

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال چهارم - شماره ۴ - زمستان ۹۲
 صص ۸۳-۱۰۴

نظریه برخاسته از داده‌کاوی کیفی در به اشتراک گذاری دانش و طراحی

مقیاس بومی آن: مطالعه موردی

مهرداد مدهوشی^۱، نگین جباری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۱۷

چکیده

در سال‌های اخیر شاهد توسعه و ظهور روش‌های اکتشاف دانش، به ویژه داده‌کاوی و فنون خاص آن بوده‌ایم. به زعم تصور رایج، داده‌کاوی صرفاً به پژوهش‌های کمی و آماری محدود نمی‌شود. امروزه در پژوهش‌های کیفی نیز حرکتی مستمر از واکاوی‌ها، پژوهش‌ها و پردازش‌های صرفاً نظری و روش محور به چشم می‌خورد. این مقاله با روش داده‌کاوی نظریه‌ی بنیانی، به اکتشاف عوامل موثر بر به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها پرداخته است. یافته‌ها حاکی از آن است که ۴ عامل پیوند عاطفی- اجتماعی، ارزش بازاری، رشد و ارتقای فردی، الزامات (بیرونی و درونی) از جمله مهم‌ترین عوامل به اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها هستند. سپس، براساس مصاحبه‌های بدون ساختار، متن کوتاه پرسشنامه به اشتراک‌گذاری دانش تدوین گردید. سپس داده‌ها از ۹۲ عضو هیات علمی دانشگاه‌های گرگان به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای جمع‌آوری شدند. نتایج به‌دست آمده، استفاده از ۲۰ گویه طراحی شده را حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که این فرم کوتاه مقیاس عوامل به اشتراک‌گذاری دانش در نمونه اعضای هیات علمی ایرانی از ساختار عاملی مطلوب و روشنی برخوردار است. در این مقاله سعی شده تا با فرض تطبیق‌پذیری روش‌های اکتشاف دانش و داده‌کاوی در پژوهش‌های کیفی و پردازش‌های کمی، این دو را به‌گونه‌ای نوآورانه در مساله به اشتراک‌گذاری دانش کنار هم قرار دهد. **واژه‌های کلیدی:** به اشتراک‌گذاری دانش، داده‌کاوی، پارادایم، نظریه‌ی برخاسته از داده، طراحی پرسشنامه.

^۱ - استاد دانشگاه مازندران

^۲ - دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد ساری و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد گرگان

*- نویسنده مسئول: neginjabbari@gmail.com

مقدمه

رشد و توسعه پایدار و ایجاد هرکسب و کارآفرینی، به تدوین و تقویت خط مشی مدیریت دانش نیاز دارد. آرتور اندرسون (1997, Arthur Anderson)، فرایندهای کلیدی در مدیریت دانش KM را شامل شناسایی، جمع‌آوری و انتخاب، سازماندهی، کاربرد و اشتراک و خلق دانش می‌داند. با این حال به نظر می‌رسد که تاکنون در میان این ۷ فرایند مورد توجه، اجرای به اشتراک‌گذاری دانش مشکل‌تر است (Ruggles, 1998).

به اشتراک‌گذاری^۱ دانش دارای جنبه‌های بسیار برجسته و متمایز است، زیرا دارایی‌های مادی شناخته شده اغلب در معرض کاهش سودمندی هستند، ولی گفته‌اند^۲ که هرگاه کارمندان دانش خود را به اشتراک گذارند، ارزش هم‌افزایی^۳ بیش‌تری ایجاد می‌شود. پژوهش نشان داده است که به اشتراک‌گذاری و ترکیب دانش به یقین، تولید ارزش‌ها، تکمیل سریع‌تر طرح‌های گسترده برای تولید نوین، عملکرد تیمی، توانمندی‌های خلاقانه‌ی سازمان و کارکرد سازمانی (شامل زنجیره‌ی فروش و درآمد از تولیدات و خدمات نوین) را موجب می‌گردد. (Arthur & Huntley, 2005; Collins & Smith, 2006; Cummings, 2004; Hansen, 2002; Lin, 2007d; Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009)

از آن‌جا که مزایای بالقوه‌ی هر سازمان می‌تواند با به اشتراک‌گذاری دانش افزایش یابد، بسیاری از سازمان‌ها در زمینه‌ی مدیریت دانش (KM)، زمان و پول قابل ملاحظه‌ای را سرمایه‌گذاری کرده‌اند که این خود حرکتی آغازین در فرایند توسعه‌ی سیستم‌های مدیریت دانش است و استفاده از فناوری مدرن (پیشرفته^۴) تا تسهیل جمع‌آوری، ذخیره و پخش دانش^۵ را شامل می‌شود. اما علیرغم این سرمایه‌گذاری‌ها نتیجه‌ی شکست به اشتراک‌گذاری دانش در هر سال دست کم میلیون‌ها دلار برآورد می‌شود که شرکت‌ها^۶ به ناگزیر آن را تقبل می‌کنند (Babcock, 2004). در خصوص شناسایی دلایل مهم برای شکست نظام مدیریت دانش (KMS) بسیاری از سازمان‌های دانشگاهی و غیر دانشگاهی به دنبال روش‌ها و استراتژی‌های نوینی‌اند که از راه آنها به ذخیره، کشف و کاوش داده‌ها اقدام کنند. تا پیش از این، پژوهشگران عادت داشتند داده‌هایی را پردازش و تفسیر کنند که مشخصاً به منظور پاسخ به پرسش یا فرضیه پژوهشی خاصی گردآوری شده بود، در

^۱- knowledge sharing (KS)

^۲- namely

^۳- synergic value

^۴- state-of-the-art

^۵- distribution, storage, Collection

^۶- Fortune

حالی که نهضتی برای "رجوع به داده"^۱ و یا "گوش فرا دادن به آنچه داده می‌گوید" ایجاد شده است، بدین ترتیب اکتشاف دانش و داده‌کاوی صرفاً به قلمرو پژوهش و پردازش در داده‌های کمی محدود نمی‌شود و در پژوهش کیفی هم شاهد ظهور تحولات و رویکردهای مشابهی هستیم. از اینرو این مقاله قصد دارد با اتخاذ رویکرد اکتشافی به داده‌کاوی عوامل به اشتراک‌گذاری دانش بپردازد. چرا که علیرغم این که در دانش سازمانی مزایای بسیار و نوینی تعبیه شده، یافته‌ی محسوسی مبتنی بر چرایی و چگونگی بی‌میلی افراد برای به‌اشتراک‌گذاری آنچه می‌دانند، بدست آورده نشده است. به نظر می‌رسد که ما نمی‌دانیم، کدام عوامل افتراقی سبب تمایل استادان به اشتراک‌گذاری دانش‌شان در دانشگاه‌ها می‌شود؟

این پژوهش نخست با بهره‌گیری از یک روش داده‌کاوی کیفی به شناسایی و تبیین عوامل به اشتراک‌گذاری دانش در سطح انفرادی^۲ پرداخته و چارچوبی را برای ادراک آن تنظیم و تدوین می‌نماید.^۳ سپس بر اساس یافته‌های به دست آمده از مصاحبه‌های بدون ساختار، ابزار مناسب جمع‌آوری طراحی می‌گردد، و در نهایت با تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه مذکور، فرم کوتاه مقیاس به‌اشتراک‌گذاری دانش سنجش اعتبار می‌گردد. این مطالعه قصد دارد با شناسایی اهرم‌های تمایل اعضای هیات علمی به اشتراک‌گذاری دانش‌شان به مدیران آموزشی کمک کند تا خط مشی مدیریت دانش و فعالیت‌ها را برای گستردن جریان‌های داخلی دانش بین اعضای هیات علمی به درستی تنظیم نمایند.

