

تعیین روابط چندگانه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان

عباس رجائی آذرخوارانی^۱، سعید رجائی پور^۲ و رضا هویدا^۳

چکیده

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان مهم‌ترین سازمانهای دانایی محور از طریق دستیابی به دو قابلیت مهم جذب دانش و تسهیم دانش می‌توانند بهبود کیفیت علمی خود را تضمین کنند. هدف از این پژوهش بررسی روابط چندگانه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های منتخب اصفهان به تعداد ۱۴۷۲ نفر بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۷۷ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه تسهیم دانش، پرسشنامه قابلیت جذب دانش و پرسشنامه بهبود کیفیت علمی بر اساس مدل برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) بود. روایی پرسشنامه‌ها به‌صورت محتوایی، صوری و سازه تأیید و ضرایب پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۸ و ۰/۹۵ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین دو مؤلفه تسهیم دانش و دو مؤلفه قابلیت جذب دانش با تک تک مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی روابط مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج به‌دست آمده از مدل معادله ساختاری نشان داد که تسهیم دانش بر قابلیت جذب دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی تأثیر مثبت و معنادار دارد، ولی تسهیم دانش تأثیر مستقیمی بر بهبود کیفیت علمی ندارد.

کلید واژگان: تسهیم دانش، قابلیت جذب دانش، بهبود کیفیت علمی، هیئت علمی، دانشگاه.

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

*مسئول مکاتبات: abbas.rajaei85@gmail.com

۲. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران: s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۳. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران: r.hoveida@edu.ui.ac.ir

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۷

مقدمه

سازمانها به منظور حفظ پویایی و بقای خود در جریان تغییر و تحولات محیطی و پیشرفتهای وسیع، به دانش به عنوان منبعی راهبردی نگاه می کنند، چرا که این دارایی مهم می تواند سازمانها را بیش از پیش انعطاف پذیر کند، به طوری که بتوانند در شرایط چالش انگیز محیطی اهداف استراتژیک خود را محقق سازند. این دارایی ارزشمند؛ یعنی دانش نمی تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند، بلکه برای استفاده بهینه از آن باید بتوان آن را مدیریت کرد. مدیریت دانش موضوعی است که در چند دهه اخیر توجه سازمانها را به خود جلب کرده است. سازمانها از طریق مدیریت دانش می توانند دانش کارکنان خود را مدیریت کنند و در جهت اهداف خود به کار گیرند.

برای روشن سازی مفهوم مدیریت دانش باید با تعاریف و دیدگاههای مختلف در این زمینه آشنا شد؛ هر یک از نظریه پردازان بر اساس کارکردهایی که برای دانش و مدیریت در سازمانها قایل هستند، تعریف خاصی از آن ارائه کرده اند؛ یکی از جامع ترین تعاریف ارائه شده در خصوص مدیریت دانش تعریفی است که در فرهنگ اصطلاحات مدیریت دانش آورده شده است: «مدیریت دانش فرایند نظام مند جست و جو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است، به طریقی که درک کارکنان در زمینه ای خاص بهبود یابد و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربه های خود کسب کند (Adli, 2005).

در عصر حاضر که دانش به یک منبع استراتژیک برای سازمانها و جوامع تبدیل شده است، نیاز به توسعه و اشراف بر روشهای خلق، تسهیم و به کارگیری آن حیاتی شده است (Rajaipour, Taherpour & Jamshidiyan, 2009). یکی از راهبردهای مهم برای استقرار و کاربست مدیریت دانش در سازمانها فرایند تسهیم دانش است و انگیزه افراد برای تسهیم دانش خود در سازمانها یکی از مهم ترین اولویتهای دست اندرکاران مدیریت دانش در جهان به شمار می رود. تسهیم دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به صورت متقابل دانش و تجربه های خود را به یکدیگر منتقل می کنند. از طرف دیگر، صرف اتکا به داراییهای دانشی داخل سازمان کافی نیست، بلکه لازم است تا سازمانها علاوه بر توجه به دانش داخلی خود، به دانش جدید و با ارزشی که در خارج از مرزهای سازمان قرار دارند نیز توجه کنند؛ قابلیت جذب دانش عاملی است که این امر را محقق می کند و بنابراین، سازمانها از جمله دانشگاهها با دستیابی به این دو قابلیت مهم؛ یعنی تسهیم و جذب دانش می توانند بهبود کیفیت علمی خود را تضمین کنند.

نظر به اهمیت تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش در بهبود کیفیت علمی دانشگاهها و سازمانهای آموزشی و با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در دانشگاههای اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان در خصوص رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی انجام نشده است، لازم بود که این رابطه بررسی شود و لذا، پژوهش حاضر انجام شد.

مبانی نظری و پیشینه

امروزه، در سازمانهای مختلف مدیران تمایل دارند تا با ایجاد نظامهای مدیریت دانش از نتایج مفید و اثربخش آن بهره ببرند (Danaeifard, Khaefelahi & Hossiani, 2011). نظریه‌پردازان مدیریت دانش برای فهم بیشتر اهمیت دانش به مطالعه و تعریف تسهیم دانش در سازمانها پرداخته‌اند. برای مثال، داوینپورت و پروساک (Davenport & Prusak, 1998) تسهیم دانش را فرایندی تعریف کرده‌اند که شامل تبادل دانش بین افراد و گروههاست. بر طبق گفته هانسن (Hansen, 1999) تسهیم دانش شامل تبادل اطلاعات و تجربه‌های ارزشمند بین دو شخص یا بیشتر در تعاملات روزانه آنان است؛ از این رو، تسهیم دانش به تعاملات بین کارکنان مختلف مربوط می‌شود.

