

اندیشه‌های نوین تربیتی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء س

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۳/۱۷

دوره ۱۳، شماره ۱

بهار ۱۳۹۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۸

نقش فرهنگ دانشگاهی بر سهیم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی مطالعه موردی دانشگاه الزهراء (س)

مینامنون*، فریادلی** و پروین صدی***

چکیده

مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی بر سهیم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س) انجام شد. مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی: استقلال آکادمیک، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای، ارتباطات، کارجمعی و گروهی، فرهنگ یادگیری، اعتماد، سیستم پاداش و ارزیابی بودند. روش پژوهش کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. مشارکت‌کنندگان، ۱۳ نفر از اعضای هیأت علمی علوم انسانی از رشته‌های نرم-کاربردی بودند که با نمونه‌گیری هدفمند، در این پژوهش حضور داشتند. داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی بررسی شدند. یافته‌های پژوهش نشان دادند فعالیت‌های سهیم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س) ضعیف است و مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی در محیط دانشگاه دارای ضعف‌های اساسی است و مانع فعالیت‌های سهیم‌سازی دانش هستند. هم‌چنین در این پژوهش مشارکت‌کنندگان کمبود زمان و تک‌جنسیتی بودن دانشگاه را از دیگر موانع سهیم‌سازی دانش بیان کردند که بر فرهنگ دانشگاهی آن اثرگذار است. به‌رغم اینکه تغییرات فرهنگی زمان بر است، با برنامه‌ریزی راهبردی مدیریت دانش می‌توان بر بیشتر این موانع غلبه کرد.

کلید واژه‌ها: سهیم‌سازی دانش، فرهنگ دانشگاهی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه الزهراء (س)

* کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران
** نویسنده مسئول: استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران

faradli@alzahra.ac.ir

*** دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران
DOI: 10.22051/jontoe.2017.6444.

مقدمه

امروزه سرمایه فکری موجود در سازمان‌ها مهم‌ترین دارایی‌های آن‌ها محسوب می‌شود و در نیل به موفقیت‌های بیشتر و ادامه حیات سازمان از اهمیت جالب توجهی بهره‌مند است. در این شرایط، استفاده از مدیریت دانش به عنوان روشی برای تغییر الزامی به نظر می‌رسد. بسیاری از سازمان‌ها نیز دریافته‌اند که برای بقا و کسب موفقیت‌های بیشتر در حال و آینده به چیزی بیش از دستیابی اتفاقی به دانش نیاز دارند و راهی مناسب جز به‌کارگیری سیستم‌های مدیریت دانش ندارند. سهم‌سازی دانش از مهم‌ترین فرایندهای مدیریت دانش در سازمان‌ها است.

سهم‌سازی دانش^۱ بیش از سایر فرایندهای مدیریت دانش توجه پژوهشگران را به خود جلب کرد. یکی از دلایل اصلی این موضوع، این است که از اجرای فرایندهای مرتبط با سهم‌سازی دانش مزیت رقابتی و موفقیت به دست می‌آید (ریچ،^۲ ۲۰۰۵). سهم‌سازی دانش «سهم‌سازی اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و تجربه‌های فردی سازمان‌یافته از فردی به دیگری است.» (بارتل و سریواستاو،^۳ ۲۰۰۲) با تعامل و ارتباط پیوسته و چهره به چهره میان افراد در طی فعالیت‌ها و گفت‌وگوها حاصل می‌شود و برای افراد این فرصت را فراهم می‌کند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع شوند (کیم و جو،^۴ ۲۰۰۸). سهم‌سازی دانش موضوع حیاتی برای سازمان‌ها است (هانگ،^۵ ۲۰۰۹، هسو،^۶ ۲۰۰۸). زیرا آن‌ها را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، ارزش‌ها و تداوم مزیت رقابتی توانمند می‌کند. همچنین سهم‌سازی دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی عنصر کلیدی موفقیت در دستیابی به هدف‌های آن‌ها است و نقش مهمی در این رابطه بر عهده دارد. لذا فرایند خلق و سهم‌سازی دانش در دانشگاه‌ها از مهم‌ترین هدف‌های آن‌ها به شمار می‌رود. به عبارت دیگر، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ جایگاه فکری و معنوی خود در جامعه، مبداء ظهور دانش و

۱. اصطلاحات سهم‌سازی دانش و به اشتراک‌گذاری دانش در این پژوهش مفاهیم برابری تعریف شده‌اند.

2. Rieger
3. Bartol & Srivstava
4. Kim & Ju
5. Huang
6. Hsu

ایده‌های نوین هستند و نقش مهمی در تعالی و پیشرفت کشورها ایفا می‌کنند. در راستای تحقق هدف‌ها، دانشگاه‌ها باید دارای توانمندی‌های ویژه باشند تا از راه‌های موفق نیل به هدف‌ها پشتیبانی کند. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مجری اصلی توسعه علمی هستند، نیاز به ظرفیت‌ها و ویژگی‌های خاصی برای اشتراک دانش تخصصی دارند. موضوع مهم این است که برای کسب، حفظ، باز تولید، اشتراک و توسعه دانش تخصصی در بخش آموزش عالی نیاز به بستری مناسب برای انتقال دانش و تجربه‌های اعضای هیأت علمی است. فرهنگ یکی از بسترهای مهم سهیم‌سازی دانش است و متغیر مهم سازمانی که بر جریان سهیم‌سازی دانش درون سازمان تأثیرگذار است. فرهنگ از عوامل مهم و پشتیبان سهیم‌سازی دانش است (گاه، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، دانشگاه‌ها، به دلیل اینکه جایگاه تبادل و نشر علم هستند، سازمان‌هایی که ویژگی‌ها و کارکردهای متمایزی دارند و این ویژگی‌ها و کارکردها آن‌ها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند، از این ویژگی‌ها تحت عنوان فرهنگ دانشگاهی می‌توان نام برد که در برگیرنده معانی، ارزش‌های مشترک و هنجارهایی است که منشاء سبکی از زندگی، حس هویت، اخلاق و منش و کنش فرد آکادمیک می‌شود (نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۱). فرهنگ دانشگاهی نیرویی است که اعضای خود را به هم پیوند می‌دهد و به عملکرد آن‌ها معنی و جهت می‌بخشد و رفتار آن‌ها را با ارزش‌های حاکم بر این فضای علمی هماهنگ می‌کند (محمد زاهدی اصل، ۱۳۸۸). یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند توجه ناکافی به بسترسازی و به تأثیر فرهنگ دانشگاهی بر سهیم‌سازی دانش در محیط‌های دانشگاه صدمات جدی وارد کرده است. شواهد و یافته‌های پژوهشی و مطالعات آموزش عالی در کشور نشان می‌دهد که 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 غیره توجه کافی نشده است و نبود توجه جدی به این موارد، به رشد و توسعه نیافتگی علمی در دانشگاه‌ها منجر شده است که این موضوع پیامدهای را به دنبال داشت از جمله:

- تمایل نداشتن به انجام دادن فعالیت‌های گروهی پژوهشی

- اندک بودن تعامل، تبادل و سهم‌سازی دانش اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها

- به روز نبودن دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و غیره (طالب‌نژاد، ۱۳۸۷).