بنابراین پرسش‌های اصلی پژوهش این است:

۱. چه عواملی سبب تمایل اعضای هیات علمی به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها می‌شود؟
۲. آیا مقیاس حاصل از نظریه برخاسته از داده، دارای اعتبار مناسب است؟
۳. اولویت بندی عوامل مؤثر بر به‌اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

حوزه مفهومی

محققان گوناگون^۴ برای تعریف دانش از عبارات متنوع استفاده می‌کنند. برای مثال استاربوک (starbuck, 1992)، دانش را به عنوان ذخیره‌ی تجربه و تخصص^۵ تعریف می‌کند. پورسر و پاسمر (Purser, Pasmore, 1992)، پیشنهاد می‌کنند که دانش به عنوان وحدت حقایق^۶، مدل‌ها^۷،

^۱ - Return to data

^۲ - Individual Level

^۳ - develop

^۴ - versatile researchers

^۵ - stock of expertise

^۶ - fact

^۷ model

طرح‌ها^۱، عقاید^۲، دیدگاه‌ها^۳ و درک مشهود^۴ برای فرایند تصمیم‌گیری تلقی شود. نوناکا (Nonaka, 1994)، دانش را به عنوان یک باور واقعی قابل توجیه بیان می‌کند. راگلز (Ruggles, 1998)، از دانش به عنوان مخلوطی از اطلاعات، تجربه، معیار ارزش و هنجار، پشتیبانی می‌کند. لیووتیز و بک من (Liebowitz & Beckman, 1998)، می‌اندیشیدند که دانش به عنوان یک موقعیت، واقعیت، مثال، واقعه، قانون، حدس یا مدل، توانایی افزایش ادراک یا اثر در یک زمینه‌ی خاص یا یک موضوع است. الیوت و ادل (Elliott and O'dell, 1999)، دانش را به عنوان اطلاعات در عمل^۵ تفسیر می‌کنند، به خصوص تاکنون داونپورت و پروساک (Davenport and Prusak, 1998)، از "دانش در حین کار"^۶ تعریفی ارائه کردند که دیدگاه‌های دانش در تنظیمات سازمانی همانند "یک مخلوط آبکی"^۷، در برگیرنده‌ی تجربه، ارزش، اطلاعات وابسته به محیط^۸، بصیرت خیره و قانونمند است، به طوری که چارچوبی را برای ارزیابی و تلفیق اطلاعات و تجارب جدید فراهم می‌کند. مطالعه‌ی ما بر طبق این بازنگری‌های دانش، پیشنهاد می‌کند که باید حوزه‌ی (وسعت) دانش^۹ مدارک، اطلاعات، گزارش‌های فنی حرفه‌ای، مکان دانستن و چگونه دانستن را در برگیرد و چون بسیاری از دانش‌ها در یک طیف پیوسته اعم از صرفاً ضمنی تا کاملاً صریح و روشن^{۱۰} توزیع شده‌اند، ما نمی‌توانیم تحت عنوان چنین تنظیمات سازمانی بین میل به اشتراک‌گذاری دانش از مقوله‌ی ضمنی تا صریح تفاوتی بگذاریم.

به اشتراک‌گذاری یا انتقال^{۱۱} دانش، ابزاری برای کارکنان به منظور تبادل و مباحثه دانش با گروه‌های داخلی یا خارجی است و از راه انواع مجاری^{۱۲} (مثل بحث و گفتگو، کنفرانس، شبکه‌های رسمی و غیر رسمی، بهترین شیوه‌ی عملی^{۱۳} و پایگاه داده)، انجام می‌شود و هدف آن گسترش ارزش سودمندی آن در روند تغییر داخلی دانش^{۱۴} و ایجاد دانش ترکیبی می‌باشد. بنا به گفته‌ی دار

¹ - scheme

² - idea

³ - opinion

⁴ - intuition

⁵ - action

⁶ - working knowledge

⁷ - fluid mix

⁸ - contextual information

⁹ - scope of knowledge

¹⁰ - explicit k.

¹¹ - transfer

¹² - channels

¹³ - best practices

¹⁴ - inter-change of knowledge

و کورتزبرگ (Darr and Kurtzberg, 2000). به اشتراک‌گذاری دانش فرایندی است که به معنی به دست آوردن تجربه از افراد دیگر است. از این رو "انتقال دانش" نیز نامیده می‌شود، و یادگیری یک سازمان را تقویت می‌کند (Levitt & March, 1988).

کارکنان به‌گونه کلی می‌توانند خود را با دانش تطبیق^۱ دهند و آن را دوباره‌سازی کنند (Allen, 1977). و هر انسان تنها موجودی است که دانش ضمنی و دانش صریح را هم‌زمان ذخیره می‌کند و آن را در شرایط جدید می‌تواند به کار برد (Berry & Broadbent, 1984, 1987). بنابراین در هر سازمان باید دانش شخصی^۲ فرد با دانش دیگر کارمندان آن گروه از کارمندی که برای اجرای مؤثر وظایفشان بدان نیاز دارند به اشتراک گذاشته شود. گفته می‌شود، انتقال دانش در زمان مناسب، در مکان مناسب و به افراد مناسب روی می‌دهد.

با این همه چون دانش به عنوان منبع قدرت و هسته رقابت فردی نیز تلقی می‌گردد دعوت کارمندان به همکاری متواضعانه^۳ بسیار دشوار می‌شود. در نتیجه اگر به اشتراک‌گذاری دانش را بادیگر فرایندهای مدیریت دانش مقایسه کنیم، آن را به عنوان چالش برانگیزترین فعالیت سازمانی در مدیریت دانش می‌یابیم. به همین دلیل ما علاقه‌مندیم تا راهی را بیابیم که شاید بتواند بر گرایش دارنده‌ی دانش به اشتراک‌آن تأثیر گذارد. بنابراین ما می‌خواهیم از راه شناسایی عوامل مؤثر بر این گرایش، فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش را در یک سازمان بهبود بخشیم.

با جستجو در ادبیات موضوع، پاره‌ای از تحقیقاتی که به ویژگی‌های به اشتراک‌گذاری دانش پرداخته در قالب جدول (۱) ذکر می‌گردد.

^۱ - Re-adapt

^۲ - Personal k.