واندن هوف و وان وینن (Van den Hooff & Van Weenen, 2004) معتقدند که تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد به‌طور متقابل دانش و تجربه‌های خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و در نهایت، به‌صورت مشترک دانش جدیدی را به‌وجود می‌آورند؛ از این رو، آنان با ترکیب دیدگاههای ذکر شده در زمینه تسهیم دانش بیان کرده‌اند که فرایند تسهیم دانش شامل دو مؤلفه مهم اهدای دانش و گردآوری دانش است. اهدای دانش عبارت از انتقال سرمایه فکری یک شخص به شخص دیگر است. گردآوری دانش عبارت از مراجعه افراد به همکاران خود به‌منظور کسب سرمایه فکری آنان است. هر دو مؤلفه فرایندهای فعالی هستند. در فرایند اهدای دانش افراد به‌صورت فعال آنچه را می‌دانند به دیگران منتقل می‌کنند و در فرایند گردآوری دانش افراد به‌صورت فعال به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا آنچه را آنان می‌دانند، یاد بگیرند. این دو فرایند ماهیت متفاوتی دارند و می‌توان انتظار داشت تا با عوامل مختلفی تحت تأثیر قرار بگیرند (Van den Hooff & de Ridder, 2004). بدون تسهیم دانش اثربخش سازمانها نخواهند توانست تا دانش، مهارت و تواناییهای کارکنان خود را در خصوص انجام دادن کارهای نوآورانه و پیچیده یگانه سازند. بنابراین، چگونگی گسترش رفتار تسهیم دانش کارکنان به موضوعی اساسی و مهم در زمینه مدیریت دانش تبدیل شده است (Zhang, Pablos & Zhou, 2012).

از طرف دیگر، تسهیم دانش در آموزش عالی و دانشگاهها نیز بسیار حایز اهمیت است. در این بین اعضای هیئت‌علمی یکی از مهم‌ترین بخشها و حوزه‌های یک مؤسسه آموزشی را تشکیل می‌دهند، زیرا آنان در تولید، خلق و تغییر دانش بین افراد نقش مؤثری را ایفا می‌کنند. بنابراین، مفهوم تسهیم دانش و همکاری هر چه بیشتر بین اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات آموزش عالی اهمیت ویژه‌ای دارد، چرا که تمایل این افراد به تسهیم دانش و شناسایی عواملی که می‌توانند در این امر تأثیرگذار باشند، می‌تواند به‌طور مستقیم در ایجاد ظرفیتهای جدید و تغییر اهداف در حوزه دانش تأثیرگذار باشد (Alizadeh, Pezeshki Rad & Sedighi, 2010). با وجود اهمیت ویژه تسهیم دانش در بین اعضای هیئت‌علمی، پژوهشهای اندکی در زمینه تسهیم دانش در دانشگاهها و آموزش عالی انجام شده است.

دانشگاه نهادی است که با تمام حوزه و سطوح جامعه ارتباط وسیعی دارد و حلقه اتصال بیشتر سازمانها و نهادهای اجتماعی به‌شمار می‌رود؛ از این رو، تسهیم دانش در دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی به‌عنوان عنصر کلیدی موفقیت در دستیابی به اهداف سازمان بسیار مهم است (Sohrabi & Yurtchi, Raeesi Vanani & Shafia, 2010).

علاوه بر ذخیره دانش در داخل سازمانها، در خارج از سازمانها هم منابعی از دانش وجود دارند که سازمانها با دستیابی به آنها می‌توانند قابلیت‌های رقابتی خود را گسترش و توسعه دهند. مفهوم قابلیت جذب دانش برای اولین بار در قلمرو اقتصاد کلان به‌منظور بررسی قابلیت‌های نوآورانه در اقتصاد به‌کار برده شد (Adler, 1965)، ولی بعد از آنها کوهن و لونیتال (Cohen & Levinthal, 1989) این مفهوم را در سطح سازمان بررسی کردند. آنان اظهار داشتند که بر اساس تعاریف گسترده در این زمینه، قابلیت جذب دانش عبارت از توانایی سازمانها برای شناسایی^۵، کسب^۶ و به‌کارگیری^۷ ارزشهای جدید، دانش و اطلاعات خارجی برای هدفهای کسب و کار (در فرایندها و محصولات نهایی خود) است. قابلیت جذب دانش توانایی یک سازمان را برای بهره‌برداری از دانش خارجی نشان می‌دهد (Coben & Levinthal, 1990). زهرا و جرج (Zahra & George, 2002) چشم‌اندازی پویا^۸ برای بررسی قابلیت جذب دانش ارائه کرده‌اند که قابلیت جذب دانش پویا و وابسته به یادگیری است و منبع با اهمیتی در خصوص ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای سازمانها به‌شمار می‌رود. آنان بعداً مدل قابلیت جذب دانش را به دو بعد قابلیت جذب بالقوه و قابلیت جذب بالفعل تقسیم کردند.

