

بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی عالی

(مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران)^۱

ندا علیزاده^۲

غلامرضا پزشکی‌راد^۳

حسن صدیقی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۰۷/۲۸

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی است. در این تحقیق از روش توصیفی-همبستگی و علی-مقایسه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۹۷ نفر از اعضای هیئت علمی ($N=197$) دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران هستند که به صورت تمام وقت شاغل به تدریس در دانشکده می‌باشند، از این تعداد ۱۳۰ نفر ($n=130$) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق جمع‌آوری گردید که روایی ظاهر و محتوای آن توسط جمعی از اساتید دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران و

-
۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته ترویج و آموزش کشاورزی از دانشگاه تربیت مدرس است.
 ۲. کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس nedalizadeh@yahoo.com
 ۳. دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس ppezshki@modares.ac.ir
 ۴. دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس sadigh.h@gmail.com

تربیت مدرس بررسی شد و روایی آن ۰/۸۹ به دست آمد. نتایج تجزیه و تحلیل نگرش نسبت به تسهیم دانش، نشان داد که اکثریت اعضای هیئت علمی در دانشکده کشاورزی (۷۱ درصد) و دانشکده منابع طبیعی (۸۰ درصد)، نگرش کاملاً مساعدی را نسبت به تسهیم و تبادل دانش خود با سایر همکاران ابراز کردند. بر همین اساس همبستگی معنی داری بین فرهنگ، ساختار دانشکده، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی، و کار گروهی با متغیر وابسته تحقیق (نگرش پیرامون تسهیم دانش) به دست آمد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون به روش توأم نیز مشخص نمود که متغیرهای بیان شده حدود ۵۰ درصد می‌توانند در نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش نقش داشته باشند.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، نگرش، فرهنگ، ساختار دانشکده، اعتماد اجتماعی،

روابط اجتماعی

مقدمه

در دنیای پر از رقابت کنونی که بارزترین مشخصه آن سرعت در تغییرات محیطی است، صرف اتکا به دارایی‌های فیزیکی و مشهود نمی‌تواند سازمان‌ها را به هدف مورد نظر خود برساند. در واقع، افراد و سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون دولتی و غیردولتی اگر خواستار حفظ موقعیت کنونی خویش در فضای رقابتی حاکم بر جامعه و یا بهبود و ترقی خود باشند، نیازمند آن هستند تا به سرمایه‌های فکری خود و اطرافیان خود بیش از پیش بها دهند. به این منظور از اواخر دهه ۱۹۹۰، مدیریت دانش به عنوان روش نوین مدیریتی، بحث اصلی متون مدیریتی و دیگر حوزه‌های وابسته شد. این روش، در واقع تکامل دیگر روش‌های مدیریتی است و امروزه سازمان‌های موفق دریافته‌اند که مفهوم مدیریت دانش برای تبدیل دانش کارکنان (سرمایه انسانی) به دارایی مشترک سازمان (سرمایه فکری ساختاری)، به عنوان مهم‌ترین سرمایه آنها تلقی می‌شود (منصوری، ۱۳۸۵). مفهوم مدیریت دانش و به‌ویژه تسهیم دانش توسط سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون پذیرفته و به کار گرفته شده زیرا آنها به تأثیر مدیریت دانش به عنوان یک عامل مؤثر برای موفقیت خود پی برده‌اند (Kim & Lee, 2006).

تسهیم دانش را می‌توان شامل مجموعه‌ای از عقاید یا رفتارهایی دانست که منجر به گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در یک سازمان واحد می‌شود (Moorman & Miner, 1998). در مفهوم تسهیم دانش، رفتار کارکنان و آنچه در ذهن آنهاست مورد توجه قرار گرفته و به عنوان یک عامل تأثیرگذار در اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش محسوب می‌شود. در مفهوم تسهیم دانش، به اشتراک گذاشتن ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته که چهارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید را فراهم می‌کند، نهفته است و از طریق برقراری تعامل میان افراد، ارتباط پیوسته و چهره به چهره در فعالیت‌ها و گفت‌وگوها حاصل شده و برای افراد این فرصت را فراهم می‌کند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع شوند (Kim & Ju, 2008).