^۳ - contribute selflessly

جدول ۱- بررسی ادبیات به اشتراک‌گذاری دانش

موضوع پژوهش	پژوهشگران	یافته‌ها
رابطه فرهنگ یادگیری و به اشتراک‌گذاری دانش	Taylor and Wright (2004)	جوی که از عقاید نوین استقبال کرده و بر یادگیری حاصل از شکست متمرکز شده، در به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت دارد.
ارتباط میان هنجار تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش (بر مبنای نظریه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی)	Lee, kim&kim(2006)	ابتکارات مداوم یادگیری از به اشتراک‌گذاری دانش جانب‌داری می‌کند.
ارتباط میان هنجار تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش (بر مبنای نقش پشتیبانی مدیریت در به اشتراک‌گذاری دانش)	Chiu et al. (2006)	ارتباط میان هنجار تعامل و به اشتراک‌گذاری دانش را به صورت مثبت یافتند.
نقش پشتیبانی مدیریت در به اشتراک‌گذاری دانش	Lee et al. (2006)	دریافتند که پشتیبانی مدیریت سطح عالی از به اشتراک‌گذاری دانش، سبب احساس تعهد کارمند به مدیریت دانش می‌شود و بر سطح و کیفیت آن اثر دارد.
نقش پادشاه و مشوقها در به اشتراک‌گذاری دانش	Kim and Lee (2006)	بر اساس نمونه‌ی از کره، دریافتند، سازمانی که بر نظام پرداخت بر مبنای عملکرد تأکید می‌کند، به واقع به اشتراک‌گذاری دانش را یاری می‌دهد
نقش تنوع در به اشتراک‌گذاری دانش	Book et al.(2005)	بر خلاف اثر مثبت مورد انتظار از دادن پاداشها، دریافتند که پاداشهای بیرونی پیش‌بینی شده، بر نگرشهای به اشتراک‌گذاری دانش اثر منفی دارد
نقش شبکه‌های اجتماعی در به اشتراک‌گذاری دانش	Ojha, A. K. (2005).	اعضای تیم که بر پایه‌ی جنسیت، وضعیت تأهل یا آموزش و پرورش خود را در یک پایگاه حداقل ملاحظه کردند، به احتمال کمتر دانش را با دیگر اعضای تیم به اشتراک گذاشتند.
	Reagans, R., & McEvily, B. (2003)	دریافتند که قدرت وابستگی ^۱ و انسجام اجتماعی ^۲ با انتقال دانش ارتباط مثبت دارد و از طریق درک منبع دانش، انتقال آن را تسهیل می‌کند.

¹ - tie strength

² - Knowledge cohesive

دریافتند که شرکت کنندگان چینی در مقایسه با شرکت کنندگان آمریکایی به احتمال کمتر به اشتراک گذاری «درسهایی» شان با افرادی می پرداختند که عضو «خارج گروه» ^۱ به نظر می رسیدند.	Chow, C. W., Deng, F. J., & Ho, J. L. (2000)	گذاری دانش
قابلیت اعتماد را در سه بعد: توانایی، صداقت و خیرخواهی بررسی کردند.	Bakker, M., Leenders, R. T. A. J., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Van Engelen, J. M. L. (2006)	نقش ویژگی های فرهنگی در به اشتراک گذاری دانش
در یافتند که عدالت رویه ای ^{۲*} نقشی مثبت در ادراک به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان دارد.	Schepers, P., & van den Berg, P. T. (2007)	
با هوشیاری و آگاهی کامل اشاره کردند که اعتماد می تواند یک شمشیر دولبه باشد	Sondergaard, S., Kerr, M., & Clegg, C. (2007.) Davenport and Prusak (1998)	نقش اعتماد و عدالت میان فردی در به اشتراک گذاری دانش
ادعا کردند که هر عضو سازمان مالک دانش خویش است، این دانش در بازار نیروی انسانی نیز انحصاری است.	Tommy Tung (2000)	
درباره ی فعالیتهای به اشتراک گذاری دانش دیدگاه منفی نهفته است و مبتنی بر این است که مالکان دانش از مالکیت دانش خود همچون مالکیت قدرت خود مراقبت می کنند.		نقش الزامات (دانشی - سازمانی) بر به اشتراک گذاری دانش
همواره را به عنوان یکی از ارزشهای مثبت به اشتراک گذاری دانش در نظر می گرفت.	Lin & Lee, 2004	نقش رابطه ی متقابل بر به اشتراک گذاری دانش
در یافتند که هدف مدیران از تشویق به اشتراک گذاری، رابطه ی مثبت با رفتارهای به اشتراک گذاری کارمندان دارد.		نقش دیدگاههای فردی بر به اشتراک گذاری دانش

¹ - out-group member

*- عدالت رویه ای، عبارت است از میزانی که مقررات و رویه های مشخص شده توسط خط مشی ها در همه ی موارد، کاربردشان به صورت یکسان پیروی می شوند.

² - procedural justice

³ - insightfully

روش پژوهش

رویکرد این پژوهش کیفی- اکتشافی مبتنی بر "نظریه بنیانی" (نظریه برخاسته از داده) است. در حدود یک سوم مطالعات به اشتراک گذاری دانش به تقریب کیفی‌اند و از مصاحبه، مشاهده و یا تجزیه و تحلیل اسناد بایگانی شده، برای پاسخ به پرسش‌های پژوهشی استفاده شده است. مطالعات کیفی امکان بررسی غنی و عمیق از فضا و مفهوم سازمانی را فراهم می‌کنند که در آن به اشتراک گذاری دانش روی می‌دهد. برخلاف رویکردهای سنتی در واکاوی‌های اجتماعی و رفتاری، بویژه روش‌شناسی نظریه بنیانی، موضع پژوهشگر^۱ در کل جریان پژوهش منفعل، بی‌طرفانه و عاری از ارزش نمی‌باشد. به عبارت دقیق‌تر، در این روش‌شناسی شناسا و شناخته به لحاظ معرفت‌شناختی قابل تفکیک نیستند. از این‌رو، برخلاف رویکردهای سنتی که اساسا بر بازیافت پذیری نتایج اندازه‌گیری و آزمون تجربی و فرضیه و قضایای نظری تاکید می‌کنند، تاکید روش شناسی نظریه بنیانی بر استخراج و تولید نظریه از داده است (newman,2000). لین ریچاردز (۲۰۰۵) بر خلاف سنت رایج در پژوهش‌های کمی و با عنایت به مشارکت فعال پژوهشگر در همه مراحل و فرایندهای پژوهش کیفی اصطلاح "ساختن/ خلق داده‌ها"^۲ را به جای "گردآوری داده‌ها"^۳ برای این نوع پژوهش مناسب‌تر می‌داند.

استفاده از مطالعات کیفی بویژه نظریه‌ی مبنایی زمانی ضرورت پیدا می‌کند که اطلاعات اندکی در مورد پدیده‌ی مورد مطالعه وجود داشته باشد یا این‌که در مطالعات و تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع مورد نظر، فقدان یک چارچوب نظری مشهود باشد که به صورتی جامع به تبیین موضوع بپردازد. علی‌رغم مطالعات و تحقیقاتی که در حوزه‌ی مدیریت دانش انجام شده، لکن پژوهشگران این مطالعه تحقیقاتی را در ارتباط با عوامل موثر بر به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها نیافتند، لذا نبود یک چارچوب نظری جامع، ایشان را بر آن داشت تا این موضوع را با استفاده از روش پژوهش کیفی مطالعه نمایند.

