

ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی

(پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات)

زهرا علی‌پور درویشی

چکیده: توانایی تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاهی یکی از پیش‌نیازهای مهم برای کسب شایستگی‌های علمی و پژوهشی است. این مقاله با هدف تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است. توانایی‌های تکنولوژیک، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، وضعیت مستندسازی دانش، کنترل سرپرست، تعامل سازمانی، وابستگی‌های ارتباطی و روش‌های انگیزشی از جمله عوامل زمینه‌ای سازمانی و همین‌طور اعتماد به مدیریت، ادراک حمایت سازمانی از عوامل ادراکی هستند که همگی به‌عنوان متغیر مستقل بررسی شدند. تعداد ۱۴۸ نمونه به‌صورت طبقه‌ای تصادفی از اعضای هیئت علمی واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات انتخاب شده است و روش تحقیق این مقاله، میدانی از شاخه همبستگی است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش‌های آماری t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد، اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون و مابین گروهی تأثیر دارد. توانمندی‌های تکنولوژیک و ادراک حمایت سازمانی از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش مابین گروهی بوده‌اند. همین‌طور روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر داشته‌اند. دستاوردهای این پژوهش منبای تجربی مناسبی برای برنامه‌ریزی و اجرای سازوکارهای مدیریت دانش را فراهم آورده است.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش درون گروهی، تسهیم دانش بین گروهی، عوامل زمینه‌ای، عوامل

ادراکی، روش PLS

۱. استادیار دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۰/۱۱/۲۹

نویسنده مسئول مقاله: زهرا علی‌پور درویشی

E-mail: alipourdarvish.z@gmail.com

مقدمه

در چند سال اخیر در محیط دانشگاه‌های ایرانی اعم از دانشگاه‌های دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی، برای ارتقای شاخص‌های آموزشی و پژوهشی اقدامات توسعه‌ای مهمی انجام شده است و در این راستا وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین‌نامه‌های پیگیری فعال‌سازی شبکه علمی کشور برای اشتراک ظرفیت‌های پژوهش سراسر کشور، پیگیری، تهیه و تصویب اولویت‌های علم و فناوری براساس نقشه جامع علمی و غیره را [۱] ارائه داده است. در راستای تحقق این اهداف ارزشمند، دانشگاه‌ها باید دارای توانمندی‌های ویژه باشند که موفقیت این طرح‌ها را پشتیبانی کند و از آنجا که گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها معجری اصلی طرح‌های توسعه یافته هستند، نیاز به ظرفیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برای شبکه شدن و انتقال دانش تخصصی دارند. امر مهم این است که برای کسب، حفظ، باز تولید، انتقال و توسعه دانش تخصصی موجود در بخش آموزش عالی، نیاز به بستری مناسب برای انتقال دانش و تجارب موجود در درون و میان گروه‌های آموزشی وجود دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد، دانش وقتی که به وسیله افراد در سازمان جمع‌آوری و نگهداری می‌شود فقط وقتی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصربه‌فرد انجام شود [۴۱]. تسهیم دانش^۱ یک امر حیاتی برای سازمان‌هاست [۱۷، ۱۶]؛ زیرا که آنها را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، ارزش‌ها و تداوم مزیت‌های رقابتی توانا می‌سازد [۳۶، ۲۰]. پژوهش‌های قابل توجهی که در این باره انجام شده‌اند به پیش‌نیاز بودن تسهیم دانش در توسعه محصولات، خدمات و تکنولوژی‌های جدید تأکید دارند [۳۲]. این امر باعث شده که تسهیم دانش در سطح فردی و سازمانی یکی از پرکارترین موضوعات پژوهشی در تمام شاخه‌های مدیریتی باشد [۱۵، ۷]. به این ترتیب ارتقای شاخص‌های توسعه آموزش عالی و موفقیت در اجرای شبکه‌های علمی پژوهشی منوط به توانایی تسهیم دانش در این بخش است؛ از این رو توانایی تسهیم دانش در درون و مابین گروه‌ها [۲۶] اهمیت خاصی می‌یابد که تا به حال در پژوهش‌های موجود در ایران به

1. Knowledge Sharing (KS)

آن توجه نشده است. به این ترتیب هدف این مقاله احصای ویژگی‌هایی است که بر توانایی تسهیم دانش گروه‌های آموزشی اثر دارند و ارائه یک مدل جامع از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی است. این پژوهش برای پاسخ به این سؤال انجام شده است که چه عواملی و به چه میزان بر تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی تأثیر دارند؟ از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی برای ارتقای شاخص‌های آموزشی و پژوهشی برنامه‌های رقابتی مهمی را در دست اجرا دارد، این پژوهش در راستای تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌ها در محدوده دانشگاه آزاد واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات که هر دو جزو واحدهای درجه اول محسوب می‌شوند، انجام شده است.

مبانی نظری پژوهش

تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن

تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که شخص آن را در سازمان کسب کرده است. [۲۰]. پژوهش‌های انجام شده درمورد تسهیم دانش حاکی از پیچیدگی آن و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده سازمانی دارند [۶]. از آنجا که تسهیم دانش در سطح فردی و سازمانی، درون‌گروهی و برون‌گروهی، رسمی و غیررسمی و غیره موضوع پژوهش‌های زیادی بوده است. وانگ و نو (۲۰۱۰) [۳۶] یک مدل جامع از انواع پژوهش‌های انجام شده تسهیم دانش را در سطح فردی ارائه داده است و براساس پژوهش‌هایی که تا به حال اجرا شده یا نیاز به اجرا دارند یک تقسیم‌بندی از عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش ارائه داده‌اند که عبارتند از:

۱. عوامل زمینه‌ای/محیطی مانند: بافت سازمانی (ساختار، حمایت مدیریت، پاداش‌ها و مشوق‌ها، فرهنگ و جو سازمانی، ویژگی‌های رهبری و زمینه ارتباطی رودررو-آنلاین)، ویژگی‌های میان‌فردی/ تیمی (شبکه‌های اجتماعی، تنوع/تفاوت) و ویژگی‌های فرهنگی (جمع‌گرایی).

۲. عوامل ادراکی/انگیزشی مانند باورها در خصوص مالکیت دانش، ادراک منافع و هزینه‌ها و ادراک عدالت و همین‌طور اعتماد، هزینه‌های اجتماعی، سطح اعتماد و انسجام تیمی سبک‌های رهبری.

۳. ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، شخصیت، خودکارایی، دلبهره ارزیابی و مدیریت ادراکات.