مینیوا و همکاران (Minbaeva, Pedersen, Bjorkman, Fey & Park, 2003) معتقدند که قابلیت جذب دانش دارای دو مؤلفه توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان است. بر همین اساس، آنان مدلی در این زمینه طراحی کردند که در آن اهمیت قابلیت جذب دانش را بر انتقال دانش^۹ بررسی می‌کرد؛ به‌عبارت دیگر، هدف آنان از طراحی این مدل بررسی قابلیت سازمانها به‌منظور کاربرد و بهره‌برداری از دانشی بود که قبلاً کسب کرده‌اند. در این مدل قابلیت جذب دانش دارای دو بعد دانش پیشین^{۱۰} (توانایی کارکنان) و شدت تلاش^{۱۱} (انگیزش کارکنان) است. این دو بعد مهم انتقال دانش داخلی در سازمان را تسهیل می‌کنند و توسعه می‌دهند. دانش پیشین (توانایی کارکنان) عبارت از سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی کسب شده است که دانش پیشین را شکل می‌دهد و سازمان نیاز دارد تا این دانش را درونی‌سازی کند و آن را به‌کار گیرد. شدت تلاش (انگیزش کارکنان) عاملی است که می‌تواند ظرفیتی را برای انجام

-
4. Macroeconomic
 5. Recognize
 6. Assimilate
 7. Apply
 8. Dynamic Perspective
 9. Knowledge Transfer
 10. Prior Knowledge
 11. Intensity of Effort

دادن مؤثر وظایف به‌وسیله محرک‌های درونی ایجاد کند که این خود می‌تواند سبب پرورش افرادی با قابلیت‌های یادگیری بالا برای به‌کارگیری دانش جذب شده باشد. رودرمل و درسی (Rothaermel & Thursby, 2005) دریافتند که قابلیت جذب دانش در سازمان عامل مهمی است که دانش موجود در دانشگاه را به نوعی مزیت رقابتی تبدیل می‌کند. بنابراین، در محیط رقابتی سازمانها می‌کوشند تا با دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، که منابع ارزشمند و جدیدی از دانش را در خود ذخیره کرده‌اند، ارتباط گسترده‌ای داشته باشند. یکی از عناصر کلیدی برای موفقیت در پیوند بین دانشگاه و سازمانهای صنعتی، قابلیت جذب دانش در سازمانهایی است که دریافت کننده دانش ارزشمند تولید شده در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند و در نهایت، سازمانها از این طریق می‌توانند بهبود کیفیت خود را تضمین کنند.

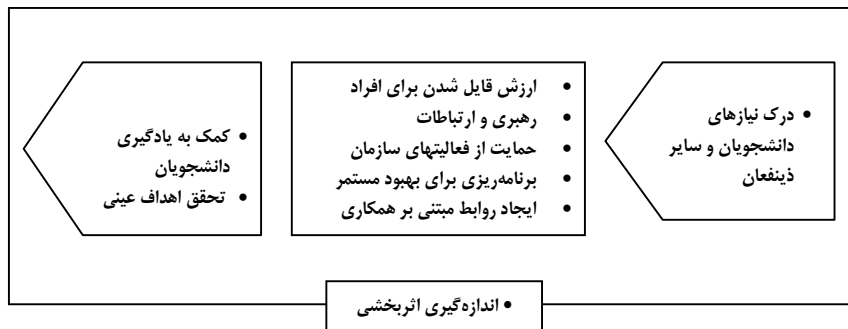
برای اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در آموزش مدل‌های مختلفی وجود دارد؛ یکی از جدیدترین الگوهای اعتبارسنجی مدل برنامه بهبود کیفیت علمی است. برنامه بهبود کیفیت علمی^{۱۲} (AQIP) شکل جدید و پیشرفته‌ای از الگوی اعتبارسنجی است که مؤسسات آموزش عالی را هدایت و حمایت می‌کند، هنگامی که آنها تمام تلاش خود را بر بهبود کیفیت نظام‌مند متمرکز می‌کنند (Spanghehl, 2000). این برنامه به‌منظور کمک به آموزش عالی و ارزیابی کیفیت برنامه‌ها و خدمات آموزشی طراحی شده است تا موفقیت دانشگاه را تضمین کند (Brua-Behrens, 2003). مدل بهبود کیفیت علمی را برای اولین بار انجمن مرکزی شمال^{۱۳} توسعه داده و بر اساس ترکیبی از اصول کیفیت عملکرد، بهبود فرایندها و نظریه مدیریت کیفیت جامع است. این مدل جدید برای اثربخش بودن کیفیت فرایندهای نهادی به ارزشیابی دانشگاه می‌پردازد (Duff, 2006). اصول و فرایندهای بهبود کیفیت بر اساس برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) شامل مجموعه‌ای از هدفها، شبکه‌ها و فعالیتهای مربوط به پاسخگویی است (Higher Learning Commission, 2003). این مدل شامل ۹ مؤلفه به‌منظور خودارزیابی، تمرکز بر بهبود و تولید نتایج و محصولات است که عبارت‌اند از:

