

تغییر و تحولات پارادایم‌های معرفتی منجر به گذار از پارادایم «قدرت‌آفرینی دانش» به پارادایم «اشتراک دانش» شده است. اشتراک دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دارای اهمیت فراوان است، زیرا اساتید و دانشجویان در یک فرآیند رقابتی خلق و تولید دانش و در نهایت اشتراک آن قرار می‌گیرند. هدف پژوهش کیفی حاضر تدوین مدل پارادایمی اشتراک دانش در اجتماعات علمی است. شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری، با پانزده نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز صورت گرفته است. نتایج پژوهش حاضر هفت عامل مهم را از دیدگاه اعضای هیئت علمی نسبت به اشتراک دانش آشکار می‌کند: شکاف بین نگرش دینی و عمل، احساس قدرت از طریق حبس دانش، ضعف در سرمایه اجتماعی دانشگاهی، ترس از کپی‌برداری، نامطلوبیت خدمات دانشگاهی و فقدان عناصر برانگیزاننده. مقوله محوری و به عبارتی، مقوله مرکزی در این پژوهش مفهوم حبس دانش است. آنچه از محتوای اظهارات مشارکت‌کنندگان استخراج می‌شود حاکی از این است که اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها از طریق حبس دانش و سلطه علمی و برجسته شدن در آن به دنبال کسب اعتبار، احترام و از همه مهم‌تر قدرت‌اند.

■ واژگان کلیدی:

دانش، اشتراک دانش، حبس دانش، مطالعه کیفی

# اشتراک دانش؛ حلقه مفقوده در اجتماعات علمی

محمد عباس‌زاده

دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز  
m.abbaszadeh2014@gmail.com

داود قاسم‌زاده

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تبریز  
davood.qasemzade@gmail.com

## مقدمه و طرح مسئله

اشتراک دانش ابتدا در سازمان‌های بازرگانی و تجاری به‌منظور تشویق کارفرمایان برای به اشتراک گذاشتن دانش‌شان در جهت عملکرد گروهی و مزایای رقابتی مطرح شد. به همان اندازه، اشتراک دانش در سازمان‌های غیرتجاری مانند نهادهای علمی و دانشگاهی هم اهمیت زیادی دارد. (ملاسی و آیینین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۱) آموزش عالی، محور توسعه و تحول در جوامع مختلف بوده و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی آن در دانشگاه‌ها از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است. جامعه دانش محور مختصات ویژه‌ای در ارتباط با فرآیندهای دانش و اطلاعات دارد و به روندی اشاره دارد که حال کنونی ما را نسبت به آینده‌مان شکل می‌دهد، نظیر جامعه اطلاعاتی، جامعه خلاق، جامعه تکنولوژی و اقتصاد دانش‌بنیان. در واقع، جامعه دانش محور متضمن هم‌افزایی دانش و جامعه و ارتباط متقابل بین آنهاست. (کاپینین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴) دانش که محصول اصلی دانشگاه است نه تنها به شکل گزارش‌ها، تحقیق‌ها، پایان‌نامه‌ها و نشریات چاپی بلکه به‌صورت دانش فردی و ضمنی نیز موجود می‌باشد. دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح مختلف می‌باید ابتدا در درون دانشگاه به اشتراک گذاشته شود. (پورسراجیان و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۵) در مطالعه‌ای جین<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷) در رابطه با اهمیت اشتراک دانش استدلال کرده‌اند که اشتراک دانش موضوع خیلی مهمی است و باید در شبکه مدیریت دانش در نظر گرفته شود، از این‌رو، استراتژی مؤثر مدیریت دانش باید به نقش اشتراک دانش در بیشینه کردن منافع سازمان، تأکید کند. علاوه بر این، اشتراک دانش عامل مهمی برای بقاء و موفقیت سازمان‌هاست (ساد و هارون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۲۶۵) در محیط دانشگاهی و مراکز آموزش عالی، اشتراک دانش عنصری بسیار کلیدی است. برای اینکه همه کارکنان آن غالباً با دانش درگیرند. (ترهان و کوشواها<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲: ۲۵۳) ادراک دانشگاهیان و تمایل و اشتیاق آنها به اشتراک دانش بخش مهمی از فرآیند مدیریت دانش را تشکیل می‌دهد. (عبدالله<sup>۶</sup> و دیگران، ۲۰۱۱: ۲۳۱) با اینکه، اشتراک دانش مزایای زیادی را به‌وجود می‌آورد، همچنان

1. Mallasi & Ainin
2. Kauppinen
3. Jain
4. Saad & Haron
5. Trehan & Kushwaha
6. Abdullah

یکی از مسائل و چالش‌های اصلی برای سازمان‌ها است. موفقیت در پیاده‌سازی اشتراک دانش بستگی به تمایل و اشتیاق فردی به اشتراک‌گذاری دارد. رفتارهای اشتراک دانش می‌تواند از طریق تحریک افراد درگیر در این رفتارها ارتقاء یابد. (باک و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۹۲) از سوی دیگر، اشتراک و انتقال دانش عوامل مهمی هستند که فرآیندهای نوآوری و مزیت‌های رقابتی را تحت تأثیر قرار داده (وجهالا و وستیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۹۰) و از این حیث که به توسعه مهارت‌ها، قابلیت‌ها، ایجاد ارزش افزوده و حمایت از مزیت رقابتی به سازمان کمک می‌کند، حائز اهمیت بسیاری است. (حسین قلی‌زاده و میرکمالی، ۱۳۸۹: ۶۳) با این وجود، کامیابی و موفقیت مؤسسه‌های آموزش عالی اصولاً وابسته به سرمایه فکری اعضای هیئت علمی و قابلیت‌های آنان برای رشد و بقا در یک محیط پویاست. برای این منظور، اعضای هیئت علمی و دانشجویان باید نقش در حال تغییر خود را در جامعه دانایی محور شناخته و به آن پاسخ مناسب دهند. این امر نیازمند درگیر شدن همه آنها و کلیه فراگیران در فرآیند مدیریت دانش و کوشش برای تغییر پارادایم قبلی «دانش قدرت است» به پارادایم جدید «اشتراک دانش قدرت است» می‌باشد. (گاتین، ۱۹۹۹؛ به نقل از قلی‌زاده، ۱۳۸۹: ۶۳) اگرچه برخی اعتقاد دارند که دانش قدرت است، ولی به نظر می‌رسد دانش به خودی خود، قدرت نیست بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن بخشی از دانش آنهاست که با دیگران به اشتراک می‌گذارند. (مک درموت و اودل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۸۰)

نونوکا و تاکوچی<sup>۴</sup> (۱۳۸۵) معتقدند که یادگیری فردی، شالوده و بنای اصلی یادگیری سازمانی تلقی می‌شود؛ «دانش تنها به وسیله افراد خلق می‌شود، یک سازمان خود به تنهایی و بدون افراد قادر به خلق دانش نیست. دانش‌آفرینی سازمانی، فرآیندی است که در طی آن سازمان، دانش خلق شده به وسیله افراد را بسط و توسعه می‌دهد و آن را در سطح گروهی از طریق دیالوگ، مباحثه و تشریح تجربه متبلور می‌سازد». محققان اصولاً روی این نکته اتفاق نظر دارند که یادگیری فردی پیش درآمدی بر یادگیری سطوح بالاتر است. دانش گروهی، جمع صرف دانش فردی نیست، بلکه دانش افراد باید از طریق هماهنگ نمودن تعاملات و فناوری‌های اطلاعات تشریح و تسهیم گردد. این سطح از یادگیری سازمانی، مستلزم تبدیل یادگیری فردی و گروهی در یک چارچوب سیستماتیک

1. Bock
2. Vajjhala & Vucetic
3. Mcdermott & O'Dell
4. Nonaka & Takeuchi

از سرمایه سازمان می‌باشد. (بونتیس، ۲۰۰۳) چنانچه امروزه، در قالب رویکرد جدیدی به نام مدیریت دانش پدیدار شده است.

به‌طور کلی می‌توان گفت، اشتراک دانش «مبادله دانش بین افراد و میان گروه‌ها، واحدهای سازمانی و سازمان‌ها می‌باشد. این مبادله ممکن است متمرکز یا غیرمتمرکز باشد، ولی معمولاً هدف از قبل تعیین شده آشکاری ندارد. مبادله دانش بین دو فرد شکل می‌گیرد: فردی که دانش را انتقال می‌دهد و فردی که جذب می‌کند. در اشتراک دانش تمرکز بر روی سرمایه انسانی و تعاملات بین آنهاست (پالین و سانسو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۸۳) بسیاری از سازمان‌ها منافع حاصل از مدیریت دانش را تشخیص داده‌اند. براساس پژوهش مؤسسه‌هایی در بریتانیای کبیر، میزان شکست پروژه‌های مدیریت دانش ۷۰ درصد می‌باشد. باب‌کاک<sup>۲</sup> گزارش می‌دهد برآورد شده است که هر سال حداقل ۳۱/۵ میلیارد دلار در کمپانی‌های ورشکسته در نتیجه فقدان اشتراک دانش از دست می‌رود. دلایل شکست مدیریت دانش غالباً در عدم توجه به این نکته بوده است که چگونه زمینه سازمانی و بین فردی و به همان اندازه خصوصیات فردی، اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (جامری و علی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۲۹۰) اشتراک دانش اهمیت خود را از نقشی که در بهبود کارآیی هر سازمان و دانشگاه و مزایای رقابتی‌ای که به آن می‌بخشد، به دست می‌آورد. فول وود<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) بر این باورند که در دانشگاه‌ها اشتراک دانش در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی اتفاق نمی‌افتد، زیرا فرهنگ دانشی اغلب آنها اساساً فردگراست و هر کس دانش خود را نزد خود حفظ می‌کند. بنابراین این مسئله شاید یکی از چالش‌های بزرگ دانشگاه‌ها در مدیریت دانش باشد. (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۵۲) در واقع باید قبول کنیم که دانش به‌صورت آشکار و ضمنی وجود دارد و این امر بی‌شبهت به پدیده آیسبرگ در دریا نیست. دانش آشکار حدود ۲۰ درصد از دانش را در برمی‌گیرد و تقریباً ۸۰ درصد دانش‌ها وقتی که اشتراک دانش و باور به آن در دانشگاه‌ها وجود نداشته باشد، بلااستفاده می‌ماند.

