کنشگران سایه (دانشجویان)، نقش آموزه‌های دینی (عوامل بومی موثر بر تسهیم دانش) به‌عنوان عوامل علی تسهیم دانش که در ادبیات آموزش عالی کمتر به آن‌ها پرداخته شده، پرداخت. هم‌چنین موضوعات تمایل به تسهیم غیرمستقیم دانش در محیط‌های دانشگاهی، نوع تعاملات فردی نوشتاری و شبکه‌ساز در فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیات‌علمی، نقش عوامل توانمندی فردی، تجارب تسهیم و برخورداری از ذهنیت باز در ارتباطات، اعتبار عضو هیات‌علمی و سرانجام نگاه به دانش‌آفرینی دانشگاهی و گفتمان‌زایی بین نسلی که در ادبیات به آن اشاره نشده و کانون توجه این مطالعه بوده است. این مطالعه، سه‌م نظری خود را در ارتباط با تبیین نقش عوامل فردی در فرایند تسهیم دانش روشن ساخته است. بر این اساس برای این مطالعه نشان می‌دهد جهت اثربخشی تلاش‌های پژوهشی در زمینه واکاوی فرایند تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی، پارادایم‌های فکری در مطالعات آینده می‌تواند نگاه خود را از عوامل سازمانی و فناورانه به سمت نگاه به عوامل فردی در تبیین موضوع تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی معطوف نماید و از این منظر این پدیده فرایندی بنگرد. و سرانجام بر اساس یافته‌های پژوهش، تلاش‌های پژوهشی آتی می‌تواند شامل موارد زیر گردد:

- با استفاده از پژوهشی جامع، عوامل و مدل انگیزشی تسهیم دانش با تاکید بر مشوق‌های سازمانی مورد بررسی قرار گیرند؛
- عوامل فرهنگی تسهیم دانش، مورد بررسی قرار گیرند و مدل فرهنگ دانشگاهی تسهیم‌پذیر شناسایی گردد؛
- آسیب‌شناسی نظام تسهیم دانش با نگاه به دانش‌آفرینی دانشگاهی مورد مطالعه واقع شود؛
- تاثیر جو تیمی، رهبری توانمندساز و تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی مورد مطالعه قرار گیرد؛
- و سرانجام پژوهش‌های آینده می‌توانند تسهیم دانش را از منظر آموزه‌های دینی مورد توجه قرار داد، پیشنهاد می‌شود جهت تبیین این موضوع از چارچوب روش‌شناسی نظریه داده بنیاد متنی، بهره برده شود.

منابع

- استراس، آنسلم و کوربین، جولیت. (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنايي؛ رویه‌ها و شیوه‌ها*؛ ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- حسین قلی‌زاده، رضوان و میرکمالی، محمد. (۱۳۸۹). عوامل کلیدی موثر بر اشتراک دانش؛ مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال سوم، شماره ۱، ۶۱-۷۸.
- سهرابی یورتچی، بابک؛ رئیسی وانایی، ایمان و شفیعا، سپیده. (۱۳۸۹). ارائه الگویی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های تهران)، *فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، دوره ۲۶، شماره ۱، ۲۸-۵.
- الوانی، مهدی؛ زارعی متین، حسن و پاشازاده، حسن. (۱۳۸۸). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۴۴ سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۲۴-۳.
- اعرابی، محمد و موسوی، سعید. (۱۳۸۸). الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقاء عملکرد پژوهشگاه‌ها. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۵۱، صص ۲۶-۱.
- دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۴). تئوری‌پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیادی. *دو ماهنامه دانشور رفتار*، سال ۱۲، شماره ۱۱، صص ۷۰-۵۷.
- علیزاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا و صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیات علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، *فصلنامه آموزش عالی*، سال سوم، شماره ۲، صص ۱۳۸-۱۲۵.
- نادی، محمد علی. (۱۳۸۶). *ارتباط بین مدیریت دانش، مدیریت کیفیت و مولفه‌های آن با ابعاد سازمان-های یادگیرنده به منظور ارائه معادلات پیش بین ریاضی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۴*. رساله دکتری. دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- خاکپور، عباس. (۱۳۸۹). *رابطه فرهنگ سازمانی دانش‌مدار و فرایندهای مدیریت دانش: مطالعه موردی: واحدهای (آموزشی-پژوهشی) جهاد دانشگاهی ایران*. رساله دکتری. دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- محمدی فاتح، اصغر؛ سبحانی، محمد صادق و محمدی، داریوش. (۱۳۸۷). *مدیریت دانش: رویکردی جامع*. تهران، پویش.
- طالب نژاد، احمد. (۱۳۸۷). *طراحی و تبیین راهبردهای دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران*. رساله دکتری. دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- بابازاده، علی. (۱۳۸۶). *امکان‌سنجی کاربرد مدیریت دانش در دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه اعضای هیات علمی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی تهران.

Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *The Academy of Management Executive*, 17(4), 64-77.

- Adhikari, D. R. (2010). Knowledge management in academic institutions. *International Journal of Educational Management*, 24 (2), 94-104.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Antal, A. B. & Richebe, N. (2009). A passion for giving a passion for sharing, understanding knowledge sharing as gift exchange in academia, *Journal of Management Inquiry*, Vol 18, No 1. 78-95.
- Babalhavaeji, F., & Jafarzadeh Kermani, Z. (2007). Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16, (1), 1-14.
- Biloslavo, R & Trnavcevic, A. (2007). Knowledge Management Audit in a Higher Educational Institution: A Case Study, *Knowledge and Process Management*, 14 (4), 275-286.
- Birkinshaw, J., & Sheehan, T. (2002). Managing the knowledge life cycle. *MIT Sloan Management Review*, 44(1), 75-83.
- Blackman, D & Kennedy, M. (2009). Knowledge management and effective university governance. *Journal of knowledge management*. 13 (6), 547-563.
- Bock, G. -W., Zmud, R. W., Kim, Y. -G., & Lee, J. -N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Bock, G. W., & Kim, Y. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.
- 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, 106-118.
- Cheng M.Y, Ho J, S. Y, and Lau P. M. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7 (3), 313 - 324. available online at www.ejkm.com.
- Cho, H., Chen, M., & Chung, S. (2010). Testing an Integrative Theoretical Model of Knowledge-Sharing Behavior in the Context of Wikipedia. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(6), 1198-1212.
- Choo, C. W., & Bontis, N. (2002). The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge. New York, Oxford University Press.
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5/6), 294-301.
- Constant, D., Kiesler, S., & Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing. *Information Systems Research*, 5(4), 400-421.
- Corbitt, B., Bradley, T. and Thanasankit, T. (2005). Factors influencing the implementation and use of a portal for knowledge management in higher education. Proceedings of the 9th Pacific Asia Conference on Information Systems, Bangkok.
- Coukos-Semmel, E. (2002). Knowledge management: Processes and strategies used in United States research universities. Florida Atlantic University. ProQuest Dissertations and Theses, 318 p.

- Creswell, J. W. (2002). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Second edition, Thousand Oaks, Sage Publication.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28, 315-332.
- Muller, R. M., Spiliopoulou, M., & Lenz, H.-J. (2005). The Influence of Incentives and Culture on Knowledge Sharing. Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 247.
- Gupta, A. K. & Govindarajan, V. (2000). Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor steel. *Sloan management Review*, 42(1), 71-81.
- Hansen, S & Avital, M. (2005). Share and share alike: The social and technological influences on knowledge sharing behavior. Sports: Working papers on Information Systems.
- Hoehle, H & Pauleen, D. (2008). KM Among Academics: Do as I teach not as I do. 19th Australasian Conference on Information Systems, 401-411. <http://aisel.aisnet.org/acis2008/14/>
- Howell, K. E., & Annansingh, F. (2012). Knowledge generation and sharing in UK universities: A tale of two cultures? *International Journal of Information Management*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003>
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K.-K. (2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *Mis Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113-143.
- Kim, S., & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge-sharing capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370-385.
- Kim, S & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30, 282-290.
- Lee H., & Roth, G. L. (2009). A conceptual framework for examining knowledge management in higher education contexts. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 23(4), 22-37. <http://education.fiu.edu/newhorizons>.
- Lou, S.J., Yang, Y. S., Shih, R.C. (2007). A study on the knowledge sharing behaviour of information management instructors at technological universities in Taiwan, *World Transactions on Engineering and Technology Education*, (6), 1, 143-149.
- Ma, Will W.K. & Yuen, Allan H. K. (2011). Understanding online knowledge sharing: An interpersonal relationship perspective. *Computers & Education*, 56, (1), 210-219.
- Mamta, B., & Jayanthi, R. (2012). Enhancing the teaching-learning process: a knowledge management approach. *International Journal of Educational Management*, 26(3), 313-329.
- Martin, J. S., & Marion, R. (2005). Higher education leadership roles in knowledge processing, *The Learning Organization*, 12 (2), 140-151.