۱. کمک به یادگیری دانشجویان: تمرکز بر طراحی، توسعه و اثربخشی فرایندهای یاددهی - یادگیری؛
۲. تحقق اهداف عینی: مشارکت به‌منظور تحقق هدفهای اصلی، تحقق رسالتها و متمایز شدن سازمان از سایر مؤسسات آموزشی؛
۳. درک نیازهای دانشجویان و سایر ذینفعان: ارزیابی اثربخش کارکردهای سازمان به‌منظور درک نیازهای دانشجویان و سایر ذینفعان؛
۴. ارزش قایل شدن برای افراد: ارزش قایل شدن برای افراد از طریق متعهد کردن سازمان به‌منظور رشد اعضای هیئت علمی، کارمندان و مدیران؛

12. Academic Quality Improvement (AQIP)

13. North Central Association

۵. رهبری و ارتباطات: تنظیم کردن سلسله دستورها برای تصمیم‌گیری و جست‌وجوی فرصتهای آینده و انجام دادن اقدامات مربوط به ارتباط برقرار کردن با ذینفعان داخلی و خارجی؛
۶. حمایت از فعالیتهای سازمان: فراهم کردن محیطی برای پیشرفت و ترقی بیشتر از طریق یادگیری؛
۷. اندازه‌گیری اثربخشی: ارزیابی داده‌ها، اطلاعات و دانش گردآوری شده، تحلیل شده و تسهیم شده و مدیریت آنها به منظور افزایش عملکرد بهتر سازمان؛
۸. برنامه‌ریزی برای بهبود مستمر: ارزیابی فرایندهای مربوط به برنامه‌ریزی در سازمان و تحقق رسالتها و بینش سازمان از طریق اجرای برنامه‌های عملیاتی و راهبردی؛
۹. ایجاد روابط مبتنی بر همکاری: ارزیابی ارتباطات جاری و بالقوه سازمان به منظور مشارکت برای تحقق رسالتها (Higher Learning Commission, 2012). در شکل ۱ مؤلفه‌های مدل بهبود کیفیت علمی نشان داده شده است که از طریق آنها ارتباط متقابل بین سیستم‌ها و فرایندها در حمایت از رسالت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی تبیین می‌شود.



شکل ۱- مؤلفه‌ها و معیارهای برنامه بهبود کیفیت علمی (Higher Learning Commission, 2012)

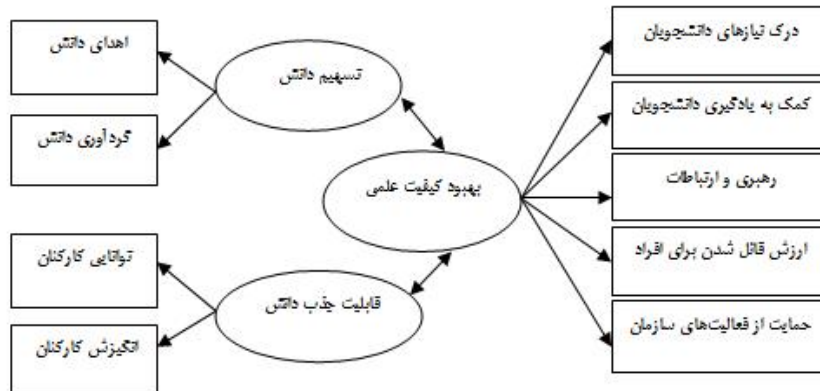
با توجه به اینکه امروزه، تغییر در دانشگاهها و آموزش عالی یک ضرورت به‌شمار می‌رود، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی باید به‌گونه‌ای عمل کنند که از طریق قابلیت جذب دانش در خصوص منابع دانش خارجی آگاه شوند و فرهنگ تسهیم دانش را در خود نهادینه سازند. همچنین، به‌منظور موفق شدن دانشگاهها در برخورد با مسائل، مشکلات و تغییرات باید مدیریت آموزش آنها بیشتر بر مؤلفه‌های بهبود کیفیت آموزش تأکید کنند و با کشف موانع موجود، در خصوص بهبود کیفیت علمی دانشگاههای خود اقدامات اساسی انجام دهند.

با توجه به موارد مطرح شده، هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان (دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان) بود. دلیل انتخاب این سه دانشگاه در این پژوهش ماهیت متفاوت برنامه‌ها و رسالت‌های گوناگون آنها بود. یکی از تقسیم‌بندی‌های مهم دانشگاهی در کشور ایران تقسیم دانشگاه‌ها به سه طیف دولتی، آزاد و پزشکی است و بنابراین، تا حدودی می‌توان بیان کرد که انتخاب سه دانشگاه دولتی، پزشکی و آزاد در این پژوهش بر جامعیت آن افزوده است، به‌صورتی که می‌توان موضوع پژوهشی را به‌صورت چند بعدی بررسی کرد. در این پژوهش به‌منظور بررسی تسهیم دانش از نظریه تسهیم دانش واندن هوف و وان وینن (Van den Hooff & Van Weenen, 2004)، برای مطالعه قابلیت جذب دانش از نظریه قابلیت جذب دانش منبیا و همکاران (Minbaeva et al., 2003) و برای بررسی بهبود کیفیت علمی از مدل (Higher Learning AQIP Commission, 2012) استفاده شده است.

در زمینه پژوهش در باره رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی تحقیقات بسیار اندکی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است؛ بنابراین، در این مقاله پژوهش‌هایی که با موضوع پژوهش حاضر ارتباط بیشتری دارند، بررسی شده است.

