

تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی؛ نگاهی میان‌رشته‌ای^۱

قاسم سلیمی^۲

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی

زهره صباغیان^۳

استاد دانشگاه شهید بهشتی

حسن دانایی فرد^۴

دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

محمود ابوالقاسمی^۵

استادیار دانشگاه شهید بهشتی

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۵/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۱/۰۶

چکیده

هم‌اکنون جدال اندیشه‌ای بر سر مفهوم‌سازی تولید، تسهیم، انتشار و کاربرد دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های عالی کشور، موضوع پیچیده‌ای است که توجه زیادی را هم در ادبیات دانشگاهی و هم در حوزه مدیریتی به خود معطوف داشته است. بر این مبنا، تسهیم دانش در آموزش عالی به عنوان یک موضوع میان‌رشته‌ای که پیوند میان دو رشته اصلی «مدیریت دانش» و «آموزش عالی» به‌ویژه مدیریت آموزش عالی است، مطرح شده است. بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران کوشیده‌اند تا به این پرسش پاسخ دهند که عوامل تأثیرگذار بر افراد در تسهیم دانش کدامند؟ عوامل و دلایل احتمالی تسهیم و یا عدم تسهیم دانش افراد کدامند؟ در پاسخ به این پرسش، پژوهش‌های متعددی انجام شده که یافته‌های آن در برخی از موارد نظری و در برخی از موارد نیز دارای شواهد تجربی است. در این مقاله تلاش شده با روش توصیفی تحلیلی، تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی، به مثابه یک حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای در عرصه آموزش عالی، بررسی و واکاوی شود. پژوهش حاضر، کاوش پدیده تسهیم دانش در عرصه آموزش عالی را به بحث گذاشته و سپس با بررسی دقیق و ژرف‌نگری، عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی را تحلیل کرده است.

این مقاله بر این نکته تأکید دارد که حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای تسهیم دانش از علوم و دانش‌های مختلفی بهره برده و برای کاوش پدیده تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی و نظریه‌پردازی در این زمینه، درک و تحلیل ماهیت دانش، انگیزش و فرصت تسهیم دانش در دانشگاه ضروری است. همچنین در این مقاله نتایج دو دهه پژوهش‌های مهم تجربی در ارتباط با عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی مرور شده است. در پایان، مقاله با ارائه مدلی مفهومی، جایگاه کنونی و زمینه‌های بالقوه پژوهش‌های آتی مرتبط با تسهیم دانش را پیش روی پژوهشگران قلمرو آموزش عالی قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، مطالعات میان‌رشته‌ای، مدیریت دانش.

۱. این مقاله برگرفته از رساله آقای قاسم سلیمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی است.

2. Q_salimi@sbu.ac.ir

3. Z-Sabbaghian@sbu.ac.ir

4. hdanaee@modares.ac.ir

5. m-abolghasemi@sbu.ac.ir

مقدمه

تسهیم دانش حوزه پژوهشی نوینی است که به پژوهشگران در مفهوم‌سازی به اشتراک‌گذاری انواع دانش در سازمان‌ها کمک کرده است. دیرینه کوتاه‌اندیشه‌پردازی در ارتباط با عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در ضعف شکل‌گیری مفاهیم شناخت‌شناسانه و معرفتی این قلمرو پژوهشی نوین در آموزش عالی، بی‌تأثیر نبوده است. فارغ از این آسیب، یکی از اهداف اصلی پژوهش‌های تسهیم دانش، بررسی و شناسایی روش‌هایی است که سازمان‌ها بتوانند از دانش فردی کارکنان خود به منظور بهره‌مندی از این دانش، در کل سازمان بهره‌گیرند (لی و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۲۸۵). با اندکی تأمل و تدبّر در زمینه این سازه پژوهشی سازمانی^۲ می‌توان دریافت که خاستگاه این حوزه، مطالعات حوزه مدیریت دانش سازمانی است. رسالت این حوزه پژوهشی در محیط‌های دانشگاهی احصای پاسخ‌های جدید به پرسش‌های زیر است:

- چگونه دانش در محیط‌های دانشگاهی تسهیم می‌شود؟

- فرایندهای تسهیل‌گر تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی^۳ کدامند؟

نیازی به توضیح نیست که امروزه ما هرچه از تسهیم دانش می‌دانیم برخاسته از کاربرد این مفهوم در محیط‌های تجاری، تحت لوای مفهومی وسیع‌تر به نام مدیریت دانش است. مفهوم‌سازی فرایندهای تسهیم دانش در محیط‌های علمی، توجه به ماهیت پیچیده پدیده‌های آموزش عالی و علوم انسانی را می‌طلبد. با این ملاحظات در این مقاله به مفهوم‌سازی تسهیم دانش به عنوان حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای^۴ پرداخته می‌شود.

بیان مسئله

دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های عالی به مثابه یک نظام تولید دانش، دانش جدید را می‌آفرینند، آن را از منابع مختلف به دست می‌آورند و در محیط‌های آموزشی به کار می‌گیرند (ادهیکاری^۵، ۲۰۱۰: ۹۸). این سخن جدید نیست؛ سال‌ها پیش نیز اندیشمندان متعددی به دانش به مثابه «منبع و مزیت رقابتی پایدار» نگریسته‌اند (دراکر^۶، ۲۰۰۱: هریس^۷، ۲۰۰۱: ۲۱). بر این اساس، خلق،

1. Li et al
2. Organizational Research Construct
3. Knowledge Sharing Between Faculty Members
4. Interdisciplinary
5. Adhikari
6. Druker
7. Harris





توسعه، انتشار و نهادینه‌سازی دانش در سازمان‌ها، موضوع پیچیده‌ای است که توجه زیادی را هم در ادبیات دانشگاهی و هم مدیریتی به خود معطوف داشته است (چو و بونتیس^۱، ۲۰۰۲؛ داوینپورت و دیلانگ^۲، ۱۹۹۸؛ داوینپورت و پروساک^۳، ۱۹۹۸؛ اسپندر^۴، ۱۹۹۶). مدیریت دانش فرایند ارزشمندی برای مدیریت دانش فردی و سازمانی و ارتقای عملکرد سازمانی است (گاپتا و گوویندا راجان^۵، ۲۰۰۰: ۷۳). گسترش مفهوم مدیریت دانش، مرزهای دانش در حوزه‌های مختلف سازمانی را درنوردید و سرانجام به قلمرو مدیریت آموزش عالی رسید. هرچند برخی از صاحب‌نظران از جمله پیکولی^۶ (۲۰۰۰) معتقدند درحالی‌که به مفاهیم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در صنعت بسیار توجه شده است، اما توجه نسبتاً کمی به کاربرد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در آموزش عالی شده است (پیکولی، ۲۰۰۰: ۲۲۹).

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^۷، ۲۰۰۲: ۸۲). علاوه بر این محققان و صاحب‌نظران معتقدند تسهیم دانش بخش اساسی مدیریت دانش کارآمد است (الوی و لیدنر^۸، ۲۰۰۱: ۱۳۰). اگرچه به طور کلی فرایند مدیریت دانش شامل تولید دانش، انتقال و یا تسهیم دانش و فرایندهای تدوین دانش می‌شود (گراور و داوینپورت^۹، ۲۰۰۱: ۷)؛ اما سه واژه تسهیم دانش^{۱۰} انتقال دانش^{۱۱} و جریان دانش^{۱۲} اغلب به جای همدیگر برای توصیف انتقال اطلاعات و دانش در بین افراد و در درون و سراسر سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (مالیگان^{۱۳}، ۲۰۰۱: ۱۳).

عوامل تأثیرگذار بر افراد در تسهیم دانش کدامند؟ عوامل و دلایل احتمالی تسهیم و یا عدم

1. Choo & Bontis
2. Davenport & De Long
3. Davenport & Prusak
4. Spender
5. Gupta & Govindarajan
6. Piccoli
7. Birkinshaw & Sheehan
8. Alavi & Leidner
9. Grover & Davenport
10. Knowledge Sharing
11. Knowledge Transfer
12. Knowledge Flow
13. Mulligan



تسهیم دانش افراد کدامند؟ در پاسخ به این پرسش، پژوهش‌های متعددی انجام شده که یافته‌های آن در برخی از موارد نظری و در برخی از موارد نیز دارای شواهد تجربی است (به طور مثال: بوک و کیم، ۲۰۰۲؛ بکمن^۱، ۱۹۹۸؛ کانلی و کلووی^۲، ۲۰۰۳؛ کانستنت و همکاران^۳، ۱۹۹۴؛ داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ دیلانگ و فاهی^۴، ۲۰۰۰؛ گاپتا و گووینداراجان، ۲۰۰۰؛ ونگ و نوی^۵، ۲۰۱۰ و تسای و چینگ^۶، ۲۰۱۰).