به رغم بررسی‌ها و مطالعات متعددی که درباره فعالیت‌های سهم‌سازی دانش و شناسایی وضعیت و شاخص‌های مرتبط با آن و فرهنگ مؤثر بر آن انجام شد، پژوهشی در این ارتباط در محیط دانشگاه انجام نشده است. بخش عمده‌ای از مطالعات نگرش اعضای هیأت علمی و عوامل مؤثر بر سهم‌سازی دانش را به طور کلی بررسی کرده‌اند که وضعیت سهم‌سازی دانش را با تحلیل‌های کمی صرف در بردارد. از جمله، علی پوردرویشی (۱۳۹۱) عوامل مؤثر بر سهم‌سازی دانش گروه‌های آموزشی را بررسی کرد. توانایی‌های تکنولوژیک، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، وضعیت مستندسازی دانش، کنترل سرپرست، تعامل سازمانی، وابستگی‌های ارتباطی و روش‌های انگیزشی از جمله عوامل سازمانی همچنین اعتماد به مدیریت، ادراک حمایت سازمانی از عوامل ادراکی هستند که بر سهم‌سازی دانش تأثیر داشتند. علیزاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به مطالعه نگرش اعضای هیأت علمی در ارتباط با سهم‌سازی دانش اقدام کردند و به این نتیجه دست یافتند که اعضای هیأت علمی نگرش مثبتی در ارتباط با سهم‌سازی دانش با سایر همکاران دارند و همبستگی معناداری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی و کارگروهی با متغیر وابسته (نگرش به سهم‌سازی دانش) وجود دارد. الوانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی عوامل مؤثر بر سهم‌سازی و تولید دانش را شناسایی کرد. یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی، فرهنگ اجتماعی، ساختار سازمانی در دانشگاه، فناوری اطلاعات، قابلیت‌های رفتاری و سرمایه اجتماعی در تولید و سهم‌سازی دانش مؤثر هستند. زاوی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی موانع شکل‌گیری رفتار سهم‌سازی دانش بین کارکنان غیر هیأت علمی را بررسی کردند. یافته‌ها رابطه منفی بین سهم‌سازی دانش و موانع فردی، فناورانه و سازمانی در دانشگاه را نشان دادند. الحامد و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی، رضایت شغلی و سهم‌سازی دانش در محیط‌های دانشگاهی کشور اردن را بررسی کرده‌اند. یافته‌ها نشان داد اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه به نسبت اعضای هیأت علمی که سمت اجرایی داشتند تمایل کم‌تری به سهم‌سازی دانش داشتند. کیم و جو (۲۰۰۸) در پژوهشی با تحلیل ادراکات اعضای هیأت علمی، نگرش‌های آن‌ها را درباره سهم‌سازی دانش

و مشارکت در مؤسسات آموزش عالی خصوصی کشور کره جنوبی با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر سهیم‌سازی دانش اعضای هیأت علمی در سطح فردی بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد دیدگاه اعضای هیأت علمی، درک اهمیت سهیم‌سازی دانش و سیستم‌های پاداش در سهیم‌سازی دانش بین اعضای هیأت علمی مؤثر هستند؛ اما رابطه بین عوامل اعتماد، ارتباطات آزاد، همکاری و کانال‌های ارتباطی مبتنی بر زیرساخت فناوری اطلاعات با سهیم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی معناداری نبود.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، هدف از این پژوهش بررسی مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی مؤثر بر سهیم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه بود تا ضمن شناسایی فرهنگ دانشگاهی موجود، نقش آن را بر سهیم‌سازی دانش مطالعه کند، لذا این پژوهش در صدد پاسخ به این سؤالات بود:

- از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء(س) وضعیت سهیم‌سازی دانش چگونه است؟

- از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء(س) وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی بر سهیم‌سازی دانش چگونه است؟

روش

روش این پژوهش کیفی و با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختار انجام شد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش براساس تقسیم‌بندی رشته‌های علمی بچتر (۱۹۸۱) اعضای هیأت علمی رشته علوم انسانی (نرم- کاربردی) دانشگاه الزهراء(س) بودند. مشارکت‌کنندگان بر مبنای «تعیین تدریجی» یا «نمونه‌گیری نظری» در این پژوهش حضور داشتند. مصاحبه‌ها تا «اشباع نظری» انجام شد در مجموع با ۱۳ نفر مصاحبه انجام شد (جدول ۱). پس از انجام دادن مصاحبه‌ها، متن مصاحبه براساس پژوهش‌ها و هدف پژوهش طبقه‌بندی شدند و با استفاده از روش «تحلیل محتوا کیفی» به سبک مایرینگ (۲۰۰۰) از فنون تلخیص، تفسیر و تحلیل ساختار بخش برای تحلیل داده‌ها و از کدگذاری برای ساخت مقوله‌ها استفاده شد. به این ترتیب، بعد از پیاده کردن، تلخیص و دسته‌بندی پاسخ‌ها براساس پرسش‌ها، تمامی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به یک پرسش، در قالب جمله‌ها و عبارت‌های کوتاه بازنویسی شدند، سپس

مقوله مرتبط با چارچوب نظری و پاسخ به پرسش‌های مد نظر استخراج و در نهایت اصلی‌ترین مقولات تدوین شدند. با مشخص شدن مقوله‌ها، با توصیف و تشریح مقوله‌ها و آوردن نقل و قول‌های مرتبط گزارش نتایج ارائه شد. از «بررسی مجدد فرایند کدگذاری» و «پیوستگی منابع و شواهد با مستندسازی مناسب» در طی فرایند پژوهش، برای اعتبار و روایی بخش کیفی پژوهش استفاده شده است.