مشارکت‌کنندگان این مطالعه شامل ۲۳ عضو هیات علمی دانشگاه‌ها هستند که پیشکسوتان رشته‌های گوناگون هستند. جامعه آماری ما دانشگاه‌هایی در شهر گرگان را در بر می‌گیرد که بیش از ۵ هزار دانشجو دارند. بنابراین دانشگاه آزاد اسلامی (۳ دانشکده)، دانشگاه علوم پزشکی (۳ دانشکده) و دانشگاه جامع گلستان (۴ دانشکده) را شامل می‌شود. شرکت‌کنندگان در پژوهش از راه نمونه‌گیری هدفمند، شیوه‌ی گلوله برفی، انتخاب شدند. ابتدا داده‌های پژوهش به

^۱ - Researcher's stance

^۲ - Data making

^۳ - Data gathering

شیوه مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شده و از روش مقایسه مداوم اشتراوس و کوربین استفاده گردید. پژوهشگر در ورای انجام نمونه‌گیری از شرکت کنندگان، داده‌های گردآوری شده را مورد تحلیل قرار می‌داد تا مقوله‌های ناپخته و ناقص، با دریافت اطلاعات تازه از شرکت‌کننده‌ی جدید کامل شود. مدت زمان انجام مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۸۰ دقیقه بوده و زمانی که داده‌ها در مصاحبه روند تکراری پیدا کردند، فرایند جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت. علاوه بر داده‌های مصاحبه‌ای، از داده‌های مشاهده‌ای، داده‌های اسنادی و داده‌های حاصل از ابزار دیداری شنیداری^۱ نیز استفاده گردید. مرحله‌ی اشباع داده‌ها از مصاحبه‌ی نوزدهم به بعد حس می‌شد اما برای اطمینان بیش‌تر از اشباع داده‌ها تا بیست و سوم ادامه یافت. در مصاحبه‌ی بیست و سوم محقق اطمینان پیدا کرد داده‌ها تکراری شده و در نتیجه اشباع داده‌ها رخ داده است، بنابراین مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف گردید. در این مرحله به طور آگاهانه جنبه‌های اخلاقی از جمله کسب رضایت افراد پاسخ دهنده، پرهیز از دگرگونه جلوه دادن، رعایت اصل محرمانه بودن داده‌ها و اطلاعات مورد گردآوری و عدم افشای نام شرکت کنندگان مورد توجه قرار گرفت. مصاحبه با این پرسش "باز" آغاز شده است: "چگونه در دانشگاه شما اساتید به اشتراک‌گذاری دانش‌شان می‌پردازند؟" و سوالات بعدی بر اساس روند مصاحبه، از مشارکت کنندگان مطرح شده و حین انجام مصاحبه محقق با سوالات راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کنترل کرده است. در اینجا سعی شده است از خلال صحبت‌های افراد درباره‌ی معانی بیان شده به دانش موضوع پی‌بریم. از آنجا که دانش با ارزش‌های فردی و سوگیری‌های شخصی آنان همبسته می‌باشد و به طور فردی تحریر می‌شود؛ به طور رهایی ناپذیری به فرایند مطالعه و به محیط (زمینه‌ای) که مطالعه در آن انجام می‌شود وابسته است. ضمن «جست و جو» درباره‌ی موضوع مورد پژوهش، از به کارگیری نقش پژوهشگری که خود را کارشناس پنداشته و سعی در مطرح کردن "بهترین" پرسش‌ها دارد، پرهیز شده است. پرسش‌ها در فرایند پژوهش تغییر کرده تا درک ما را از مسأله‌ی پژوهشی نمایان کند. پس از تنظیم و سازماندهی داده‌ها، به دقت به تحلیل آنها پرداخته و به فرایند پیچیده‌ی بیرون کشیدن معنا از داده‌ها از راه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی، جهت عرضه‌ی پارادایم منطقی مشارکت کنندگان از نظریه‌ی در حال تکوین پرداخته شد. در ورای این مفروض‌ها، طرح پژوهش را از دیدگاه صاحب‌نظران و نظریه پردازان این رشته در درون یک زمینه‌ی خاص قرار دادیم و پارادایم حاصل ارائه گردید. (شکل شماره ۱)

در ادامه پژوهش، بر اساس مفهوم مستخرج از مرحله نخست، سازه‌های اصلی پرسشنامه استخراج گردید. سپس عبارات مناسبی که هر یک جنبه‌ای از مفهوم تمایل به اشتراک‌گذاری را

^۱ - audio – visual material

پوشش می‌داد تدوین شد. گویه‌های پرسشنامه از نتایج حاصل از بخش کیفی پژوهش (عبارات مضمونی مستخرج از مصاحبه‌های بدون ساختار با اعضای هیات علمی در مرحله اول پژوهش) انتخاب گردید. لوبیوندو وود و هابر (۲۰۰۶) معتقدند داده‌های به دست آمده از مطالعات کیفی می‌توانند اطلاعات مفیدی را درباره مفهوم پژوهش در اختیار پژوهشگر قرار دهند؛ اطلاعاتی که می‌توان از آن، جهت طراحی ابزار کمی، برای سنجش مفهوم استفاده نمود. شایان ذکر است سازه خود در دو حیطه مشخصات دموگرافیک و پاسخ به سوالات به اشتراک گذاری طبقه بندی گردید. در قسمت مشخصات دموگرافیک و روش‌های به اشتراک گذاری دانش از پاسخ‌های باز استفاده شده تا آزمودنی‌ها این فرصت را داشته باشند "هر آنچه را هست" با حداکثر تنوع در اختیار پژوهشگران قرار دهند. سپس آزمودنی‌ها در پنج خرده مقیاس دیگر بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت نظر خود را درباره عوامل موثر بر به اشتراک گذاری دانش مشخص می‌ساختند. امتیازهای اخذ شده در محدوده ۱۰۰ - ۲۰۰ قرار دارد و امتیاز بالاتر، نشان‌دهنده عدم تاثیر عامل می‌باشد.

پس از بررسی همسانی درونی عبارات پرسشنامه، به منظور بررسی تعیین روایی سازه، از روش تحلیل عاملی^۱ استفاده گردید. تحلیل عاملی یکی از گام‌های بسیار مهم در طراحی ابزارهای جدید بشمار می‌رود. بدین ترتیب ارتباط درونی میان متغیرها مورد بررسی گرفت و طبقاتی کشف گردید که دارای بیشترین ارتباط با یکدیگر هستند. در این مطالعه، از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از آزمون شاخص نمونه‌گیری کیسر - مایر - الکین (KMO) و آزمون کرویت بارتلت (BT)، تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی و نمودار شن‌ریزه، و دوران واریماکس استفاده شده است. در این مطالعه نقطه عطف ۰/۴۰ به عنوان حداقل بار عاملی مورد نیاز برای حفظ هر عبارت در عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی در نظر گرفته شد. پس از استخراج عوامل و عبارات قرار گرفته در هر عامل، میزان همخوانی این عوامل با مفهوم و ابعاد اصلی مفهوم به اشتراک گذاری بررسی شد.

در مرحله آخر پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از شیوه تعیین همسانی درونی^۲ استفاده گردید. برای اندازه‌گیری همسانی درونی از آلفای کرونباخ^۳ (یا ضریب آلفا)^۴ استفاده شد. برای داشتن همسانی درونی در حد خوب و کافی، میزان آلفای کرونباخ باید بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ لحاظ شود (Bland JM, Atman DG, 1997).