نکته حائز اهمیت در ارتباط با پژوهش‌های فوق آن است که این مطالعات بیشتر در سازمان‌های تجاری انجام شده است. این در حالی است که شواهد موجود بیانگر آن است که اگرچه دیرگاهی است که مؤسسه‌های عالی دنیا به تولید و انتقال ابعاد چندگانه دانش می‌پردازند، اما مدیریت دانش، عناصر ساختاری، سازمانی، منابع راهبردی و عملیاتی فرایندها و شیوه‌های تسهیم دانش را به ادبیات سازمانی اضافه کرده است (راهودز^۷، ۲۰۰۰). برخی از پژوهشگران معتقدند در دانشگاه‌های کشور به همکاری مبتنی بر اعتماد، ساختار سازمانی مناسب، حمایت مدیریت، ابزارهای فناوری مناسب، نظام‌های پاداش‌دهی مناسب، بهبود فرایندها و روش‌ها، ایجاد گروه‌های دانش و... توجه کافی نشده است (طالب‌نژاد، ۱۳۸۷: ۵). فلسفه کنونی توسعه تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی کشور، با بهبود برخی از موارد فوق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی گره خورده است.

در ارتباط با تسهیم دانش، نظریه‌پردازی در این زمینه و شناخت عوامل مؤثر بر آن با رویکرد جامع در محیط‌های آموزش عالی، پژوهش‌های معدودی در دنیا انجام گرفته و توجه پژوهش‌ها بیشتر به شناسایی و تبیین عوامل فردی و در برخی موارد سازمانی معطوف شده است (به طور مثال پژوهش‌های یون و مجید^۸، ۲۰۰۷؛ لیو و همکاران^۹، ۲۰۰۷؛ کیم و جو^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ هاوول و پاولین^{۱۱}، ۲۰۰۸ و زیو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۱). این حوزه پژوهشی از سال ۲۰۰۵ تاکنون، توجه بسیاری از پژوهشگران آموزش عالی را به خود جلب کرده است. کندوکاو کنونی درصدد طی

1. Beckman
2. Connelly & Kelloway
3. Constant et al
4. DeLong & Fahey
5. Wang & Noe
6. Tsai & Cheng
7. Rhoads
8. Yuen & Majid
9. Lou et al
10. Kim & Ju
11. Hoehle & Pauleen
12. Xue et al



نمودن یک قدم در راستای شناخت واقعی پدیده تسهیم دانش در دانشگاه و عوامل مؤثر بر آن به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی تولید دانش در نظام آموزش عالی است.

این پژوهش با هدف بررسی و واکاوی پدیده تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی و عوامل مؤثر بر آن به مثابه یک حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای در عرصه آموزش عالی، به انجام رسیده و در پی پاسخگویی به پرسش‌های زیر بوده است؟

- تسهیم دانش به عنوان حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای از چه علوم و دانش‌هایی بهره برده است؟

- ماهیت تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در دانشگاه چیست؟ و فرایند شکل‌گیری این

پدیده تحت تأثیر چه عواملی است؟

- پژوهش‌های مهم تجربی در ارتباط با عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی

در خارج و داخل کشور کدامند؟

- پژوهشگران قلمرو آموزش عالی در پژوهش‌های آتی باید از چه منظری به تسهیم دانش

در محیط‌های دانشگاهی بنگرند؟

امید آنکه، بهره‌گیری از رویکرد توصیفی - تحلیلی در ارتباط با پژوهش‌های صورت گرفته و

ارائه چهارچوب مفهومی پژوهش‌های موجود و جهت‌دهی به پژوهش‌های آتی تسهیم دانش در

محیط‌های دانشگاهی، آغازگر فصل نوینی در مطالعات آموزش عالی کشور باشد.

روش پژوهش

از نظر روش‌شناسی، این بررسی مطالعه‌ای توصیفی و بر مبنای تحلیل اسناد است (فلیک، ۱۳۸۷:

۲۸۲). به عبارت دیگر پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری

داده‌ها از نوع توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل اسناد و مدارک موجود در

پایگاه‌های اطلاعاتی قابل دسترسی پژوهشگران در خصوص تسهیم دانش در دانشگاه به عنوان

یک حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای و عوامل مؤثر بر آن در محیط‌های دانشگاهی بوده است. نمونه

آماری مورد مطالعه نیز به روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ از منابع مذکور گردآوری شده و برای

تحلیل انتخاب شد. گفتنی است پژوهشگران برای دستیابی به پژوهش‌های خارج از کشور

از پایگاه‌های اطلاعاتی همچون: Eric, Proquest, Fulltext Proquest Psychology, Sage,

Jstor, Francis & Taylor, Oxford University Press, Science Direct, Scopus, Spriger,

ISI, Wiely_ Blackwell, Emerald, Ebsco بهره برده‌اند و برای دسترسی به پژوهش‌های

داخل کشور، ضمن مراجعه حضوری به کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس، علامه طباطبایی و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، در وبگاه مرکز مدارک و اطلاعات علمی ایران^۱ و بانک مقالات نشریات کشور^۲ و پایگاه اطلاعات پژوهشی جهاد دانشگاهی^۳ نیز جست‌وجو کرده‌اند.

یافته‌های پژوهش

مدیریت و تسهیم دانش به عنوان حوزه مطالعاتی میان‌رشته‌ای

اگرچه واژه «مدیریت دانش» در دهه ۱۹۸۰ به واژه‌ای پرکاربرد در ادبیات سازمانی (از طریق برگزاری کنفرانس‌ها، نگارش کتاب‌ها، اختصاص شماره‌های ویژه مجلات حوزه مدیریت به این موضوع) تبدیل شد، اما ظهور این واژه به دهه‌های پیشین برمی‌گردد. فیلسوفان، معلمان و نویسندگان از این واژه به اشکال مختلفی بهره برده‌اند (دالکر^۴، ۲۰۰۵: ۱۲). اینکه دانش چیست؟ به چه معناست؟ و نقش آن در کار و زندگی معنوی چیست؛ تاریخچه‌ای طولانی دارد. چشم‌انداز تاریخی به مدیریت دانش امروزی، نشان می‌دهد دانش یک خواسته قدیمی است. دانش، دانستن و دلایل آن هزاران سال پیش توسط فیلسوفان غربی و یا با شواهدی توسط فیلسوفان شرقی مکتوب شده است (ویگ^۵، ۲۰۰۰: ۴-۳).

بر این اساس، می‌توان گفت مدیریت دانش دارای تاریخچه‌ای طولانی است و هستی‌شناسی مدیریت دانش در حوزه‌های فکری بسیار کهن موجود بوده است. با این وجود، مدیریت دانش یک حوزه علمی نوظهور در مطالعات سازمان و مدیریت و علوم میان‌رشته‌ای به شمار می‌رود (دالکر^۶، ۲۰۰۵: ۶). جنکس^۷ (۲۰۰۸) بر این باور است که ریشه‌های واژه مدیریت دانش به اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی در ادبیات مدیریت ایالات متحده آمریکا برمی‌گردد. شماری از تئوری‌پردازان مدیریت، از جمله پیتراکر^۸ با ابداع واژه «دانشکاران^۹»،

1. Irandoc
2. Magiran
3. www.sid.ir
4. Dalkir
5. Wiig
6. Dalkir
7. Jennex
8. Peter Drucker
9. Knowledge Worker





پال استراسمن^۱ و پیتر سنگه^۲ در تحول مدیریت دانش نقش داشته‌اند. دراکر و استراسمن بر اهمیت رشد اطلاعات و دانش مشهود به عنوان منابع سازمانی تأکید داشتند و سنگه بر «سازمان یادگیرنده» و بر بُعد فرهنگی مدیریت دانش تأکید دارد. گریس آرگریس^۳، کریستوفر بارتلت^۴، دوراتی لئونارد-بارتون^۵ (جنکس^۶، ۲۰۰۸: ۵) و ایکوجیرو نوناکا^۷ (۱۹۹۱)، تاکه‌ئوچی^۸ و توماس استوارت (دالکر، ۲۰۰۵: ۱۳) نیز با بررسی ابعاد مختلف مدیریت دانش در تکامل این حوزه مطالعاتی نقش داشته‌اند.