جدول ۱: جمعیت‌شناسی پژوهش

رتبه دانشگاهی	رشته علمی	کد
دانشیار	دکترای اقتصاد (اقتصاد بخش عمومی، اقتصاد خرد)	۱
استادیار	دکترای جامعه‌شناسی (نظریه‌پردازی)	۲
استادیار	دکترای جامعه‌شناسی (جامعه‌شناسی ارزش‌ها)	۳
استادیار	دکترای تعلیم و تربیت	۴
استادیار	دکترای برنامه‌ریزی درسی	۵
دانشیار	دکترای جامعه‌شناسی (جامعه‌شناسی سازمان‌ها)	۶
استادیار	دکترای روان‌شناسی تربیتی	۷
استادیار	دکترای مدیریت (مدیریت دانش)	۸
دانشیار	دکترای جامعه‌شناسی (تحلیل مسائل اجتماعی ایران)	۹
استادیار	دکترای روان‌شناسی بالینی	۱۰
استادیار	دکترای روان‌شناسی تربیتی	۱۱
دانشیار	دکترای مدیریت (مدیریت استراتژیک-رهبری)	۱۲
استادیار	دکترای علوم سیاسی	۱۳

یافته‌ها

در ارتباط با سؤال اول پژوهش، از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س) وضعیت سهیم‌سازی دانش چگونه است؟ اغلب مصاحبه‌شوندگان فعالیت‌های اشتراک دانش را که به هم‌افزایی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س) منجر شود، ضعیف اعلام کردند. ۱۱ نفر وضعیت سهیم‌سازی دانش را ضعیف ارزیابی کردند و گفتند در دانشگاه جلسات و گردهمایی تشکیل نمی‌شود که افراد در کنار هم قرار گیرند و تبادل دانش انجام دهند و ۳ نفر از مصاحبه‌شوندگان به وجود تبادلات در گروه‌های کوچک اشاره کردند. یکی از

مصاحبه‌شوندگان به تبادلات در حوزه خود و در سطح کوچک اشاره کرد و تبادلات دو طرفه را در محیط ضعیف و سطحی ارزیابی کردند و استادان دانشگاه را جدا از هم و دور افتاده دانستند، یکی از مصاحبه‌شوندگان به ارتباط به شکل تعاملات روزمره اشاره کردند و این گونه اظهارنظر کردند «ارتباطی که دیده می‌شود گفت و گوهای دانشی نیست و صرفاً روزمره و درباره پایان‌نامه‌های دانشجویها است.» یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت در دانشگاه سخنرانی‌ها و برنامه‌های همیشگی وجود ندارد که به سهیم‌سازی دانش در بین استادان منجر شود و این برنامه‌ها را مختص هفته پژوهش ذکر کردند: «هنوز تفکر در میان گذاشتن دانش و سهیم‌سازی آن با دیگر اعضای هیأت علمی به شکل متعالی که باید در یک محیط علمی وجود داشته باشد، اینجا وجود ندارد. مثلاً در هفته پژوهش بیشتر اعضای هیأت علمی در اینجا سخنرانی دارند و یافته‌هاشون رو در اختیار بقیه قرار می‌دهند، ولی این مختص هفته پژوهش است.»

در ارتباط با سؤال دوم، از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س) وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی بر سهیم‌سازی دانش چگونه است؟ که در واقع سؤال اصلی پژوهش است و نقش مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی را بر سهیم‌سازی دانش تحلیل می‌کند:

استقلال آکادمیک، بر فعالیتهای اشتراک دانش تأثیر دارد. وجود آزادی، نبود مقررات دست و پاگیر در دانشگاه، استقلال درباره چگونگی انجام دادن پژوهش از جمله عواملی هستند که بر فعالیتهای سهیم‌سازی دانش اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد «وجود خط مشی و مقررات دست و پاگیر»، «ساختار متمرکز» و «عدم آزادی در انتخاب موضوع پژوهش» مهم‌ترین مقوله‌هایی است که مصاحبه‌شوندگان باور داشتند بر فعالیتهای سهیم‌سازی دانش آنها تأثیر می‌گذارد و باعث منزوی شدن و انگیزه نداشتن استادان برای مشارکت و انجام دادن کارهای پژوهشی شده و هم چنین رشد علمی آنها را خدشه‌دار کرده است و به ایجاد جوی منفعل در دانشگاه منجر شده است. مصاحبه‌شوندگان به دستورالعمل‌ها و قوانین فراوان در دانشگاه اشاره کردند، به نحوی که امکان رشد خلاقیت و دانش و توجه به علایق خود را از آنها سلب کرده است. هم چنین مهم‌ترین عوامل نداشتن انگیزه برای اشتراک دانش را نبود آزادی و ساختار متمرکز می‌دانند با جملاتی به اهمیت این عوامل اشاره کردند: «ما از خودمون آزادی نداریم که دور از خط مشی‌ها و مقررات تصمیم

بگیریم»، «ساختار متمرکز و قوانین غیر منعطف که ما تو دانشگاه داریم تبادل اطلاعات و اشتراک دانش رو تحت تأثیر قرار می‌دهد»، «قوانین و مقررات بوروکراتیک تشویق‌کننده هم‌افزایی دانشی نیست»، «بوروکراتیک مانع از رشد خلاقیت و دانش اعضای هیأت علمی می‌شود» و «در مورد موضوع و نحوه پژوهش من هم تصمیم گرفتن».

آزادی علمی، اعضای هیأت علمی در یک جامعه سالم باید از حق طبیعی خود برای تبادل آزاد اندیشه و بیان نظریه‌ها در میان همکاران و فضای دانشگاه بهره‌مند باشند و بتوانند آزادانه پژوهش کنند و نتایج آن را انتشار دهند. اعضای هیأت علمی مشارکت‌کننده در این بررسی، آزادی علمی را یک حق برای هیأت علمی در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاهی می‌دانند. یافته‌های پژوهش در این باره نشان می‌دهد که آزادی علمی دانشگاه کم است. فضای انتقادی دانشگاه و بسترهای بالقوه آن به منزله مکانی برای گفت‌وگوهای مختلف و تبادل ایده جامعه محدود است که فعالیت‌های سهم‌سازی دانش را تحت تأثیر قرار داده است. بر اساس یافته‌ها، اعضای هیأت علمی از محدودیت‌هایی رنج می‌برند که در عمل آزادی علمی آن‌ها را از بین می‌برد و باعث انفعال و نبود جسارت اعضا و نداشتن رغبت برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات با دیگران می‌شود که این محدودیت‌ها را می‌توان در سه مقوله «نبود فضا و شرایط مطلوب برای اظهار نظر و کار پژوهشی»، «نبود فرهنگ نقد آزادانه» و «برخورد نادرست با آراء و عقاید» دسته‌بندی کرد. این مقوله‌ها به شکل مانعی بر سر راه تبادل اطلاعات و اشتراک دانش عمل کرده‌اند و باعث در جازدگی و انفعال اعضای هیأت علمی شده است. به عبارت دیگر، وجود این مقوله‌ها فعالیت‌های اعضای هیأت علمی را محدود به آموزش و تدریس کرده است که انگیزه‌ای برای به روز کردن اطلاعات و رشد علمی برای آن‌ها باقی نگذاشته است. از سوی دیگر، نبود فرهنگ نقد کردن در فضای دانشگاه، بر انفعال و احتکار دانش اعضای هیأت علمی افزود. برخورد نادرست با آراء و عقاید نیز اثرات منفی بر سهم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی گذاشت. آنچه که از اظهار نظر مصاحبه‌شوندگان دانشگاه الزهراء (س) در رشته‌های نرم-کاربردی بر می‌آید، آن‌ها از نبود آزادی علمی مطلوب برای تبادل ایده و اظهار نظر در بین اعضای هیأت علمی در رنج هستند. نبود آزادی علمی مانع سهم‌سازی دانش در بین استادان می‌شود، که با جملاتی همچون «فضای دانشگاه فاقد فضای مطلوب برای کار پژوهشی و اظهار نظر در مورد بعضی موضوع‌هاست»، «تئوری‌ها را همین‌طور که هست قبول دارند و

محافظه‌کارند»، « تحمل بحث و شنیدن ایده‌های دیگران رو ندارند» «زیرساخت‌هایی نداریم که آزادی نقد رو رواج بدهد» و «ما طرز صحیح برخورد با آرا و عقاید مختلف و مخالف رو بلد نیستیم».