ناگرهانی، رهاب و سانارکو (Nugraheni, Rahab & Sunarko, 2012) در پژوهشی با عنوان «تأثیر قابلیت تسهیم دانش، قابلیت جذب، دانش سازکارهای رسمی و قابلیت‌های نوآورانه یکدیگر» بیان کردند که تسهیم دانش بر قابلیت جذب بالقوه دانش تأثیر زیادی دارد و توانایی سازمان برای کسب و درونی‌سازی دانش در توانایی سازمان برای تبدیل و کاربرد دانش تأثیر مثبت دارد و ارتباط بین قابلیت جذب بالقوه و جذب بالفعل دانش با سازکارهای رسمی صورت نگرفته است؛ همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که قابلیت جذب بالفعل دانش بر قابلیت‌های نوآورانه و به‌خصوص فرایند نوآوری تأثیر مثبت دارد. مرتضوی، حکیمی، سودی و قلی‌زاده (Mortazavi, Hakimi, Soudi & Gholi zadeh, 2011) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیمها در تسهیم دانش» دریافتند که عدالت توزیعی و رویه‌ای و نیز اعتماد مبتنی بر خیرخواهی بر طفره رفتن در تسهیم دانش تأثیر منفی دارند. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش از رفتار صادقانه، رعایت منافع دیگران، تخصیص منصفانه منابع و تدوین رویه‌های شفاف و به دور از تبعیض تأثیر می‌پذیرد. لیاو و همکاران (Liao, Wu, Hu & Tsui, 2010) پژوهشی را با عنوان «رابطه بین اکتساب دانش، قابلیت جذب دانش و قابلیت نوآوری دانش در صنایع مالی و ساختاری تایوان» انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که قابلیت جذب دانش بین اکتساب دانش و قابلیت نوآوری نقش میانجی را دارد و اکتساب دانش بر قابلیت جذب دانش تأثیر بسزایی دارد. حسینی و حاجی‌پور (Hosseini & Hajipour, 2009) در پژوهشی با عنوان «تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری در شرکتهای دارویی کشور» بیان کردند که ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش تأثیر

معنادار دارد. همچنین، ظرفیت جذب دانش بر نوآوری و انعطاف‌پذیری تأثیر معنادار دارد. چه و همکاران (Cheh, Ooi, Teh, Chong & Yong, 2009) پژوهشی با عنوان «ارزیابی تفاوت بین کارخانه‌ها و سازمانهای خدماتی مالزی با توجه به ابعاد مدیریت کیفیت جامع و رابطه آن با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران میانی» انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین کارخانه‌ها و سازمانهای خدماتی مالزی با توجه به ابعاد مدیریت کیفیت جامع و تسهیم سازی دانش تفاوت معنادار وجود ندارد. چن، لیو و تاسی (Chen, Liu & Tasi, 2008) پژوهشی را با عنوان «بررسی تأثیر توانمندی دانش سازمانی و قابلیت جذب دانش بر عملکرد سازمان در مؤسسات صنعتی تایوان» انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که در صنایع پیشرفته توانمندی دانش سازمانی و قابلیت جذب دانش بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و بسزایی دارد. سعادت‌مند (Saadatmand, 2008) پژوهشی را با عنوان «بررسی ارتباط هوش هیجانی و قابلیت جذب دانش آنها در مدارس متوسطه دخترانه دولتی» انجام داد که نتایج به‌دست آمده نشان داد بین هوش هیجانی و قابلیت جذب دانش رابطه وجود دارد. هویدا (Hovaida, 2007) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاههای استان اصفهان» بیان کرد که بین نمرات مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و نمرات بهبود کیفیت آموزش همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. کارول، توماس و دیولف (Carroll, Thomas & DeWolff, 2006) پژوهشی را با عنوان «برنامه بهبود کیفیت علمی: کاربرد بهبود کیفیت به‌عنوان ابزاری برای اعتبارسنجی آموزش پرستاری» انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که استفاده از مدل معروف به برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) می‌تواند دانشگاهها و دانشکده‌ها را قادر سازد تا به موازات مدل‌های دیگر بهبود مستمر کیفیت، به اعتبارسنجی خود بپردازند. نیف (Neefe, 2001) در پژوهش خود با عنوان «مقایسه سطوح بلوغ یادگیری سازمانی کالجها و دانشگاههای استفاده‌کننده از برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP)» بیان کرد دانشگاههایی که از برنامه بهبود کیفیت علمی استفاده می‌کنند، در سه حیطه فرهنگ سازمانی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بلوغ بیشتری نسبت به دانشگاههایی دارند که از فرایندهای اعتبارسنجی سنتی استفاده می‌کنند و در کل سطوح بلوغ یادگیری سازمانی آنها بیشتر است.