^۱- Factor Analysis

^۲- Internal Consistency

^۳- Cronbach's alpha

^۴- Coefficient alpha

یافته‌های پژوهش

سرانجام از بررسی ۴۲۷ کد باز، مقوله‌ی عوامل به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان مقوله اصلی در مرکز فرایند قرار گرفته است. عوامل به اشتراک‌گذاری دانش در چهار مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. این مقوله‌ها شامل پیوند عاطفی - اجتماعی، ارزش بازاری، رشد و ارتقای فردی و الزامات است. هر مقوله دارای ویژگی‌هایی است که مقوله‌ی فرعی برای کدگذاری می‌باشد و توضیح بیش‌تری درباره‌ی هر مقوله می‌دهد. چنان که مقوله‌ی پیوند عاطفی - اجتماعی دارای دو ویژگی همبستگی گروهی و احساس مسئولیت می‌باشد. مقوله‌ی بعدی ارزش بازاری است که ویژگی آن دریافت ما به ازای دانش است. مقوله‌ی سوم رشد و ارتقای فردی است که دو ویژگی توانایی علمی و کسب مقام و منصب را شامل می‌شود. چهارمین مقوله الزامات است که در برگیرنده‌ی دو ویژگی ماهیت دانش و مناظر و مرایای سازمانی است.

۱. عامل پیوند عاطفی - اجتماعی

رابطه‌ای است که در آن مردم احساس می‌کنند که به یک گروه تعلق دارند، سرمایه‌ی اجتماعی با متغیرهای شناخته شده‌ی جامعه شناختی همچون اعتماد، آگاهی، نگرانی درباره‌ی دیگران و مسائل عمومی، مشارکت در مسائل عمومی، و انسجام و همبستگی گروهی و همکاری ارتباط دارد. فرضیه‌ای که مطرح می‌شود این است که گروه‌ها و جوامعی که از سرمایه‌ی اجتماعی برخوردارند می‌توانند به اهدافی دست یابند که بدون سرمایه‌ی اجتماعی میسر نیست. در این پژوهش مقوله‌ی پیوند عاطفی - اجتماعی، با همبستگی گروهی و احساس مسئولیت شناسایی می‌شود.

۲. عامل رشد و ارتقای فرد

بر پایه‌ی دو نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی و سرمایه‌ی اجتماعی قابل توجیه است، بر این اساس که پاداش‌های سازمانی مانند ترفیع، انعام و حقوق بالاتر، با فراوانی همکاری و تشریح مساعی دانش ارتباط مثبت دارند. این همکاری و مشارکت از به اشتراک‌گذاری در نظام مدیریت دانش KMSs ناشی می‌شود، بویژه هنگامی که اهداف کارکنان با سازمان یکی می‌شود. اعضای شرکت کننده، از حقوق برابر در به اشتراک‌گذاری دانش حمایت می‌کنند و کسانی هستند که تنها در محدوده‌ی معین به همکاری تمایل دارند، این محدوده‌ی معین برابر است با آنچه که می‌توان در بازگشت رابطه‌ی مذکور از طرف مقابل انتظار داشت مطابق با آنچه ذکر شد در این قسمت دو عامل پاداش مورد انتظار و پیوستگی مورد انتظار شناسایی شدند. پاداش‌های مورد انتظار و پیوستگی‌های مورد انتظار هر دو از مفهوم نظریه‌ی تبادل اقتصادی و نظریه‌ی تبادل اجتماعی برخاسته‌اند.

۳. عامل ارزش بازاری

در رابطه ارزش بازاری سهم داده‌ها برحسب کمیت و کیفیت ارزیابی می‌شود. بدین معنی که از نظر مالی ارزیابی می‌شود یا از لحاظ ارزش مقایسه می‌شود. نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی نشان می‌دهد که افراد میزان دریافت منافع را نسبت به هزینه‌ها ارزیابی می‌کنند و مبنای اجرای تصمیماتشان بر پایه‌ی انتظاری قرار می‌گیرد که به دریافت پاداش‌هایی نظیر احترام، شهرت و مشوق‌های ملموس و محسوس منجر می‌شود. طبق این نظریه، پژوهش نشان می‌دهد که منافع دریافت شده با به اشتراک گذاری دانش ارتباط مثبت دارد، در حالی که هزینه‌های دریافت شده تأثیر منفی بر به اشتراک گذاری دانش می‌گذارد.

۴. عامل الزامات

در رابطه‌ی مبتنی بر الزامات نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی و نظریه‌ی عامل هر دو در مطالعات بررسی پشتیبانی مدیریت از روابط به اشتراک گذاری به کار رفته‌اند. افرادی هستند که رتبه یا امکان دسترسی به منابع و امکانات برتر دارند و خواستار به اشتراک گذاری دانش‌اند و کسانی که در مرتبه‌ی پایین‌تر قراردارند از ایشان پیروی می‌کنند. در یک سازمان سلسله‌مراتبی، بنا به نظریه‌ی فرنچ و راون (۱۹۵۹)، قدرت دارای سطوح متفاوت است. اغلب افرادی که موقعیت شغلی برتر دارند یا از لحاظ سلسله‌مراتب بوروکراسی بالاترند از لحاظ به اشتراک گذاری دارای قدرت برترند و در تأثیرگذاری، تصمیم‌گیری و اعمال نفوذ نقش بسزایی دارند. از سوی دیگر خود ماهیت دانش از لحاظ گستردگی و تنوع نیز الزاماتی را پدید می‌آورد.

میانجی‌ها (واسطه‌ها)

ما در این مطالعه، با تعدادی عوامل مداخله‌گر مواجه شدیم که در نهایت میانجی‌های فرایندی خواهند بود که بر مدل روابط متنوع در میل به اشتراک گذاری نفوذ می‌کند. بعضی از نفوذ کنندگان غیر مستقیم اضافی تحت عنوان، متغیرهای مداخله‌گر (زمینه - واسطه)، تنظیمات سازمانی متنوع را با زمان، فضا و محیط متفاوت ارائه می‌نمایند که می‌تواند انواع روابط متفاوت به اشتراک گذاری دانش را در بین کارکنان ایجاد کنند.

شرایط علی: شرایط علی که صاحب‌نظران در مصاحبه‌ها، آن را موجب به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها می‌دانستند را می‌توان در مقوله کلی "ناکافی بودن تلاش‌های فردی در دستیابی به اهداف" دسته‌بندی کرد. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه گفت: "در گروه ما همکاری باب نیست و زیاد در زمینه‌ی مشترک نمی‌رویم. مشکل ارتباطی نداریم ولی اولویت ما تک‌روی است. بافت همه‌ی ما اینجوری است. آنچه ما را به همکاری تشویق می‌کند نیازها است." شرکت کننده دیگری بیان می‌کند: "به نظر من آنجا مهم است که شخص احساس نیاز کند. احساس کند اگر من

با فلان عضو گروه نپیوندم به هدفم نمی‌رسم. یعنی مهم است که شخص به هدف نهایی برسد. گاهی وسط راه اگر شخص احساس کند به هدف می‌رسد از پیوستگی خارج می‌شود. به نظر می‌رسد نیاز، عامل به‌اشتراک گذاری را تعیین می‌کند که با افزایش سن و تغییر موقعیت افراد متفاوت می‌شود. هر نیازی که از پشتوانه‌ی قوی‌تری بهره‌مند باشد، می‌تواند در اولویت قرار گیرد، و فرایند به‌اشتراک گذاری را وسعت و عمق بیش‌تری بخشیده و سطح آن را تعیین کند (ضمنی‌تر، با صرف زمان بیش‌تر).