۴. ادراکات مربوط به تسهیم دانش مانند نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی و قصد تسهیم دانش. از آنجاکه این پژوهش به تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی می‌پردازد، به‌طور مستقیم شامل پژوهش‌های با محوریت عوامل ادراکی فردی نمی‌شود. جدول شماره (۱) پژوهش‌های انجام شده عوامل مؤثر بر تسهیم دانش افراد سازمانی را در درون و مابین گروه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌ها درباره عوامل مؤثر بر تسهیم دانش

عوامل مؤثر بر تسهیم دانش	نویسنده	نتایج
توانایی‌های تکنولوژیک [۳،۳۹،۱۳،۳۱،۱۵،۱۲،۴۱]	زهره و همکاران (۲۰۰۷) گوپتا و همکاران ۲۰۰۹ ریچاو و تینی ۲۰۰۹ هوف و هویسمن ۲۰۰۹ هاوک ۲۰۰۵ وانگ، یانگ و چاو ۲۰۰۸ میر غفوری و همکاران ۱۳۸۷	تأیید تأثیر مثبت توانایی‌های تکنولوژیک بر تسهیم دانش فردی و گروهی
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد [۳۲]	رنزل ۲۰۰۸	تأیید اثر منفی ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد در سطح درون و بین گروهی
مستندسازی دانش [۳۲]	رنزل ۲۰۰۸	تأیید اثر مثبت مستندسازی در سطح درون و بین گروهی
اعتماد به مدیریت [۶،۳۲]	رنزل ۲۰۰۸ آذربایجانی ۲۰۰۷	رد تأثیر مستقیم اعتماد به مدیریت و تأیید تأثیر آن با میانجیگری سازه‌های مستندسازی و ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد
روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی	لین ۲۰۰۸ لی و آهن ۲۰۰۷	تأیید تأثیر روش‌های انگیزشی در سطح درون و بین گروهی

عوامل مؤثر بر تسهیم دانش	نویسنده	نتایج
[۲۲،۲۷،۲۶]	جیاچنگ، لو و فرانچسکو ۲۰۱۰	
کنترل سرپرست [۲۳]	کینگ و مارکز ۲۰۰۸	تأیید تأثیر مثبت تلاش سرپرست برای اطمینان از انجام وظایف در سطح فردی
ادراک از حمایت سازمانی [۶،۲۳]	کینگ و مارکز ۲۰۰۸ آذربایجانی ۲۰۰۷	تأیید تأثیر مثبت ادراک از حمایت سازمانی در سطح فردی
وابستگی‌های ارتباطی (یکپارچگی، مراودات مثبت) [۱۸،۱۷]	لین ۲۰۰۸ هوانگ ۲۰۰۹	تأیید تأثیر وابستگی‌های ارتباطی در سطح بین گروهی
ویژگی‌های ساختار سازمانی رسمیت، پیچیدگی، تمرکز [۱۵،۳۹،۲۶،۲۷]	لین ۲۰۰۸ لین ۲۰۰۸ ویلم و بولنز ۲۰۰۹ هوف و هویسمن ۲۰۰۹	تأیید تأثیر منفی ابعاد تمرکز و رسمیت در سطح فردی / گروهی و بین گروهی
تعامل سازمانی (تعهد، اعتماد) [۲۲،۱۰،۲۸،۹]	چوو و چان ۲۰۰۸ لین، هونگ و چن ۲۰۰۹ چن، چن، لین و چن ۲۰۱۰ کیس ۲۰۰۸	تأیید تأثیر مثبت تعامل سازمانی در سطح بین گروهی
فرهنگ سازمانی (بورکراتیک، نوآوری و حمایتی) نوع عامل: زمینه‌ای [۱۵،۲۵،۱۱]	لین ۲۰۰۸ گلموست، گاتسچاک و هوف و هویسمن ۲۰۰۹	تأیید تأثیر منفی فرهنگ بورکراتیک و تأثیر مثبت فرهنگ نوآوری و حمایتی در سطح گروهی و بین گروهی

تسهیم دانش در دانشگاه‌ها

پژوهش‌های مربوط به تسهیم دانش در دانشگاه‌ها اندک و با رویکردهای مختلف است. کوهنگوکل و همکاران از کشور تایلند درباره‌ی تسهیم دانش پژوهشگران دانشگاهی با مدرسان دانشگاهی پژوهش انجام داده‌اند که عوامل متعددی از جمله فرهنگ سازمانی، ساختار ارتقا و پاداش، استراتژی‌های همکاری، تعهد، ارزش‌های شغلی، جو سازمانی، رضایت از شغل، احساس قدرت، حمایت فراساختارها را بررسی کرده‌اند [۲۴]. پوه ین نگ

نقش رهبری و فرهنگ سازمانی را از طریق ابعاد یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های خصوصی کشور مالزی بررسی کرده است [۴۰]. ریتا وای کوئن [۳۵] با رویکرد تکنولوژی اطلاعات، تسهیم دانش در دانشگاه هونگ کونگ را بررسی کرده است. بوکلیا و دو تویت [۸] در دانشگاه ژوهانسبورگ به مطالعه مجموعه فعالیت‌های تسهیم دانش پرداخته‌اند. مت مونستد نیز درباره مدیریت پژوهش‌های دانشگاهی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های دانمارک پژوهشی انجام داده است که محوریت آن کیفیت پژوهش‌های دانشگاهی، نوآوری و روابط با محیط خارجی و صنعت است [۳۰]. لو در کشور چین [۲۹] و فواض الاحمد و همکاران در کشور اردن [۵] عوامل تعیین‌کننده تسهیم دانش در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها را با محوریت عوامل ادراکی انجام داده‌اند که کار آنها در محدوده مقاله حاضر نیست. محمد علی نعمتی و لاله جمشیدی، تأثیر تسهیم دانش بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهیدبهشتی را بررسی کردند که فرضیه مؤثر بودن تسهیم دانش بر توسعه سرمایه اجتماعی تأیید شد [۴]. فرج‌الله رهنورد و اصغر محمدی، در مقاله‌ای به نام شناسایی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران به عامل ارزیابی و انتقال دانش اشاره کرده‌اند که نتایج نشان دهنده معنادار شدن عواملی مانند، توسعه منابع انسانی، فرهنگ مشارکتی و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و درگیر شدن افراد است [۲].

مدل پژوهش و فرضیه‌ها

مدل مفهومی این پژوهش با توجه به پژوهش‌های یادشده در جدول شماره (۱) تنظیم شده است که شکل آن در نمودار شماره (۱) مشاهده می‌شود.

متغیرهای وابسته مدل: تسهیم دانش درون و بین گروهی

تسهیم دانش می‌تواند در درون گروه‌های کاری و یا مابین گروه‌های کاری انجام شود که در این پژوهش به‌عنوان دو متغیر وابسته در مدل در نظر گرفته شده‌اند. گروه‌های کاری

به‌طور معمول درمورد مشتریان و ارباب رجوع، فوت و فن و روش‌های انجام کار، اطلاعات محیط کار، بازخورها و متخصصین کاری اطلاعات و دانش خود را رد و بدل می‌کنند. تفاوت تسهیم دانش درون گروه‌های کاری و مابین گروه‌ها از نظر نزدیکی مراودات و تعداد مراودات است که در تسهیم دانش درون گروهی روابط نزدیک‌تر و تعداد مراودات بیشتر است. در ضمن روابط قوی در درون و بیرون گروه‌ها بر تسهیم دانش تأثیر دارد. اگر دانش موردنظر پیچیده باشد در صورت وجود روابط قوی بین اعضای گروه بهتر به اشتراک گذاشته می‌شود و در صورت وجود روابط ضعیف فقط دانش غیر پیچیده و ساده به اشتراک گذاشته می‌شود [۳۲]. در این پژوهش میزان قوت روابط درون گروه و مابین گروه‌ها یکسان در نظر گرفته شده است.