پس از ظهور واژه مدیریت دانش در دهه ۱۹۶۰ و راهیابی آن به محافل مدیریتی، قریب بیست سال گذشت تا اینکه دوباره واژه مدیریت دانش در اواسط دهه ۱۹۸۰ در زمینه‌ای که امروز شاهدش هستیم ظهور کرد. در این زمان مدیریت دانش به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفت (مایر، ۲۰۰۷: ۲۲). ویگ (۲۰۰۰) معتقد است ظهور دانش مشهود و تأکید و معرفی مدیریت دانش تصادفی نبود بلکه نمودی از تحولات طبیعی در حوزه مدیریت و دنیای سازمانی بود (ویگ، ۲۰۰۰: ۴). از این رو در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ رشد قابل ملاحظه‌ای در مورد مدیریت دانش به وجود آمد. علاوه بر آن مجله‌ها، شماره‌های ویژه‌ای را در مورد مدیریت دانش منتشر کردند. این پیشرفت‌ها با علائق مشاوران حرفه‌ای به این موضوع همراه شد. از سوی دیگر باید توجه داشت بنیان‌های مفهومی متعددی، قلمرو مدیریت دانش را شکل دادند از جمله می‌توان حوزه‌های مطالعاتی، تغییر سازمانی و مدیریت تغییر، توسعه سازمانی، یادگیری سازمانی، حافظه سازمانی، هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی و تئوری‌های مرتبط با تحول سازمانی را نام برد (جدول شماره ۱) (مایر، ۲۰۰۷: ۲۳).

1. Paul Strassmann
2. Peter Senge
3. Chris Argyris
4. Christopher Bartlett
5. Dorothy Leonard-Barton
6. Jennex
7. Ikujiro Nonaka
8. Nonaka & Takeuchi,



جدول شماره ۱. حوزه‌های شکل دهنده به مدیریت دانش به عنوان یک حوزه مطالعاتی میان رشته‌ای

صاحب نظران	حوزه مطالعاتی
از دیدگاه ساجسان ^۱ (۲۰۰۹)	از منظر پارادایم سازمانی (علوم مدیریت و سازمان، مدیریت اداری و کسب کار)، از منظر پارادایم انسانی (علوم شناختی، روان‌شناسی و علوم یادگیری)، از منظر پارادایم فنی - اجتماعی (علوم ارتباطات، جامعه‌شناسی و علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی) و از منظر پارادایم فناورانه (علوم کامپیوتر، علوم فناوری، نظریه سیستم‌ها و علوم مهندسی) (ساجسان، ۲۰۰۹: ۶۳۰).
از دیدگاه مایر (۲۰۰۷)	تغییر سازمانی، تحول سازمانی، یادگیری سازمانی، حافظه سازمانی، هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکامل سازمانی، مدیریت منابع انسانی، پردازش اطلاعات، نظریه سیستم‌ها، هوش مصنوعی، مدیریت استراتژیک، رویکردهای مدیریت، روان‌شناسی سازمانی، جامعه‌شناسی سازمانی و جامعه‌شناسی دانش (مایر، ۲۰۰۷: ۳۵-۳۴).
از دیدگاه دالکر (۲۰۰۵)	علوم سازمانی، علوم شناختی، زبان‌شناسی محاسباتی، فناوری‌های اطلاعاتی همچون نظام‌های دانش محور، مدیریت اسناد و اطلاعات، نظام‌های پشتیبان الکترونیکی عملکرد، فناوری‌های پایگاه داده، علوم اطلاعات و کتابداری، نگارش فنی و روزنامه‌نگاری، جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی، تعلیم و تربیت و آموزش، مطالعات ارتباطی و فناوری‌های مشارکتی (دالکر، ۲۰۰۵: ۶).
از دیدگاه ویگ (۲۰۰۰)	تئوری کسب‌وکار و اقتصاد، علوم شناختی، علوم سایبری ^۲ ، ارگونومی، علوم اطلاعات، مهندسی دانش و هوش مصنوعی، علوم مدیریت و علوم انسانی (ویگ، ۲۰۰۰: ۲۲-۲۱).
از دیدگاه استنکوسکی ^۳ (۲۰۰۵)	نظریه سیستم‌ها، ارزیابی و مدیریت ریسک، هوش مصنوعی، مدیریت تحقیق و توسعه، سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری، مدل‌سازی و شبیه‌سازی، داده‌کاوی، برنامه‌ریزی منابع سازمانی، مهندسی فرایندهای سازمانی، تحلیل سیستم‌ها، مهندسی سیستم‌ها، رهبری، اخلاقیات، تئوری ارتباط، روان‌شناسی سازمانی، تجسم، گروه‌افزار، شبکه‌های مجازی، برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت بر مبنای اهداف، مدیریت کیفیت جامع، تئوری مدیریت، مدیریت سیستم‌های اطلاعات، سیستم‌های مدیریت پایگاه داده و طراحی آن، شبکه‌ها و ارتباطات داده‌ها (استنکوسکی، ۲۰۰۵: ۴).

ویگ (۲۰۰۰) از جمله صاحب‌نظرانی است که به بررسی جامع مبانی فکری ظهور مدیریت دانش پرداخته و تلاش‌های تاریخی و تلاش‌های قرن بیست‌ویک برای بهبود اثربخشی سازمانی را به شرح ذیل برمی‌شمارد:

الف) تلاش‌های تاریخی: مذهب و فلسفه، برای شناخت نقش و ماهیت دانش و اجازه به افراد برای تفکر و اندیشه درباره انسان. در این میان، سه حوزه مطالعاتی نقش اساسی داشتند:

- روان‌شناسی برای شناخت نقش دانش در رفتار انسانی؛
- اقتصاد و علوم اجتماعی برای شناخت نقش دانش در جامعه و
- تئوری کسب‌وکار برای شناخت ماهیت دانش در کار و سازمان.

ب) تلاش‌های قرن بیست‌ویکم برای بهبود اثربخشی سازمانی

- عقلانیت‌گرایی در کار، مدیریت کیفیت جامع، علوم مدیریت برای بهبود اثربخشی؛
- روان‌شناسی، علوم شناختی، هوش مصنوعی، سازمان یادگیرنده برای یادگیری بیشتر رقابت
و فراهم کردن مبنایی برای کارآمدی بیشتر افراد؛
- اقتصاد ایده‌ها، مدیریت و فناوری اطلاعات، رقابت‌های پیچیده، عصر دانش و جهانی شدن
را نیز می‌توان بر بنیان‌های فکری ظهور مدیریت دانش اضافه کرد (ویگ، ۲۰۰۰: ۶-۵).
با وجود چنین تلاش‌هایی، امروزه مدیریت دانش هم به عنوان رشته‌ای دانشگاهی و هم به
عنوان حوزه‌ای پژوهشی مورد توجه پژوهشگران مدیریت و علوم میان‌رشته‌ای است.

ماهیت تسهیم دانش در دانشگاه و فرایند شکل‌گیری آن

امروزه تسهیم دانش به پارادایمی جدید در بین سازمان‌ها مبدل شده است (برنارد، ۲۰۰۵: ۲).
صاحب‌نظران بر این باورند که تسهیم دانش یکی از فرایندهای حیاتی مدیریت دانش است و
تسهیم دانش در چرخه حیات دانش، فرایند مهمی به شمار رفته و جایگاه ویژه‌ای در مدیریت
دانش دارد (هاساپل و جوشی^۲، ۲۰۰۲؛ باتیلیر و شرر^۳، ۲۰۰۲ و موگوتسی، ۲۰۰۹).