مدیریت دانشگاه، اصالت برنامه‌ها و مدیریت برنامه‌محور، مدیریت مشارکتی و انعطاف‌پذیر و مدیریت علمی در انتصاب‌ها و انتخاب‌ها از مشخصه‌های بارز مدیریت دانش‌محور است که نقش به‌سزایی در تولید، توزیع و کاربرد دانش دارند. موقعیت هر برنامه یا برنامه‌ریزی در سازمان به طور مستقیم به حمایت و تعهد مدیریت اتکا دارد و یک برنامه سهم‌سازی دانش در مراحل و اجرا به حمایت و پشتیبانی مدیر ارشد بستگی دارد. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها درباره این مؤلفه نشان می‌دهد مدیریت در دانشگاه الزهراء (س) برای ایجاد شرایط سهم‌سازی دانش برنامه منسجم ندارد. تقریباً تمامی مشارکت‌کنندگان نداشتن برنامه و برنامه‌ریزی از طرف مدیریت برای ایجاد شرایط تسهیل‌کننده اشتراک دانش در محیط دانشگاه را تأیید کردند. به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، مدیریت دانشگاه فضا و امکاناتی رو به‌منظور برگزاری مستمر جلسات هم‌اندیشی و نشست‌های علمی ایجاد نمی‌کند. در بررسی علل و عوامل نبود برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های سهم‌سازی دانش بین اعضای هیأت علمی در محیط دانشگاه، مصاحبه‌شوندگان بر عوامل مختلفی تأکید قرار کردند از جمله: «عدم احساس نیاز و ضرورت مدیریت به سهم‌سازی دانش»، «نداشتن آگاهی مدیریت درباره اهمیت سهم‌سازی دانش»، «نبودن فضا و امکانات لازم»، «نبود شورای دانشگاهی قوی»، «عدم مدیریت علمی» و «افزایش پذیرش دانشجو» از مهم‌ترین علل ذکر شدند. هم‌چنین «دانشگاه احساس نیاز نمی‌کند که چه چیزهایی برای رشد و توسعه دانشگاه در اولویت است»، «فضای مناسب که باعث همکاری‌ها و ارتباطات بیشتر اساتید بشه رو فراهم نمی‌کنن»، «هیأت امنای قوی که اساتید رو به تحرک وا دارد که با هم تبادل ایده کنند نداریم» و «دانشگاه تعداد زیادی دانشجو پذیرش می‌کند و بار کاری اساتید بیشتر می‌شود و بیشتر وقتشون رو تدریس می‌کنند». روش و رفتار و عملکرد مدیریت نیز با توجه به توانایی او در شکل‌دهی به ساختارها و فرایندهای سازمانی مرتبط با مدیریت و اشتراک دانش و هم‌چنین پرورش هنجارها و ارزش‌هایی در این خصوص، می‌تواند به گونه‌ای مؤثر در اشتراک دانش سازمانی تأثیرگذار باشد. شواهد تجربی نشان می‌دهد اگر اعضای سازمان باور داشته باشند که مدیریت ارشد از فعالیت‌هایی حمایت

می‌کند که در راستای مدیریت دانش انجام می‌شود، به تلاش خود در راستای به اشتراک‌گذاری دانش خواهند افزود.

اخلاق حرفه‌ای، اصلی‌ترین جوهره فرهنگ دانشگاهی تلقی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای و سوء رفتار و بد اخلاقی‌ها، دلایل رواج آن‌ها و معیارهای اخلاق حرفه‌ای را در بردارد. اعضاء هیأت علمی مصاحبه‌شونده، داشتن صداقت‌کاری، رعایت امانت در نتایج پژوهش، تولید محصولات اثرگذار بر جامعه، داشتن تفکر انتقادی، رعایت انصاف و توجه به حقوق معنوی دیگران را از جمله مؤلفه‌های اخلاقی دانسته‌اند و به ضعف‌های اخلاق حرفه‌ای از جمله سرقت علمی، استفاده از نتایج پژوهش دیگران به نام خود تأکید کردند. یافته‌های این پژوهش بیان‌کننده آن است که اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه الزهراء (س) دارای جهت‌گیری یک سویه «منفعت‌طلبانه» است. برخی از مصاحبه‌شوندگان این موضوع را تأیید کردند و آن را به عنوان عاملی می‌دانند که فعالیت‌های اشتراک دانش را تحدید کرده است و به فردگرایی، رعایت نکردن حقوق مالکیت فردی، سوفله‌پروری، حسادت و بخل علمی، انحصارطلبی و نداشتن تعهد و اخلاق شهروندی در محیط دانشگاه و میان اعضای هیأت علمی منجر شده است. این مسأله، انگیزه افراد را برای تبادل اطلاعات تحت تأثیر قرار داده و مانع اشتراک دانش شده است. اخلاقیات، روحیات و هنجارهای درونی جامعه علمی و آموزش عالی از تعیین‌کننده‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی است و تکیه گاهی برای نهادینه شدن فرهنگ سهیم‌سازی دانش در میان کنشگران علم و اجتماعات علمی تلقی می‌شود. ایجاد فرهنگ سهیم‌سازی دانش در نظام‌های علمی در ابتدا وابسته به این است که کنشگران به حدکافی از احساس تعهد درونی لازم برای التزام به هنجارهای حرفه خود، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، همکاری در فرایندهای اشتراک‌گذاری دانش و صداقت بهره‌مند باشند.