امروزه یکی از چالش‌های پیش روی مؤسسات و سازمان‌ها این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت‌های فکری افراد جهت رویارویی با فرایندهای حل مسئله، ارتقای دانش، بهبود یافتن مهارت فردی، و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند. به این دلیل که اغلب افراد دانش شخصی خود را به عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی با نفوذ و یا به عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند (Goh, 2002). شاید بتوان گفت افرادی که به راحتی می‌توانند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند، زیاد نیستند. این در حالی است که داشتن نگرشی مثبت نسبت به تسهیم دانش از جانب افراد می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شده و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید فراهم کند. سازمان‌ها و افراد در چنین موقعیتی می‌توانند شرایط اجرایی و عملکردی بهتری را در مواقع لزوم داشته باشند زیرا اگر دانش نهفته در ذهن افراد نتواند به طور مفید و مؤثری تسهیم شود، به تدریج در ذهن فرد کمرنگ شده و سودمندی و کارایی خود را از دست می‌دهد (Montes, Moreno & Fernandes, 2004).

یکی از بخش‌ها و مؤسساتی که اجرای تسهیم دانش در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است. در این بین اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، یکی از مهم‌ترین

بخش‌ها و حوزه‌های یک مؤسسه آموزشی را تشکیل می‌دهند زیرا آنها در تولید، خلق و تغییر دانش بین افراد نقش مؤثری ایفا می‌کنند. لذا این نیاز احساس می‌شود که مفهوم تسهیم دانش و همکاری بین اعضا، هرچه بیشتر در مؤسسات آموزش عالی مطرح شود چراکه تمایل این افراد به سمت تسهیم دانش، و شناسایی عواملی که می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند، می‌تواند مستقیماً در ایجاد ظرفیت‌های جدید و تغییر اهداف در حوزه دانش، تأثیرگذار باشند. به همین جهت این تحقیق سعی دارد به بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی بپردازد. بر این اساس هدف کلی این مقاله بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در مؤسسات آموزش عالی است. اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از:

۱. توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی؛
۲. تعیین نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در فضای دانشگاه؛
۳. بررسی رابطه متغیرهای مستقل تحقیق و نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش؛ و
۴. تعیین عوامل مؤثر بر نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش.

پیشینه تحقیق

امروزه توجه به نیروی انسانی و مدیریت آن، نقش مهمی را در موفقیت سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون ایفا کرده است. لزوم توجه به این موضوع سبب انجام تحقیقات گسترده‌ای در زمینه مدیریت دانش و بالاخص تسهیم دانش به منظور مشخص کردن راهکارها و موانعی شده که طی آن افراد به طور آگاهانه دانش و اطلاعات خود را با سایرین در میان بگذارند. در ادامه به چند مورد از مهم‌ترین تحقیقات انجام‌شده در این زمینه اشاره می‌شود.

پورکاظمی و شاکری‌نویسی (۱۳۸۳) در تحقیقی به بررسی فرهنگ سازمانی دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های تهران و نقش آن در بهره‌وری دانشکده‌ها پرداختند و فرهنگ سازمانی را یکی از عوامل کلیدی در کامیابی دانشگاه‌ها به سمت اهداف عالی

معرفی کرده و رابطه مثبت و معنی داری را بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دانشکده‌ها پیدا کردند.

تورنتن و مک کراکن (۲۰۰۵) گسترش شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی در ساختار سازمان را در مؤثر بودن نحوه جمع‌آوری اطلاعات کارکنان مثبت اعلام کردند. در تحقیق دیگری به بررسی نقش شبکه‌های اجتماعی، اعتماد اجتماعی و هدف‌های تسهیم دانش در سازمان پرداخته شد و این نتیجه به دست آمد که نقش مثبت و تأثیرگذار این عوامل در سازمان‌ها می‌تواند تأثیر بسزایی در نگرش افراد به سمت تسهیم دانش و در نتیجه تعاملات بیشتر افراد با هم داشته باشد (Chaw & Chan, 2008).

در تحقیقی دیگر، مدیریت تسهیم دانش در شش سازمان مختلف دولتی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق تأثیر فاکتورهای ساختار سازمانی، روابط اجتماعی فردی، روابط اجتماعی شناختی، فرهنگ سازمانی، و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش افراد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که وجود ساختار سازمانی منعطف، فرهنگ سازمانی مشوق و استفاده گسترده از ICT می‌تواند در روابط اجتماعی فردی و روابط اجتماعی شناختی افراد تأثیر مثبت داشته است (Hoof & Huysman, 2009).