در پژوهش حاضر تسهیم دانش بین گروهی به معنی به اشتراک گذاری دانش و تجارب گروه‌ها در راستای منافع جاری و آینده گروه‌هاست [۲۶] و تسهیم دانش درون گروهی به معنی به اشتراک گذاری دانش و تجارب کاری افراد در داخل گروه‌هاست [۳۶].

متغیرهای مستقل مدل

ادراک حمایت سازمانی

ادراک فرد از حمایت سازمان از انگیزاننده‌های درونی است که تمایل به تسهیم دانش را بالا می‌برد. کینگ و مارکس می‌گویند، تأثیر توأم یک منبع درونی مانند ادراک حمایت سازمانی و یک منبع بیرونی مثل کنترل سرپرست بیشتر از تأثیر تک‌تک آنها برای تمایل به تسهیم دانش اثر دارد [۲۳].

اعتماد به مدیریت

اعتماد به مدیریت به معنای ایمان کارکنان به حصول به اهداف سازمانی، رهبران سازمان و سودمند بودن فعالیت‌های سازمان برای کارکنان است. کارکنان معمولاً وقتی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند که به مدیریت اعتماد داشته باشند؛ زیرا درمورد حصول منافع از سازمان اعتماد دارند [۳۲].

مستندسازی دانش

تفصیل و مستند کردن دانش ضمنی موجود در بخش‌ها، فرآیندها و ارتباطات سازمانی بر سطح به اشتراک گذاری دانش اثر دارد که تمایل به مستند کردن دانش ضمنی و تبدیل آن به دانش صریح از عواملی مانند اعتماد به مدیریت را تأثیر می‌گیرد. در این پژوهش متغیر مستندسازی نقش متغیر میانجی را میان اعتماد به مدیریت و تسهیم دانشش ایفا می‌کند [۳۲].

ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد

در روابط همکاری بین افراد به اشتراک گذاری دانش این نگرانی و ترس را به وجود می‌آورد که فرد ویژگی‌ها و ارزش‌های خاصش را مانند قدرت و احترام حاصل از مالکیت دانش را از دست می‌دهد؛ از این رو تسهیم دانش نمی‌کند. اعتماد به مدیریت این ترس را کاهش می‌دهد پس تمایل فرد به تسهیم دانش بالا می‌رود [۳۲].

توانایی‌های تکنولوژیک

دانش ضمنی و دانش صریح چه به‌طور رسمی و چه غیررسمی از طریق یک سری کانال ارتباطی تسهیم می‌شوند که توسط توانمندی‌های تکنولوژیک حمایت می‌شود. قدرت و ظرفیت بالای تکنولوژی سازمان به تسهیم دانش سرعت و وسعت می‌دهد [۴۱].

کنترل سرپرست

کنترل سرپرست به معنی تلاش و نظارت سرپرست برای اطمینان از انجام وظایف توسط کارکنان در راستای رسیدن به اهداف سازمان است. کنترل سرپرست تأثیر مهمی بر تمایل فرد به تسهیم دانش درون گروه دارد. افراد در سازمان دارای انگیزاننده‌های درونی و بیرونی هستند که کنترل سرپرست یک منبع بیرونی انگیزش برای تسهیم دانش است [۲۳].

فرهنگ سازمانی

بر اساس یک پژوهش کیفی از پنجاه شرکت، دی لانگ و فاهی ۲۰۰۰ دریافتند، اگر ارزش‌های عمیق و طولانی مدت سازمانی از تسهیم دانش حمایت نکند، مزایای استفاده از فراساختارهای تکنولوژی‌های جدید کم اثر و محدود می‌شوند [۳۵]. ارزش‌های فرهنگی

باعث ایجاد اعتماد شده و به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل می‌سازند. در پژوهش حاضر براساس مقاله لین (۲۰۰۸) تأثیر عوامل فرهنگ نوآوری، حمایتی و بوروکراتیک بر تسهیم دانش بررسی شده است.

ساختار سازمانی

انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی که در پاسخی به نیازهای رقابتی مطرح می‌شود، مفاهیم کلاسیک کارکردگرایی، عقلانیت و بقای سازمان را تغییر می‌دهد. در این تحولات لزوم تسهیم دانش میان واحدهای سازمانی بالا می‌رود که با انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی رابطه مثبت دارد. پیچیدگی، تمرکز و رسمیت ساختار سازمانی اثر معکوس بر تسهیم دانش دارد؛ زیرا نیاز به اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان پایین می‌آورد [۲۷].

وابستگی‌های ارتباطی

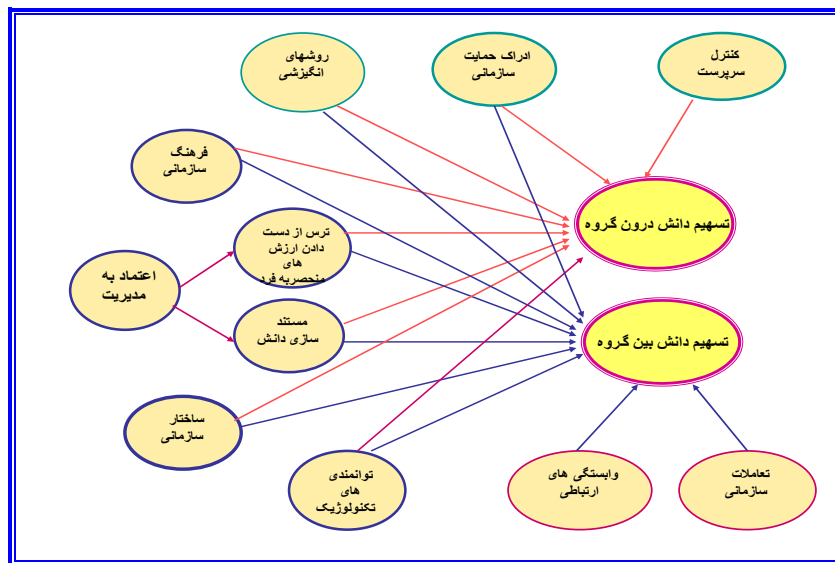
وابستگی‌های ارتباطی میان واحدهای سازمانی به میزان تعاملات و مراودات بین بخش‌های سازمان مربوط می‌شود که نشانگر تداوم ارتباطات بین بخشی و تمایل به تداوم روابط است. در این روابط، یکپارچگی سازمانی و روابط همکارانه از طریق آنچه افراد در روابط سازمانی مایه می‌گذارند، نزدیکی روابط، انجام تعهدات و عمق روابط دیده می‌شود. با بالا رفتن وابستگی‌های ارتباطی درک مشترک میان بخش‌ها بالا می‌رود پس بر تسهیم دانش آنها اثر مثبت می‌گذارد [۲۷].