شکل ۲- الگوی مفهومی پژوهش (منبع: برگرفته شده از ادبیات پژوهش)

شکل ۲ نشان‌دهنده الگوی مفهومی این پژوهش است که برگرفته از مبانی نظری ارائه شده در زمینه تسهیم دانش، قابلیت جذب دانش و برنامه بهبود کیفیت علمی است. در این پژوهش فرض شده است که تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی ارتباط مستقیم دارند. فرضیه‌های پژوهش به قرار زیر بود:

۱. بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.
۲. بین اهدای دانش و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.
۳. بین گردآوری دانش و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.
۴. بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.
۵. بین انگیزش کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.
۶. تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی تأثیر مثبت دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی تمام وقت دانشگاه‌های اصفهان (۵۹۳ نفر)، علوم پزشکی اصفهان (۶۴۳ نفر) و آزاد اسلامی واحد خوراسگان (۲۳۶ نفر) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ جمعاً به تعداد ۱۴۷۲ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم، تعداد ۱۷۷ نفر به تفکیک در دانشگاه‌های اصفهان (۷۱ نفر)، علوم پزشکی اصفهان (۷۸ نفر) و آزاد اسلامی واحد خوراسگان (۲۸ نفر) به‌عنوان نمونه انتخاب و بررسی شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: ۱. پرسشنامه تسهیم دانش که بر اساس پرسشنامه وان‌دن هوف و وان‌وینن (Van den Hooff & Van Weenen)

(2004) طراحی شده و شامل ۱۰ سؤال است که دو مؤلفه اهدای دانش و گردآوری دانش را می‌سنجد؛
 ۲. پرسشنامه قابلیت جذب دانش که بر اساس مدل منیبوا و همکاران (Minbaeva et al., 2003) طراحی شده و شامل ۱۰ سؤال است و دو مؤلفه توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان را می‌سنجد؛
 ۳. پرسشنامه بهبود کیفیت علمی که بر اساس مدل برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) کمیسیون عالی یادگیری (Higher Learning Commission, 2012) طراحی شده و شامل ۳۰ سؤال است و پنج مؤلفه کمک به یادگیری دانشجویان، درک نیازهای دانشجویان، ارزش قایل شدن برای افراد، رهبری و ارتباطات و حمایت از فعالیتهای سازمان را می‌سنجد. در هر سه پرسشنامه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرهای متخصصان رشته‌های مدیریت، مدیریت آموزش، مدیریت آموزش عالی و علوم تربیتی بهره گرفته و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از فرمول ضریب Cronbach's alpha استفاده شد که مقدار تسهیم دانش ۰/۸۷، قابلیت جذب دانش ۰/۸۸ و بهبود کیفیت علمی ۰/۹۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از آماره‌های فراوانی، انحراف استاندارد و میانگین و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS ۱۶ و AMOS ۱۸ استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه ۱. بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی

متغیرهای اصلی	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
تسهیم دانش	۳/۵۴	۰/۶۰	۱/۰۰		
قابلیت جذب دانش	۲/۹۰	۰/۵۸	۰/۴۱۹**	۱/۰۰	
بهبود کیفیت علمی	۲/۸۹	۰/۶۲	۰/۴۶۵**	۰/۷۶۹**	۱/۰۰

n = ۱۷۵ . **Significant at p < ۰/۰۱

نتایج یافته‌های جدول ۱ نشان داد که از میان متغیرهای پژوهش، میانگین (انحراف معیار) نمره تسهیم دانش ۳/۵۴ (۰/۶۰) بیشترین نمره و میانگین (انحراف معیار) نمره بهبود کیفیت علمی ۲/۸۹ (۰/۶۲) کمترین نمره است. با توجه به جدول ۱، بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. بین اهدای دانش و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.

فرضیه ۳. بین گردآوری دانش و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین اهدای دانش و گردآوری دانش با مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی پیرسون	
			۱	۲
اهدای دانش	۳/۴۱	۰/۶۵۹	اهدای دانش	
گردآوری دانش	۳/۶۷	۰/۶۳۹	گردآوری دانش	
کمک به یادگیری دانشجویان	۳/۰۹	۰/۷۶۳	۰/۴۲۵**	۰/۳۶۲**
درک نیازهای دانشجویان	۲/۹۰	۰/۷۶۱	۰/۵۲۴**	۰/۴۸۴**
ارزش قایل شدن برای افراد	۲/۷۲	۰/۶۹۱	۰/۲۵۱**	۰/۲۲۰**
رهبری و ارتباطات	۲/۷۰	۰/۶۹۴	۰/۴۰۳**	۰/۳۹۴**
حمایت از فعالیتهای سازمان	۳/۰۲	۰/۶۷۲	۰/۳۱۱**	۰/۲۸۳**

n = ۱۷۵ . **Significant at $p < ۰/۰۱$

نتایج یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های متغیر تسهیم دانش و بهبود کیفیت علمی، میانگین (انحراف معیار) نمره مؤلفه گردآوری دانش ۳/۶۷ (۰/۶۳۹) بیشترین نمره و میانگین (انحراف معیار) نمره مؤلفه رهبری و ارتباطات ۲/۷۰ (۰/۶۹۴) کمترین نمره است. با توجه به جدول ۲، بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین دو مؤلفه تسهیم دانش (اهدای دانش و گردآوری دانش) با تک تک مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود (نتایج مربوط به فرضیه های ۲ و ۳).

فرضیه ۴. بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.