همچنین در تحقیقی که بر روی نگرش اعضای هیئت علمی و همکاری آنها نسبت به تسهیم دانش انجام گرفت، عوامل اعتماد میان اعضا، روابط اجتماعی باز افراد با همدیگر، همکاری میان افراد، وجود سیستم‌های مشوق به تسهیم دانش در دانشگاه، از دیدگاه اعضا نسبت به تسهیم دانش مؤثر دانسته شد و رابطه مثبت و معنی‌داری میان اعتماد، همکاری اعضا و وجود سیستم‌های تشویقی در فضای دانشگاه با نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش به دست آمد (Kim & Ju, 2008).

همچنین در تحقیقی تحت عنوان مفهوم‌سازی و اکتساب دانش در سازمان، نقش کارگروهی، روابط اجتماعی قوی افراد، کم شدن فواصل فرهنگی و تعهدات مدیریت سازمان را در دستیابی سازمان به دانش، مثبت اعلام شد (Evangelista & Hau, 2009).

بر این اساس سؤالاتی که این تحقیق در جست‌وجوی آن است عبارتند از:

۱. اعضای هیئت علمی چه نگرشی نسبت به تسهیم دانش با همکاران خود دارند؟
۲. چه عواملی می‌تواند در نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به تسهیم دانش مؤثر است؟
۳. هر کدام از این عوامل تا چه اندازه می‌توانند در نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش مؤثر باشند؟

روش تحقیق

این تحقیق با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران ($N=197$) می‌شود. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده و برای تعیین حجم نمونه مطابق جدول (Krejcie & Morgan, 1970) تعداد ۱۳۰ نفر در نظر گرفته شده‌اند. از ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شده، در دفعه اول ۶۵ پرسشنامه (۵۰ درصد) جمع‌آوری شد، در مراجعه بعدی که دو هفته بعد انجام گرفت، ۲۸ پرسشنامه دیگر جمع‌آوری گردید. در مجموع ۹۳ پرسشنامه (۷۲ درصد) جمع‌آوری شد. با توجه به عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها و به منظور تعمیم‌پذیری نتایج به دست آمده به کل جامعه آماری مورد نظر، پرسشنامه‌های افرادی که در مرحله اول پاسخ داده بودند و افرادی که در مرحله دوم پاسخگوی پرسشنامه بودند، از لحاظ متغیرهای اصلی مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به اینکه اختلاف معنی‌داری بین پاسخ پاسخگویان اولیه و ثانویه به دست نیامد، مطابق نظر (Miller & Smith, 1983)، می‌توان نتایج تحقیق را به کل جامعه مد نظر تعمیم داد.

اجرای تسهیم دانش تحت تأثیر دو دسته عوامل سازمانی و عوامل فردی قرار می‌گیرد (Yang & Chen, 2007; Kim & Ju, 2008; Hoof & Huysman, 2009; Evangelista & Hau, 2009). در این تحقیق در بخش سازمانی، فرهنگ سازمان (مجموع عقاید، ارزش‌ها و برداشت‌های مشترک افراد نسبت به تسهیم دانش)، ساختار سازمان (میزان رسمیت امور و میزان تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری) و استفاده از فناوری اطلاعات و در بخش عوامل مرتبط با افراد، اعتماد اجتماعی (میزان اعتماد و اطمینان به همکاران)، دانش و تخصص همکاران)، روابط اجتماعی فردی (میزان ارتباط و شناخت فرد با وظایف و اطلاعات