در دوران مدرن و حتی با اندکی احتیاط تا به امروز به‌نوعی دانش عامل قدرت بوده و در این راستا اندیشمندانی چون نیچه، فوکو و سایرین بر آن تأکید داشته‌اند. آنچه که اخیراً بیشتر روی آن تأکید می‌شود، نقش تسهیم دانش در تولید قدرت و مواردی

1. Paulin & Suneson
2. Babcock
3. Jumeri & Ali
4. Fullwood

از این دست است که به نوعی نوناکا و تاکوچی بر آن انگشت نهاده‌اند. به نظر می‌رسد که اشتراک دانش در دانشگاه‌ها بین اساتید و همکاران‌شان و همچنین دانشجویان در سطح پایینی قرار دارد. به عبارت دیگر بسیاری از اساتید هنوز هم به اینکه دانش عامل قدرت است، تأکید دارند و بر این اعتقادند که استاد باید مواردی را به عنوان قلق کار در اختیار خود داشته باشد تا بتواند در بین همکاران دانشگاهی خود و یا بین دانشجویان از قدرت بالاتری برخوردار باشد. آنچه از مرور متون و منابع برمی‌آید این است که اشتراک دانش دارای منافع زیادی برای سازمان‌های مختلف و به طریق اولی برای دانشگاه و مراکز آموزش عالی است، تا آنجا که به عنوان مقوم مطالعات پژوهشی و مانع و بازدارنده خوب برای کپی‌برداری‌ها و سرقت علمی عمل می‌کند. به نظر می‌رسد که یکی از راهکارهای اساسی برای رعایت اخلاق پژوهشی در دانشگاه‌ها و جلوگیری از بداخلاقی‌های پژوهشی، بسترسازی برای بروز و گسترش اشتراک دانش است. در واقع میزان پایین اشتراک دانش در دانشگاه‌ها دغدغه اصلی پژوهش حاضر بوده است.

#### چارچوب مفهومی

دانش با یک عقیده مبتنی بر اطلاعات (تأیید شده) به دست می‌آید. دانش الزاماً به کنش انسان مربوط می‌شود. (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵) به نظر چرچمن و همکاران (۲۰۰۰) تصور دانش به عنوان مجموعه اطلاعات، ربودن مفهوم از همه زندگی آن است. دانش بر خلاف اطلاعات، ریشه در اعتقادات و تعهدات داشته و در بافت ذهنی کاربر قرار دارد که بر اساس آن عمل می‌کند. فقط انسان است که می‌تواند در خلق دانش نقش مرکزی به عهده داشته باشد و کامپیوترها صرفاً ابزاری با توانایی پردازش شگرف‌اند. (عدلی، ۱۳۸۴) نوناکو و تاکوچی (۱۳۸۵) بر این باور بودند که دانش با استفاده از استعارات، مفاهیم، فرضیه‌ها، دیگرام‌ها، مدل‌ها و الگوها به اشتراک با دیگران گذاشته می‌شود. تفاوت و اختلاف بین تصاویر ذهنی و اظهارات زمانی که از این منابع زبانی استفاده می‌شود، می‌تواند «بازاندیشی» و تعامل بین افراد را بهبود بخشد. (پاپادیوک و وی‌چو، ۲۰۰۶: ۳۰۸) ادبیات مربوط به مدیریت دانش غالباً بر اهمیت دانش تأکید داشته است. دانش با منابع کلیدی سازمان، منابع اقتصادی و منابع منحصر به فرد مزیت‌های رقابتی برای سازمان مرتبط بوده است.

(سین پی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۳) اشتراک دانش بخش مهمی از سیستم مدیریت دانش در سازمان است. در سال ۲۰۰۲ هاسپل و جوشی اهداف کاربردی مدیریت دانش را به‌عنوان مفهوم اشتراک دانش در ارتباط با فرآیند تبدیل اطلاعات و منابع فکری ترکیب شده با تجربه و مهارت‌ها به ارزش‌های پایدار توصیف کرده است. بهبود و تقویت اشتراک دانش در دو بعد به‌وجود می‌آید: بعد اول، مدیریت دانش موجود که در برگیرنده توسعه ظرف دانش (یادداشت، گزارش‌ها، مقاله‌ها) و گردآوری دانش می‌باشد. بعد دیگر، مدیریت فعالیت‌های دانش‌محور، یعنی کسب، خلق، توزیع، انتقال، اشتراک و کاربرد دانش است. (ناسورا و حسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۶۴) دانش آمیخته‌ای از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات و نگرش‌های تخصصی نظام‌مند است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربه‌ها و اطلاعات جدید به‌دست می‌دهد. (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰: ۲) در حالت کلی دانش را به دو دسته ضمنی و صریح (آشکار) تقسیم می‌کنند. چارچوب‌های متعددی رابطه متقابل بین این اجزاء را توصیف کرده‌اند مثل نوناکو و تاکوچی (۱۳۸۵) در مدل اجتماعی کردن، برون‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی و دنج‌نگ و همکاران (۲۰۱۰) در مدل توزیع، کنش متقابل، رقابت و تکامل. دانش صریح (آشکار) به‌گونه‌ای است که به آسانی در قالب‌های مستندات و کلمات تدوین می‌شود و به اشتراک گذاشته می‌شود (هیسلوپ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹)؛ نمونه‌هایی از این مورد دربرگیرنده چیزهایی مانند اعداد، داده‌ها، فرمول‌های علمی و کتاب‌های راهنما می‌باشد. برعکس، دانش ضمنی شخصی است و به‌سختی می‌توان به اشتراک گذاشت و ماهیت صریح آن موضوعی است که ایده‌ها و عقاید متنوع و مختلفی را می‌طلبد. (آنالویی<sup>۴</sup> و دیگران، ۲۰۱۱: ۴) داوونپورت و پروساک<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) و پرابست (۲۰۰۰) اشاره کرد که دانش را به دو دسته صریح یا آشکار (دانش موجود در اسناد، مدارک و منابع درون و بیرون سازمانی) و ضمنی یا نهان (دانش نهادینه شده در درون افراد) طبقه‌بندی کرده‌اند. دانش آشکار در این طبقه‌بندی‌ها عینی است و می‌تواند به‌صورت رسمی و زبان نظام‌مند بیان شود و دانش پنهان، انتزاعی است، منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به آسانی قابل دستیابی نیست و غیرساختمند است. هر دوی این دانش‌ها برای دانش آفرینی ضروری‌اند. (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴: ۴۳۷) اشتراک

1. Sin Pei
2. Nassuora & Hasan
3. Hislop
4. Analoui
5. Davenport & Prusak

دانش فرآیند مبادله متقابل دانش صریح و ضمنی با قصد و نیت خلق دانش جدید می‌باشد. (ریورا - وازکوییز<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۹: ۲۵۸) یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و به اشتراک‌گذاری دانش کمک بزرگی نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، وجود سرمایه اجتماعی است. (درویش و دیگران، ۱۳۸۸: ۲) ویلانوا و جوسا سرمایه اجتماعی را دارای هفت مؤلفه اعتماد (هنجارها)، ارزش‌های مشترک، روابط، همکاری، تعهد متقابل، فهم متقابل و شبکه‌ها می‌دانند. بنابراین با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی و اینکه بر اعتماد، ارتباطات و شبکه‌های سازمانی تأکید می‌کند، می‌تواند در سازمان‌ها با خلق فرصت‌ها و موقعیت‌های رقابتی، موجب بروز و شکل‌گیری عملکرد نوآورانه در سازمان و دانشگاه‌ها شود. به یک معنا، با افزایش سرمایه اجتماعی، نوعی تلاقی افکار و ایده‌ها و همچنین اعتماد همه‌جانبه به وجود می‌آید که به نوبه خود به خلق و تسهیم دانش کمک می‌کند. (ابیلی و زارع خلیلی، ۱۳۹۲: ۱۳۴) نوناکو (۱۹۹۴) معتقد است اطلاعات زمانی به دانش تبدیل می‌شود که توسط اشخاص تفسیر گردیده، با عقاید و تعهدات آنها عجین شده و به آن مفهوم داده شود. در این فرآیند، نقش انسان‌ها بسیار مهم است، از یک طرف، دانش حاصل عمل انسانی و در مرکز دانش‌آفرینی سازمانی قرار دارد و از طرف دیگر، مسئولیت مدیریت دانش را انسان‌ها عهده‌دار هستند، یعنی افرادی که تمایل به دانش‌آفرینی و تبادل آن با دیگران دارند. (زمردیان و رسمتی، ۱۳۸۹: ۴۹) مطالعات متعددی اعتماد را از اهرم‌های کلیدی تسهیم دانش در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها معرفی کرده‌اند. برای مثال، لین و بچمن<sup>۲</sup> در سال ۱۹۹۸، به اعتماد به‌عنوان یک خاصیت مطلوب، به‌خصوص در کسب و کارهای دانش‌بنیان تأکید کرده‌اند و معتقدند بسیاری از پیچیدگی‌ها و عدم اطمینان‌ها در محیط کار بدون وجود اعتماد میان فردی و درون سازمانی نمی‌تواند مدیریت شوند. اعتماد بین فردی عاملی پیشرو و مرتبط با تسهیم دانش تلقی می‌شود. نلسون و کوپرایدر<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) بر این باور بودند که اعتماد مقدم بر اشتراک دانش است و یک رابطه علی را ترسیم کرده بودند. وقتی که اعتماد وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای انتقال اطلاعات مفید دارند. (مکنیش و سینگ‌مان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰: ۲۲)

1. Rivera-Vazquez
2. Lane & Bachmann
3. Nelson & Coprider
4. McNeish & Sing Mann

## الگوی مرتونی علم

مرتون سرشت علم را برحسب چهار دسته از الزامات نهادی مشخص می‌کند: الف. جهانشمولی<sup>۱</sup>: بدین معنی که معرفت جدید با معیارهای عینی و غیرشخصی ارزیابی شود. اصولی مانند نژاد، جنسیت و ملیت دانشمندان ربطی به صدق یافته‌های دانشمندان ندارد. ب. اشتراک‌گرایی: تضمین این امر است که محصول علم تحت مالکیت مشترک و عمومی قرار گیرد. وظیفه دانشمند است که یافته‌هایش را به دیگران انتقال دهد تا به گسترش معرفت کمک کند. ج. بی‌غرضی: از دانشمندان انتظار می‌رود که اکتشافات خود را در معرض داوری و قضاوت عمومی و همچنین در دسترس همگان قرار دهند تا جای تقلب یا بی‌مسئولیتی باقی نماند. د. شک‌سازمان‌یافته: تمام درجه‌های جهان را می‌توان برای مطالعه علمی عینی باز کرد. گلوور و استرابریج (۱۳۹۰: ۷۸) الگوی مرتونی علم را فعالیتی مستقل از سایر نهادهای اجتماعی می‌داند. در این الگو، ساختار هنجاری نهاد علم، حاصل عملکرد فعالیت‌های مستقل دانشمندان بوده و معیارهای رفتار در این نهاد را تشکیل می‌دهد. (تقی‌زاده کرمان و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۶۵)

## مدل دانش آفرینی سازمانی 7c

یکی از جدیدترین مدل‌های مفهومی برای درک دانش آفرینی سازمانی مدل 7c می‌باشد. در این مدل عنوان می‌شود که هفت c نقشی حیاتی در خلق دانش سازمانی بازی می‌کنند: پیوستگی<sup>۲</sup>، همزمانی<sup>۳</sup>، درک<sup>۴</sup>، رسانش<sup>۵</sup>، مفهوم‌سازی<sup>۶</sup>، همکاری<sup>۷</sup> و هوش جمعی<sup>۸</sup>. طبق این رویکرد، در بستر سازمانی، مصنوعات دانشی به‌عنوان مصنوعات که در خلال تعاملات بین تولیدکنندگان اطلاعات و مشتریان آن، به‌مثابه ماشین تعاملی (C ششم) به خلق مفهوم (C پنجم) تبدیل می‌شود. عموماً پشتیبانی برای فهم و ارتباطات، به یادگیری انفرادی چیزهای جدید کمک می‌کند و یادگیری سازمانی عمدتاً از طریق افراد و کوشش‌های ارتباطی و تعاملی آنها محقق می‌شود. تمامی Cهای قبلی به هوش جمعی

1. Universalism
2. Connection
3. Concurrency
4. Comprehension
5. Communication
6. Conceptualization
7. Collaboration
8. Collective Intelligence



(۷۰ هفتم) کمک می‌کنند. این پدیده، حافظه سازمانی نیز خوانده می‌شود. (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴: ۴۳۵) در ارتباط با موارد یادشده می‌توان به نظریه خود اثربخشی اشاره داشت. خود اثربخشی اعتقاد فرد درباره توانایی خودش برای سامان بخشی و اداره دوره‌ها برای دستیابی به یک هدف می‌باشد. افراد با باورهای اثربخشی قوی به ظرفیت خود در ارتباط با مدیریت رفتار اطمینان پیدا می‌کنند. این نظریه تأکید می‌کند که خود اثربخشی فردی از طریق کانال‌های متعددی تأثیر می‌پذیرد: بهبود عملکرد به گونه‌ای که تجربیات مهارتی فرد به‌عنوان موفقیت و شکست‌های گذشته تعریف شده است؛ تجربه نیابتی می‌تواند به‌واسطه مدل‌سازی زنده بهبود یابد (مشاهده عمل دیگران به‌عنوان فعالیت)، یک الگوسازی نمادین از عقاید کلامی. افراد معتقدند که آنها می‌توانند کارهای‌شان را به‌واسطه اظهار عقیده، نصیحت و تشویق، آموزش خود بهبود بخشند. تئوری خود اثربخشی، اشتراک دانش ضمنی را تشویق می‌کند تا جایی که افراد دیگران را مشاهده کنند و از آنها الگو بگیرند که گویی آنها انجام داده‌اند و با باور به اینکه می‌توانند با کاستن از برانگیختگی عاطفی، اشتراک دانش به‌وجود آورند. (نجرى وامیتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۱۱۲) انتقال دانش از طریق فرآیند جامعه‌پذیری علمی و یا آموزش و یادگیری صورت می‌گیرد. مرتون و همکاران (۱۹۷۳) جامعه‌پذیری را فرآیندی می‌دانند که از خلال آن شخص احساسی از «خود حرفه‌ای» یا ارزش‌ها، طرز تفکرات، دانش و مهارت‌های مشخص را توسعه می‌دهد و آن خود حرفه‌ای می‌تواند رفتار وی را در گستره‌ای از موقعیت‌های حرفه‌ای و فوق حرفه‌ای هدایت کند. به‌اعتقاد براین جامعه‌پذیری علمی، فرآیندی است که دانشجو دانش، مهارت و تمایلاتی را کسب می‌کند و به‌عنوان عضو مؤثری از گروه تبدیل می‌شود. دانش و مهارت در تعامل با اساتید، در برنامه درسی و یا گذراندن واحدهای درسی و تمرین عملی دانشجویان به‌دست می‌آید و با جامعه‌پذیری تدارک دیده شده در برنامه‌های رسمی انطباق دارد. (قانع‌راد و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۷)

از دیگر نظریات قابل کاربرد در حوزه اشتراک دانش، نظریه مبادله اجتماعی است که بررسی هزینه - فایده درک شده به همان اندازه تأثیرات اعتماد و عدالت اجتماعی در اشتراک دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد. پژوهش‌های زیادی نیاز هست تا مکانیسم‌های بالقوه تأثیر اعتماد بر تشریک دانش را مورد بررسی و مطالعه قرار دهد. در حالی که قابلیت اعتماد منبع انتقال دانش را در بین بخش‌ها تقویت می‌کند، درک مورد اعتماد واقع شدن توسط گیرنده دانش هم انگیزه او برای تشریک دانش با این فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اعتماد مشروط و غیرمشروط هم روابط مختلفی با تشریک دانش دارد. مطالعات مختلف، رویکرد مبادله اجتماعی تعمیم یافته و تئوری معماهای اجتماعی را بررسی کردند تا فهم ما را نسبت به شرایطی که در آن اشتراک دانش رخ می‌دهد، بالا ببرند. ایده‌ها، تجربیات و دانش تسهیم شده در سیستم مدیریت دانش به‌عنوان کالاهای عمومی در نظر گرفته می‌شوند که در دسترس همه اعضای سیستم هست و ارزش آنها با استفاده کردن کاهش نمی‌یابد. به دلیل اینکه دسترسی به دانش (کالای عمومی) در دسترس همه کارکنان هست، آنها تحریک می‌شوند تا از آن سواری مجانی بگیرند؛ یعنی به دست آوردن سود از ایده‌ها و دانش تشریک شده به واسطه دیگران بدون کمک به سیستم مدیریت دانش. رویکرد مبادله اجتماعی تعمیم یافته برای بررسی توسعه دینامیک اعتماد در زمانی که مرتبط با تشریک دانش است، سودمند می‌باشد. مبادله اجتماعی تعمیم یافته درباره دانش همچنین بین کارکنان در تیم‌هایی که دانش را از تیم‌های دیگر دریافت می‌کنند ممکن است رخ دهد که به واسطه اشتراک دانش با تیم‌های دیگر جبران می‌شود. (وانگ و نو، ۲۰۱۰: ۱۲۲)

یکی از مقوله‌هایی که مشارکت کنندگان پژوهش حاضر به‌عنوان بازدارنده اشتراک دانش به آن اشاره می‌کردند ترس از کپی برداری بود. سرقت علمی زمانی رخ می‌دهد که یک فرد ایده، یا آثار دیگران را به اسم خود منتشر می‌کند. در واقع سرقت علمی استفاده از زبان، تفکرات، ایده‌ها و گفته‌های نویسندگان دیگر و ارائه آنها به‌عنوان اثر شخصی خود بدون ذکر منبع تعریف شده است. سرقت علمی هم به‌صورت غیرارادی و هم به‌صورت عمدی رخ می‌دهد. سرقت غیرارادی معمولاً در بین دانشجویان و پژوهشگران تازه کار می‌باشد. سرقت علمی عمدی شکلی از کپی برداری عمدی از آثار دیگران و ارائه آن به‌عنوان اثر خود می‌باشد. (محمدآ و دیگران، ۲۰۱۵: ۷) سیمدلی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان مداخلاتی در کاهش سرقت علمی در دانشجویان پرستاری به این نتیجه رسیدند که مداخله آموزشی می‌تواند دانش و آگاهی را در میان دانشجویان پرستاری در مورد سرقت علمی افزایش دهد. (سیمدلی و دیگران، ۲۰۱۵) سرقت علمی و کپی برداری‌ها غیر اصولی یکی از مسائل جدی در زمینه پژوهش‌های دانشگاهی است که در واقع به‌عنوان یک بد اخلاقی پژوهشی در دنیای امروز شایع شده است.

1. Wang & Noe  
2. Mohammed  
3. Smedley

## پیشینه تجربی

براساس پژوهش فینجی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) فرآیند کامل و مناسب از اشتراک دانش می‌تواند این‌گونه توصیف شود: فردی، بخشی از دانش خود را به اشتراک می‌گذارد، دیگران آن را دانش را فرا می‌گیرند، همه اعضا، دانسته‌های خود را به خمیرمایه اضافه می‌کنند و آن را به دانش خودشان تبدیل می‌کنند. در فرآیند اشتراک دانش، تمایل به دو یا چند گروه برای تسهیم دانش لازم است. ارتباط بین دارندگان دانش و گیرندگان آن به‌منظور تضمین اینکه اشتراک دانش با موفقیت صورت گرفته است، ضروری می‌باشد. (فینجی و دیگران، ۲۰۰۴: ۱۲)

معروف<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای که به روش پیمایشی در کمپانی‌های کویت انجام داده به این نتیجه رسید که ادراک اشتراک دانش در این سازمان‌ها با سن، تجربه، موقعیت و وضعیت اشتغال (دولتی و خصوصی) مرتبط است. موقعیت، تأثیر مستقیم و مثبت بر ادراک اشتراک دانش دارد و تعامل معناداری بین آموزش، جنسیت و وضعیت اشتغال وجود دارد و هر سه بر ادراک اشتراک دانش مؤثرند.