روش‌های انگیزشی

طبق مطالعات قبلی روش‌های انگیزشی مادی (منبع بیرونی) مانند پاداش‌ها و روش‌های غیرمادی (منبع درونی) مانند قدردانی‌ها در تمایل به تسهیم دانش تأثیر دارند. البته روش‌های غیرمادی سخت‌تر و کم تأثیر تر از روش‌های مادی برای تقویت تسهیم دانش عمل کرده‌اند [۲۷].

تعامل سازمانی

تعامل سازمانی شامل تعهد افراد به سازمان، بخش و گروه‌شان است، مانند صداقت و انصاف و همین‌طور اعتماد میان بخش‌های سازمانی است که تسهیم دانش میان گروه‌ها را افزایش می‌دهد [۲۷].



نمودار ۱. مدل مفهومی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی و مابین گروهی

فرضیه‌ها

۱. فرضیه ۱. روش‌های انگیزشی شامل روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۱-۱- درون گروه و ۱-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.
۲. فرضیه ۲. ادراک اساتید از حمایت سازمانی بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۱-۲- درون گروه و ۲-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.
۳. فرضیه ۳. کنترل سرپرست (مدیر گروه) از نحوه انجام وظایف بر رفتار تسهیم دانش اساتید درون گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.
۴. فرضیه ۴. ابعاد ساختار سازمانی شامل ابعاد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۱-۴- درون گروه و ۲-۴- مابین گروه‌های آموزشی اثر منفی دارد.

فرضیه ۵. فرهنگ سازمانی شامل ابعاد فرهنگ حمایتی، فرهنگ نوآوری و غیربوروکراتیک بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۵-۱- درون گروه و ۵-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۶. توانمندی‌های تکنولوژیک سازمان بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۶-۱- درون گروه و ۶-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۷. تعاملات سازمانی شامل اعتماد بین گروهی و تعهد بین گروهی بر رفتار تسهیم دانش اساتید مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۸. وابستگی‌های ارتباطی بین گروه‌ها شامل یکپارچگی ارتباطات و مراودات مثبت بر رفتار تسهیم دانش اساتید مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۹. اعتماد به مدیریت بر ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد اثر منفی دارد. ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۹-۱- درون گروه و ۹-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر منفی دارد.

فرضیه ۱۰. اعتماد به مدیریت بر اجرای مستندسازی دانش اثر مثبت دارد. مستندسازی دانش بر رفتار تسهیم دانش اساتید ۱۰-۱- درون گروه و ۱۰-۲- مابین گروه‌های آموزشی اثر مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق این مقاله از نوع میدانی از شاخه همبستگی است و درصدد توصیف و تبیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون و مابین گروه‌های آموزشی در دانشگاه است. در این راستا با بررسی ادبیات موضوع و پژوهش‌های تجربی انجام شده و مصاحبه با خبرگان، متغیرهای مربوط به عوامل مؤثر (متغیر مستقل) بر تسهیم دانش (متغیر وابسته) شناسایی شده، پرسشنامه براساس آن طراحی شده است. جدول شماره (۲) متغیرهای پرسشنامه، منابع سؤال‌های پرسشنامه و آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد. فرآیند طراحی و اجرای سؤال‌ها به این ترتیب بوده است که براساس مدل پژوهش، سؤال‌های هر متغیر ترجمه و بومی‌سازی

شده است و بعد با توجه به نظرات خبرگان و همکاران دانشگاهی، سؤال‌های متناسب با محیط حرفه‌ای دانشگاه تنظیم شدند سپس در یک نمونه شامل سی نفر از اعضای هیئت علمی توزیع پرسشنامه انجام شد و براساس تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از نمونه مقدماتی به وسیله نرم افزار SPSS، جرح و تعدیل‌های لازم انجام شد و پرسشنامه نهایی تنظیم و توزیع شد.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از فنون آماری شامل: آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای SPSS و PLS ورژن 04b1 در راستای تبیین اجزای مدل و روابط بین آنها تجزیه و تحلیل شده‌اند. در این پژوهش رویی سازه به‌وسیله‌ی تحلیل عاملی تأییدی بررسی شده است و آلفای کرونباخ نیز در جدول پایایی پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جامعه‌ی پژوهش دانشگاه‌های آزاد واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات بوده است که هر دو روی هم در حدود ۱۷۰۰ عضو هیئت علمی دارند و مطابق با جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه حدود ۳۱۳ است. به این منظور تعداد ۶۵۰ پرسشنامه به نسبت ۳۵ درصد واحد تهران شمال و ۶۵ درصد واحد علوم و تحقیقات به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای در گروه‌های مختلف آموزشی (خوشه) توزیع شد که از این تعداد ۲۱۰ پرسشنامه برگشت. تعداد پرسشنامه‌های عودت داده شده قابل استفاده در تجزیه و تحلیل شامل ۱۴۷ پرسشنامه بوده است. محدوده زمانی گردآوری اطلاعات تابستان و پاییز سال ۱۳۹۰ است. ۶۲٪ از اعضای نمونه مرد و ۳۸٪ زن بوده‌اند. هجده درصد از اعضای نمونه مربی و ۶۷ درصد استادیار و نه درصد دانشیار و شش درصد استاد بوده‌اند. ۳۳ درصد از اعضای نمونه سابقه مدیریت گروه و بیست درصد سابقه پست اجرایی داشته‌اند.

روش PLS برای برازش مدل و روایی و پایایی نتایج پژوهش

روش PLS^۱ یکی از تکنیک‌های چندمتغیره آماری است که برخلاف وجود محدودیت‌هایی مانند ناشناخته بودن نوع توزیع متغیرها، کم بودن حجم نمونه و وجود همبستگی میان متغیرهای مستقل که در روش‌های رگرسیونی و معادلات ساختاری لازم به رعایت بودند، می‌تواند مدل‌هایی را با چند متغیر مستقل و وابسته برازش کند [۱۸]. در روش PLS شاخص‌های برازش مدل عبارتند از:

۱. شاخص پایایی مرکب^۲ که پایایی مدل را اندازه‌گیری می‌کند، اگر شاخص پایایی کامپوزیت از ۰/۶ بیشتر باشد؛ یعنی پایایی مرکب مدل مناسب است. در مدل برازش شده این مقاله برای تمام متغیرهای مکنون این شاخص بالای ۰/۹۱ بوده است.
۲. شاخص روایی همگرا (AVE) است که فورنل و لارکر مقدار مناسب این شاخص را حداقل ۰/۵ پیشنهاد کرده‌اند. این شاخص نشان می‌دهد، یک متغیر مکنون به‌طور متوسط بیش از نیمی از واریانس متغیرهای شاخص را تبیین کرده است. در مدل این مقاله برای تمام متغیرهای مکنون این شاخص بالای ۰/۸۳ بوده است.
۳. شاخص روایی واگرا براساس ضرایب استاندارد مسیر متغیرهای مستقل به وابسته تعیین می‌شود و شاخص T-Statistic هر مسیر نباید کمتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد. در مدل برازش شده این مقاله تمام مسیرهایی که این ویژگی را نداشته‌اند از مدل حذف شده‌اند و در جدول این مقادیر دیده می‌شوند.
۴. شاخص روایی معادلات ساختاری که براساس ضریب تبیین متغیرهای وابسته تعیین می‌شود و نشانگر واریانس تبیین شده متغیر مکنون وابسته (درون‌زا) است؛ به‌طوری‌که اگر میزان R^2 متغیرهای وابسته مدل بالای ۰/۶۷ باشد خوب، بین ۰/۳۳ تا ۰/۶۷ متوسط و زیر ۰/۱۹ ضعیف طبقه‌بندی می‌شود و در مدل‌هایی که هر متغیر وابسته چندمتغیر مستقل (برون‌زا) دارند میانگین وزنی R^2 متغیرهای وابسته محاسبه می‌شود. در مدل برازش شده این مقاله $R^2 = 0/402$ برای متغیر تسهیم دانش بین‌گروهی و $R^2 = 0/246$

1. Partial least square method
2. Composite Reliability

برای متغیر تسهیم دانش درون‌گروهی است که میانگین وزنی آنها ۰/۳۷۸ است؛ از این رو روایی مدل معادلات ساختاری این مقاله متوسط طبقه‌بندی می‌شود [۳۴].

۴. در این پژوهش متغیرهای مکنون مدل یعنی روش‌های انگیزشی (مادی و غیرمادی)، وابستگی‌های ارتباطی (یکپارچگی، مراودات مثبت)، ویژگی‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز)، تعامل سازمانی (تعهد، اعتماد) فرهنگ سازمانی (غیربورکراتیک، نوآوری و حمایتی) با روش انعکاسی^۱ [۱۹] در نرم‌افزار PLS تعریف شده‌اند.

جدول ۲. متغیرهای پژوهش و آلفای کرونباخ پرسشنامه

نام متغیر	منبع سؤال‌ها	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ
توانایی‌های تکنولوژیک	زهرا و دیگران ۲۰۰۷	۱۰	۰/۹۰
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد	رنزل ۲۰۰۸	۵	۰/۹۰۴
اعتماد به مدیریت	رنزل ۲۰۰۸	۳	۰/۶۵۷
مستندسازی دانش	رنزل ۲۰۰۸	۴	۰/۸۴۲
روش‌های انگیزشی (مادی و غیرمادی)	لین ۲۰۰۷	۴	۰/۶۹۵
تلاش سرپرست برای اطمینان از انجام وظایف	لین ۲۰۰۷	۳	۰/۸۳۲
ادراک از حمایت سازمانی سازمان	کینگ و مارکز ۲۰۰۸	۴	۰/۹۰۳
وابستگی‌های ارتباطی (یکپارچگی، مراودات مثبت)	کینگ و مارکز ۲۰۰۸	۱۰	۰/۸۸۷
ویژگی‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز)	لین ۲۰۰۷	۸	۰/۸۹۷
تعامل سازمانی (تعهد، اعتماد)	لین ۲۰۰۷	۵	۰/۷۴۱
فرهنگ سازمانی (غیربورکراتیک، نوآوری و حمایتی)	لین ۲۰۰۸	۶	۰/۷۷۴
تسهیم دانش بین گروه	لین ۲۰۰۸	۳	۰/۹۳۲
تسهیم دانش درون‌گروه	لین ۲۰۰۸	۳	۰/۹۱۹
	لین ۲۰۰۸	۴	۰/۸۶۱
	لین ۲۰۰۸	۴	۰/۶۸۶
	لین ۲۰۰۸	۴	۰/۸۱۹
	لین ۲۰۰۸	۶	۰/۸۸۷
	لین ۲۰۰۸	۴	۰/۷۹۱

یافته‌های پژوهش

جدول شماره (۳) وضعیت موجود میانگین متغیرها و آزمون وضعیت میانگین با $\mu \leq 3$: H_0 را نشان می‌دهد. براساس این نتایج میزان برخورداری هر متغیر از صفت موردنظر در ستون نتیجه نوشته شده است. جدول شماره (۴) نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. این جدول نتایج آزمون فرضیه‌ها را با ارائه معنادار بودن عوامل مؤثر بر تسهیم دانش از طریق T-Statistic و میزان تأثیر عوامل یادشده را از طریق ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

نمودار شماره (۲) مدل برازش شده این پژوهش را برای تسهیم دانش درون و مابین گروهی نشان می‌دهد. مدل حاصله با حذف مسیرهایی که T-Statistic آنها معنادار نبوده است در نمودار شماره (۲) دیده می‌شود. توان پیش‌بینی مدل برازش شده برای رفتار تسهیم دانش اساتید درون گروه ۰/۲۴۶ و مابین گروه‌های آموزشی ۰/۴۰۲ است. به این ترتیب این مدل به سؤال‌های پژوهش: چه عواملی و به چه میزان بر تسهیم دانش درون و مابین گروه تأثیر می‌گذارند؟ جواب داده است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای با $\mu \leq 3$: H_0

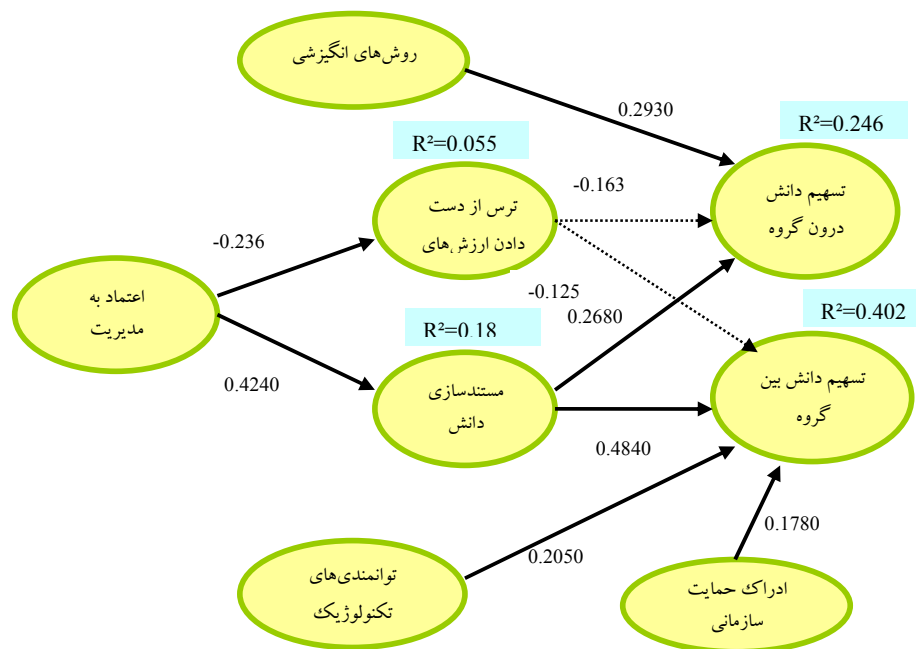
نام متغیر	نتیجه	میانگین	T
توانایی‌های تکنولوژیک	تأیید	۲/۷۴۱۴	-۴/۲۰۷
تسهیم دانش مابین گروه‌ها	تأیید	۲/۶۶۴۴	-۴/۷۶۳
تسهیم دانش درون گروه‌ها	تأیید	۲/۸۱۲۹	-۲/۷۶۹
روش‌های انگیزشی مادی	تأیید	۲/۶۵۶۵	-۵/۲۸۲
روش‌های انگیزشی غیرمادی	تأیید	۲/۵۳۴۰	-۶/۱۶۴
اعتماد به مدیریت	تأیید	۲/۵۰۲۸	-۹/۲۸۰
مستندسازی دانش	تأیید	۲/۴۹۳۲	-۶/۴۵۵
کنترل سرپرست	تأیید	۲/۷۹۳۷	-۲/۵۶۶
ادراک حمایت سازمانی	تأیید	۲/۴۰۷۸	-۱۰/۲۸۳
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد	رد	۲/۹۸۶۸	-۳/۸۲
وابستگی‌های ارتباطی - یکپارچگی	تأیید	۲/۷۹۳۱	-۳/۰۲۳
وابستگی‌های ارتباطی - همکاری	رد	۲/۹۹۱۶	-۱/۰۲
ساختار سازمانی - رسمیت	رد	۲/۸۹۷۲	-۱/۴۵۸
ساختار سازمانی - پیچیدگی	رد	۳/۴۶۵۵	۷/۴۱۴