دیگران) و کار گروهی (میزان تمایل افراد به انجام کارهای گروهی) مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به اعضای هیئت علمی، پرسشنامه‌ای است که در قالب سه بخش طراحی شده است. بخش نخست شامل پرسش‌هایی در زمینه عوامل مؤثر در نگرش اعضا نسبت به تسهیم دانش بود که شامل: فرهنگ سازمانی (۷ گویه)، ساختار سازمانی (۵ گویه)، فناوری اطلاعات (۵ گویه)، اعتماد اجتماعی (۵ گویه)، روابط اجتماعی افراد (۵ گویه)، و کار گروهی (۵ گویه) بود. برای سنجش این عوامل از طیف لیکرت پنج‌قسمتی (۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= بی‌نظرم، ۴= موافقم، و ۵= کاملاً موافقم) استفاده شد. در بخش دوم، نگرش پاسخگویان نسبت به تسهیم دانش با همکاران در قالب ۸ گویه با طیف لیکرت پنج‌قسمتی بررسی و در پنج سطح (کاملاً نامساعد تا کاملاً مساعد) تقسیم‌بندی شد. در نهایت، بخش سوم پرسشنامه شامل پرسش‌هایی بود برای مشخص شدن ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از نظرات تعدادی از اعضای هیئت علمی در دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران و تربیت مدرس بررسی شد. به منظور تعیین اعتبار پرسشنامه، تعداد ۲۵ پرسشنامه در میان اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس، توزیع شد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۵-۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌ها و بحث

ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

میانگین سن اعضای هیئت علمی در دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران ۴۸ سال با انحراف معیار ۸ سال است که اکثریت آنها (۶۴ درصد) در گروه سنی ۵۰-۴۱ سال قرار داشتند؛ در حالی که میانگین سنی در اعضای هیئت علمی دانشکده منابع طبیعی دانشگاه تهران ۴۵ سال با انحراف ۱۱ سال بود. میانگین سابقه کار در دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی به ترتیب ۱۷ و ۱۶ سال بود. از لحاظ رتبه علمی، اکثریت اعضا در دانشکده کشاورزی (۴۲)

درصد) و در منابع طبیعی (۴۸ درصد) استادیار بودند. همچنین تمامی اعضای هیئت علمی در دانشکده منابع طبیعی و ۹۱ درصد از اعضا در دانشکده کشاورزی، دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند و تقریباً بیش از نیمی از اعضا در هر دو دانشکده (۵۷ درصد) آخرین مدرک تحصیلی خود را از داخل کشور دریافت کرده بودند.

نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به تسهیم دانش

به منظور سنجش نگرش اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، ۸ سؤال بسته با طیف لیکرت پنج‌قسمتی پرسیده شد. بدین ترتیب حداقل نمره نگرش اعضای هیئت علمی در دانشکده‌های مذکور (۸×۱) و حداکثر آن (۸×۵) در نظر گرفته شد که در پنج سطح (کاملاً نامساعد تا کاملاً مساعد) تقسیم‌بندی شد. نتایج این تجزیه و تحلیل مشخص کرد که در دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران، اکثریت اعضا (۷۱ درصد) نگرش کاملاً مساعدی نسبت به تسهیم و تبادل دانش و اطلاعات خود با سایر همکاران در فضای دانشکده نشان دادند و تنها ۴/۵ درصد از آنها نگرش چندان مساعدی را نسبت به تسهیم دانش نشان ندادند. به عبارتی می‌توان این‌گونه گفت که اعضای هیئت علمی به اهمیت تسهیم دانش و تأثیری که می‌تواند در ارتقای دانش اعضا، ارتباط و همکاری بیشتر افراد داشته باشد، آگاه هستند. در دانشکده منابع طبیعی نیز اکثریت اعضا (۸۰ درصد) نگرش کاملاً مساعدی نسبت به برقراری تسهیم دانش با همکاران خود داشتند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش (n=۹۳)

منابع طبیعی			کشاورزی			دسته‌بندی	نگرش
درصد تجمعی	درصد	فراوانی	درصد تجمعی	درصد	فراوانی		
-	-	-	۱/۵	۱/۵	۱	۸-۱۴/۴	کاملاً نامساعد
-	-	-	۲/۹	۱/۵	۱	۱۴/۵-۲۰/۹	نامساعد
-	-	-	۴/۴	۱/۵	۱	۲۱-۲۷/۴	نسبتاً مساعد
۲۰	۲۰	۵	۲۹/۴	۲۵	۱۷	۲۷/۵-۳۳/۹	مساعد
۱۰۰	۸۰	۲۰	۱۰۰	۷۰/۶	۴۸	۳۳/۹-۴۰	کاملاً مساعد

بررسی رابطه بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در فضای دانشکده

در این تحقیق به منظور تعیین ارتباط آماری بین عوامل مؤثر بر نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش (فرهنگ، ساختار، فناوری اطلاعات، اعتماد اجتماعی، روابط اجتماعی فردی، و کار گروهی)، از ۳۲ گویه در هریک از زمینه‌های نام برده شده، استفاده شد و اعضای هیئت علمی دیدگاه خود را پیرامون هریک از گویه‌های مورد نظر در مقیاس پنج‌طیفی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ابراز داشتند. سپس امتیاز هریک از عوامل نام‌برده در مقیاس ترتیبی به دست آمد.