در مطالعه‌ای لو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) تعیین‌کننده‌های اشتراک دانش را در بین گروه‌های دانشگاهی بررسی کرد. یافته‌های وی نشان داد که پاداش‌های بیرونی و روابط متقابل تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تصمیم و نیت دانشگاهیان نسبت به اشتراک دانش دارد. چنگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹) مطالعه‌ای را در یک مؤسسه دانشگاهی به‌منظور بررسی رفتار اشتراک دانش در بین کارکنان دانشگاهی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که انتظارات فردی و سیستم پاداش دو انگیزه مهم در بین عوامل محرک برای اشتراک دانش بودند. (چنگ و دیگران، ۲۰۰۹)

گل محمدنژاد بهرامی و مهدوی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که میان سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های پنج‌گانه مدیریت دانش از قبیل ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کشاوری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نقش اعتماد بین فردی با تسهیم دانش در شرکت ملی گاز ایران که با روش همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند

1. Fengjie  
2. Marouf  
3. Luo  
4. Cheng

که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین اعتماد بین فردی با تسهیم دانش و مؤلفه‌های آنها وجود دارد. (کشاوری و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۰۹)

سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه» که با روش پیمایشی در بین دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که بین التزام و نگرش به اشتراک دانش و بروز و ظهور رفتار تسهیم دانش در بین دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۵۱)

سرلک و اسلامی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف که با روش پیمایشی انجام داده بودند، به این نتیجه رسیدند که دو عنصر از وجه ساختاری (اهمیت به سازمان و پاداش)، یک عنصر از وجه فاعلیت (تسخیر احساس‌ها) و یک عنصر از وجه رابطه‌ای (ابراز شایستگی) تأثیر معناداری بر تسهیم دانش کارکنان داشتند ولی تأثیر نوع دوستی و بلندنظری معنادار نبود. ابعاد سرمایه اجتماعی ۲۷ درصد از تغییرهای مربوط به رفتار تسهیم دانش را تبیین می‌کنند. (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰: ۲)

با تأمل در منابع و متون این‌گونه استنباط می‌شود که در دنیای امروز، اشتراک دانش برای پویایی و سرزندگی سازمان‌ها و به‌خصوص دانشگاه‌ها حیاتی و کلیدی بوده و علاوه بر اینکه موجبات نوآوری، توسعه و شکوفایی سازمانی را به‌وجود می‌آورد، زمینه‌های بروز خیلی از آسیب‌ها و مسائل در حوزه دانش را از بین می‌برد. آنچه از وضعیت موجود استنباط می‌شود این است که مسیر اشتراک دانش از حالت بهنجار خود خارج شده و بیشتر به سمتی حرکت کرده است که در منابع جامعه‌شناسی علم از آن به‌عنوان «کپی‌برداری» نام می‌برند که مصداق عینی آسیب جدی در حوزه علم و معرفت می‌باشد. آنچه پژوهش حاضر را از پژوهش‌های قبلی متمایز می‌سازد، این است که غالب پژوهش‌های قبلی که در ارتباط با اشتراک دانش نگاشته شده است، بیشتر با روش کمی انجام شده است. ولی اشتراک دانش هم یکی از آن سازه‌هایی است که بیشتر متناسب با روش کیفی و تفسیری است. غالب پژوهش‌های کمی در این حوزه صرفاً به توصیف عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش پرداخته است ولی پژوهش حاضر با روش تئوری زمینه‌ای به دنبال توصیف جامع و درک عمیق از اشتراک دانش در اجتماعات علمی از زبان مشارکت‌کنندگان می‌باشد. علاوه بر این موارد، این پژوهش، مقوله‌هایی را کشف کرده است که در هیچ‌یک از پژوهش‌های قبلی به آنها اشاره‌ای نشده است.

## روش‌شناسی تحقیق

با توجه به اینکه هدف این پژوهش توصیف جامع و درک و فهم عمیق از قدرت‌آفرینی اشتراک دانش است، بنابراین رویکرد مناسب روش کیفی می‌باشد. در این پژوهش از روش نظریه زمینه‌ای<sup>۱</sup> که یک شیوه پژوهش کیفی است و به‌وسیله آن، با استفاده از داده‌ها نظریه‌ای تکوین می‌یابد، استفاده شده است. در این مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از پانزده نفر عضو هیئت علمی مصاحبه عمیق به‌عمل آمد. فرآیند نمونه‌گیری تا زمانی ادامه پیدا کرد که نوعی اشباع اطلاعاتی حاصل شد که این امر می‌تواند به بهبود اعتبار و پایایی تحقیق حاضر بینجامد؛ مصاحبه‌ها با سؤالات کلی و باز شروع شد و به‌سمت سؤالات جزئی‌تر پیش رفت. میانگین زمانی مصاحبه‌ها در حدود ۵۰ دقیقه بود. اغلب مصاحبه‌ها در یک جلسه انجام شده است. به‌منظور جلب مشارکت و همکاری بیشتر افراد مورد مطالعه، پس از جلب اعتماد و اطمینان‌بخشی به آنها در جهت حفظ اطلاعات شخصی آنها به‌صورت محرمانه بدون فاصله مصاحبه‌ها شروع شد. تحلیل داده‌ها طی فرآیندی منظم و مستمر از مقایسه داده‌ها بود و برای این کار از مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. در کدگذاری باز، متن مصاحبه‌ها چندین بار به‌صورت خط به خط خوانده و طبقات اصلی آن استخراج شد و به‌صورت کدهایی ثبت گردید. در کدگذاری محوری، این طبقات به طبقات فرعی ربط داده شدند تا تبیین‌های کامل‌تری درباره پدیده ارائه شود و دسته‌هایی که شباهت بیشتری داشتند حول محور مشترکی قرار گرفتند. در این مرحله توجه به شرایط علی، زمینه و پیامدهای هر طبقه ضروری می‌باشد. کدگذاری گزینشی فرآیند پالایش مقوله‌ها است. در این مرحله از کدگذاری با بررسی مقوله‌ها، از آنها برای ایجاد و تدوین یک نظریه استفاده شد.

جهت اعتباربخشی داده‌ها و اطمینان از صحت آنها تحلیل مقایسه‌ای مداوم صورت گرفت. بدین ترتیب که تجزیه و تحلیل هر مصاحبه‌ای بدون فاصله پس از انجام آن تایپ و برای تحلیل آماده می‌شود و به‌صورت مستمر هم مورد بازبینی قرار می‌گرفت. در این راستا، ضمن درگیری طولانی مدت با مصاحبه‌ها و زمان کافی برای تجزیه و تحلیل آنها، بخشی از تحلیل‌ها در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار داده شد تا مورد تأیید آنها واقع شود. به عبارتی، معیار قابلیت تأیید از طریق بازبینی و بررسی دقیق اطلاعات و بازبینی توسط شرکت‌کنندگان پژوهش به‌دست آمد. برای افزایش معیار انتقال‌پذیری سعی شد که به معرفی کامل طرح پژوهش پرداخته شود.

## یافته‌ها

به‌منظور تقلیل داده‌ها، در مرحله کدگذاری باز ۶۳۵ مفهوم استخراج گردید و سپس بعد از هم خانواده‌سازی مفاهیم، شش مقوله محوری استخراج گردید. همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص است هسته مرکزی مصاحبه‌ها، حبس دانش است. به‌دلیل اجتناب از تکرار جداول و طولانی شدن متن، فقط نحوه کدگذاری مقوله محوری ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۱: مقوله‌های محوری و تعداد مفاهیم هر مقوله

ردیف	مقوله‌های محوری	تعداد مفاهیم در هر مقوله
۱	احساس قدرت از طریق حبس دانش	۱۶۵
۲	ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی	۱۳۰
۳	شکاف بین نگرش دینی و عمل	۱۰۰
۴	ترس از کپی‌برداری	۹۵
۵	فقدان عناصر برانگیزاننده	۷۵
۶	نامطلوبیت خدمات دانشگاهی	۷۰

۱۶۴

### ۱. شکاف بین نگرش دینی و عمل

بسیاری از مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر دین و توصیه‌ای که دین اسلام برای نشر و انتقال دانش به دیگران را مهم می‌داند، عامل اصلی برای اشتراک دانش در دانشگاه می‌دانستند. در واقع مشارکت‌کنندگان اعتقاد واثق دارند که اشتراک دانش سودمند است و از طرف دیگر آموزه‌های دینی بر این امر تأکید دارد و تصریح هم می‌کردند که به این عمل باید به‌عنوان فضیلت تلقی بشود ولی در واقعیت ما شاهد فاصله و جدایی بین نگرش و عمل آنها بودیم.

یکی از مشارکت‌کنندگان هم چنین بیان می‌کرد:

«اشتراک دانش را به‌عنوان یک فضیلت در نظر بگیریم؛ تمایل ما به امر اشتراک دانش بیشتر خواهد شد».

برخی از مشارکت‌کنندگان بر این عقیده بودند که هر چیزی زکاتی دارد و زکات

علم هم نشر و انتقال آن است. در واقع تسهیم دانش را به‌عنوان فضیلت تلقی می‌کردند که توصیه اکید دین و روایات و احادیث انبیاء و اولیاء الهی بوده است. حتی برخی از مصاحبه شونده‌گان قدرت را در اشتراک دانش می‌دیدند. در مدل هیسینگ (۲۰۰۰) هم که از چهار فرآیند تشکیل شده است، یکی از فرآیندهای آن اختصاص به نشر دانش دارد. این فرآیند به توسعه یک روح جمعی در افرادی که در جهت دنبال کردن اهداف مشترک‌اند و احساس پیوستگی به هم دارند، کمک می‌کند. در این رابطه ج. ج. عضو هیئت علمی دانشگاه می‌گوید:

«در نگاه دینی هر انسانی که آموخته‌ای دارد موظف است آن را به دیگران انتقال دهد. همان‌گونه که امام علی<sup>(ع)</sup> می‌فرمایند «هرکس به من مطلبی را یاد بدهد مرا بنده خود کرده است»

نظر ی. ت. مدرس فلسفه تعلیم و تربیت هم این است که:

«دین اسلام به این کار (اشتراک دانش) توصیه کرده زکات العلم نشره، من وقتی در کلاس حضور می‌یابم می‌گویم دانشجویان عزیز شما هم باید یاد بگیرین و هم باید بتونین یاد بدین».