مداخله‌گر - موثر بر راهبردها

شروط مداخله‌گر، شرایطی هستند که باعث می‌شوند اتخاذ راهبردها، تسهیل یا محدود شود. شرایط مداخله‌گر بر اساس داده‌های به دست آمده، به دو مقوله کلی "مدیریت" و "امکانات و شرایط" تقسیم شده که در هر کدام از آنها دارای زیر مقوله‌هایی هستند. یکی از شرکت کنندگان در زمینه مدیریتی می‌گوید: "گاهی افراد در یک مجموعه توانایی سیستم را می‌گیرند و برون‌داد خوبی هم ندارند صرف بده بستن‌ها کار می‌کنند، آزمایشگاهی راه می‌اندازند و عملاً کارایی خاصی هم ندارند. از امکانات سازمان برای ارتقای فردی سود می‌برند." شرکت کننده دیگر معتقد است "ما فکر جمعی و ایده‌ی بزرگ نداریم. خیلی از مسئولیت‌ها عمدتاً آنقدر مشکل هستند که افراد به روزمرگی می‌افتند و نمی‌توانند پروژه‌های طولانی را تعریف کنند. زیرا نمی‌دانند هستند یا نیستند. بودجه‌ها را محدود روی تعداد زیاد طرح می‌گذارند ما همیشه نقد کردیم که شما افراد را مجبور به کوچک شدن می‌کنید تا آمار یکساله‌ی طرح‌ها بالا رود و بگویید در این جایگاه اینقدر آمار ارائه دهید و این اشکال است."

شرایط و امکانات نیز از جمله مفاهیمی است که در مدل جزئی شرایط مداخله‌گر مد نظر قرار گرفته است. در این راستا یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: "مشکلات و بوروکراسی اداری می‌تواند سبب کاهش share شود. امکانات، اینترنت، امکان دسترسی به مقالات، مدت زمان با هم‌گذراندن افراد، فضا، افراد مشتاق و علاقه‌مند به کار همه را می‌توان از جمله عوامل مؤثر دانست."

راهبردهای مربوط به پدیده مورد نظر

راهبردهای ارائه شده در این خصوص در سه بعد کلی قانون، روابط افراد و دانشگاه ارائه شده که می‌تواند مسیر را برای ورود اعضای هیات علمی دانشگاه به شبکه‌های علمی و به اشتراک‌گذاری هموار کند.

در زمینه قانون یکی از شرکت کنندگان می‌گوید: "سیاستگذاری در وزارتخانه خوب بوده، یعنی شما اگر از مقاله تنهایی ۵ زمینه بگیرید با کار اشتراکی می‌توانید به ۱۰ برساید پس کسی متضرر نمی‌شود و همه منفعت دارد."

در زمینه نقش راهبردی دانشگاه دیگری معتقد است: "ما باید برنامه داشته باشیم نباید انتظار داشته باشیم همه در حوزه‌ی تولید کار کنند باید ببینیم چقدر افراد می‌توانند سرمایه‌گذاری کنند چقدر نیاز داریم. چون آدم‌ها متفاوتند بعضی مولدند. بعضی صاحب فکرند، ایده پردازند. بعضی اجرایی‌اند، بعضی مدیریتی، آدم‌ها به جهت شخصیت و تربیت اشکال متفاوتی دارند، سیستم باید آنها را به گونه‌ای متناسب سازمان دهد و از آنها استفاده کند، بعضی‌ها در حیطه‌ی تولید بعضی ایده‌پردازی."

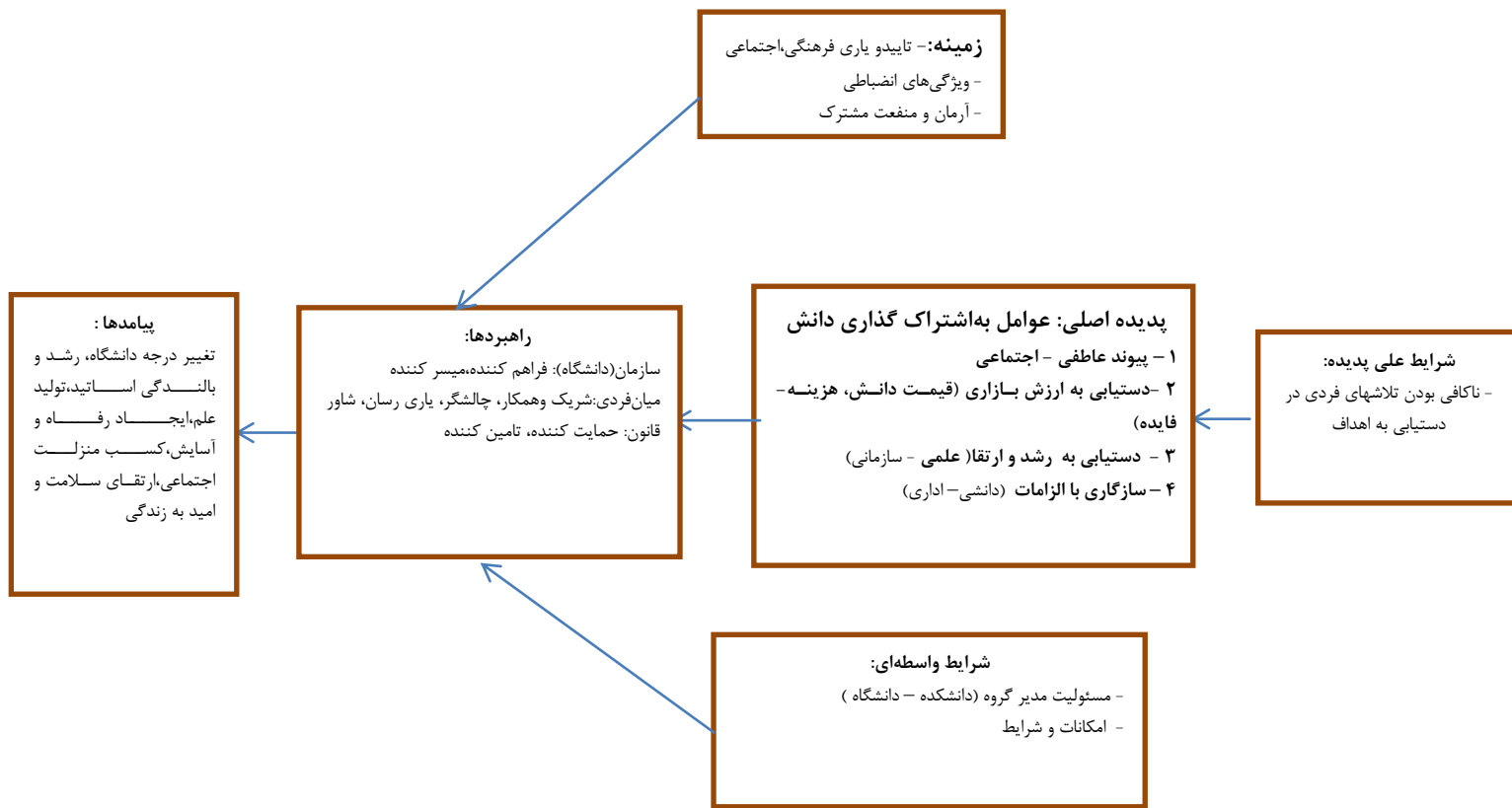
نقش روابط افراد نیز در این مقوله قرار گرفته است. یکی از شرکت کنندگان می‌گوید: "اگر محیط سالم نباشد، خیلی‌ها ایده‌هاشان را بیان نمی‌کنند یا به صورت کاملاً مبهم بیان می‌شود و در کتابخانه‌ی خودشان می‌ماند و کسی سر در نمی‌آورد یا آن را به کشورهای خارجی واگذار می‌کنند." دیگری معتقد است: "در رابطه‌ی تعاملی، هر چه سرمایه اجتماعی افزایش یابد؛ به اشتراک گذاری هم بالا می‌رود."