ضریب اسپیرمن محاسبه شده برای متغیر فرهنگ حاکم بر فضای دانشکده معادل $r_s = 0/409$ است که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان قضاوت کرد که بین فرهنگ حاکم بر فضای دانشکده و نگرش اعضا پیرامون تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هرچه فضای فرهنگی حاکم بر دانشکده بیشتر مشوق تسهیم دانش باشد، اعضا دارای نگرش بهتری نسبت به تسهیم دانش می‌شوند.

ضریب همبستگی محاسبه شده برای متغیر ساختار سازمانی معادل $r_s = 0/344$ به دست آمد که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). به عبارتی می‌توان با اطمینان ۹۹٪ گفت که بین ساختار حاکم بر دانشکده و نگرش نسبت به تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هرچه ساختار حاکم بر دانشکده رسمیت کمتر و انعطاف‌پذیری بیشتری در روند انجام امور داشته باشند، افراد نگرش بهتری نسبت به تسهیم دانش پیدا می‌کنند.

ضریب اسپیرمن محاسبه شده برای متغیر فناوری اطلاعات معادل $r_s = 0/458$ است که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان قضاوت کرد که بین فناوری اطلاعات و نگرش اعضا پیرامون تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هرچه سطح استفاده از فناوری بالاتر رود و یا از فناوری‌های روز بیشتری استفاده شود، اعضا دارای نگرش بهتری نسبت به تسهیم دانش می‌شوند.

ضریب اسپیرمن محاسبه شده برای متغیر اعتماد اجتماعی معادل $r_s = 0/363$ است که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان قضاوت کرد که بین اعتماد اجتماعی اعضا نسبت به یکدیگر و نگرش آنها نسبت به تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ یعنی هرچه سطح اعتماد اعضا به همدیگر بیشتر باشد، نگرش بهتری نسبت به تسهیم دانش در فضای دانشگاه پیدا می کند.

ضریب اسپیرمن محاسبه شده برای متغیر روابط اجتماعی فردی معادل $r_s = 0/532$ است که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان قضاوت کرد که بین روابط اجتماعی فردی اعضا نسبت به همدیگر و نگرش آنها نسبت به تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه اعضای هیئت علمی روابط اجتماعی بهتر و قوی تری با همدیگر داشته باشند، نگرش بهتری را نسبت به تسهیم دانش پیدا می کنند.

ضریب اسپیرمن محاسبه شده برای متغیر کار گروهی معادل $r_s = 0/489$ است که در سطح ۱٪ معنی دار است ($p < 0/0001$). بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان قضاوت کرد که بین سطح کار گروهی اعضا و نگرش آنها نسبت به تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هرچه اعضای هیئت علمی بیشتر به انجام کارها به صورت گروهی تمایل داشته باشند، نگرش بهتری را نسبت به تسهیم دانش پیدا می کنند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲. همبستگی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش ($n = 93$)

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
فرهنگ حاکم بر فضای دانشکده	* $0/409$	$0/0001$
ساختار دانشکده	** $0/344$	$0/001$
فناوری اطلاعات	* $0/458$	$0/0001$
اعتماد اجتماعی	* $0/363$	$0/0002$
روابط اجتماعی فردی	* $0/532$	$0/0001$
کار گروهی	** $0/489$	$0/001$

* $P \leq 0/001$ ** $P \leq 0/01$

رگرسیون چند متغیره جهت تدوین معادله رگرسیون نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش

در این تحقیق به منظور تعیین نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به تسهیم دانش، از رگرسیون چندمتغیره به روش توأم (Enter) استفاده شد. پس از وارد کردن متغیرهایی که همبستگی معنی داری با متغیر وابسته تحقیق (نگرش نسبت به تسهیم دانش) داشتند مشخص شد که این متغیرها تنها توانایی تبیین ۵۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق (نگرش نسبت به تسهیم دانش) را دارا هستند و عوامل ناشناخته دیگری نیز وجود دارند که می‌توانند در نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش نقش داشته باشند (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳. ضرایب رگرسیون چند متغیره (توأم) با متغیر وابسته نگرش