## ۲. احساس قدرت از طریق حبس دانش

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان براین باور بود که از قدیم مرسوم بوده است که استاد نباید همه چیز را به شاگردش یاد بدهد و بعضی از تکنیک‌ها را برای خودش نگه دارد. این عضو هیئت علمی دانشگاه از رفتار برخی از همکارانش در ارتباط با عدم انتقال آموخته‌هایش انتقاد می‌کرد و می‌گفت:

«اصولاً در دین ما هم حبس دانش و عدم نشر آن مورد تقبیح قرار گرفته؛ ولی می‌بینم که در بین همکاران مثلاً وقتی کسی یه نرم‌افزاری رو خوب بلده زیاد تمایلی نداره آن را به همکاران دیگر یاد بده و بیشتر از این طریق احساس قدرت می‌کنه».

ب. ج. به‌عنوان یکی از اعضای هیئت علمی و شرکت‌کننده در این پژوهش حتی از این هم فراتر رفت و تجربه خود در اوایل تدریس را چنین بیان می‌کند:

«حتی برخی هستن که زیاد تمایلی ندارن به اینکه مثلاً کتاب‌های خوبی که خودش از آنها استفاده می‌کنه رو به دانشجویها معرفی کنن. من خودم اوایل سال‌های تدریسم اگه یه درسی را قرار بود تدریس کنم در اون مورد کتاب‌ها و مقالات را جستجو

می‌کردم و یه جا جمع می‌کردم ولی هنگام تدریس در کلاس به چندتا از اون‌ها اشاره می‌کردم و همه اون منابع اطلاعاتی را نمی‌گفتم بهشون». در این رابطه یکی از اعضای هیئت علمی دانشگاه با اینکه عدم نشر دانش را اشتباه می‌داند ولی می‌گوید:

«یه تصویری هست هر چند اشتباه که هر استاد یا استادکاری در هر حرفه‌ای باید قلق بعضی از کارها را در اختیار خودش داشته باشه و هر چیزی را اگه انتقال بده که نمی‌شه».

### ۳. ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی

اظهارات مشارکت‌کنندگان حاکی از عدم وجود سرمایه اجتماعی سازنده در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه و همچنین عدم اعتماد بین آنان بود. بسیاری از آنها در پاسخ به اینکه چه عواملی بر اشتراک دانش تأثیرگذار است و چه راهکارهایی را پیشنهاد می‌کنید، به اعتماد بین فردی و تقویت سرمایه اجتماعی و تعاملات بین اساتید تأکید داشتند. کدگذاری باز و فراوانی مقوله محوری ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی در جدول ۲ آمده است.

۱۶۶

جدول ۲: کدگذاری باز و محوری مقوله ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی

مقوله محوری	مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
ضعف سرمایه اجتماعی دانشگاهی	سطح پایین دوستی (۵) / کاهش دلبستگی (۴) / عدم وجود جریان متقابل (۵) / ضعف کار تیمی (۷) / نبود روحیه گروه‌گرایی (۴) / ارتباطات پایین (۵) / اعتماد بین فردی پایین (۴) / نقص در تعهد (۴) / عدم توجه به تکنیک‌های تیم‌سازی (۴) / سطح پایین دادوستد علمی (۴) / ارتباط کم بین گروه‌ها (۶) / ضعف در برگزاری جلسات هم‌اندیشی (۵) / ایجاد نشدن اجتماع علمی (۶) / کمبود انجمن‌های علمی غیررسمی (۶) / توجه به کارهای فردی (۱) / ضعف همکاری بین انجمن‌ها (۶) / ضعف تشکیل اجتماع علمی (۳) / نقص در سرمایه دانشگاهی (۴) / عدم توجه به شورای دانشگاهی (۵) / ضعف در فضای گفتگو و تعامل (۴) / سطح پایین تعامل بین اساتید (۴) / نبود نگرش‌های همکاری (۶) / عدم تعریف طرح‌های پژوهشی بین‌رشته‌ای (۳) / عدم استقرار دانشگاه یادگیرنده (۲) / ضعف احساس همدلی (۴) / غفلت از اجتماع علمی (۵) / ضعف سرمایه ارتباطی (۳) / نقص ارتباطات و تعاملات (۴) / کم‌توجهی به تجارب عمومی اجتماعی (۳) / ضعف در اعتماد (۴)



ع. ب. عضو هیئت علمی دانشگاه می گفت:

«عوامل گوناگون در سطوح مختلف، تأثیرگذار است. عامل مهم‌تر اعتماد بین شخصی است. به عبارت دیگر، اعتماد مقدمه همکاری است. پس اعتماد همکاری را تسهیل می‌کند و موجب اشتراک دانش و درنهایت تعمیق دانش آفرینی در دانشگاه می‌شود».

م. ش. هم به‌عنوان یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان بر اهمیت اعتماد بین فردی تأکید می‌کند و می‌گوید:

«در فرآیند اشتراک دانش اعتماد هم مقوله مهمی است. بدون وجود اعتماد این امر میسر نیست».

تقویت سرمایه دانشگاهی را برخی از مشارکت‌کنندگان از بهترین راهکارهای اشتراک دانش در دانشگاه‌ها می‌دانستند. از اظهارات اعضای هیئت علمی چنین بر می‌آید که اگر کپی‌برداری‌ها و جعل منابع از سوی پژوهشگران حذف شود، بستر مناسبی برای به‌وجود آمدن سرمایه دانشگاهی فراهم می‌شود. تا جایی که یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار می‌کرد که:

«راهکار بهتر به‌نظر من تقویت سرمایه‌های دانشگاهی است. از طریق تقویت ارتباطات و تعاملات اساتید و ایجاد بستر اعتماد در بین آنها تمایل به اشتراک دانش افزایش می‌یابد».

الف. الف. عضو هیئت علمی دانشگاه می‌گوید:

«به‌نظر من همکاران هم رشته دائماً باید با یکدیگر در تعامل باشند. باید این نگرش به‌وجود آید که همه چیز را همگان دانند و یک نفر همه چیز دان نیست و به همین خاطر باید تعاملات سازنده‌ای بین اساتید وجود داشته باشد».

ت. الف. عضو هیئت علمی دانشگاه و به‌عنوان یکی از مشارکت‌کنندگان، یکی از پیامدهای مثبت اشتراک دانش را بازتولید تعاملات اجتماعی اساتید می‌داند و می‌گوید:

«در اشتراک دانش، تعاملات اجتماعی اساتید بازتولید می‌شود، مسائل و پدیده‌های مختلف بهتر تبیین می‌شود و شناخت جامع‌تری از آنها به‌دست می‌آید».

بسیاری از مشارکت‌کنندگان به این امر تأکید داشتند که در صورت تقویت سرمایه اجتماعی دانشگاهی و بازتولید تعاملات و روابط بین اساتید پیامدهای مثبتی همچون تشکیل اجتماع علمی را شاهد خواهیم بود. آنان برگزاری جلسات هم‌اندیشی، گسترش

انجمن‌های علمی غیررسمی، همکاری بین انجمن‌ها، تجارب عمومی اجتماعی، ارتباط بین گروه‌ها را گامی در این راستا می‌دانستند. همان‌گونه که بهات (۲۰۰۳) چرخه مدیریت دانش را دربرگیرنده فعالیت‌های کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش در سازمان می‌داند. کسب دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به‌منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند میزان مشارکت اعضاء در انجمن‌های علمی و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی، همکاری سازمان با دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی می‌باشد. ثبت دانش دربرگیرنده فعالیت‌هایی مانند استفاده از پایگاه‌های داده برای ثبت دانش سازمانی می‌باشد. انتقال دانش هم از طریق فعالیت‌هایی مانند جلسه‌های بحث و تبادل نظر برای ارائه تجارب و شیوه‌های کاری، تمایل و مشارکت اعضا به همکاری صورت می‌گیرد. خلق دانش نیز به‌واسطه تشکیل گروه‌های یادگیری و بحث آشکار در مورد تجارب کارکنان در سازمان شکل می‌گیرد. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۶: ۴۴)

در این‌باره س. س. مدرس دانشگاه می‌گوید:

«اگر بخواهیم اون اشتراک دانش را به‌معنای صحیحش نهادینه کنیم با راهکارهای مختلفی می‌تونیم به اون برسیم. اینکه در داخل یک جامعه علمی بیاییم یک اجتماع کوچک علمی ایجاد کنیم. مثلاً در داخل یک دانشگاه بزرگ یک انجمن علمی کوچک داشته باشیم این انجمن‌ها دقیقاً می‌تونن بر اشتراک دانش نظارت داشته باشن. این انجمن‌ها می‌تونن بر یافته‌های علمی هم نظارت داشته باشن».

م. ش. عضو هیئت علمی دانشگاه هم فعال‌سازی انجمن‌های علمی را یکی از راهکارهای مؤثر در تسهیم دانش می‌داند و می‌گوید:

«یکی از مواردی که می‌تواند مؤثر باشد فعال‌سازی انجمن‌های علمی رشته‌های مختلف است. این انجمن‌ها می‌توانند در زمینه تسهیم دانش نقش بسزایی را بازی کنند و دانش را به‌معنای واقعی برون‌سپاری کنن».

ب. ب. عضو هیئت علمی دانشگاه و یکی از مشارکت‌کنندگان با تأکید بر اینکه علم و دانش با سرعت زیادی در حال تغییر و تحول است، در رابطه با اشتراک دانش می‌گوید:

«باید انجمن‌های علمی، نشست‌های تخصصی، اجتماع علمی و جلسات معرفتی در دانشگاه‌ها تشکیل بشه و در این انجمن‌ها تقسیم کار هم وجود داشته باشه تا تلاش‌ها منجر به هم‌افزایی شوند».

#### ۴. ترس از کپی برداری

بسیاری از مشارکت کنندگان با اینکه اشتراک و تسهیم دانش را یک موهبت تلقی می کردند ولی از کلامشان استنباط می شد که از یک چیزی نگران اند و آن نبود اخلاق پژوهشی است. به این معنا که در جامعه علمی بعضی از کارها مرسوم شده است که به ضرر تسهیم دانش تمام می شود، از جمله کپی برداری، جعل منبع و...