نام متغیر	نتیجه	میانگین	T
ساختار سازمانی - تمرکز	رد	۳/۷۵۷۰	۹/۳۳۳
تعامل سازمانی - تعهد بین گروهی	رد	۳/۶۷۸۴	۹/۰۰۵
تعامل سازمانی - اعتماد بین گروهی	رد	۳/۷۲۲۲	۹/۷۴۷
فرهنگ سازمانی - بورکراتیک	رد	۳/۱۳۸۳	۱/۹۹۰
فرهنگ سازمانی - نوآوری	تأیید	۲/۷۳۰۶	-۴/۵۳۳
فرهنگ سازمانی - حمایتی	رد	۳/۰۵۴۰	/۷۹۹

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها

متغیر مستقل >=	متغیر وابسته	فرضیه	ضرائب استاندارد	T-Statistic
مستندسازی دانش	تسهیم دانش برون گروه	فرضیه ۱۰-۲ تأیید	۰/۴۸۴	۴/۰۷۵۷
اعتمادبه مدیریت	مستندسازی دانش (میانجی)	فرضیه ۱۰ تأیید	۰/۴۲۴	۵/۷۰۳۳
روش‌های انگیزشی	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۱-۱ تأیید	۰/۲۹۳	۳/۳۸۸۵
مستندسازی دانش	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۱۰-۱ تأیید	۰/۲۶۸	۲/۷۰۰۸
اعتمادبه مدیریت	ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد (میانجی)	فرضیه ۹ تأیید	۰/۲۳۶-	-۲/۶۱۰
توانایی‌های تکنولوژیک	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۶-۲ تأیید	۰/۲۰۵	۲/۴۵۵۵
ادراک حمایت سازمانی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۲-۲ تأیید	۰/۱۷۸	۱/۹۶۴۳
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۹-۱ رد	-۰/۱۶۳	-۱/۶۲۱
وابستگی‌های ارتباطی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۸ رد	۰/۱۵۹	۱/۶۱۰۷
ساختار سازمانی	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۴-۱ رد	۰/۰۵۱	۰/۷۶۳۴
فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۵-۱ رد	۰/۰۱۷	۰/۲۹۷۵
فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۵-۲ رد	۰/۰۲۵	۰/۵۱۱۴
ادراک حمایت سازمانی	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۲-۱ رد	-۰/۰۳	-۰/۵۱۲۴
روش‌های انگیزشی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۱-۲ رد	۰/۰۳۲	۰/۴۵۵
کنترل سرپرست	تسهیم دانش درون گروه	فرضیه ۳ رد	-۰/۰۳۷	-۰/۴۷۶۱
تعامل سازمانی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۷ رد	۰/۰۸۲	۰/۹۷۷۲
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۹-۲ رد	-۰/۱۲۵	-۱/۲۱۷۷
ساختار سازمانی	تسهیم دانش بین گروه	فرضیه ۴-۲ رد	-۰/۱۵۹	-۱/۸۴۴

این یافته‌ها نشان می‌دهند: (۱) تسهیم دانش بین گروه و درون‌گروهی وضعیت مطلوبی ندارند. (۲) توانایی تکنولوژیک وضعیت مطلوبی ندارد اما بر تسهیم دانش بین گروهی تأثیر معنادار دارد. (۳) روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی وضعیت مطلوبی ندارد اما بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر معنادار دارد. (۴) اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش بین گروهی تأثیر معنادار دارد و هر دو وضعیت مطلوبی ندارند. (۵) اعتماد به مدیریت بر ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد اثر منفی معنادار دارد و همین‌طور ترس از دست دادن ارزش‌ها بر تسهیم دانش درون و بین گروهی تأثیر معنادار ندارد. (۶) کنترل سرپرست پایین است و بر تسهیم دانش بین و درون گروهی تأثیر معنادار ندارد. (۷) ادراک حمایت سازمانی پایین است و بر تسهیم دانش بین گروهی تأثیر معنادار دارد. (۸) در وابستگی‌های ارتباطی بین گروه‌ها وضعیت یکپارچگی پایین است اما وضعیت همکاری نامطلوب نیست و هر دو بر تسهیم دانش بین گروهی تأثیر معنادار ندارند. (۹) ساختار سازمانی دارای رسمیت متوسط، پیچیدگی و تمرکز بالا می‌باشد و هر سه بر تسهیم دانش درون و بین گروهی تأثیر معنادار ندارند. (۱۰) تعامل سازمانی شامل تعهد و اعتماد بین گروهی بالا است اما بر تسهیم دانش درون و بین گروهی تأثیر معنادار ندارند. (۱۱) فرهنگ سازمانی از نظر بوروکراسی بالا، نواآوری پایین و حمایتی متوسط است بر تسهیم دانش درون و بین گروهی تأثیر معنادار ندارند.