زمینه یک پدیده در واقع همان محل حوادث و وقایع متعلق به یک پدیده است که در آن زمینه کنش‌ها و واکنش‌ها مربوط به یک پدیده صورت می‌گیرد. در این پژوهش محل رویداد پدیده اصلی، دانشگاه‌ها است. هم‌چنین در این پدیده اعضای هیات علمی مورد نظر محققان هستند که اکثراً بیان داشتند محیط‌های دانشگاهی و فضای حاکم بر آن در راهکارهای به‌وجود آمده برای پدیده به‌اشتراک‌گذاری بسیار موثر هستند. به‌صورت نمونه یکی از شرکت کنندگان می‌گوید: "در استخدام افراد هم‌گرایی خاصی منظور نشده و این اختلاف نظر، اختلاف سلیقه و اختلاف علائق را ایجاد کرده، چون هر کسی بدون توجه به توان و پتانسیل افراد دیگر گروه دست به تحقیقات مستقل می‌زند از همکاری آنها محروم می‌شود و توان و پتانسیل سنیرژی ایجاد نمی‌کند و هر کسی برای خودش کار می‌کند و هم‌گرایی نیست." دیگری معتقد است: "اگر بخواهیم به اشتراک‌گذاری به درستی انتقال یابد باید از کودکی سرمایه‌گذاری کنیم از خانواده و مدرسه شروع کنیم و ارزش‌ها با تجربه‌ی شخصی در آمیزند تا به مرحله‌ی باور برسد. از اعتقاد بگذرد و به باور برسد. باور و ایمان افراد بسیار کارایی دارد." مصاحبه‌شونده دیگری بیان می‌کند: "حقوق مالکیت فکری و امنیت وجود ندارد. لو رفتن ایده‌ها ضمانت ندارد، قانون نداریم، دوستانه هم رخ نمی‌دهد."

پیامدها

نتایجی هستند که در اثر راهبردها پدیدار می‌شوند. این پیامدها در سه مقوله فرد، جامعه و دانش می‌توانند طبقه بندی شوند. در این زمینه یکی از شرکت‌کنندگان می‌گوید: "شما درحین کارتان به فرضیه‌ای می‌رسید شواهدی می‌بینید مستقیم یا غیر مستقیم ایده‌ای ایجاد می‌شود و می‌خواهید ببینید آیا وجود دارد اگر باشد چی، اگر غلط باشد چی؟ اگر درست باشد تحول ایجاد می‌شود، نگاه عوض می‌شود، راهکار ایجاد می‌شود و برای مشکل راه حل ایجاد می‌کند. این مساله لذت درونی ایجاد می‌کند." دیگری معتقد است: "بعضی آدم‌ها با اینکه وزیر و وکیل نیستند اما به عنوان قدرت علمی حساب می‌شوند، عامل دیگر ماندگاری است خیلی از افراد می‌خواهند از خودشان چیزی بگذارند. کسب هویت شخصی یا اجتماعی، انگیزه ایجاد می‌کند." در مصاحبه دیگری داریم: "نکته‌ی دیگر رسیدن به سلسله مراتب استادی است اگر قصد فرد ارتقاء بوده بعد از رسیدن افراد به آن سطح استادی انگیزه اش کاهش می‌یابد، اما اگر قصد او تولید علم بوده بیش‌تر علاقه‌مند می‌شود و ادامه می‌دهد و حتی می‌تواند مؤثرتر هم باشد." شرکت‌کننده‌ای دیگر یکی از پیامدهای علم را ارائه خدمات ذکر می‌کند و می‌گوید: "یکی از موارد ارائه خدمات اقتصادی است. اگر بخواهیم علم به ثروت تبدیل شود باید به این سمت برود مثل شرکت‌های دانش بنیان که بر اساس علم است. علم share و تولید می‌کند و در نهایت علم به محصول ارزشمندی تبدیل شده که می‌تواند در خدمت افراد قرار گیرد و ارزش مالی داشته باشد."

خلاصه نظریه برخاسته از داده، در پارادایم شکل ۱ به خوبی نمایش داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل پارادایمی پدیده به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها

در مرحله بعد (ابزار سازی) عبارات پرسشنامه از عبارات مضمونی مستخرج از مصاحبه‌های بدون ساختار با اعضای هیات علمی انتخاب شد. مجموع عبارات پرسشنامه در این مرحله شامل ۶۲ عبارت بود که عوامل اصلی به اشتراک‌گذاری را در متن فرهنگ، نظام ارزشی و محیط دانشگاهی اعضای هیات علمی انعکاس می‌داد. سپس گویه‌های استخراج شده در پنج نشست توسط تیم تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و عبارات دارای مفاهیم همپوشان، ادغام شدند و عبارات پرسشنامه اولیه به ۳۶ عبارت تقلیل یافت. عبارات در هفت سازه (زیر مقیاس): مشخصات دموگرافیک (۸ عبارت)، روش‌های به اشتراک‌گذاری (۸ عبارت)، پیوند عاطفی-اجتماعی (۴ عبارت)، ارزش بازاری (۴ عبارت)، رشد و ارتقای فردی (۴ عبارت)، الزامات (۴ عبارت) و عوامل واسطه‌ای (۴ عبارت) تنظیم گردید.

در سنجش اعتبار پرسش‌ها هنگامی که پرسش مورد نظر حذف شد دامنه تغییرات خروجی میانگین صفت پنهان اعداد بین ۳۶ تا ۳۸ را نشان داد که حاکی از آن است که پرسش‌ها مانند یکدیگر عمل می‌کنند و از وضعیت مشابهی برخوردارند. نتایج نشان می‌دهد دامنه تغییر مقادیر واریانس مقیاس نیز بسیار کم است و پرسش‌ها از وضعیت مشابهی برخوردارند. دامنه تغییرات ضریب آلفا بین ۰/۷۳۱ تا ۰/۷۵۸ است که در نتیجه حذف هیچ پرسشی به افزایش اعتبار کمک نمی‌کند. ضریب اعتبار آلفای پرسشنامه برابر ۰/۷۵۱ تعیین شد. نتایج نشان داد بیش‌ترین درصد واریانس کل (۶۱/۱۱۹) توسط ۶ عامل اول و باقیمانده در صد واریانس توسط (۱۴ عامل) تبیین می‌گردد که نشان دهنده همبستگی قوی بین پرسش‌ها بوده و موید این ادعاست که پرسشنامه دارای روایی قابل قبول است.

ارزش کیسر - مایر - الکین (KMO) ۰/۵۷۴ به دست آمده نشان می‌دهد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. هم‌چنین در آزمون کرویت بارتلت $df: 190$ عدد کای اسکویئر ۵۶۰/۸۳۲ به دست آمد که بر این اساس فرض صفر رد می‌شود و نشان می‌دهد متغیرها همبسته‌اند و اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در نمونه مورد مطالعه را توجیه می‌نماید.