ع. ب. عضو هیئت علمی دانشگاه می گوید:

«در بین کنشگران دانشگاهی هر چقدر امانت داری و تعهد به آن، که مصادیقی از اعتماد است، زیاد باشه تمایل به اشتراک دانش هم زیاد می شه».

م. ش. هم به عنوان یکی دیگر از مشارکت کنندگان بر اهمیت منبع دهی و عدم جعل

منبع در ارتباط با اشتراک دانش تأکید می کند و می گوید:

«نخست باید من اطمینان داشته باشم که دیگران از دانش و اطلاعات من به اسم خود استفاده نمی کنند و دوم اینکه اطلاعاتی من در اختیار دیگران قرار می دهم هم باید با ذکر منبع و رفرنس باشد».

#### ۵. نامطلوب بودن خدمات دانشگاهی

بنا به اظهارات بسیاری از مشارکت کنندگان عامل زیرساختها در ارتباط با اشتراک دانش دارای اهمیت فراوانی است. این زیرساختها دربرگیرنده منابع و امکانات، بهره گیری از امکانات فناورانه و... می باشد. مدل گرنت تأکید می کند که ساختار سازمانی رسمی با کاربرد مناسب یکی از پیش شرطهای مؤثر در سازمانهای دانش بنیان می باشد. (حیدرنقوی<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۱۲: ۲۲۶)

برخی از مشارکت کنندگان بر این باور بودند که دانشگاهها امکانات فیزیکی و فنی و فضاهای لازم را برای بسترسازی و پیاده سازی زمینه های اشتراک دانش ندارند و امکانات فعلی تکافوی چنین نیازی را نمی کند.

ب. ح. عضو هیئت دانشگاه می گوید:

«در سطح کلان دانشگاهها می تونن امکانات فنی و مادی را به وجود بیاورند. تهیه امکاناتی از قبیل اتصال به پایگاههای اطلاعاتی دنیا و تجهیزات کارگاهها و کلاسها در این زمینه راهگشا خواهد بود».

به نظر م. ف:

«در سطح دانشگاهی هم امکانات لازم را باید در اختیار اساتید قرار داد. مثلاً در رشته‌های فنی که تحقیقات‌شون مستلزم استفاده از آزمایشگاه‌ها و بعضاً مواد گرانبه است، دانشگاه باید تهیه بکنه یا بخشی از هزینه‌ها رو متقبل بشه و با این کار در پژوهشگر تعهد به وجود بیاره که یافته‌هاشو در اختیار اساتید دیگر دانشگاه و دانشجویان قرار بده. در رشته‌های انسانی که مثلاً پرسشنامه‌ای را می‌خوان استفاده بکنن دانشگاه باید کمک کنه».

برخی دیگر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر بر زیرساخت‌های فناورانه و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی (ICT) و بهره‌گیری از فضای مجازی به‌عنوان راهکاری برای اشتراک دانش تأکید داشتند و انتظار بر این بود که دانشگاه بسترهای این امر را فراهم سازد. یکی از راهبردهای مدیریت دانش، اشتراک دانش می‌باشد، که با تکنولوژی اطلاعات همبسته و نزدیک است. برای مثال شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌توانند صفحات وب پیچیده‌ای برای اشتراک‌گذاری دانش به‌وجود می‌آورند. تکنولوژی اطلاعات، جستجو، ذخیره، دستکاری و اشتراک حجم وسیعی از اطلاعات را با حداقل زمان و محدودیت مکانی فراهم می‌سازد. (بورس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۲)

ج. ج. هیئت علمی دانشگاه با بیان اینکه ابزار و امکانات فناوری در دنیای امروز با سرعت زیادی در حال تغییر و تحول است، می‌گوید:

«اگر اساتید به این امکانات مجهز باشند می‌توانند از طریق نوشتن جزوه، تهیه پاورپوینت دانش و اطلاعات مفیدی را به دیگران و به‌ویژه دانشجویان و همکاران خود در رشته‌های تخصصی انتقال دهند. مثلاً اخیراً در فضای مجازی یک کانالی را باز کردن که اکثر اساتید گروه خودمون اونجا عضو هستن و مطالب مفیدی را در اون کانال می‌دارن، از قبیل پاورپوینت‌های موضوعی و اینا».

ه. ه. عضو هیئت علمی دانشگاه در ارتباط با عوامل تسهیل‌کننده اشتراک دانش در دانشگاه می‌گوید:

«دانشگاه‌ها هم باید امکانات فنی و فضای آموزشی خوب و هم زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی را تجهیز و تسهیل بکنند».

م. ح. عضو هیئت علمی دانشگاه در رشته برنامه‌ریزی شهری از عدم بسترسازی مناسب در دانشگاه‌ها و نبود امکانات فنی لازم برای اشتراک دانش ابراز نگرانی می‌کند و می‌گوید:

«دانشگاه می‌تونه بسترسازی بکنه تا اینکه اساتید بتونن به‌صورت حضوری و مجازی یافته‌های علمی خود را به دیگران انتقال دهند».

## ۶. فقدان عناصر برانگیزاننده

یکی از راهکارهای اساسی برای اشتراک دانش در دانشگاه‌ها عوامل مرتبط با محرک‌های تشویقی و پاداش‌های مادی و معنوی بود که از اظهارات مشارکت‌کنندگان استخراج شده است. براساس تئوری مبادله اجتماعی بلو (۱۹۶۴) افراد به دلیل انتظاراتی که به پاداش‌های اجتماعی نظیر موقعیت، احترام و اعتبار اجتماعی ختم می‌شود در تعاملات اجتماعی شرکت می‌کنند. (ملاسی و آیینین، ۲۰۱۵: ۳) به باورگیدنز کنشگران، انگیزش‌هایی برای کنش کردن دارند و این انگیزش‌ها دربرگیرنده خواست‌ها و آرزوهایی‌اند که کنش را برمی‌انگیزند. به‌نظر وی بیشتر کنش‌ها مستقیماً برانگیخته نمی‌شوند. با آنکه چنین کنش‌هایی برانگیخته نمی‌شوند و انگیزش‌های ما عموماً ناآگاهانه‌اند، اما باز باید گفت که انگیزش‌ها در کردار بشر نقش مهمی دارند. (ریتزر، ۱۳۸۴: ۷۰۳)

مشارکت‌کنندگان از حمایت‌های کم و عوامل انگیزشی ضعیف ناراضی بودند. آنها حمایت‌های سطح کلان چه از سوی دولت و چه از سوی دانشگاه را از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش می‌دانستند.

ح. ح. عضو هیئت علمی دانشگاه درباره عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سطح کلان می‌گوید:

«در سطح کلان حمایت‌های دولت از یافته‌های علمی و دادن پاداش به اساتید اهمیت داره. همچنین دولت می‌تونه فرصت‌های سفر مطالعاتی را برای اساتید تسهیل بکنه».

الف. ب. عضو هیئت علمی دانشگاه ایجاد امنیت روانی را در جهت اشتراک گذاری دانش مؤثر می‌داند و چنین می‌گوید:

«یکی از عواملی که ساختار دانشگاهی می‌تونه در این زمینه انجام بدهد ایجاد امنیت روحی و روانی برای اساتید و دانشجویان است. این اطمینان را به استاد بدهد که

هیچ‌گونه مسائل حاشیه‌ای او را تهدید نمی‌کند».

ب. ح. به‌نوعی اظهار می‌دارد که در سطوح کلان باید از کارهای گروهی حمایت بشود نه از کارهای فردی و می‌گوید:

«در سطح کلان در وزارتخانه هم به کارهای تیمی یعنی طرح‌ها و مقالاتی که با یک تیم انجام می‌گیره بیشتر به‌ها بدن نه کارهایی که به‌صورت فردی انجام می‌شه». بسیاری از مشارکت‌کنندگان حمایت‌های خرد همچون استفاده از ابزارهای تشویقی، محرک‌های تشویقی، پاداش‌های مادی و معنوی را از راهکارهای مؤثر در اشتراک دانش می‌دانستند. نظریه تبادلی هومنز و قضیه موفقیت وی مؤید این امر است. هومنز بر این باور است که در مورد همه اعمالی که اشخاص انجام می‌دهند، غالباً این‌گونه است که هر عملی از یک شخص اگر که مورد پاداش قرار گیرد، احتمال تکرار آن عمل به‌وسیله همان شخص افزایش می‌یابد. (ریترز، ۱۳۸۴: ۴۲۷) آنچه از اظهارات مشارکت‌کنندگان برمی‌آید حاکی از این است که نه تنها در سطح کلان حمایت‌هایی از پژوهشگران و ارائه‌کنندگان ایده‌های جدید و یافته‌های جدید پژوهشی وجود ندارد، بلکه در سطح خرد هم از عناصر برانگیزاننده و سیستم پاداش و مزایا خبری نیست. همچنین بر این باور بودند که کسی که در جهت بسط و گسترش مرزهای علمی و یا کاربردی کردن آن تلاش می‌کند با کسی که خود را به رنج و زحمت تحقیق و پژوهش نمی‌اندازد، یکسان دیده می‌شوند. در این خصوص یکی از مشارکت‌کنندگان راهکاری را ارائه می‌داد:

«اولین راهکار استفاده از ابزارهای تشویقی است. مثلاً وقتی استادی مقاله‌ای یا طرحی را به‌تمام می‌رسونه اگه از سوی اعضای گروه علمی و دانشجویان تشویق بشه، بیشتر به این کار تمایل پیدا می‌کنه»

م. م. به‌عنوان یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان اظهار می‌دارد که:

«اگه برا اساتیدی که دارای بیشترین یافته‌های علمی هستند، مشوق‌هایی در نظر گرفته شود، باعث می‌شه که بیشتر به این کار رغبت داشته باشن».

ب. ح. در این باره چنین می‌گوید که:

«در گروه‌های علمی واقعاً باید به اساتیدی که یافته‌های علمی جدید دارن در هر حوزه‌ای امتیاز داده بشه».