فرضیه ۵. بین انگیزش کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان با مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی

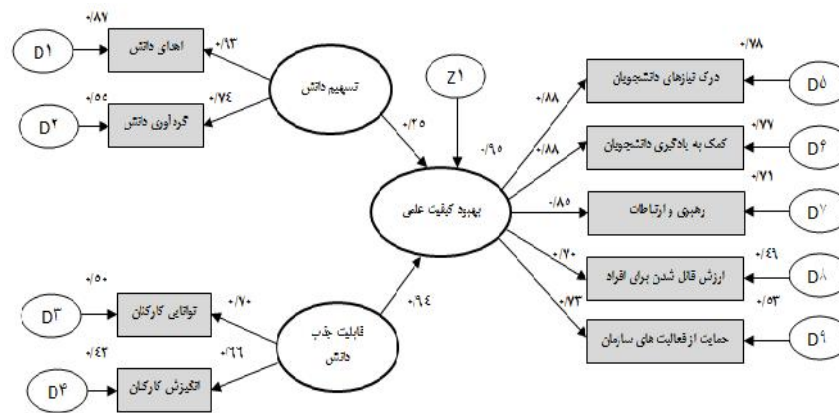
مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی پیرسون	
			۱	۲
توانایی کارکنان	۳/۲۵	۰/۶۱۱	توانایی کارکنان	
انگیزش کارکنان	۲/۵۷	۰/۷۳۵	انگیزش کارکنان	
کمک به یادگیری دانشجویان	۳/۰۹	۰/۷۶۳	۰/۶۶۷**	۰/۵۲۷**
درک نیازهای دانشجویان	۲/۹۰	۰/۷۶۱	۰/۶۷۸**	۰/۴۹۹**
ارزش قایل شدن برای افراد	۲/۷۲	۰/۶۹۱	۰/۴۰۳**	۰/۶۵۲**
رهبری و ارتباطات	۲/۷۰	۰/۶۹۴	۰/۶۳۳**	۰/۵۴۴**
حمایت از فعالیتهای سازمان	۳/۰۲	۰/۶۷۲	۰/۵۵۳**	۰/۵۵۲**

n = ۱۷۵ . **Significant at $p < ۰/۰۱$

نتایج یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های متغیر قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی، میانگین (انحراف معیار) نمره مؤلفه توانایی کارکنان ۳/۲۵ (۰/۶۱۱) بیشترین نمره و میانگین (انحراف معیار) نمره مؤلفه انگیزش کارکنان ۲/۵۷ (۰/۷۳۵) کمترین نمره است. با توجه به جدول ۳، بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین دو مؤلفه قابلیت جذب دانش (توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان) با تک تک مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود (نتایج مربوط به فرضیه های ۴ و ۵).

فرضیه ۶. تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی تأثیر مثبت دارند.

برای بررسی تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی (مدل فرض شده بر اساس مبانی نظری پژوهش) از مدل معادله ساختاری استفاده شده است. بر همین اساس، در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Amos مدل معادله ساختاری روابط بین متغیرهای تسهیم دانش، قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی نیز تدوین شده است. در شکل ۳ مدل معادله ساختاری اولیه برای تبیین تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی ارائه شده است.

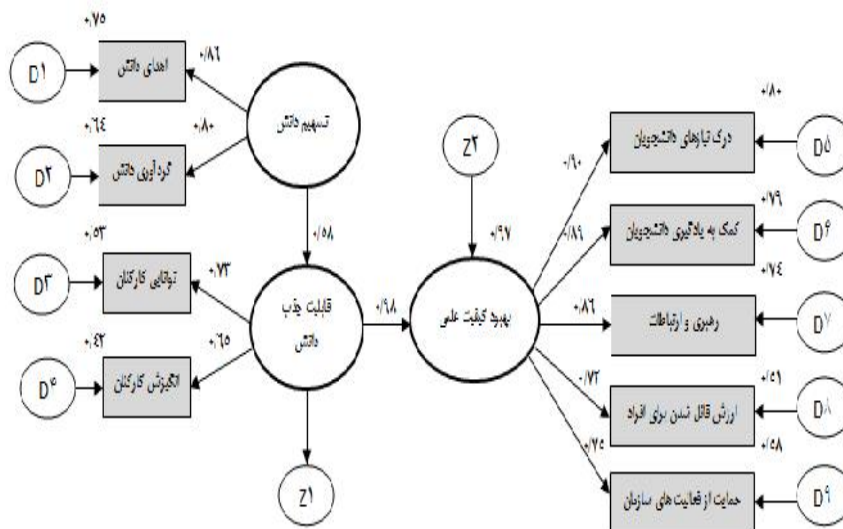


شکل ۳- مدل معادله ساختاری (مدل اولیه) برای بررسی تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی

جدول ۴- شاخصهای برازش کلی مدل تدوین شده (مدل اولیه)

شاخصهای برازش مدل			مدل اولیه
(شاخص توکر- لویس)	(ریشه میانگین مربعات)	(کای اسکوتر بهنجار شده)	
TLI	RMSEA	CMIN/DF	
TLI > ۰/۹۰	RMSEA < ۰/۰۸	CMIN/DF < ۳	دامنه قابل قبول
TLI = ۰/۸۷۷	RMSEA = ۰/۱۴۴	CMIN/DF = ۴/۶۳۱	مدل تدوین شده
برازش غیر قابل قبول	برازش غیر قابل قبول	برازش غیر قابل قبول	برازش

شکل ۳ و جدول ۴ نشان می‌دهد که تمام شاخصهای برازش در محدوده مناسبی قرار ندارند و برازش کلی مدل اولیه تأیید نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، مقادیر شاخصهای برازش کلی نشان می‌دهد که داده‌های تجربی گردآوری شده در این پژوهش مدل نظری را به‌طور کلی تأیید نمی‌کنند و بنابراین، نیاز است تا از طریق شاخصهای اصلاح مدل، مسیرهایی حذف و نیز مسیریایی به مدل افزوده شوند تا مدل بهبود یابد. شاخصهای اصلاح شده نشان می‌دهد که در این مدل ارتباط بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش در نظر گرفته نشده است و بنابراین، تأثیر مستقیمی از تسهیم دانش به قابلیت جذب دانش در مدل اضافه و در مقابل، تأثیر مستقیم تسهیم دانش به بهبود کیفیت علمی حذف شد تا مدل بهبود یابد. بر این اساس، در شکل ۴ مدل معادله ساختاری تجدید نظر شده (مدل نهایی) برای تبیین تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی نشان داده شده است.