نسبت به تسهیم دانش (n= ۹۳)

Sig	t	Beta	B	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۴/۵۷۵	-	۱/۶۰۹	ضریب ثابت
۰/۵۹۶	۰/۵۳۲	-۰/۶۹	-۰/۰۴۵	فرهنگ حاکم بر فضای دانشکده (X ₁)
۰/۱۷۳	-۱/۳۷۶	-۰/۱۶۳	-۰/۱۱۵	ساختار دانشکده (X ₂)
۰/۰۰۲	۳/۱۲۶	۰/۲۶۷	۰/۲۶۰	فناوری اطلاعات (X ₃)
۰/۶۷۰	-۰/۴۲۸	-۰/۰۵۵	۰/۰۳۸	اعتماد اجتماعی (X ₄)
۰/۰۰۲	۳/۲۳۵	۰/۴۷۵	۰/۳۷۶	روابط اجتماعی فردی (X ₅)
۰/۱۰۰	۱/۶۶۱	۰/۲۱۷	۰/۱۴۴	کار گروهی (X ₆)

$$R^2 = ۰.۷۰۵ \quad R = ۰.۴۹۸$$

به طور کلی معادله رگرسیون حاصل از این تحلیل به صورت زیر است:

$$Y = ۱/۶۰۹ - ۰/۰۴۵ (X_1) - ۰/۱۱۵ (X_2) + ۰/۲۶۰ (X_3) + ۰/۰۳۸ (X_4) + ۰/۳۷۶ (X_5) + ۰/۱۴۴ (X_6)$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به اینکه اغلب افراد در محیط‌های آموزشی دانش شخصی خود را به عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی با نفوذ و یا به عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پندارند و

تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند، با اجرای این تحقیق لازم است که فرهنگ تسهیم دانش در فضای دانشکده و میان افراد مستحکم شود. با بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش مشخص شد که نگرش بیش از دو سوم اعضای هیئت علمی در دو دانشکده مورد مطالعه در سطح کاملاً مساعد بوده است. از اهداف دیگر این تحقیق تعیین رابطه بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش اعضا پیرامون تسهیم دانش بود که لازم است مسئولین امر مواردی را که باعث کم شدن موانع و مشوق افراد به سمت تسهیم دانش باشد ملحوظ دارند.

نتایج این بررسی مشخص کرد که با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی دار بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و نگرش پیرامون تسهیم دانش، می توان این گونه بیان کرد که وجود فرهنگ سازمانی قوی منجر به افزایش تمایل به تسهیم دانش در افراد و موفقیت هرچه بیشتر آنها در انجام این مهم با همکاران می شود. از طرفی وجود ساختاری منعطف و غیرسلسله مراتبی که مشوق ایجاد تشکلهای گروهی غیررسمی در فضای دانشکده باشد، می تواند فضای مناسبی را جهت تسهیم دانش فراهم آورد. همچنین گسترش استفاده از فناوری اطلاعات میان اعضا، دسترسی سریع تر و آسان تری را در زمینه دانش مورد نظر برای آنها فراهم می آورد. وجود رابطه مثبت بین روابط اجتماعی فردی و نگرش نسبت به تسهیم دانش مشخص کننده این است که آگاهی و شناخت افراد نسبت به همکاران و وظایف آنها می تواند نقش مثبتی در بهبود نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش داشته باشد.