## مدل پارادایمی اشتراک دانش



۱۷۳

شکل ۱: مدل حبس دانش و راهکارهای اشتراک دانش

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال فهم اشتراک دانش در دانشگاه می‌باشد. آنچه از اظهارات اعضای هیئت علمی دانشگاه برمی‌آید حاکی از وجود سطح پایین اشتراک دانش در دانشگاه‌هاست. به‌طور متقابل، آنچه از دید دانشجویان در حال حاضر وجود دارد سلطه علمی و برند شدن در حوزه‌های تخصصی از طریق حبس دانش می‌باشد و چنین برداشت می‌شد که هنوز گذار از پارادایم «دانش قدرت است» به پارادایم «اشتراک دانش قدرت است» رخ نداده است و فاصله بیشتری هم در این ارتباط وجود دارد. یکی از یافته‌های پژوهش حاضر، ضعف در سرمایه اجتماعی دانشگاهی است. بسیاری از مشارکت‌کنندگان بر نبود ارتباط و تعاملات سازنده بین اساتید تأکید می‌کردند و در واقع یکی از عوامل و همچنین راهکارهای مؤثر بر اشتراک دانش را وجود و تقویت سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن از قبیل اعتماد بین فردی و مشارکت گروهی می‌دانستند ولی از کلام آنها چنین برمی‌آید که ضعف در سرمایه اجتماعی دانشگاهی از موانع مهم مرتبط با عدم اشتراک‌گذاری دانش است. به

همین دلیل هم در پاسخ به سؤال «چه راهکارهایی را برای پیاده‌سازی اشتراک دانش پیشنهاد می‌کنید؟» به تقویت سرمایه اجتماعی و اعتماد بین فردی اشاره می‌کردند. در این راستا پوتنام و گوس<sup>۱</sup> بر این اعتقادند که مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضاء می‌شود. یکی از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی، اعتماد بین فردی است که به باور بسیاری از مشارکت‌کنندگان یکی از عوامل مؤثر بر اشتراک و انتقال دانش می‌باشد. بر این اساس، بلو<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) تأکید می‌کند که اعتماد عنصر کلیدی در یک رابطه اجتماعی است. هر چه اعتماد بین افراد بیشتر باشد، روابط اجتماعی بین آنها قوی‌تر و بیشتر خواهد بود. اعتماد برای تعاملات اجتماعی و فرآیندهای تعامل متقابل ضروری است و نقش مهمی را در فرآیندهای اشتراک دانش بازی می‌کند. (پای<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۱۰۸)

نظریه مبادله اجتماعی هم مؤید این یافته است، به نحوی که براساس این نظریه، درک مورد اعتماد واقع شدن توسط گیرنده دانش، انگیزه وی برای تشریح دانش با این فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع بسیاری از مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر، تقویت ارتباطات و تعاملات میان اساتید، تقویت فضای گفتگو، اعتماد بین فردی، ایجاد یک اجتماع علمی و تقویت سرمایه دانشگاهی را راهکاری مؤثر برای پیاده‌سازی اشتراک دانش می‌دانستند. یکی از مضامین اصلی این پژوهش «شکاف بین نگرش و عمل دینی» بود. با توجه به اظهارات مشارکت‌کنندگان این‌گونه برداشت می‌شد که زیاد تمایلی به این ندارند که همه داشته‌ها و اندوخته‌های علمی خود و یا همه یافته‌های پژوهش خود را در اختیار همکاران و دانشجویان قرار بدهند. با اینکه مطرح می‌کردند که اشتراک دانش و پیاده‌سازی آن در دانشگاه مفید است و از سوی دین و آموزه‌های دینی مورد تأکید قرار گرفته است. در این مورد حتی به مصادیق چنین توصیه‌هایی از سوی دین نظیر «زکاة العلم نشره» اشاره می‌کردند، ولی در واقعیت بر این عقیده بودند که استاد باید در جاهایی قلق کار را در اختیار خود داشته باشد. بر این مبنا می‌توان به تضاد و شکاف بین نگرش دینی و عمل در دنیای واقعی آنها پی برد. این یافته، با نتایج پژوهش ساد و هارون (۲۰۱۳) و مالاسی و آیینین (۲۰۱۵) که نشان داده‌اند یکی از مهم‌ترین عواملی که اعضای هیئت علمی را برای اشتراک دانش تشویق می‌کند، باورهای شخصی و دینداری وی است، همسو می‌باشد.

1. Putnam & Goss

2. Blau

3. Pai

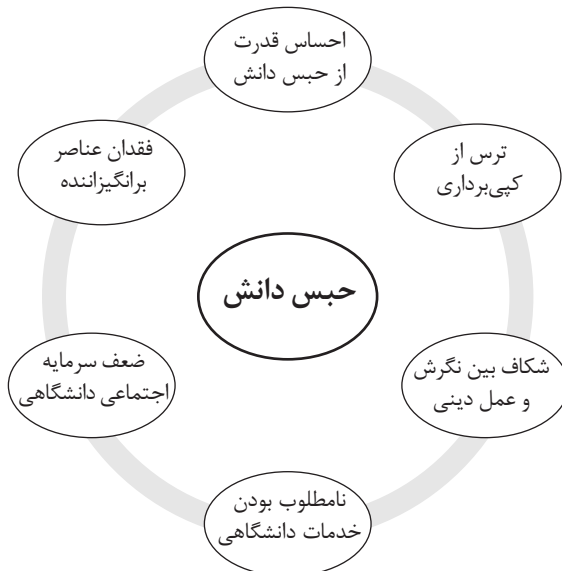


ترس از کپی‌برداری و جعل منبع هم مضمون دیگری است که از اظهارات اعضای هیئت علمی استخراج شد. به اعتقاد برخی از مشارکت‌کنندگان یکی از دلایل مهمی که در برابر اشتراک دانش مانع ایجاد می‌کرد، ترس و هراس از عدم امانت‌داری و کپی‌برداری و جعل منبع بود. همین امر مبنای بی‌اعتمادی به دیگران را هم به وجود می‌آورد و مانع بزرگی را بر سر راه اشتراک دانش می‌گذاشت. اکثر اعضای هیئت علمی از بی‌اخلاقی‌هایی که در حوزه پژوهش در حال حاضر اتفاق می‌افتاد، ناراحت و نگران بودند و فضای کنونی را مناسب به اشتراک گذاشتن ایده‌های جدید و یافته‌های پژوهشی خود نمی‌دیدند.

«نامطلوب بودن خدمات دانشگاهی» هم یکی از مؤلفه‌های اصلی است که در فحوای اظهارات بسیاری از مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر وجود داشت. در واقع زیرساخت‌های فنی و امکانات و خدمات دانشگاه یکی از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش است که در پژوهش‌های زیادی به آن اشاره شده است. از جمله یافته‌های بولینگر و همکاران (۲۰۰۱) که استدلال می‌کنند تکنیک‌ها و فناوری اطلاعات بسیاری وجود دارد که از آنها برای مدیریت دانش استفاده می‌شود. اصولاً برخی از سازمان‌ها با تسخیر دانش صریح، در ارتباط می‌باشند و دیگران سعی دارند تا دانش ضمنی را از طریق استفاده از فناوری‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری کنند. (عبدی، ۱۳۸۸: ۷۳) یکی از مؤلفه‌های اصلی که به عنوان راهکاری برای اشتراک دانش در دانشگاه‌ها از زبان اعضای هیئت علمی به آن اشاره می‌شد، عوامل انگیزشی بود که در این مورد مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که حمایت‌ها و عناصر برانگیزاننده در سطوح خرد و کلان ضعیف است. آنها اشاره می‌کردند که گاهی حتی از کسانی که یافته‌های علمی ارزشمندی را به دانشگاه از طریق مجلات علمی پژوهشی معتبر ارائه داده‌اند هیچ‌گونه ارزش‌گذاری معنوی و مادی صورت نمی‌گیرد. از این امر می‌توان این‌گونه برداشت کرد که حمایت‌های کلان و خرد و عوامل برانگیزاننده تأثیر زیادی بر اشتراک دانش و به تبع آن بر خلق دانش جدید دارد و نظریه مبادلات اجتماعی هومنز مؤیدی قوی بر این یافته می‌باشد.

اغلب مشارکت‌کنندگان از مصادیق سازه اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن و همچنین راهکارهای پیاده‌سازی آن در دانشگاه اطلاع خوبی داشتند و در همین راستا بود که راهکارهای مناسبی برای آن در دانشگاه ارائه می‌کردند. در مجموع، بسیاری از اعضای هیئت علمی، استفاده از ابزارهای تشویقی و سیستم پاداش و مزایا، فعال‌سازی انجمن‌های علمی به منظور تشکیل جلسات علمی و تقویت فضای گفتگو و تعامل، تأمین امکانات فناوری دانشگاه و

تقویت سرمایه اجتماعی دانشگاهی را راهکارهای مفیدی برای اشتراک دانش می‌دانستند. مشارکت‌کنندگان این پژوهش استدلال می‌کردند که اگر اشتراک دانش در دانشگاه‌ها تحقق یابد، پیامدهای مثبتی را در سطوح مختلف مانند جلوگیری از دوباره کاری و تکرار در پژوهش، تداوم روند علمی کشور، نقد یافته‌های جدید علمی، فرصت یادگیری بیشتر، انتقال تجربیات و در نهایت توسعه علمی کشور و حل مشکلات و مسائل جامعه خواهد داشت. در ارتباط با مدل نظری این مطالعه می‌توان گفت که برآیند حاصل از پژوهش حاضر بر این موضوع تأکید دارد که مجموعه‌ای از عوامل و راهکارهای مختلف در اشتراک دانش تأثیرگذارند و هرگونه تبیین تک‌علیتی از آن ناقص و ناکافی خواهد بود. بنابراین، پژوهش حاضر به ایجاد نظریه‌ای منتج شد که عصاره و تبیین‌کننده تمامی مفاهیم مرتبط با اشتراک دانش بود. «کسب اعتبار از حبس دانش» مقوله هسته‌ای است که در فرآیند اشتراک دانش از نگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه در جریان است. مشارکت‌کنندگان این مطالعه به پارادایم «دانش، قدرت می‌آفریند» یا «توانا بود هر که دانا بود» باور داشتند. آنان بر این نظر بودند که با اشتراک گذاری دانش در بین همکاران و دانشجویان از قدرت انحصارگری آنها کاسته می‌شود و به تبع آن میزان احترام و قدرت آنها کاهش می‌یابد. بسیاری از اعضای هیئت علمی از زبان سوم شخص بیان می‌داشتند که زمانی که فردی تمایلی به تسهیم اطلاعات و دانش خود با دیگران ندارد، می‌خواهد از این طریق اعتباری را کسب کند. در واقع می‌توان یکی از عوامل زمینه‌ساز حبس دانش را عدم پایبندی به اخلاق پژوهشی از سوی پژوهشگران تلقی کرد.