ارتباطات، در فرایند سهیم‌سازی دانش و تولید دانش، تعاملات و ارتباطات متقابل و شبکه‌ها و حلقه‌های علمی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. اما تقریباً اکثر مصاحبه‌شوندگان به شکل نگرتن ارتباطات پویا و متقابل اشاره کرده‌اند و وضعیت ارتباطات را در دانشگاه الزهراء (س) نامطلوب ارزیابی کردند. ۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان بر ارتباطات به شکل جمع‌های کوچک و دوستانه تأکید کردند: «من با یه عده همکارام که بهم اطمینان کافی داریم و دوست هستیم ارتباط و تبادلات علمی داریم»، «با کسانی که در یک دانشکده نزدیک به هم هستیم ارتباط

برقرار می‌کنیم». اما مصاحبه‌شوندگان دیگر، تعاملات در محیط دانشگاه در حد تعاملات روزمره را ذکر کردند که به اشتراک دانش و هم‌افزایی منجر نمی‌شود. هم‌چنین بیان کردند ارتباطات و تعامل استادان با یک‌دیگر غیر علمی و در حد روزمره است، گاهی منافع فردی و عقل‌ابزاری زمینه‌ساز برخی تعاملات است و ارتباطات با سایر گروه‌ها و دانشکده‌ها در پایین‌ترین سطح ممکن قرار دارد، تخصص‌ها در دانشکده‌ها مجزا است، برنامه‌ریزی جهت ایجاد شرایط و امکانات برای تعاملات وجود ندارد، برخی تعاملات محدود نیز بعد فردی دارد. در قالب این جملات اظهار شد: «تخصص‌ها ریز و مجزا است و مانع ارتباط و تبادل اطلاعات می‌شود»، «محیط فردگرا و عقل‌ابزایست و توی روابط، نون قرض دادن‌ها جای مسائل علمی رو می‌گیره»، «امکانات و فضایی برای ارتباط نداریم»، «در گروه‌ها و سطح دانشکده‌ها ارتباطی که باعث هم‌افزایی بشه رو ندیدم». مصاحبه‌شوندگان تقویت و ترویج تعاملات علمی را نیازمند پیش‌شرط‌ها و وجود زمینه‌های خاصی دانسته‌اند که عبارتند از: ۱- شبکه‌سازی؛ ۲- تعریف ارزش مشترک و هدف‌های مشخص؛ ۳- ایجاد سازمان یادگیرنده؛ ۴- باور داشتن به اشتراک دانش و مشارکت در فعالیت‌های سهیم‌سازی دانش. قانعی راد (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود تعاملات میان اعضای هیأت علمی را پایین‌ارزیابی کرد.

مشارکت و کارگروهی، همکاری علمی اعضای جامعه در نوشتن مقالات، کتاب‌ها و انجام‌دادن طرح‌های مشترک است. محیط مبتنی بر تشریک مساعی و همکاری تأثیر بسیاری بر فرایندهای اشتراک دانش دارد و همکاری‌های علمی یکی از راه‌های عملی شدن مفهوم به‌اشتراک‌گذاری دانش است. در این پژوهش، حاکمیت فردگرایی و شکل‌نگرفتن اجتماع علمی برای سهیم‌سازی دانش در میان اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد. به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان از عوامل مؤثر بر نبود یا ضعف مشارکت و کارگروهی: ۱- حاکمیت فرهنگ فردگرایی، در ایران به دلیل فردگرایی، کم‌تر شبکه‌های علمی وجود دارد؛ ۲- تقسیم شدن امتیازات و تخصیص امتیازات کم به افراد مشارکت‌کننده در کار گروهی، بر اساس ساختارهای تعریف شده نظیر آیین‌نامه‌های ترفیع و ارتقاء؛ ۳- کمبود نیروهای تخصصی در یک حوزه امکان ایجاد گروه‌های همکاری را تضعیف می‌کند. به جملات مصاحبه‌شوندگان در این باره اشاره می‌شود: «نه خود دانشگاه، نه آیین‌نامه‌ها، کار گروهی رو ایجاد نمی‌کنند»، «تمام قوانین و فرهنگ ما کار فردی رو تبلیغ می‌کنه»، «اینجا نیروهای تخصصی در یک حوزه محدود

هستند و به معنای واقعی اشتراک‌گذاری دانش و تبادل ایده اتفاق نمی‌افتد»، «سیستم ارزشیابی و ارتقاء فردی است پس عملاً کار گروهی معنا ندارد» و «علت عدم توجه به کار گروهی تقسیم امتیازات است».

فرهنگ یادگیری، به سبک و نحوه یادگیری و شیوه‌های یاددهی و یادگیری توجه دارد که به شدت به وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود و برای خلق دانش شرط لازم و ضروری است. خلق دانش مستلزم باز بودن کانال‌های رسمی و غیررسمی برای تفکر منطقی، مناظره، مباحثه و نقد است که در اشتراک دانش میان افراد نیز نقش مؤثری دارد. برخی از مصاحبه‌شوندگان تأثیر فرهنگ یادگیری را بر فعالیت‌های اشتراک‌گذاری دانش تأیید کردند و معتقدند که فرهنگ یادگیری باید طوری باشد که زمینه را برای مشارکت، گفت و گو و انتقاد فراهم کند و از طریق در جریان گذاشتن اطلاعات به رشد و هم‌افزایی همدیگر کمک شود. تأثیر فرهنگ یادگیری بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی مصاحبه شده را می‌توان از دل جملات و بیانات کشف کرد: «فرهنگ یادگیری ما به جورایی اعضا رو از به روز کردن و تبادل اطلاعات بی نیاز می‌کنه و میگن چه لزومی داره خودم رو به زحمت بندازم وقتی همین طوری هم تو سازمان کار می‌کنم»، «یک برخورد علمی تو محیط دانشگاه نیست، به شما میگن حرف شما تازگی نداره و ارزش ترویج و جریان گذاشتن رو با دیگران ندارد»، «فرهنگ یادگیری ما رو ملزم به یادگیری با هم و رشد جمعی نمی‌کند و طرز صحیح برخورد با آراء و عقاید یاد داده نشده و نمی‌تونیم دانسته‌هامون رو در اختیار هم بگذاریم و به چالش بگذاریم و باعث رشد همدیگر شویم»، «ما اون فرهنگ دانش‌پژوهی رو که باید داشته باشیم نداریم، ما آنچه رو که داریم و یاد می‌گیریم وارداتی است، خودمون اونها رو نمی‌سازیم که احساس کنیم با نشر و توزیعش باعث رشد اطرافمون می‌شویم». دی لانگ و فاهی (۲۰۰۰) معتقدند فرهنگ در ترغیب افراد برای اشتراک داوطلبانه دانش نقش مؤثری دارد و چنانچه افراد ایده‌های خود را درباره مسائلی که واقعاً مهم هستند با هم در میان بگذارند، مشارکت آن‌ها یک فرهنگ یادگیری را به وجود می‌آورد.