بنابراین، همه عبارات در ۶ عامل حفظ شدند. عامل نخست (بهره‌مندی مادی - اجتماعی) شامل ۹ عبارت (از ۲۰ تا ۲۹)، عامل دوم (مسئولیت شغلی) با ۲ عبارت (۳۱، ۳۵)، عامل سوم (اجبار و انحصار) شامل ۳ عبارت (۲۹، ۲۷، ۳۰)، عامل چهارم (لذت درونی فرد) شامل ۱ عبارت (۲۶)، عامل پنجم (همکاری حرفه‌ای) شامل ۲ عبارت، عامل ششم (الزام ماهیت دانش) دارای ۱ عبارت بود. جدول ۲ واریانس عوامل به دست آمده را نشان می‌دهد.

جدول ۲- واریانس ۶ عامل اصلی به دست آمده از گویه‌ها

عوامل	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
بهره‌مندی مادی - اجتماعی	۳.۸۸۵	۱۹.۴۲۳	۱۹.۴۲۳
مسئولیت شغلی	۲.۴۵۴	۱۲.۲۶۸	۳۱.۶۹۱
انحصار	۲.۰۱۲	۱۰.۰۵۹	۴۱.۷۴۹
لذت فردی	۱.۷۴۴	۸.۷۱۹	۵۰.۴۶۸
همکاری حرفه‌ای	۱.۱۸۸	۵.۹۳۹	۵۶.۴۰۸
ماهیت دانش	۱.۱۰۱	۵.۵۰۵	۶۱.۹۱۳

نتیجه‌گیری

این مقاله با استفاده از رویکرد داده‌کاوی در پردازش مدیریت دانش به شناسایی عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز آموزش عالی می‌پردازد و با فرض تطبیق‌پذیری روش‌های اکتشاف دانش و پردازش‌های کمی، به‌گونه‌ی نوآورانه‌ای این دو را در کنار هم قرار می‌دهد. بدین ترتیب، پژوهشگر ابتدا داده‌ها را گردآوری می‌کند، می‌سازد، سپس با اتکا بر داده‌ها به فرایندهای مفهوم‌سازی، مقوله‌پردازی و نظریه‌پردازی مشغول می‌شود. در خلال این فعالیت، پژوهشگر داده‌های اضافی لازم را گردآوری کرده و مفاهیم، مقوله‌ها و گزاره‌های حاصل از این داده‌ها را با موارد قبلی منبعت از داده‌های قبلی مقایسه می‌کند. و به "تحلیل مقایسه‌ای پیوسته داده‌ها" می‌پردازد. (اقتباس از: بازرگان، ۱۳۷۸) و بر اساس یافته‌ها، به تدوین فرم بومی مقیاس کوتاه به‌اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های گرگان می‌پردازد.

در اینجا سعی شد تا اهمیت و جایگاه رویکردهای داده‌محور در پژوهش منعکس شود، زیرا که داده‌کاوی صرفاً منظومه یا جمعی جبری از فنون و ابزارهای پردازش نیست، بلکه رویکردی نوین برای مدیریت، و بهره‌برداری از داده‌ها است. با توجه به تحولات پارادایمی در زمینه مدیریت و اکتشاف اطلاعات این مقاله خاطر نشان می‌سازد که امروزه صرف رویکردهای و فنون پژوهش و پردازش روش‌محور - نظریه‌محور و بسط و توسعه نظریه‌ها، مدل‌ها و نظریه‌محوری که از معیارهای "نیکویی برآزش" بالاتری برخوردارند، دیگر کافی به نظر نمی‌رسد، بلکه پژوهشگران و استادان دانشگاه باید توجه بیشتری به ماهیت داده‌ها و خصیصه‌های آن و رویکردها و استراژی‌های داده‌محور Data-driven مبذول کنند. چرا که هدایت و مدیریت تحولات اجتماعی و مشارکت در برنامه‌های مداخله‌ای آموزشی و مهندسی رفتاری و اجتماعی بدون تولید، کاوش، استخراج و بهره‌مندی از شواهد و داده‌ها و برگردان آن به دانش سودمند و در نهایت تفهیم منطق و عقلانیت در جامعه ممکن نیست.

References

- Arthur Andersen Business Consulting (1997). *Zukai knowledge management*. Tokyo: Toyo Keizai.
- Ruggles, R. (1998). *The state of notion: Knowledge management in practice*. California Management Review (40), 80-89.
- Allen, T. J. (1977). *Managing the flow of technology: Technology transfer and the dissemination of technological information within the R&D organization*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Arthur, J. B., & Huntley, C. L. (2005). Ramping up the organizational learning curve: Assessing the impact of deliberate learning on organizational

performance under gain sharing. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1159-1170.

Babcock, P. (2004). Shedding light on knowledge management. *HR Magazine*, 49(5), 46-50

Bakker, M., Leenders, R. T. A. J., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Van Engelen, J. M. L. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. *The Learning Organization*, 13(6), 594-605.

Berry, D. C., & Broadbent, D. E. (1984). On the relationship between task performance and associated verbalizable knowledge. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology* (36), 209-231.

Bazargan, A. (2010). *An introduction to Qualitative and Mixed Methods Research*. Tehran, 91-127. (in Persian)

Bock, G. -W., Zmud, R. W., Kim, Y. -G., & Lee, J. -N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.

Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.

Chiu, C. -M., Hsu, M. -H., Wang, E., & T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888.

Chow, C. W., Deng, F. J., & Ho, J. L. (2000). The openness of knowledge sharing within organizations: A comparative study of the United States and the People's Republic of China. *Journal of Management Accounting Research*, 12, 65-95.

Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Darr, E. D., & Kurtzberg, T. R. (2000). An investigation of partner similarity dimensions on knowledge transfer. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 28-44.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard B'z School Press.

Elliott, S., & O'Dell, C. (1999). Sharing knowledge and best practices: The how and whys of tapping your organization's hidden reservoirs of knowledge. *Health Forum Journal* (42), 34-37.

Hansen, M. T. (2002). Knowledge network: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organization Science*, 13(3), 232-248.

Kim, S., & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge-sharing capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370–385.

Lin, H. -F. (2007d). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332.

Lee, J. -H., Kim, Y. -G., & Kim, M. -Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19(3), 48–60.

Lee, J. -H., Kim, Y. -G., & Kim, M. -Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19(3), 48–60.

Lin, H. -F., & Lee, G. -G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behaviour. *Management Decision*, 42(1/2), 108–125.

Liebowitz, J., & Beckman, T. (1998). *Knowledge organizations: What every manger should know*. Boca Raton, FL: St. Lucie Press

Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology* (14), 319–340.

Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 535–546.

Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.

Ojha, A. K. (2005). Impact of team demography on knowledge sharing in software project teams.

South Asian Journal of Management, 12(3), 67–78.

Purser, R. E., & Pasmore, W. A. (1992). *Organizing for learning*. In W. A. Pasmore & R.W. Woodman (Eds.), *Research in organizational change and development*. London: JAI Press.

Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 240–267.

Schepers, P., & van den Berg, P. T. (2007). Social factors of work-environment creativity. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 407–428.

Sondergaard, S., Kerr, M., & Clegg, C. (2007). Sharing knowledge: on textual sing socio-technical thinking and practice. *The Learning Organization*, 14(5), 423–435.

Starbuck, W. H. (1992). Learning by knowledge intensive firms. *Journal of Management Studies* (29), 713–740.

Taylor, W. A., & Wright, G. H. (2004). Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers. *Information Resources Management Journal*, 17(2), 22-37.