در ابتدای ورود به این بخش مقاله به تعاریف تسهیم دانش می‌پردازیم و این پرسش را
مطرح می‌کنیم که تسهیم دانش از دیدگاه پژوهشگران و صاحب‌نظران چگونه تعریف شده
است؟ واقعیت آن است که مفهوم‌سازی و تعریف تسهیم دانش، آسان نیست (کیم^۴، ۲۰۱۱: ۱۰).
مرور ادبیات موجود در ارتباط با تسهیم دانش هم نشان می‌دهد تعریف جامعی از تسهیم دانش
وجود ندارد. بسیاری از پژوهشگران بر اساس دیدگاه خود تسهیم دانش را مفهوم‌سازی کرده‌اند
(چنامانی^۵، ۲۰۰۶: ۱۵). فوررد (۲۰۰۴) طی پژوهشی اظهار نمود در مطالعاتی که بر روی مقالات و
پژوهش‌های انجام‌شده بوک و کیم (۲۰۰۲)؛ باکمن^۶ (۱۹۹۸)؛ مک دیموت و/ودل^۷ (۲۰۰۱)؛ مک‌لور
و اسکور و همکاران^۸ (۲۰۰۰) انجام داد نشان می‌دهد تسهیم دانش به وضوح تعریف نشده است (فوررد^۹،
۲۰۰۴: ۱۶). اما برخی صاحب‌نظران نیز تسهیم دانش را تعریف کرده‌اند. به طور مثال:

1. Barnard
2. Holsapple & Joshi
3. Bouthillier & Shearer
4. Kim
5. Chennamanei
6. Beckman
7. Mc Dermott & O Dell
8. Mclure Wasko et al
9. Ford





د/ونپورت (۱۹۹۸) معتقد است «تسهیم دانش در میان کارکنان به معنای دسترس پذیر کردن دانش برای سایر کارکنان در سازمان است. این امر، فرایندی است که از طریق آن دانش یک فرد به شکلی که قابل فهم و استفاده برای دیگران باشد تبدیل می شود»؛ بنابراین از دیدگاه داونپورت تسهیم دانش، عملی داوطلبانه است و هیچ اجباری برای انجام دادن آن نیست (یو، ۲۰۰۴: ۲). از نظر فوی^۲ (۱۹۹۹) «تسهیم دانش ایجاد سهولت در یادگیری از طریق به اشتراک گذاری دانش برای رسیدن به ایده‌ها، محصولات و فرایندهای قابل استفاده است» (لیندزی^۳، ۲۰۰۶: ۵۰۰).

بارتل و سریواستاوا^۴ (۲۰۰۲) «تسهیم دانش فرایند به اشتراک گذاری اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و تجربه‌ها با دیگری است» (بارتل و سریواستاوا، ۲۰۰۲: ۶۵). آیپ^۵ (۲۰۰۳) معتقد است «به طور اساسی تسهیم دانش، فعالیت اعطای دانش در دسترس به دیگران در درون سازمان است» (آیپ، ۲۰۰۳: ۳۲). به اعتقاد برخی از صاحب نظران حوزه مطالعاتی تسهیم دانش در فرایند تسهیم دانش، افراد به تبادل دانش خویش (عینی و ذهنی) با یکدیگر پرداخته و دانش جدیدی تولید می کنند. این فرایند شامل دو مرحله «ارائه دانش»^۶ و «دریافت دانش»^۷ است (ون دن هوف و لیوف ون وینن^۸، ۲۰۰۴: ۱۴).

پژوهشگران در این مقاله با جمع بندی تعاریف تسهیم دانش از دیدگاه شانزده صاحب نظر حوزه تسهیم دانش پنج نکته ذیل را در توجه به تعاریف، حائز اهمیت می دانند:

۱. برخی از نویسندگان و پژوهشگران در مفهوم سازی تسهیم دانش، واژه های جریان های دانش، تبادل دانش و انتقال دانش را به جای همدیگر به کار برده اند. به طور مثال الوی و لیدنر (۲۰۰۱) در مفهوم سازی تسهیم دانش به واژه انتقال دانش^۹ روی آورده اند و آن را فرایند نشر دانش در درون و یا برون سازمان می دانند. گاپتا و گوین دراجان^{۱۰} (۲۰۰۰) از واژه جریان دانش^{۱۱} بهره گرفته اند و د/ونپورت و پروساک (۱۹۹۸) به واژه تبادل دانش^{۱۲} جهت توصیف فرایند تسهیم

1. Yu
2. Foy
3. Lindsey
4. Bartol & Srivastava
5. Ipe
6. Knowledge Donating
7. Knowledge Collecting
8. Van Den Hoof & Leeuw Van Weenen
9. Knowledge Transfer
10. Gupta & Gonindarajan
11. Knowledge Flow
12. Knowledge Exchange



دانش متوسل شده‌اند و تسهیم دانش را فرایندی که مستلزم تبادل دانش بین افراد و گروه‌هاست، توصیف می‌کنند (چنامانای، ۲۰۰۶: ۱۶).

۲. با استناد به دیدگاه آیپ (۲۰۰۳)، تسهیم دانش بین افراد صورت می‌گیرد و بنابراین با انتقال دانش که بین تشکیلات سازمانی، همچون بخش‌ها و سازمان‌ها به وقوع می‌پیوندد، تفاوت دارد. تسهیم دانش مفهومی وسیع‌تر از انتقال ساده دانش دارد (کیم، ۲۰۱۱: ۱۰).

۳. تسهیم دانش، فعالیتی داوطلبانه است که ماهیت دو نوع دانش مشهود و ضمنی را در برمی‌گیرد، توجه به این نکته نیز حائز اهمیت است که تعاریف فوق بیشتر به یکی از این دو نوع دانش تأکید داشته و برخی نیز در ارائه تعریف، هر دو نوع دانش را در مفهوم تسهیم دانش لحاظ کرده‌اند.

۴. تسهیم دانش، بیش از آنکه از بعد فنی نگریسته شود، موضوعی تعاملی، ارتباطی و اجتماعی است (گوری^۱، ۲۰۰۸: ۱۰۶). این فرایند چنان‌که به آن اشاره خواهیم کرد، طیفی وسیعی از عوامل فردی، سازمانی و فناورانه بر آن اثر دارند.

۵. تسهیم دانش تنها یک هدف نیست بلکه تسهیم دانش، هم هدف و هم وسیله است. برخی از مطالعات نشان می‌دهد تسهیم دانش، منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود؛ به عبارت دیگر برآیند تسهیم دانش، خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است (سهیل و داوود^۲، ۲۰۰۹: ۱۲۹).

با تکیه بر مرور ادبیات، نگاه مفهومی تسهیم دانش از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف مرور شد. در اینجا پژوهشگران با توجه به اهداف این پژوهش، نگاه هنسن و اویتال (۲۰۰۵) در ارتباط با مفهوم تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی را با اندکی تعدیل می‌پذیرند:

تسهیم دانش «رفتاری است که طی آن فردی به طور داوطلبانه با فرد دیگر (هم درون و هم بیرون سازمان) دستیابی به دانش و یا تجربه‌ای بی‌مانند را فراهم می‌آورد». تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی فعالیتی داوطلبانه است که تسهیم دو نوع دانش مشهود و ضمنی را در برمی‌گیرد و به دو شیوه ارائه و دریافت دانش^۳ صورت می‌گیرد (هنسن و اویتال^۴، ۲۰۰۵: ۶).

چنان‌که پیشتر اشاره شد، بیشتر ادبیات موجود تسهیم دانش بر پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های تجاری تأکید دارد و تلاش دارند تا به بررسی و شناسایی شیوه‌هایی بپردازند که

1. Gorry
2. Sohail & Daud
3. Knowledge Donating & Knowledge Collecting
4. Hansen & Avital

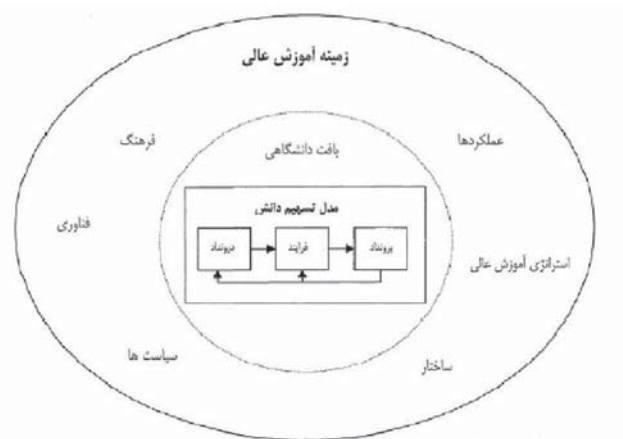


از طریق آن فناوری توانسته به کارکنان در به اشتراک گذاری دانش کمک کند. اگرچه مطالعات تسهیم دانش در محیط‌های آموزشی فراوان نیستند؛ اما نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد در سال‌های اخیر با توجه به پیشرفت‌های فناوری، شیوه‌های تدریس به‌روز شده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند تسهیم دانش مرتبط با فعالیت‌های تدریس ممکن است برخی از مشکلات کنونی نظام‌های آموزشی را مرتفع کند؛ اما مطالعات جدید بر فقدان فرهنگ تسهیم در محیط‌های آموزشی دلالت دارد (هو و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۱۰۱). شاید یکی دیگر از دلایل عدم فرهنگ‌سازی تسهیم دانش آن باشد که مانند سازمان‌های تجاری از راهبردهای مدیریت دانش در محیط‌های آموزشی از آنها بهره‌برداری نشده باشد (شیپ، ۲۰۱۰: ۵۷).