برقراری فضای اعتماد در دانشکده می تواند سهیم سازی دانش را از طریق تمایل و توانایی فردی برای انتقال دانش، افزایش دهد زیرا انتقال دانش تنها وابسته به توانایی فرد نیست بلکه بیشتر به خواسته فرد وابسته است و وجود فضای اعتماد بین افراد می تواند تأثیر مثبتی را بر این خواسته داشته باشد. فراهم آوردن فرصتی برای انجام تحقیقات گروهی نیز از جمله مواردی است که می تواند نقش مثبتی در تسهیم دانش میان افراد ایفا کند؛ لذا بر اساس یافته های این تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱. با توجه به نتایج تحقیق و وجود رابطه مثبت بین فرهنگ حاکم بر دانشکده و نگرش نسبت به تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان این دانشکده‌ها با فراهم آوردن مشوق‌های لازم در جهت تقویت خلاقیت و نوآوری‌های افراد، پذیرش ایده‌های جدید از سوی افراد و ایجاد فرصت‌های بیشتری جهت اشتراک اطلاعات جهت ایجاد انگیزه و علاقه بیشتر در اعضا نسبت به تسهیم دانش گام بردارند.
۲. با توجه به وجود رابطه بین ساختار حاکم بر دانشکده و نگرش نسبت به تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود چهارچوب فکری بر اساس روابط مبتنی بر اعتماد میان اعضا از طریق کاهش کنترل‌های رسمی بر افراد و گسترش شبکه‌های غیر رسمی در فضای دانشکده شکل گیرد.
۳. با توجه به وجود رابطه بین اعتماد اجتماعی و نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به تسهیم دانش و نقشی که اعتماد در جلب مشارکت و تعامل میان افراد ایفا می‌کند، پیشنهاد می‌شود که از طریق افزایش تعاملات و برگزاری جلسات گروهی پیوسته در دانشکده در جهت تقویت هرچه بیشتر فضای اعتماد میان افراد در دانشکده اقدام کرد.
۴. با توجه به وجود رابطه بین روابط فردی اعضا نسبت به همدیگر و نگرش آنها نسبت به تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود زمینه مناسبی برای آشنایی هرچه بیشتر اعضای هیئت علمی نسبت به وظایف و اطلاعات سایر همکاران به وجود آید تا از این طریق قابلیت برقراری ارتباط فرد با پایگاه‌های دانشی مربوط به خود افزایش یابد.
۵. با توجه به وجود رابطه بین انجام کار گروهی و نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود زمینه انجام تحقیقات گروهی برای اعضای هیئت علمی (فراهم‌سازی امکانات و تجهیزات، بودجه مورد نیاز، تسهیل دسترسی و همکاری بین اعضا، و کاهش و یا انعطاف‌پذیری برخی قوانین اداری) از سوی دانشگاه فراهم شود.

منابع

- ❖ پورکاظمی، م. ح.، و شاکری نوایی، غ (۱۳۸۳)؛ «بررسی فرهنگ سازمانی دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های تهران و نقش آن در بهره‌وری دانشکده‌ها»، ویژه‌نامه فصلنامه مدرس علوم انسانی، صص ۳۷-۶۲.
- ❖ تورنتن، ا.، و مک کراکن، کریسی (۱۳۸۵)، «نقش عامل انسانی در مدیریت دانش» (مترجم: الف، محسن‌زاده)، مجله کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره اول، جلد ۱۰.
- ❖ منصوروی، ش (۱۳۸۵). مدیریت دانش، قابل دسترس در:
- ❖ Chaw, W. S., and Chan, L. S., (2008), "Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing", *Journal of Information and Management*, 45, pp. 458-465.
- ❖ Evangelista, F., and Hau, L. N., (2009), "Organizational Context and Knowledge Acquisition in IJVS: An Empirical Study", *Journal of World Business*, 44, pp. 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.
- ❖ Hoof, V. D., and Huysman, M., (2009), "Managing Knowledge Sharing: Emergent and Engineering Approaches", *Journal of Information and Management*, 46, pp. 1-8.
- ❖ Kim, S., and Ju, B., (2008) "An Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes Toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution", *Journal of Information Science Research*, 30, pp. 282-290.
- ❖ Kim, S., and Lee, H., (2006), *The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge Sharing Capabilities*, Public Administration Review, pp. 370-385.
- ❖ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., (1970), "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, 30, pp. 607-610.
- ❖ Miller, L. E. and Smith, K. L., (1983), *Handling Non Response ISSU [on line]*, available on the www.joe.org/joe/1996February/rb2.html.
- ❖ Montes, F. J. L., Moreno, A. R., and Fernandes, L. M. M., (2004), "Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perception of Support for Innovation", *Journal of Information Science Management*, 25 (2), pp. 167-180.
- ❖ Moorman, C., and Miner, A. S., (1998), "Organizational Improvisation and Organizational Memory", *Journal of Academic Management*, 23 (4), pp. 698-723.
- ❖ Yang, C., and Chen, L. C., (2007), "Can Organizational Knowledge Capabilities Affect Knowledge Sharing Behavior?" *Journal of Information Science*, 33 (1), pp. 95-109.