نمودار ۲. مدل نهایی تسهیم دانش گروه های آموزشی

نتیجه گیری و پیشنهادها

این پژوهش در راستای تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون و مابین گروه های آموزشی دانشگاهی با روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده است. شاخص های روایی و پایایی مدل قابل قبول ارزیابی شده اند و روایی معادلات ساختاری مدل متوسط است. رویکرد پژوهش های پیشین درباره عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در دانشگاه ها در بیشتر مواقع رویکرد فردی بوده، عوامل مؤثر بر قصد افراد را جهت به اشتراک گذاری دانش بررسی کرده اند. در حالی که در این پژوهش گروه های آموزشی به عنوان واحد تسهیم گر در نظر گرفته شده اند. در ضمن فقط پژوهش مت و منستد بوده است که درباره اشتراک گذاری دانش در گروه بوده که فرآیند تسهیم را بررسی کرده، با رویکرد تأثیر عوامل نبوده است. این پژوهش برای اولین بار با یک دیدگاه جامع عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی

و برون‌گروهی را در قالب یک مدل بررسی کرده که این کار در پژوهش‌های ایرانی و خارجی حتی در پژوهش‌هایی هم که جامعه پژوهش دانشگاه نبوده است، انجام شده است. جدول شماره (۵) میزان تأثیر عوامل بر تسهیم دانش درون‌گروهی و بین‌گروهی را در سطح معناداری ۰/۰۵ مشخص و الویت‌بندی کرده است. در تسهیم دانش درون‌گروهی روش‌های انگیزشی شامل روش‌های مادی و غیرمادی بیشترین تأثیر را داشته‌اند و در تسهیم دانش بین‌گروهی مستندسازی دانش بیشترین تأثیر را داشته است که این نتایج منطقی در محیط دانشگاه منطقی به نظر می‌رسند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند، از میان عوامل بررسی شده عامل اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون و مابین گروه تأثیر داشته است که این موضوع در پژوهش رنزل (۲۰۰۸) که در دو شرکت خصوصی مشاوره نرم‌افزاری در اتریش انجام شده بود، تأثیر اعتماد به مدیریت بر مستندسازی ۰/۲۴ و مستندسازی بر تسهیم دانش درون‌گروهی ۰/۲۳ و مستندسازی بر تسهیم دانش بین‌گروهی ۰/۲۰ بوده است [۳۲]، که نتایج پژوهش حاضر در راستای پژوهش رنزل (۲۰۰۸) قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر تأثیر اعتماد به مدیریت بر کاهش ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد تأیید شده است و ضریب استاندارد آن ۰/۲۳۶- است که این مقدار در پژوهش رنزل (۲۰۰۸) نیز تأیید شده است و برابر با ۰/۲۷- بوده است. در این پژوهش تأثیر ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد بر تسهیم دانش تأیید نشده ولی در کار رنزل (۲۰۰۸) تأیید شده است. به نظر می‌رسد جواب‌های پاسخ‌گویان دانشگاهی درمورد ترس از دست دادن ارزش‌های منحصربه‌فرد قدری محافظه‌کارانه بوده است. در این پژوهش تأثیر ادراک حمایت سازمانی بر تسهیم دانش بین‌گروهی با ضریب استاندارد ۰/۱۷۸ تأیید شده و بر تسهیم دانش درون‌گروه‌ها رد شده است. این موضوع در پژوهش کینگ و مارکز (۲۰۰۸) که تأثیر ادراک حمایت بر تلاش افراد برای تسهیم بود با ضریب ۰/۲۶۴ تأیید شده است [۲۳]. در پژوهش حاضر تأثیر توانمندی‌های تکنولوژیک بر تسهیم دانش بین‌گروهی با ضریب استاندارد ۰/۲۰۵ تأیید شده و برای درون‌گروهی رد شده است که با توجه به

شرایط موجود در دانشگاه آزاد این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد. این موضوع با پژوهش گوپتا و دیگران (۲۰۰۹) که رابطه توانمندی تکنولوژیک با تسهیم دانش در سطح تیمی بررسی شده بود همخوانی دارد [۱۲]. تأثیر روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی با ضریب استاندارد ۰/۲۹۳ تأیید شده است که این موضوع در پژوهش لین (۲۰۰۸) در صنایع با تکنولوژی بالا در تایوان که در سطح گروهی انجام شده با ضریب ۰/۲۶۸ تأیید شده است [۲۷]. در این پژوهش تأثیر متغیرهای ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، وابستگی‌های ارتباطی تعامل سازمانی و کنترل سرپرست معنادار نشده است.

جدول ۵. رده‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش

ضریب استاندارد	رده‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین گروهی	ضریب استاندارد	رده‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی
۰/۴۸۴	۱. مستندسازی دانش	۰/۲۹۳	۱. روش‌های انگیزشی
۰/۲۰۵	۲. توانایی‌های تکنولوژیک	۰/۲۶۸	۲. مستندسازی دانش
۰/۲۰۵۲	۴. اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی	۰/۱۱۳۶	۳. اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی
۰/۱۷۸	۵. ادراک حمایت سازمانی	-۰/۰۳۸۴۷	۴. اعتماد به مدیریت از طریق ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد

پیشنهاد‌های این پژوهش با توجه به دو رویکرد غالب در مورد اجرای تسهیم دانش ارائه می‌شود که عبارتند از: (۱) دیدگاه خودجوش^۱ که معتقد است، مدیریت دانش یک امر شخصی، ذهنی، دارای تعین اجتماعی و بسیار ضمنی و وابسته به اضطراب فعالیت‌های روزانه است؛ از این رو مدیریت نمی‌تواند در آن مداخله‌ای داشته باشد. رویکرد دوم (۲) دیدگاه مهندسی^۲ معتقد است که مدیریت دانش می‌تواند از طریق ایجاد انگیزش و ایجاد محیط

1. Emergent approach
2. engineering approach

مناسب، مدیریت شود [۱۵]. با توجه به دیدگاه مهندسی بدیهی است که در راستای یکپارچه‌سازی و شبکه‌سازی ظرفیت‌های علمی و پژوهشی دانشگاهی، ارتقای توانمندی‌های تسهیم دانش گروه‌های آموزشی باید در دستور کار تمام دانشگاه‌ها قرار بگیرد. از آنجا که در حال حاضر موضوع مدیریت دانش و تسهیم دانش در دانشگاه آزاد اسلامی به صورت خودجوش و غیربرنامه‌ریزی شده (رویکرد اول) انجام می‌گیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند در راستای اتخاذ اثربخش رویکرد مهندسی انجام شود؛ یعنی با ارتقای عوامل انگیزشی مادی و غیرمادی و همین‌طور حمایت سازمانی، اعتماد به مدیریت، مستندسازی دانش و توانمندی‌های تکنولوژیک می‌توان تسهیم دانش گروه‌های آموزشی را به‌طور نظام‌مند ارتقا داد. به این ترتیب پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی درباره راه‌های استقرار نظام‌های انگیزشی، زیرساخت‌های تکنولوژیکی و سیستمی پشتیبان مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و به‌خصوص دانشگاه آزاد اسلامی انجام گیرد. با طرح سیستم‌های پشتیبان مدیریت دانش، موضوع جهت‌گیری دانایی محور [۲] در دانشگاه مطرح می‌شود. جهت‌گیری دانایی محور است که تسهیم دانش گروه‌های آموزشی را جهت می‌دهد که این امر بدون حمایت مدیریت ارشد امکان‌پذیر [۲، ۳۰] نیست. ایجاد جریان جهت‌گیری دانایی محور و اخذ حمایت مدیران ارشد در دانشگاه‌ها که تولید و توزیع‌کننده علم هستند نیاز به روش‌هایی متفاوت از سازمان‌های بازرگانی دارد که این امر می‌تواند موضوع مطالعات بعدی باشد. موضوع دیگر در رابطه با روش‌های انگیزشی و چگونگی سوق دادن روند تصمیم‌گیری فرد (در اینجا عضو هیئت علمی) به سوی تسهیم دانش است [۳۳] که نیاز به مطالعه تئوری‌ها و فرآیندهای روان‌شناختی و اجرای پژوهش‌های تسهیم دانش سطح فردی دارد که محیط ویژه دانشگاه‌های ایرانی اهمیت انجام این مطالعات را دو چندان می‌کند.