این موضوع سبب شده تا اطلاعات اندکی در ارتباط با تسهیم دانش، خاصه در محیط‌های دانشگاهی داشته باشیم (کیم و جو، ۲۰۰۸: ۲۸۴). در ادامه مقاله، به طور خلاصه به برخی از مطالعات تجربی در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی اشاره می‌کنیم؛ اما باید توجه کرد که در ارتباط با مفهوم‌سازی فرایند تسهیم دانش در دانشگاه برخی از پژوهشگران به تسهیم دانش به عنوان فرایندی سیستمی نگریسته‌اند. به طور مثال آیپ (۲۰۰۳) معتقد است فرصت‌های رسمی و غیررسمی فرصت‌هایی هستند که تسهیم دانش در دانشگاه را تسهیل می‌کنند. فرصت‌های رسمی شامل برنامه‌های آموزش، تیم‌های نظام‌مند کاری، نظام‌های مبتنی بر فناوری می‌شوند که توزیع دانش و گردش اطلاعات در دانشگاه را آسان می‌کنند. پژوهشگران به فرصت‌های رسمی تسهیم دانش، کانال‌های یادگیری هدفمند^۲ نیز می‌گویند. افزون بر این، فرصت‌های غیررسمی تسهیم دانش، ارتباطات فردی و شبکه‌های اجتماعی را دربرمی‌گیرد که از طریق آنها نیز تسهیم دانش در دانشگاه، تسهیل می‌شود. به این مورد کانال‌های یادگیری ارتباطی^۳ می‌گویند (آیپ، ۲۰۰۳: ۵۸). تعامل بین فرصت‌های رسمی که سازمان در اختیار افراد قرار می‌دهد و تعاملات غیررسمی افراد، بستری برای شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در سازمان به وجود می‌آید. تسهیم دانش را می‌توان سیستمی در نظر گرفت که دارای درون‌داد، فرایند و برون‌داد است (شکل شماره ۱). در این مدل می‌توان فرهنگ سازمانی را «مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و منطق‌های رفتاری دانشگاهیان که در یک فضای معین و در خلال رویه‌های مکرر، بسط داده شده و تقویت می‌شوند» انگاشت که ریشه در انگاره‌های فرهنگ ملی دارد (امیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۲). بی‌شک در این راستا سیاست‌های دانشگاهی به معنای مجموعه

1. Hou, Sung, & Chang
2. Purposeful Learning Channels
3. Relational Learning Channels

تصمیمات و اقدامات کلان دانشگاه با هدف افزایش توان علمی دانشگاه در ابعاد پژوهشی، آموزشی، فرهنگی، کارآفرینی و خدماتی بر شکل‌گیری و کیفیت فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط دانشگاه اثر دارد.



شکل شماره ۱. نمای مدل فرایندی تسهیم دانش با نگاه سیستم دانشگاه (اقتباس با اندکی تغییرات از آپ، ۲۰۰۳: ۲۲۳).

ی^۱ (۲۰۰۵) یکی از پژوهشگران حوزه مطالعاتی تسهیم دانش به توصیف چهار فرایند اصلی تسهیم دانش می‌پردازد که می‌توان گفت به نوعی در محیط‌های دانشگاهی نیز کاربرد دارند. وی برای ورود به بحث به دیدگاه *ارل* (۲۰۰۱) و *هنسن و همکاران* (۱۹۹۹) استناد کرده و معتقد است سازمان‌ها برای تسهیم دانش کارآمد از راهبردهای متنوعی از جمله شخصی‌سازی^۲ و مدون‌سازی^۳ بهره می‌برند. بر این اساس، این پژوهشگر چهار شیوه اصلی تسهیم دانش را تعاملات نوشتاری، ارتباطات سازمانی، تعاملات فردی و محافل خبرگی می‌داند. در ادامه به اختصار به مفهوم هر یک، اشاره خواهیم کرد.

– تعاملات نوشتاری^۴

در سازمان، به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، اطلاعات و تجارب از طریق تعاملات نوشتاری صورت

1. Yi
2. Personalization
3. Codification
4. Written Contributions



می‌گیرد. هر چند فناوری‌های اطلاعاتی همچون سند برخط کتابخانه‌ای^۱، سیستم اینترنت و یا گزارش‌ها و دفاتر راهنمای عمل به تسهیم دانش از طریق تعاملات نوشتاری کمک می‌کنند (ای، ۲۰۰۵: ۴۱).

- ارتباطات سازمانی^۲

این بُعد از تسهیم دانش شامل رفتارهایی می‌شود که در قالب تعاملات رسمی درون سازمانی و درون تیمی صورت می‌گیرد. به طور مثال تیم‌های کاری و یا تیم‌های پروژه ممکن است جلسات کاری منظمی برای تبادل ایده‌ها، بارش مغزی و حل مسئله داشته باشند.

- تعاملات فردی^۳

این شیوه از رفتار تسهیم به تعاملات غیر رسمی بین افراد، گفت‌وگوهای غیر رسمی حین استراحت و یا کمک‌های غیررسمی به همکارانی که به کمک شما نیازمندند، اشاره دارد. افراد برای تسهیم یا خلق دانش با هم در تعامل اند؛ بنابراین یکی از موضوعات اساسی در فرایندهای تسهیم دانش تعامل اثر بخش است. این تعامل ممکن است در برخی از مواقع از طریق تعامل و ارتباط مستقیم فرد با فرد، صورت گیرد (ای، ۲۰۰۵: ۲۵-۲۴).

- محافل خبرگی^۴

این بُعد از تسهیم دانش به تبادل دانش و تعاملات بین گروه‌های داوطلبانه از کارکنان سازمان اطلاق می‌شود که در ارتباط با یک حوزه کاری و یا یک موضوع، علائق مشترک دارند (ای، ۲۰۰۵: ۴۲-۴۴). شکل‌گیری تعاملات نوشتاری، ارتباطات سازمانی، تعاملات فردی و محافل خبرگی در هر سازمانی از جمله دانشگاه متأثر از عواملی است که نویسندگان برای جلوگیری از اطاله کلام به ذکر چهارچوبی مفهومی در این زمینه بسنده کرده‌اند. ناگفته پیداست برای کاوش پدیده تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی، درک و تحلیل ماهیت دانش، انگیزش اعضای هیئت علمی و فرصت برای تسهیم دانش ضروری است. همچنین پژوهشگران مقاله کنونی برای جامعیت بخشی و تکمیل مطالب ارائه‌شده در مقاله مؤلفه‌های اصلی و فرعی تسهیم دانش را در سه حوزه کلیدی عوامل فردی - روان‌شناختی، سازمانی و فناورانه در پایان این مقاله ارائه کرده‌اند (رجوع شود به شکل شماره ۳).