- McCarthy, A. F. (2006). Knowledge management: Evaluating strategies and processes used in higher education. Nova Southeastern University. ProQuest Dissertations and Theses, 207 p.
- Milam, J. (2001). Knowledge Management for Higher Education. Retrieved January 06, 2010, from: <http://www.ericdigests.org/2003-1/higher.htm>
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing. *Management Learning*, 37, 4, 523-540.
- Piccoli, G; Ahmad, R and Ives, B, (2001). Knowledge management in academia: A proposed framework, *Journal of Information Technology and Management*, 1, (4), 229-245.
- Renzl, B.(2008).Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation, *Omega*, 36 (2), pp. 206-220.
- Rowley, J. (2000). Is higher education ready for knowledge management? *International Journal of Educational Management*, 14(7), 325-332.
- Seba, I; Rowley, J & Lambert, S.(2012).Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force, *International Journal of Information Management*, In Press, Corrected Proof, Available online 11 January2012.
- Sohail, M, S & Daud, S. (2009).Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia, *VINE: The journal of information and knowledge management systems*, Vol. 39 No. 2, 125-142.
- Soller, A. L. (2002). Computational analysis of knowledge sharing in collaborative distance learning. University of Pittsburgh. ProQuest Dissertations and Theses, 162 p.
- Teh PL, Ho JSY, Yong CC, Yew SY. (2010). Internet self-efficacy, computer self-efficacy and cultural factors on knowledge sharing behavior. *African Journal of Business Management*, 4(18), 4086-4095, 18 December, 2010. Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>.
- Tikhomirova, N; Gritsenko, A & Pechenkin, A. (2008).University approach to knowledge management. *The Journal of information and knowledge management systems*. 38, (1), 16-21.
- Tsai, M.-T., & Cheng, N.-C. (2010). Programmer perceptions of knowledge-sharing behavior under social cognitive theory. *Expert Systems with Applications*. doi:10.1016/j.eswa.2010.05.029.
- Van den Hooff, B., & Leeuw van Weenen, F. D. (2004). Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*, 11 (1), 13-24.
- Wah, C. Y., Menkhoff, T., Loh, B., & Evers, H.-D. (2005). Theorizing, Measuring, and Predicting Knowledge Sharing Behavior in Organizations-A Social Capital Approach. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 252.
- Wang, S & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research, *Human Resource Management Review* 20. 115-131.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I Share? Examining Social capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice, *MIS Quarterly*, 29(1), 35-57.

- Xue, Y, Bradley, J & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2), 299 – 312.
- Yaghi, k., Barakat, S., Alfawaer, Z.M., Shkokani, M., & Nassuora, A. (2011). Knowledge sharing degree among the undergraduate students: A case study at applied science private university. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 20-24.
- Yi, J. (2005). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. Indiana University). ProQuest Dissertations and Theses, 143 p.
- Yuen, T.J & Majid, M.S. (2007). Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore. *Library Review*, 56 (6), 485-494.
- Zawawi, et al. (2011). The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University. *Management Science and Engineering*, 5, (1), 59-70.