اعتماد، یکی از اصول اساسی تعاملات اجتماعی مؤثر است و در سهیم‌سازی دانش نقش عمده‌ای را ایفا می‌کند، زیرا درخواست‌کنندگان دانش و اطلاعات به این اعتماد نیاز دارند که همکاران اطلاعات دقیق و مفید را به آن‌ها ارائه خواهند کرد؛ همچنین افرادی که اطلاعات را

ارائه می‌کنند هم باید اعتماد کنند که اطلاعات سهیم‌سازی شده به درستی استفاده خواهد شد. بدون اعتماد، افراد تمایلی به مشارکت با دیگران نخواهند داشت و در نتیجه سهیم‌سازی دانش رخ نخواهد داد. جو اعتماد‌آمیز میان اعضای گروه‌ها و رشته‌ها در دانشگاه می‌تواند تبادل و سهیم‌سازی دانش را تسهیل بخشد. وقتی افراد به یک‌دیگر اعتماد داشته باشند، بدون پنهان کاری دستاوردها و داشته‌های خود را با هم سهیم‌سازی می‌کنند. یافته‌های این پژوهش وضعیت اعتماد را در دانشگاه الزهراء (س) مطلوب نشان نمی‌دهد؛ در حالی که میزان اعتماد عامل مهم زمینه‌ای به شمار می‌رود که بر تمایل اعضای هیأت علمی به سهیم‌سازی دانش با همکاران تأثیر به‌سزایی دارد. تمامی مصاحبه‌شوندگان اهمیت اعتماد در تعاملات درون دانشگاه را تأیید کرده‌اند و برخی از مصاحبه‌شوندگان به وجود فضای بی‌اعتمادی در میان اعضای هیأت علمی اشاره کردند. به جملاتی از مصاحبه‌ها اشاره می‌شود: «اگر صداقت کم باشد و منافع مطرح بشه و افراد پی منفعت باشند من از این برنامه‌ها دورم و اعتماد من به دیگران تو روابط و تعاملات علمی من تأثیر می‌ذاره»؛ «تو محیط کسی دانشی به دست میاره و اون رو بروز نمی‌ده نکنه ازش سو استفاده بشه»؛ «من نوعی نگرانم که دانش و ایده‌ام رو که در جریان می‌گذارم فرد دیگری بشنوه و به سرقت بیره»؛ «با عضو هیأت علمی کار مشترک داشتیم، ایشون با سو استفاده اون‌ها را چاپ کرد و اسمی از من برده نشد».

سیستم پاداش و منزلت، اعضای هیأت علمی باید برای به اشتراک‌گذاری دانش تشویق شوند و پاداش منزلت در خور فعالیت آن‌ها، انگیزه برای سهیم‌سازی دانش با همکاران را تقویت می‌کند. در این راستا، تقریباً اکثر مصاحبه‌شوندگان به اهمیت پاداش مناسب برای ایجاد انگیزه اشاره کردند و برخی از مصاحبه‌شوندگان سیستم پاداش در دانشگاه را غیر منصفانه دانستند و مزایای دریافتی را متناسب با عملکرد و انتظارات اعضای هیأت علمی نمی‌دانند. مصاحبه‌شوندگان معتقد هستند که از طرف دانشگاه به آن‌ها بها داده نمی‌شود و برای فکر و اندیشه استاد ارزشی قائل نمی‌شوند و توجه نکردن به منزلت استادان را مانعی جدی جهت ایجاد انگیزه و تحرک برای فعالیت‌های علمی و هم‌افزایی با همکاران خود می‌دانند. این موارد را در قالب این جملات بیان کردند «سازمان برای استادی که فکر می‌کنه ارزش قائل نمیشه و این حس باعث ایجاد انگیزه نمیشه»، «پاداش مناسبی در برابر فعالیت‌های علمی شون دریافت نمی‌کنند»، «دانشگاه آن‌طور که باعث انگیزه و تحرک اساتید بشه کارهای آن‌ها رو حمایت و

تشویق نمی‌کند»، «مثمر ثمر بودن دانش فرد بهترین پاداش برای فردی است که دانش خود را به اشتراک می‌گذارد».

ارزیابی، وجود یک نظام ارزیابی کارآمد و مؤثر، اقدامی در راستای بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه است و زمانی که سیستم ارزیابی استادان بر مبنای فعالیت‌های گروهی و کیفیت علمی استوار باشد، مسلماً بر فعالیت‌های اشتراک دانش در محیط دانشگاه اثر می‌گذارد. مصاحبه‌شوندگان به تأکید بر کمیت را در سیستم ارزیابی و ارتقاء استادان اشاره کردند. پدیده کمیت‌گرایی و قضاوت درباره حجم و تعداد آثار علمی، به جای تأکید بر کیفیت محصولات علمی و اثر بخشی و ارزشمند بودن آن‌ها، از جمله چالش‌هایی است که اخلاق علمی و حرفه‌ای را در دانشگاه‌ها در مسیر نزولی قرار داده است و مانع فعالیت‌های اشتراک دانش در میان اعضای هیأت علمی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد سیستم ارزیابی عملکرد استادان بر مبنای کمیت بدون در نظر گرفتن کیفیت و اثر بخش بودن فعالیت‌های استادان بر جامعه، یکی از موانع مهم سهم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران است که دانشگاه الزهراء (س) نیز از این قاعده مستثنی نیست. تقریباً تمامی مصاحبه‌شوندگان این موضوع را تأیید کردند و آن را عامل کاهنده انگیزه استادان به همکاری و سهم‌سازی دانش با همکاران خود دانسته‌اند که به تقلب و بی‌صدقتی، رعایت نکردن امانت و حقوق مالکیت معنوی، افزایش تعداد مقاله‌های بی‌کیفیت و تعامل نداشتن استادان در جامعه دانشگاهی منجر شده است. جملاتی از مصاحبه‌ها: «ارتقاء اساتید با تعداد مقاله‌ها سنجیده می‌شود و این نحوه امتیازدهی باعث تقلب و بی‌صدقتی می‌شود»، «مقاله ISI چاپ می‌کنیم ولی چه دردی رو از گریبان این جامعه بر می‌داریم؟»، «ما پژوهش می‌کنیم که مقالمون چاپ بشه که ارتقاء بگیریم»، «اساتید با کمیت ارزیابی می‌شوند اینکه چند ساعت کلاس رفته و چند تا مقاله داره»، «استادی که با چند تا مقاله ارتقاء می‌گیره، احساس می‌کنه باید دانش خودش رو به روز کنه و با دیگران در میان بگذارد؟».

زمان، در این پژوهش زمان به عنوان عامل مؤثری بر سهم‌سازی دانش شناسایی شد. نبود زمان و وقت مانعی جدی برای فعالیت‌های سهم‌سازی دانش به شمار می‌رود. با وجود آگاهی بسیاری از مصاحبه‌شوندگان از منافع سهم‌سازی دانش با همکاران خود، ولی به دلیل محدودیت‌های زمانی و زیاد بودن تعداد کلاس‌های آموزشی به این موضوع کم‌تر توجه شد.

کمبود وقت به اولویت‌بندی بین سهیم‌سازی دانش و سایر فعالیت‌هایی منجر می‌شود که اعضاء هیأت علمی فکر می‌کنند برای آن‌ها مفیدتر است و در نتیجه به جای سهیم‌سازی دانش، فعالیت‌های دیگری انجام می‌دهند. برخی از مصاحبه‌شوندگان کمبود زمان را عامل بازدارنده اشتراک دانش و همکاری در محیط دانشگاه دانستند: «وقت ما پر شده از کلاس‌های آموزشی و وقتی نیمه‌وقت برای تبادل اطلاعات و اشتراک گذاری دانش با همکارانمون»، «به علت مشغله فراوان اساتید برای بحث آموزش ارتباط‌هایی که منجر به اشتراک گذاری دانش شود کم است»، «کلاس‌های خیلی زیاد است و وقت کمی می‌مونه با همکارانم ارتباط برقرار کنم»، «اینجا استاد یا گرفتار تدریس است یا پایان نامه دانشجوی، وقتی نداره که دانشی رو با دیگران اشتراک بگذارد».