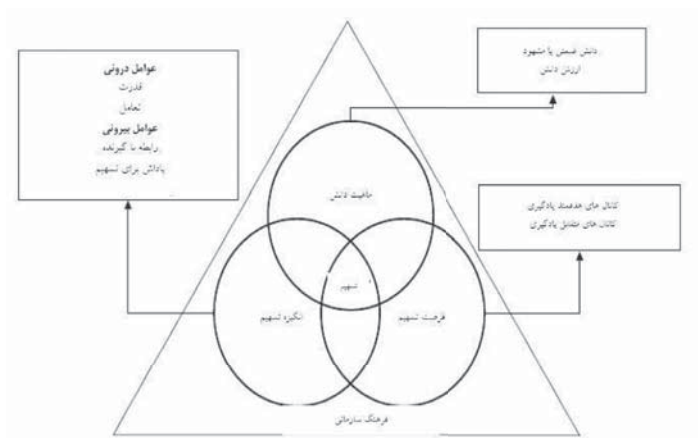
به منظور بررسی جامع عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی به چهارچوب

1. Online Document
2. Social Interactions
3. Personal Intraction
4. Communities Of Practice





مفهومی تسهیم دانش /آیپ^۱ (۲۰۰۳) استناد کرده و در ادامه عوامل فرعی آن بسط داده شده است (شکل شماره ۲). چهارچوب مفهومی مذکور بر اساس دیدگاه میان‌رشته‌ای به مفهوم تسهیم دانش شکل گرفته و با بهره‌گیری و مرور جامع ادبیات مرتبط با حوزه‌های تئوری مدیریت، مدیریت استراتژیک، علوم اطلاعات، ارتباطات انسانی و رفتار سازمانی، چهارچوب مرور عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در موارد زیر ترسیم شده است: (۱) ماهیت دانش؛ (۲) انگیزش برای تسهیم دانش؛ (۳) فرصت برای تسهیم دانش و (۴) فرهنگ سازمانی (آیپ، ۲۰۰۳: ۲۵۳).



شکل شماره ۲. چهارچوب مفهومی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش آیپ (۲۰۰۳)

مطالعات تجربی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی

چنان‌که در بخش‌های پیشین اشاره شد، حوزه مطالعاتی تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی موجب برانگیختن توجه پژوهشگران و مدیران در سراسر جهان شده است. جدول شماره ۲ برخی از مطالعات تجربی در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی را نشان می‌دهد. باید اذعان نمود که تسهیم دانش حوزه وسیع مطالعاتی است که در این مقاله مهم‌ترین آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

جدول شماره ۲. برخی از مطالعات تجربی در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی

یافته‌های تجربی	اهداف، روش، جامعه پژوهش و کشور	پژوهشگر
یافته‌های تحقیق نشان داد دانشجویان نگرش مثبتی به تسهیم دانش داشتند و نقش آن در یادگیری را مورد تأیید قرار دادند. همچنین دانشجویان تمایل کمتری به تسهیم دانش در فعالیت‌های علمی که منجر به نمره می‌شود، از خود نشان دادند. رقابت دانشجویان با یکدیگر و فقدان ارتباطات قوی دو مانع اصلی تسهیم دانش در بین دانشجویان بودند.	شناسایی رفتار تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پی بردن به موانع و انگیزاننده‌های تسهیم دانش، روش کمی (پیمایش)، ۱۸۰ دانشجوی تحصیلات تکمیلی، سنگاپور	ین و مجید ^۱ (۲۰۰۷)
یافته‌های پژوهش نشان داد از دیدگاه اعضای هیئت علمی، درک اهمیت تسهیم دانش و سیستم‌های پاداش در تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی مؤثر بودند؛ اما عوامل اعتماد، ارتباطات آزاد، همکاری و کانال‌های ارتباطی مبتنی بر زیرساخت فناوری اطلاعات رابطه معناداری با تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی نداشتند.	شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی، روش کمی (پیمایش)، ۱۰۹ عضو هیئت علمی، کره جنوبی	کیم و جو ^۲ (۲۰۰۸)
نتایج نشان داد بین چهار مؤلفه تسهیم دانش بین اعضای هیئت 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 داشت.	کاوش رفتار تسهیم دانش و بررسی اثر خود انگیزشی و مشوق‌های درونی بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی، روش پیمایش و نمونه آماری ۳۷۰ عضو هیئت علمی از ۳۱ دانشکده مدیریت اطلاعات، تایوان	لیو و همکاران ^۳ (۲۰۰۷)
یافته‌های پژوهش نشان داد که اعضای هیئت علمی به تسهیم دانش به طور غیررسمی گرایش بیشتری دارند در حالی که به تسهیم دانش بر اساس ساختارهای خشک و رسمی بی‌میل هستند.	مطالعه و بررسی چگونگی درک تسهیم دانش از سوی اعضای هیئت علمی و مدیریت آن از سوی مدیران دانشگاه، مطالعه کیفی - نظریه داده‌بنیاد، نمونه آماری پنج عضو هیئت علمی و دو مدیر دانشگاهی، کشور نیوزلند	هاول و پاولین ^۴ (۲۰۰۸)
یافته‌های مطالعه نشان داد ماهیت دانش و انگیزه برای تسهیم در بین عوامل، اثر بیشتری بر تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی داشتند. ضمن اینکه تفاوتی در این زمینه بین دو مرکز آموزش عالی خصوصی و دولتی مشاهده نشد	بررسی عوامل و موانع تسهیم دانش در میان اعضای هیئت علمی دو مرکز آموزش عالی خصوصی و دولتی، مطالعه توصیفی پیمایشی، ۱۶۱ عضو هیئت علمی، مالزی	سهیل و داوود ^۵ (۲۰۰۹)



1. Ting Jer Yuen and M. Shaheen Majid
2. Kim & Ju
3. Lou et al
4. Hoehle & Pauleen
5. Sohail & Daud



پژوهشگر	اهداف، روش، جامعه پژوهش و کشور	یافته‌های تجربی
چینگ و همکاران ^۱ (۲۰۰۹)	بررسی تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فناورانه بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی، مطالعه پیمایشی ۶۰ عضو هیئت علمی، مالزی	یافته‌ها نشان داد نظام‌های پاداش و انتظارات فردی بر تسهیم دانش اثر دارند، اما مشارکت با توسل به اجبار، سیاست مناسبی برای تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی نیست.
آنتال و ریچه ^۲ (۲۰۰۹)	کاوش تعاملات دانشی در بین اعضای هیئت علمی با بهره‌گیری از تئوری تبادل اجتماعی، روش مطالعه کیفی، مصاحبه با چند عضو هیئت علمی در دو کشور فرانسه و آلمان	یافته‌های مطالعه عوامل زمان، انگیزه‌ها و زمینه‌های مناسب را در تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی مؤثر می‌داند.
ته و همکاران ^۳ (۲۰۱۰)	بررسی رابطه خودکارآمدی اینترنتی، خود کارآمدی رایانه و عوامل فرهنگی مؤثر بر تسهیم دانش، روش پیمایشی، نمونه آماری ۱۳۵ دانشجوی چینی، کشور مالزی	تحلیل رگرسیون نشان داد خودکارآمدی 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 داشت.
زیو و همکاران ^۴ (۲۰۱۱)	با هدف بررسی اثر جوّ تیمی، رهبری توانمندساز ^۵ بر رفتار تسهیم دانش افراد، روش مطالعه پیمایشی نمونه آماری ۴۳۴ دانشجو، ایالات متحده امریکا	یافته‌های پژوهش نشان داد که جوّ تیمی، رهبری توانمندساز به طور معناداری بر رفتار تسهیم دانش دانشجویان از طریق تأثیر بر نگرش آنان در ارتباط با دانش اثر داشتند. این دو متغیر به طور مستقیم و معنادار بر خود رفتار تسهیم دانش نیز اثر داشت.
ما و یوون ^۶ (۲۰۱۱)	بررسی عوامل انگیزشی تسهیم دانش بر خط، روش مطالعه کمی و پیمایشی، نمونه آماری ۵۸۱ دانشجو، هنگ‌کنگ	یافته‌های مطالعه نشان داد انگیزه‌های دریافت‌شده بر خط و تعهد رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش بر خط دارند.
باب الجوائج و جعفرزاده کرمانی (۲۰۱۱)	تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی کتابداری و علوم اطلاع‌رسانی، روش مطالعه پیمایشی، نمونه آماری ۹۳ هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی، ایران	یافته‌های پژوهش نشان داد بین تجربه تدریس و رفتار تسهیم، بین نگرش و تمایل به رفتار تسهیم رابطه وجود دارد. در ارتباط با رفتار تسهیم دانش بین دانشگاه‌های دولتی و آزاد تفاوتی مشاهده نشد.
یاقی و همکاران ^۷ (۲۰۱۱)	بررسی ادراک تسهیم دانش در بین دانشجویان، مطالعه موردی، ۳۶۰ دانشجو، اردن	دانشگاه از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار نبود. همچنین نتایج حاکی از ضعف تعاملات در تسهیم دانش بود؛ اگرچه دانشجویان دیدگاه مثبتی در ارتباط با تسهیم دانش داشتند.