شکل ۲: ماتریس شرطی مقوله‌های اشتراک دانش

## منابع

۱. ابیلی، خدایار و مجتبی زارع خلیلی. (۱۳۹۲). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی. *پژوهشنامه بیمه*. سال بیست و هشتم. شماره ۲.
۲. الوانی، سیدمهدی؛ تهمنینه ناطق و محمد مهدی فراچی. (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. سال دوم. شماره ۵.
۳. بوداقي، علی. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر دانش آفرینی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی؛ *مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز*. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه تبریز. دانشکده حقوق و علوم اجتماعی.
۴. پورسراجیان، داریوش؛ محمد صالح اولیاء و مژگان سلطانی علی آبادی. (۱۳۹۲). تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی (مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد<sup>(ع)</sup>). *فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد*. سال نهم. شماره ۳۴.
۵. تقی زاده کرمان، نفیسه؛ رضوان حسینی زاده و طاهره جاویدی کلاته جعفرآبادی. (۱۳۹۴). *راهبرد فرهنگ*. شماره ۳۰.
۶. حسین قلی زاده، رضوان و سید محمد میرکمالی. (۱۳۸۹). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش؛ *مورد مطالعه: دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی*. *دوفصلنامه آموزش عالی ایران*. دوره ۳. شماره ۱.
۷. درویش، حسن؛ امیرحسین امیرخانی و رامانیک بخش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با به اشتراک گذاری دانش: مطالعه موردی. *نخستین کنفرانس بین المللی مدیریت سرمایه فکری*. زنجان. دانشگاه تحصیلات تکمیلی علوم پایه زنجان.
۸. ریترز، جورج. (۱۳۸۴). *نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر*. محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علم.
۹. زمردیان، غلامرضا و علی رستمی. (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸). *مجله حسابداری مدیریت*. سال سوم. شماره پنجم.
۱۰. سرلک، محمدعلی و طاهره اسلامی. (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. *نشریه مدیریت دولتی*. دوره ۳. شماره ۸.
۱۱. سلیمی، قاسم؛ الهام حیدری و فهیمه کشاورزی. (۱۳۹۲). تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش. *تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی*. دوره ۴۷. شماره ۴.
۱۲. فتحی، منصور؛ حسین فکرآزاد؛ غلامرضا غفاری و جعفر بوالهروی. (۱۳۹۲). عوامل زمینه ساز بی وفایی زناشویی زنان. *فصلنامه رفاه اجتماعی*. سال سیزدهم. شماره ۵۱.
۱۳. قانع راد، محمدامین؛ امیر ملکی و زهرا محمدی. (۱۳۹۲). مطالعه دگرگونی فرهنگی در سه

- نسل دانشگاهی (مطالعه موردی: اساتید علوم اجتماعی دانشگاه‌های تهران). *مجله جامعه‌شناسی ایران*. دوره چهاردهم. شماره ۱.
۱۴. کشاورزی، علی حسین؛ عبدالرضا بیگی‌نیا و زهرا رضائی. (۱۳۹۱). نقش اعتماد بین فردی با تسهیم دانش در سازمان: ستاد مرکزی شرکت ملی گاز ایران. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*. دوره ۲. شماره ۲.
۱۵. گلوور، دیوید و شیلاف استراریج. (۱۳۹۰). *جامعه‌شناسی معرفت و علم*. محمد توکل و همکاران. تهران: انتشارات سمت.
۱۶. عباس‌زاده، محمد؛ محمدباقر علیزاده‌اقدم؛ کمال کوهی و علی بوداقی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر دانش‌آفرینی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز). *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*. دوره ۴. شماره ۳.
۱۷. عبدی، فریدون. (۱۳۸۸). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در ارتباط با مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>. *مدیریت نظامی*. شماره ۳۴.
۱۸. عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). *مدیریت دانش (حرکت به فراسوی دانش)*. تهران: نشر فراشناختی اندیشه.
۱۹. گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا و مولود مهدوی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*. سال دوم. شماره چهارم.
۲۰. نوناکا، ایکوجیرو و هیرو تاکاتا کوچی. (۱۳۸۵). *مدیریت دانش شرکت‌های دانش‌آفرین*. علی عطافر؛ جبار اسلامی؛ آناهیتا کاوه و سعید انالویی. تهران: نشر سما.

21. Abdullah, N. L.; N. Hamzah; R. Arshad; R. M. Isa. & R. A. Ghani. (2011). Psychological Contract and Knowledge Sharing among Academicians: Mediating Role of Relational Social Capital. *International Business Research*. 4(4).
22. Analoui, B.; S. Sambrook. & C. Doloriert. (2011). *Engaging Students in Group Work to Maximize Knowledge Sharing*. Bangor Business School, Working Paper.
23. Bock, G. W.; R. W. Zmud; Y. G. Kim. & J. N. Lee. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*. 2.
24. Bontis, N. (2004). National Intellectual Capital Index, a United Nations Initiative for the Arab Region. *Journal of Intellectual Capital*. 5(1).
25. Bures, V. (2003). Cultural Barriers in Knowledge Sharing. *E+M Economics and Management, Liberec*. Vol. 6. Special Issue.
26. Cheng, M. Y.; J. S. Y. Ho. & P. M. Lau. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 7(3).
27. Churchman, C. W.; I. Nonaka & N. Toshihiro. (2000). *Knowledge Creation a Source of Value*. New York.
28. Davenport, T. H. & L. Prusak. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage*

- What They Know. Boston: Harvard Business School Press.
29. Fengjie, A.; Q. Fei. & C. Xin. (2004). Knowledge Sharing and, Web-based Knowledge-Sharing Platform. *Paper Presented at the E-Commerce Technology for Dynamic E-Business, IEEE International Conference Beijing*. China (September 13-15).
30. HaiderNaqavi, I, K. Bilal; M. Usman Yusuf . & D. Simm. (2012). Religious Perspective in Knowledge Management Rationalizes Business. *World Applied Sciences Journal*. 19(2).
31. Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. 2<sup>nd</sup> Ed. New York: Oxford University Press.
32. Jain, K. K.; M. S. Sandhu & G. K. Sidhu. (2007). *Knowledge Sharing among Academic Staff: A Case study of Business Schools in Klang Valley*. Malaysia (Doctoral Dissertation, UCSI Centre for Research Excellence).
33. Jumeri, N. & A. Norashikin. (2015). Measuring Cultural Readiness for Knowledge Sharing, *The 3rd National Graduate Conference*. University Tenaga Nasional. 8-9 April.
34. Kauppinen, T. (2004). The Puzzle of the Knowledge Society. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin. (Online) available at: <http://www.eurofound.europa.eu>.
35. Luo, H. (2009). Determinants of Knowledge Sharing in University Academic Team. In Knowledge Acquisition and Modeling. KAM'09. *Second International Symposium on IEEE*. No. 1.
36. Mallasi, H. & S. Ainin. (2015). Investigating Knowledge sharing Behaviour in Academic Environment. *Journal of Organizational Knowledge Management*. DOI, 64.3253.
37. McDermott, R. & C. O'Dell. (2001). Overcoming Culture Barriers to Sharing Knowledge. *Journal of Knowledge Management*. 5(1).
38. McNeish, J.; S. Mann. & I. Jit. (2010). Knowledge Sharing and Trust in Organizations. *The 20 IUP Journal of Knowledge Management*. Vol. VIII. No. 1 & 2.
39. Mohammed, R. A.; O. M. Shaaban; D. G. Mahran; H. N. Attellawy; A. Makhlof & A. Albasri. (2015). Plagiarism in Medical Scientific Research. *Journal of Taibah University Medical Sciences*. 10(1).
40. Nassuora, A. B. & S. Hasan. (2008). *Knowledge Sharing among Academics in Institutions of Higher learning*.
41. Nelson, K. M. & J. G. Coopriider. (1996). The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance. *MIS Quarterly*. 20(4).
42. Njeri Wamitu, S. (2015). Tacit Knowledge Sharing in Public Sector Departments in Kenya. *Open Journal of Business and Management*. No. 3.
43. Paulin, D. & K. Suneson. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers—Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. Vol.10. Issue 1.
44. Pai, Jung-Chi. (2008). An Empirical Study of the Relationship between Knowledge Sharing and IS/IT Strategic Planning (ISSP). *Management Decision*. 44(1).
45. Popadiuk, S. & C. Wei choo. (2006). Innovation and Knowledge Creation: How Are These Concepts Related?. *International Journal of Information Management*. 26.
46. Rivera-Vazquez, J. C.; L. V. Ortiz-Fournier. & F. R. Flores. (2009). Overcoming Cultural Barriers for Innovation and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. 13(5).
47. Saad, A. & H. Haron. (2013). A Case Study of Academics' Knowledge Sharing Motivations at Malaysian Public Academic Institutions. *Journal of Education and Vocational Research*. Vol. 4. No. 9.
48. Smedley, A.; T. Crawford. & L. Cloete. (2015). An Intervention Aimed at Reducing Plagiarism in Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education in Practice*. 1-6. <http://dx.doi.org/10.1016/j>.

49. Sin Pei, N. (2008). Enhancing Knowledge Creation in Organizations. *Communications of the IBIMA*. Vol. 3.
50. Trehan, A. & P. Kushwaha. (2012). The Implementation of Knowledge Management System in B-Schools. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*. Vol. 2. Issue 2.
51. Vajjhala, N. R. & J. Vucetic. (2013). Key Barriers to Knowledge Sharing in Medium-Sized Enterprises in Transition Economies. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4. No. 13.
52. Wang, S. & R. A. Noe. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*. No. 20.