تک جنسیتی بودن دانشگاه الزهراء (س) نیز از طرف مصاحبه‌شوندگان به عنوان مانع فعالیت‌های اشتراک دانش شناخته شد. مصاحبه‌شوندگان معتقدند تک جنسیتی بودن دانشگاه، فضای دانشگاه را منفعل و بدون رقابت کرده است که باعث رخوت و سستی فضای دانشگاه شده است و در نبود انگیزه برای به روز کردن اطلاعات و اشتراک دانش بی‌تأثیر نیست. از طرف دیگر، فعالیت‌های اشتراک دانش، نیازمند حضور مستمر استادان در فضای دانشگاه است که با توجه به وظایف و مسئولیت‌های زنان نسبت به خانواده و در خارج از دانشگاه، حضور آن‌ها در محیط دانشگاه امکان‌پذیر نیست. برخی از مصاحبه‌شوندگان به جسور نبودن زنان در جامعه علمی اشاره کردند که آن را از پیامدهای جوامع مردسالاری دانستند که انگیزه مشارکت و سهیم‌سازی دانش در محیط دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مانع بودن تک جنسیتی بر فعالیت‌های اشتراک دانش، از دل این جملات به دست آمد: «عدم جسارت خانم‌ها یکی از موانع جریان‌های دانشی می‌تونه باشه»، «در جوامع مرد سالار این پذیرفته شده که خانم‌ها نفر دوم و مصرف‌کننده علم هستند»، «خانم‌ها یک ایده خوب خود را هرگز در جمع بیان نمی‌کنند»، «تعهداتی که خانم‌ها به بیرون دارند مانع رشد علمی و اشتراک دانش می‌شود».

بحث و نتیجه‌گیری

مرور ادبیات مدیریت دانش حکایت از تأثیرپذیری تمایل و رفتار اشتراک دانش از فرهنگ سازمانی دارد که در این پژوهش مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی مؤثر بر سهیم‌سازی دانش میان

اعضای هیأت علمی بررسی شد، با این مفروضه اساسی که اشتراک دانش نیازمند بسترسازی فرهنگی است. مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی هم چون استقلال آکادمیک، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای، ارتباطات، کار جمعی و گروهی، فرهنگ یادگیری، اعتماد میان اعضا، سیستم پاداش و ارزیابی تأثیر به سزایی در تسهیل یا تحدید اشتراک دانش در گروه مورد مطالعه به خود اختصاص دادند. بنابراین، همان طور که دی لانگ و فاهی (۲۰۰۰) نیز خاطر نشان کردند، فرهنگ می‌تواند در ترغیب افراد به اشتراک داوطلبانه بینش و دانش یا ممانعت از آن مؤثر باشد.

تبادل دانش اغلب در سازمان‌هایی به وقوع می‌پیوندد که دارای فرهنگ مشارکتی و غیررقابتی باشند. چنانچه افراد ایده‌های خود را درباره مسائلی که واقعاً مهم هستند با هم در میان بگذارند، مشارکت آن‌ها یک فرهنگ یادگیری به وجود می‌آورد. براساس یافته‌های پژوهش، وجود فرهنگ دانشگاهی قوی به افزایش تمایل به سهم‌سازی دانش در میان اعضای هیأت علمی و موفقیت هر چه بیشتر آن‌ها در انجام دادن این مهم با همکاران منجر می‌شود. در حالی که مؤلفه‌های آن در سطح دانشگاه الزهراء (س) تا حد زیادی در بُعد تواناساز آن نیست.

در دانشگاه الزهراء (س) نداشتن استقلال کامل دانشگاهی و وجود خط مشی‌ها و قوانین دست و پاگیر یکی از زمینه‌های بروز محدودیت در آزادی علمی اعضای هیأت علمی تلقی می‌شود که انگیزه استادان را برای انجام دادن فعالیت‌های اشتراک دانش تحت تأثیر قرار می‌دهد. نداشتن آزادی نیز ارتباطات و اجتماعات دانشگاهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تأکید افراطی بر اهمیت آموزش می‌تواند انزوا و فردگرایی بیشتر استادان را به همراه داشته باشد. فردگرایی به نوبه خود مشارکت نکردن، شکل نگرفتن اجتماع علمی و رقابت را به جای همکاری به دنبال دارد. بدین ترتیب نبود اجتماع علمی به همراه خود، رعایت نکردن اخلاق حرفه‌ای و افزایش سوء رفتارهای اخلاقی را به همراه خواهد داشت. از سوی دیگر، احساس ضعف در اجتماع علمی، کاهش اعتماد متقابل و در نتیجه کاهش آزادی علمی را به دنبال می‌آورد. همچنین کمیت‌گرایی و نزول اخلاق حرفه‌ای، غیر اثربخش شدن ارزیابی عملکرد را در پی خواهد داشت. استقلال نداشتن دانشگاه، ابعادی همچون آزادی علمی، نحوه مدیریت دانشگاه و کنش ارتباطی را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. همه موارد با هم، به کاهش همکاری، تعاملات و سهم‌سازی دانش میان اعضای هیأت علمی و در نتیجه رکود علمی دانشگاه

الزهراء(س) در بین دانشگاه‌های کشور شد. بدین منظور لازم است علاوه بر ترویج روحیه کار گروهی و فعالیت‌های جمعی در فرهنگ عامه جامعه و گسترش آن در نظام آموزش عالی، در ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی نیز شاخص‌هایی چون کارگروهی، میزان استفاده از نظرات مشورتی سایر متخصصان و پژوهش‌های میان رشته‌ای به عنوان شاخص‌های کیفی در فعالیت‌های علمی در نظر گرفته شود. سیستم جبران، پاداش‌ها و ارتقاء اعضای هیأت علمی باید به طور مستقیم به عملکرد مبتنی بر سهیم‌سازی دانش مرتبط شود. هم‌چنین برگزاری همایش‌های علمی که با موضوعات میان رشته‌ای می‌تواند در فرهنگ‌سازی و افزایش انگیزه کار گروهی و بین حرفه‌ای مؤثر باشد. ایجاد کرسی‌های نظریه‌پردازی و نقد علمی در تقویت فرهنگ پژوهش و افزایش سهیم‌سازی دانش در جامعه مؤثر خواهد بود. در کل باید فضای عمومی گفتمان را احیا کند. چنانچه طول مرادوات و به تبع آن تعاملات میان اعضا بیشتر باشد به دلیل این فرصت، امکان شناخت بیشتر اعضای گروه حاصل می‌شود و ثمره آن اعتماد و تمایل بیشتر به سهیم‌سازی دانش میان اعضا است. از طرف دیگر، مسئولان دانشگاه باید زمان‌هایی را برای سهیم‌سازی دانش در دانشگاه اختصاص دهند که بخشی از فعالیت‌های روزمره اعضای هیأت علمی محسوب شود و به جزئی از فرایندکاری آن‌ها تبدیل شود. در این شکل زمانی که اعضا صرف اشتراک دانش با دیگران می‌کنند، وقت تلف شده ملاحظه نخواهد شد.