منابع

۱. پرتال وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۲. رهنورد فرج‌اله. محمدی اصغر. شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات ۱۳۸۸؛ ۱(۳): ۳۷-۵۲.
۳. میرغفوری سیدحبيب‌اله. صادقی آرانی زهرا، صابری حامد. بررسی و تجزیه و تحلیل موانع تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان یزد، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. ۱۳۸۷.
۴. نعمتی محمد علی، جمشیدی لاله. بررسی رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، تهران: ۱۳۸۶.
5. Alhammad A., Al Faori S., Suleiman Abu Husan, L., Al-Balqa. Knowledge sharing In the Jordanian universities. Journal of Knowledge Management Practice 2009; 10(3).
6. Azarbayjani M. Variables that affect employee knowledge sharing in a government-owned public service organization. Pepperdine University. 2007.
7. Boer N., Berends H., van Baalen, P. Relational models for knowledge sharing behavior. European Management Journal 2011; 29: 85-97.
8. Buckleya SH, du Toit. A. Sharing knowledge in universities: communities of practice the answer? Education, Knowledge and Economy 2009; 3(1): 35-44.
9. Chen T-Y., Chen Y-M., Lin, C.Y. , Chen P-Y. A fuzzy trust evaluation method for knowledge sharing in virtual enterprises. Computers & Industrial Engineering 2010; 59: 853-864.
10. Chow W. S., Chen L.s., Social network, social trust and shared goals in Organizational Knowledge sharing. Journal of Information and Management 2008; 45: 458-465.

11. Glomseth R., Gottschalk P., Solli-Sæther H. Occupational culture as determinant of knowledge sharing and performance in police investigations. *International Journal of the Sociology of Law* 2007; 35(2): 96-107.
12. Gupta A., Mattarelli E., Seshasai S., Broschak P. Use of collaborative technologies and knowledge sharing in co-located and distributed teams: Towards the 24-h knowledge factory. *The Journal of Strategic Information Systems* 2009; 18(3): Publisher: Elsevier B.V., PP.147-161.
13. Hauck R. V. Shoud they share or not? An investigation on the use of communication and knowledge Sharing in a police organization”, *The University of Arizona*; 2008.
14. Hong D., Suh E., Koo C. Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company" *Expert Systems with Applications* xxx; 2011.
15. Hooff B., Husman M. Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches”: *Information and Management* 2009; 46: 1-8.
16. Hsu C. Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance though human capital: Preliminary test: *Expert Systems with Applications* 2008; 35: 1316-1326.
17. Huang Ch. Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: an empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation* 2009; 29: 786-797.
18. Jafari Samimi A., Mohammadi R. Measuring Customer Satisfaction Index (CSI) in Iranian Tile Industry Using Pls Path Modeling Technique”, *Middle-East Journal of Scientific Research* 2011; 8(1): 141-149.
19. Jarvis B.C., MacKenzie S. B., Podsakoff P. M. A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in

- marketing and consumer research. *The Journal of Consumer Research* 2003; 30(2): 199-218.
20. Ji L-M., Hung J., Chen S-W., Jou C. Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. *Computers in Human Behavior* 2009; 929-939.
 21. Jiacheng W., Lu L., Calabrese A, F. A cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture", *International Journal of Information Management* 2010; 30(3): 220-230.
 22. Keyes J. Identifying the barriers to knowledge sharing in knowledge intensive organizations. *Dissertation Abstracts International. A, the Humanities and Social Sciences Vol. 69, Issue: 5-A, Publisher: ProQuest Information & Learning; 2008.*
 23. King W. Peter V. Marks Jr. Motivating knowledge sharing through a knowledge management system. *Omega* 2008; 36(1): 131-146.
 24. Kohengkul S., Wongwanich S., Wiratchai N., Influences of strategies, knowledge sharing and knowledge transfer on the success of university-school collaboration. In *Research and Development Hawaii International Conference on Education; 2007.*
 25. Lee Dong-joo., Ahn Jae-hyeon. Reward system for intra – organization knowledge sharing . *European Journal of Operational Research* 2007; 180: 938-956.
 26. Lin W. The effect of knowledge sharing model. *Expert Systems with Applications* 2008; 34(2): 1508-1521.
 27. Lin W. The exploration factors of affecting knowledge sharing - The case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications* 2008; 35(3): 661-676.
 28. Lin M., Hunga SH., Chen C. Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities, *Computers in Human Behavior* 2009; 25(4): 929-939.

29. Luo H. Determinants of knowledge sharing in university academic team, knowledge acquisition and modeling. KAM '09. Second International Symposium on 2009; 1: 260 – 263.
30. Moensted M. Knowledge management in a university department. IESE Business School, University of Navarra; 2003.
31. Raychav I., Te'eni D. Knowledge exchange in the shrines of Knowledge: The hows and wheres of Knowledge sharing processes. Computer and Education 2009; 53: 1266-1277.
32. Renzl B. Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. Omega 2008; 36: 206-220.
33. Tsai M-T., Cheng N-C. Programmer perceptions of knowledge-sharing behavior under social cognitive theory. Expert Systems with Applications 2010; 37(12): 8479-8485.
34. Vinzi e.v., Trinchera L., Amato S. PLS path modeling: From foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement; 2007. <http://www.springer.com>.
35. Wai-kuen L., Rita. Knowledge sharing in a University: a case study: University of Hong Kong. Pokfulam Road, Hong Kong; 2004.
36. Wang Sh., Noe R. Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource Management Review 2010; 20(2): Publisher: Elsevier In., 115-131.
37. Wang W., Lu Y. Knowledge transfer in response to organizational crises: An exploratory study. Expert systems with Applications 2010; 37: 3934-3942.
38. Wang Ch-Y., Yang H-Y., Chou S-C. T. Using peer-to-peer technology for knowledge sharing in communities of practices. Decision Support Systems 2008; 45(3): 528-540.
39. Willem A., Buelens M. Knowledge sharing in inter-unit cooperative episodes: The impact of organizational structure

dimensions. *International Journal of Information Management* 2009; 29(2): 151-160.

40. Yen P. Ng. Learning organization dimensions on knowledge sharing: A study of Faculty Members in the Private Universities in Malaysia, School of Business Curtin University of Technology", Sarawak Campus; 2012.
41. Zahra S., Neubaum D., Larrañeta B. Knowledge sharing and technological capabilities: The moderating role of family involvement. *Journal of Business Research* 2007; 60(10): 1070-1079.