1. Chang Et Al
2. Berthoin Antal & Richebe
3. Pei-Lee et al
4. Xue et al
5. Empowering Leadership
6. Ma & Yuen
7. Yaghi et al

پژوهشگر	اهداف، روش، جامعه پژوهش و کشور	یافته‌های تجربی
سهرابی یورتچی و همکاران (۱۳۸۹)	تدوین و ارائه الگویی کاربردی برای سنجش توانمندی تسهیم دانش از طریق معتبرترین و کاربردی‌ترین شاخص‌های این حوزه است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایش، ۱۵۷ دانشجو و عضو هیئت علمی، ایران	شاخص‌های تسهیم دانش بر اساس عوامل سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های سازمانی و سرمایه‌های فناوری محور طبقه‌بندی شدند.
خاکپور (۱۳۸۹)	شناخت مؤلفه‌ها و متغیرهای فرهنگ سازمانی متناسب با الزامات مدیریت دانش (فرهنگ دانش‌مدار) و تأثیر آن بر فرایندهای مدیریت دانش، روش ترکیبی، ۲۵۳ عضو هیئت علمی واحدهای (آموزشی-پژوهشی) جهاد دانشگاهی ایران	یافته‌های مطالعه نشان داد در میان فعالیت‌های مدیریت دانش، فعالیت‌های جذب دانش، تولید دانش و تسهیم دانش از طریق تعاملات شخصی و گروه‌های تسهیم تجربه (تیمی) در حد متوسط بوده و سایر فرایندها در وضعیت نسبتاً ضعیفی (پایین‌تر از حد متوسط) قرار دارند.
حسین قلی‌زاده و میرکمالی (۱۳۸۹)	بررسی ۱۳ عامل مؤثر بر تسهیم دانش، روش توصیفی-پیمایش، ۲۳ عضو هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران	یافته‌های مطالعه نشان داد کار تیمی بالاترین همبستگی را با اشتراک دانش داشت. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد استراتژی سازمانی، اعتماد و خودکفایی افراد سه عامل اصلی مؤثر بر اشتراک دانش بوده‌اند.



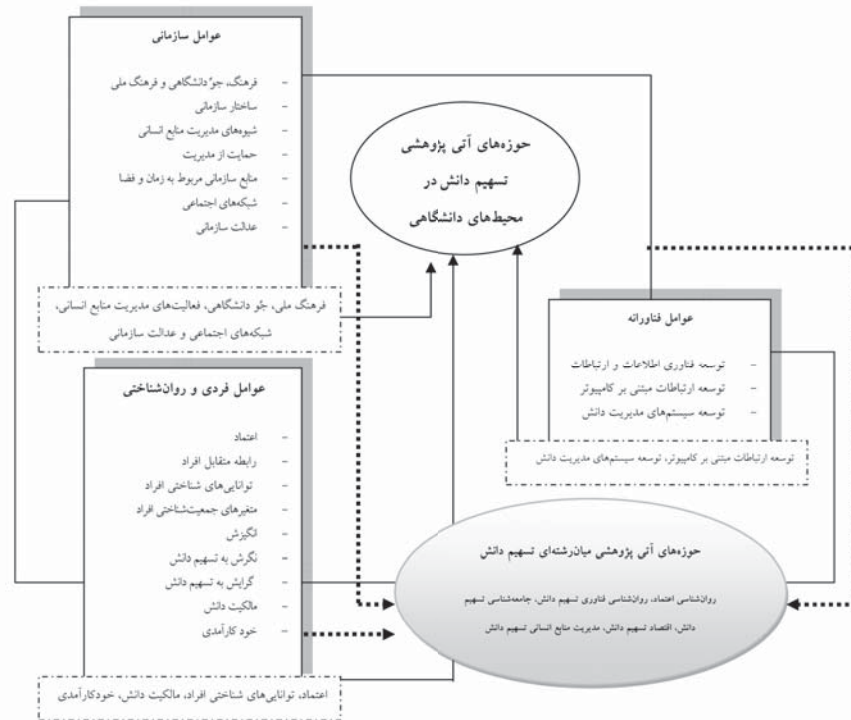
جمع‌بندی و ارائه مدل مفهومی: منظری برای پژوهش‌های آتی تسهیم دانش در دانشگاه‌های کشور

مطالعات نظری و تجربی نسبتاً خوبی در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های سازمانی به طور عام و محیط‌های آموزش عالی به طور خاص انجام گرفته است. با بررسی این مطالعات و نظریات می‌توان دریافت که تسهیم دانش در دانشگاه به طور مستقیم و غیر مستقیم از عوامل سازمانی، فردی روان‌شناختی و فناورانه متأثر می‌شود. اگرچه مطالعات تسهیم دانش در محیط‌های آموزشی فراوان نیستند، اما نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد در سال‌های اخیر با توجه به پیشرفت‌های فناوری، شیوه‌های تدریس به‌روز شده‌اند و صاحب‌نظران معتقدند تسهیم دانش مرتبط با فعالیت‌های تدریس ممکن است برخی از مشکلات کنونی نظام‌های آموزشی را مرتفع کند؛ اما مطالعات جدید بر نبود فرهنگ تسهیم در محیط‌های آموزشی دلالت داشتند. همچنین در مباحث پیشین گفته شد که با وجود تلاش‌های به‌عمل‌آمده، شاید یکی از دلایل عدم مفهوم‌سازی تسهیم دانش در آموزش عالی آن باشد که به مانند سازمان‌های تجاری از راهبردهای مدیریت دانش در محیط‌های آموزشی بهره‌برداری نشده باشد. این موضوع سبب شده تا اطلاعات اندکی در ارتباط با تسهیم دانش، خاصه در محیط‌های دانشگاهی داشته باشیم. در ادامه دریافتیم که مدل‌سازی و ترسیم مدل‌های تسهیم دانش، بینش وسیعی را نسبت به فرایندها و عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در ذهن ایجاد می‌کند. در بخش پایانی مقاله نیز به برخی از مطالعات تجربی در زمینه تسهیم دانش در



محیط‌های دانشگاهی اشاره شد. با مرور و بررسی پژوهش‌های فوق می‌توان چهارچوبی مفهومی برای شناخت رویکردهای کنونی به پژوهش‌های تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی و جهت‌دهی پژوهش‌های آتی ارائه کرد (شکل شماره ۳). این چهارچوب مبتنی بر مرور پژوهش‌های صورت‌گرفته در ارتباط با تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی است.

ابتدا سه حوزه کلیدی مطالعاتی عوامل سازمانی، فردی و روان‌شناختی و عوامل فناورانه و مؤلفه‌های آن در چهارچوب نشان داده شده است. سپس با توجه به پژوهش‌های صورت‌گرفته حوزه‌هایی که نیازمند پژوهش بیشتر در کشور هستند، خاصه حوزه‌های پژوهشی میان‌رشته‌ای شناسایی شدند. درک این چهارچوب علاوه بر شناخت رویکردهای کنونی به مطالعات پژوهش‌های تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی، زمینه‌ساز مفهوم‌سازی و تکوین آگاهی پژوهشگران آموزش عالی کشور از متغیرها و حوزه‌های بالقوه پژوهشی تسهیم دانش است. مستطیل‌های با کادر نقطه‌چین حوزه‌های بالقوه پژوهشی تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی کشور را نشان می‌دهد که می‌تواند در پژوهش‌های آتی، صبغه تجربی بیشتری به خود بگیرد.