منابع

- الوانی، سید مهدی، زارعی متین، حسن و پاشازاده، یوسف (۱۳۸۸). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴۴، ۱۳(۴).
- ابراهیمی، روناک (۱۳۹۱). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا(س).
- جاودانی، حمید (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه مدیران عالی: گذشته، حال و آینده، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸ خاکیپور، عباس (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی دانش‌مدار و فرایندهای مدیریت دانش: مطالعه موردی واحدهای (آموزشی-پژوهشی) جهاددانشگاهی، رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- خاتمیان فر، پریسا و پریخ، مهری (۱۳۸۸). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، جلد دوازدهم، شماره ۱.
- حسین قلی زاده، رضوان و میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۹). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش؛ مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱۰.
- زاهدی اصل، محمد (۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ دانشگاهی دن: بیژن لطیف. از توسعه علمی تا توسعه ملی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- سلیمی، قاسم (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی تهران، رساله دکترا، دانشگاه شهید بهشتی.
- سهرابی یورتچی، بابک، رئیسی وانانی، ایمان و شفیعا، سپیده (۱۳۸۹). ارائه الگوی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های دولتی تهران)، فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۶(۱).

- سنجقی، محمد ابراهیم، غضنفری، سید محمد جواد و اصلانی، ابراهیم (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش عوامل کلیدی موفقیت در فرایند به اشتراک گذاری دانش (مطالعه موردی در یک سازمان دفاعی)، فصلنامه راهبرد دفاعی، ۹(۳۵).
- طالب‌نژاد، احمد (۱۳۸۷). طراحی و تبیین راهبردهای دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- طایفی، علی (۱۳۷۸). فرهنگ علمی-پژوهشی ایران: بررسی قابلیت‌ها و تنگناها، فصلنامه رهیافت، شماره ۲۱
- ذاکرحاجی، غلامرضا (۱۳۸۸). بررسی ابعاد حقوقی و مدیریتی استقلال دانشگاه‌ها در ایران و تدوین راهکارهای اجرایی تحقق آن، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۳.
- علی پوردرویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، ۴(۲).
- علیزاده، ندا، پزشکی راد، غلامرضا و صدیقی، حسن (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی (مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران)، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۲).
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). استقلال دانشگاهی: تحولات مفهومی و چالش‌های جهانی آن (رویکردها و چشم اندازهای نو در آموزش عالی)، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۲). آزادی علمی، فصلنامه مجلس و پژوهش، ۱۰(۴۱).
- فاضلی، نعمت‌اله (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه، تهران: ثالث.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). بررسی جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌گری علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱.
- فلیک، اووه (۱۳۸۸). در آمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران، نی.
- کیوی، ریمون و کامپنهود، لوک وان (۱۳۸۲). روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک گهر، تهران: توتیا.

کشاوری، علی حسین (۱۳۸۶). موانع و تسهیل کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.

محسنی تبریزی، علیرضا، قاضی طباطبایی، محمود و مرجائی، سید هادی (۱۳۸۹). تأثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۵.

مانیان، امیر، سید ابولقاسم و کریمی، احسان (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره‌های آموزش الکترونیکی (مطالعه موردی، مرکز آموزش‌های الکترونیکی دانشگاه تهران)، فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۷(۱).

محمدی، اکرم (۱۳۸۶). تأثیر ارتباطات علمی بر تولید دانش، مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱. معیدفر، سعید و جهانگیری، پرویز (۱۳۸۸). اعتماد اجتماعی تعمیم‌یافته و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن مطالعه موردی شهرستان ارومیه، فصلنامه جامعه‌شناسی تاریخی، ۱(۱).

نورشاهی، نسرین و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها، فصلنامه آموزش عالی ایران، ۴(۲): ۱-۲۹.

Alhammad, F., AlFaori, S. & Abu Husan, L, S. (2009). Knowledge sharing In the Jordanian Universities. *Journal of Knowledge Management Practice*, 10, (3): 1-11.

Bartol, K. M. & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership a Organization Studies*, 9(1): 64-76.

Connelly, C. E. & Kelloway, E. K. (2001). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(56): 294-301.

De Long, D. W. & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4): 113-127.

Evangelista, F. & Hau, L. N. (2009). "Organizational Context and Knowledge Acquisition in IJVS: An Empirical Study", *Journal of World Business*, 44, 63-73.

Goh, G. G., (2002) "Managing Effective Knowledge Transfer, an Integrative frame Work and Some Practice Implications", *Journal of Knowledge Management*, 6 (1): 26.

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, 101-108.

- Huang, Checheng. (2009). "Knowledge sharing and group cohesiveness on performance". An empirical study of T technology R& D teams in Taiwan Tech novation, www.Elsevier.com /locate Tec novation.
- Hooff .B. & R. Ridder. (2004). " Knowledge sharing in context the influence of organizational commitment communication climate and CMC use on knowledge sharing ", *Journal of knowledge management*, 8(6).
- 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.
- Riege, Andreas. (2005). "Three – dozen knowledge sharing barriers managers mast consider", *journal of knowledge management*, 9(3): 18-35.
- 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.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

The Role of Academic Culture in Knowledge Sharing among Faculty Members: A Case Study of Alzahra University

Mina Mamnoon

MA in Educational Administration, Alzahra University, Terhan, Iran

Fariba Adli¹

Assistant professor, Faculty of Education and Psychology, Alzahra
University, Terhan, Iran

Parvin Samadi

Associate professor, Faculty of Education and Psychology, Alzahra
University, Terhan, Iran

Abstract:

This study was aimed at investigating the components of academic culture and their influence on knowledge sharing among faculty members of Alzahra University. The components of academic culture were academic autonomy, academic freedom, university management, professional ethics, interpersonal communication, team work, culture of learning, trust, and appraisal and evaluation systems. The method of study was qualitative and semi-structured interviews were used to collect data. The participants were faculty members of humanities department who were selected through purposive sampling (n=13). Data were analyzed using qualitative content analysis. The results showed that knowledge sharing activities among faculty members of Alzahra University were weak and the components of university culture had fundamental weaknesses and were among the main barriers to knowledge-sharing activities. Furthermore, individuals' lack of time and working in a single-sex school were found to be other

barriers to knowledge sharing that influenced academic culture. Despite the fact that cultural change takes time, we can overcome these barriers by strategic planning of knowledge management.

Keywords: Knowledge-sharing, Academic culture, Faculty members, Alzahra University