شکل شماره ۳. چهارچوب پژوهش‌های آتی تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی کشور (اقتباس از ونگ و نوی، ۲۰۱۰)

کتابنامه

- امیری، ع؛ زارعی متین، ح و ذوالفقارزاده، م (۱۳۸۹)، «پيچیدگی‌های فرهنگ و گونه‌شناسی مطالعات آن در آموزش عالی»، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، سال سوم، شماره ۱۱-۱۰، صص ۴۰-۷.
- حسین قلی‌زاده، ر؛ میر کمالی، م (۱۳۸۹)، «عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش؛ مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی»، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال سوم، شماره ۱، ۶۱-۷۸.
- خاکپور، ع (۱۳۸۹)، «رابطه فرهنگ سازمانی دانش‌مدار و فرایندهای مدیریت دانش: مطالعه موردی: واحدهای (آموزشی - پژوهشی)، جهاد دانشگاهی ایران، *پایان‌نامه دکتري، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.*
- سهرابی یورتچی، ب؛ رئیسی وانایی، الف و شفیع، 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، صص ۲۸-۵.*
- طالب‌نژاد، الف (۱۳۸۷)، «طراحی و تبیین راهبردهای دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران»، *پایان‌نامه دکتري، رشته مدیریت استراتژیک، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی تهران.*
- فلیک، ا (۱۳۸۷)، *درآمدی بر تحقیق کیفی، مترجم: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.*
- Adhikari, D. R. (2010), "Knowledge management in academic institutions", *International Journal of Educational Management*, Vol. 24 , No. 2, pp. 94-104
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001), "Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues", *MIS Quarterly*, 25 (1), pp. 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, pp. 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*, Vol. 16, No. 1, pp. 1-14.
- Barnard, Y. F. (2005), "Developing industrial knowledge management: Knowledge sharing over boundaries. Proceedings of the International Conference on Advances in the Internet", *Systems and Interdisciplinary Research*, pp. 1-6.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002), "Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems", *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9 (1), pp. 64-76.
- Beckman, T. (1998), "The current state of knowledge management", In *knowledge management Hand book*, Editor: Jay liebowitz Springer, chap. 1, pp. 1-22.
- Birkinshaw, J., & Sheehan, T. (2002), "Managing the knowledge life cycle", *MIT Sloan Management Rewive*, 44 (1), pp. 75-83.



فصلنامه علمی-پژوهشی

۷۰

دوره سوم
شماره ۳-۲
بهار و تابستان ۱۳۹۰



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), pp. 14-21.

Bouthillier, F & Shearer, K. (2002), "Understanding knowledge management and information management: The need for an empirical perspective", *Information Research*.

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*, Vol. 7, Issue 3, pp. 313-324, available online at www.ejkm.com.

Chennamaneni, A. (2006), "Determinants of sharing knowledge behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model" *PhD. thesis*, The University of Texas.

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), pp. 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), pp. 400-421.

Dalkir, K. (2005), *knowledge management in theory and practice*, Elsevier, oxford: London.

Davenport, T. H., & De Long, D. W. (1998), "Successful knowledge management projects", *Sloan Management Review*, 39 (2), pp. 43-58.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998), *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), pp. 113-127.

Druker, P. (2001), "The next society: A survey of the near future", *The Economist*, 3 (November), pp. 2-20.

Ford, D. P. (2004), "Knowledge Sharing: Seeking to Understand Intentions and Actual Sharing. Queen's University", *Proquest Dissertation*, Retrieved June 06, 2011.

Gorry, G. (2008), "Sharing knowledge in the public sector: two case studies", *Knowledge Management Research and Practice*, 6 (2), pp. 105-111.

Grover, V., & Davenport, T. H. (2001), "General perspectives on knowledge management: fostering a research agenda", *Journal of Management Information Systems*, 18 (1), pp. 5-21.

Gupta, A. K. & Govindarajan, V. (2000), "Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor steel", *Sloan management Review*, 42 (1), pp. 71-81.

Harris, R.G. (2001), "The knowledge-based economy: Intellectual origins and new economic perspectives", *International journal of management Revives*, 3 (1), pp. 21-40.

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, pp. 401-411.

Hou, H., Sung, Y., & Chang, K. (2009), “Exploring the behavioral patterns of an online knowledge-sharing discussion activity among teachers with problem-solving strategy”, *Teaching & Teacher Education*, 25, pp. 101-108.

Ipe, M. (2003a), “Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework”, *Human Resource Development Review*, Vol. 2, No. 4, pp. 337-359.

Ipe, M. (2003b), “The praxis of knowledge sharing in organizations: a case study. University of Minnesota”, *Proquest Dissertation*, UMI Number 3092750.

Jennex E M. (2008), *Knowledge management: concepts, methodologies, tools and applications*, IGI global, New York.

Kim, D. (2011), *The Effects of Knowledge Sharing on Program Performance: Influences on CPS Program Performance, the Virginia Polytechnic Institute and State University*, Dissertation In Public Administration and Public Affairs. available online at http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-02282011-180027/unrestricted/Kim_Dongshin_D_2011.pdf

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, pp. 282–290.

Lee, J. H., et al. (2006), “Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation”, *Information Resources Management Journal*, 19 (3), pp. 48–60.

Lindsey, L. K. (2006), *Knowledge sharing barriers, in the encyclopedia of knowledge management* (Pages 500-506) Schwartz, G. D: Idea Grouping, UK.

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*, Vol. 6, No. 1, pp. 143-149.

Ma, Will W. K. & Yuen, Allan H.K. (2011), “Understanding online knowledge sharing: An interpersonal relationship perspective,” *Computers & Education*, Vol. 56, Issue 1, pp. 210-219.

Maier, R. (2007), *Knowledge Management Systems Information and Communication Technologies for Knowledge Management*, Third Edition, Springer.

Mogotsi, I. C. (2009), *An empirical investigation into the relationships among knowledge sharing behavior, organizational citizenship behavior, job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished. PhD. thesis, the faculty of engineering, built environment and information technology, university of Pretoria.

Mulligan, D.,R. (2001), *Knowledge sharing Leadership: Sharing of knowledge in relation to leadership*, Proquest Dissertation, UMI Number 3004060.





Piccoli, G; Ahmad, R and Ives, B, (2001), "Knowledge management in academia: A proposed framework", *Journal of Information Technology and Management*, Vol. 1, No. 4, pp. 229–245.

Rhoads, E. (2000), *Knowledge Management and E-Learning are Two Sides of the Same Coin*, Retrieved December 28, 2002, from the World Wide Web: http://fgipc.org/02_federal_cio_council/resource/H_kmlearning/Rhoads.htm

Sagsan, M. (2009), "Knowledge Management Discipline: Test for an Undergraduate Program in Turkey", *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 7, Issue. 5, pp. 627 _ 636, available online at www.ejkm.com.

Ship, A, E. (2010), *An Exploration of School Counselors' Knowledge Sharing Practices Using Diffusion of Innovation Theory, Social Exchange Theory, and Theory of Reasoned Action*, The University of North Carolina, Proquest Dissertation. UMI Number 3403711.

Spender, J.-C. (1996), "Organizational knowledge, learning and memory: Three concepts in search of a theory", *Journal of Organizational Change Management*, 9 (1), pp. 63–78.

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, pp. 125-142.

Stankosky, M. (2005), *Creating the Discipline of Knowledge Management the latest in University Research*, Elsevier.

Teh P, L. (2010), "Internet self-efficacy, computer self-efficacy and cultural factors on knowledge sharing behavior", *African Journal of Business Management*, Vol. 4 (18), pp. 4086-4095.

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*, Vol. 11, No. 1, pp. 13–24.

Wang, S & Noe, R. A. (2010), "Knowledge sharing: A review and directions for future research", *Human Resource Management Review*, 20, pp. 115–131.

Wiig, K. M, (2000), *Knowledge Management: An Emerging Discipline Rooted in a Long History in Knowledge Horizons: The Present and the Promise of Knowledge Management*, Edited by Charles Despres & Daniele Chauvel, Butterworth–Heinemann.

Xue, Y, Bradley, J & Liang, H. (2011), "Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15, Iss: 2, pp. 299-312.

Yaghi, K et al. (2011), "Knowledge sharing degree among the undergraduate students: A case study at applied science private university", *International Journal of academic research*, Vol. 3, No. 1, pp. 20-24.

Yi, J. (2005), *A measure of Knowledge sharing behavior: Scale Development and Validation.. proquest Dissertation*, UMI Number 3204302.

Yuen,T.J & Majid, M. S. (2007), "Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore", *Library Review*, Vol. 56, No. 6, pp. 485-494.

Yu, Y. (2004), *Motavational Foundation of Indivitual Knowledege sharing. Master`s Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology*, Retrived 05, 2011, from http://lxml.ust.hk/th_imgo/b834875.pdf.



فصلنامه علمی-پژوهشی

۷۴

دوره سوم

شماره ۳-۲

بهار و تابستان ۱۳۹۰