شکل ۴- مدل معادله ساختاری تجدید نظر شده (مدل نهایی)

قبل از هرگونه اظهار نظر در باره بررسی تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی، لازم است شاخصهای برازش کلی و جزئی مدل بررسی شوند. شاخصهای برازش به دو دسته کلی و جزئی تقسیم می‌شوند. شاخصهای برازش کلی مدل تدوین شده بررسی و در جدول ۵ نتایج این شاخصها ارائه شده است.

جدول ۵- شاخصهای برازش کلی مدل تدوین شده (مدل نهایی)

نوع شاخص	شاخص	معادل فارسی شاخص	مدل تدوین شده	برازش قابل قبول	
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲۹	> ۰/۹۰	
	تطبیقی	TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۳۵	> ۰/۹۰
		NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۴۴	> ۰/۹۰
		CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶۲	> ۰/۹۰
		IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۶۲	> ۰/۹۰
مقتصد	PNFI	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	۰/۵۵۱	> ۰/۵۰	
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۶۱	> ۰/۵۰	
	PRATIO	نسبت اقتصاد	۰/۵۸۳	> ۰/۵۰	
	CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۹۳۲	< ۳	

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تمام شاخصها در محدوده مناسب قرار دارند و برازش کلی مدل تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، مقادیر شاخصهای برازش کلی نشان می‌دهد که داده‌های تجربی گردآوری شده در این پژوهش مدل نظری را تأیید می‌کند. در گام دوم باید شاخصهای برازش جزئی نیز بررسی شود و بنابراین، در ادامه بارهای عاملی و ضرایب ساختاری مدل تدوین شده ارزیابی شده است. معیارهای برازش جزئی مدل تدوین شده در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶- وزنهای رگرسیونی مدل نهایی پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	مقدار بحرانی	P	نتیجه
تسهیم دانش	۰/۵۸۴	۵/۶۰۸	***	تأثیر مستقیم دارد
قابلیت جذب دانش	۰/۹۸۴	۰/۱۶۸	***	تأثیر مستقیم دارد
تسهیم دانش	-	-	-	تأثیر مستقیم ندارد

جدول ۶ نشان می‌دهد که شاخصهای برازش جزئی (نسبت بحرانی و سطح معناداری) در سطح قابل قبول است و کلیه بارهای عاملی تفاوت معنادار با صفر دارند. علاوه بر این، p محاسبه شده برای تمام روابط موجود در مدل کمتر از ۵ درصد محاسبه شده است و بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار است. همچنین، برای بررسی تأثیر تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی با استناد به جدول ۶ می‌توان استنتاج کرد که تسهیم دانش بر قابلیت جذب دانش تأثیر معنادار دارد و به دنبال آن قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی اثر مستقیم دارد و میزان تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی برابر با مقدار برآورد شده استاندارد ۰/۹۸ محاسبه شده است، ولی تسهیم دانش تأثیر مستقیمی بر بهبود کیفیت علمی ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش از جمله مباحثی هستند که می‌توانند بر ذخیره دانش سازمان بیفزایند و موجب تسهیل در عملکردهای سازمانی شوند. تسهیم دانش و جذب دانش دو قابلیت مهم و کلیدی در سازمان محسوب می‌شوند. از یک طرف تسهیم دانش در سازمان موجب می‌شود تا دانش پنهان و تجربه‌های ارزنده افراد به یکدیگر منتقل شود و از طرف دیگر، قابلیت جذب دانش در سازمان موجب می‌شود تا دانش خارجی و جدید بیرون از مرزهای سازمان شناسایی، درک و بهره‌برداری شود. در نهایت، این دو قابلیت کلیدی؛ یعنی تسهیم دانش و جذب دانش موجب ارتقا و استقرار فرهنگ کیفیت‌مداری در سازمان می‌شوند. بنابراین، زمینه‌سازی برای تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش در فرهنگ سازمانی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، که مهم‌ترین سازمانهای دانایی‌محور و دانش‌مدار محسوب می‌شوند و در تربیت نیروی انسانی دانش‌مدار برای سازمانها و مؤسسات دیگر نقش ارزنده‌ای دارند، بسیار ضروری است. از آنجا که امروزه، سازمانها برای کسب مزیت رقابتی به کارکنان دانشی یا دانشگران بسیار نیازمندند، دانشگاهها با تربیت نیروی انسانی نخبه می‌توانند تأمین‌کننده کارکنان دانشی برای دیگر سازمانها باشند.

یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که از میان متغیرهای پژوهش، میانگین (انحراف معیار) نمره تسهیم دانش ۳/۵۴ (۰/۶۰) بیشترین نمره و میانگین (انحراف معیار) نمره بهبود کیفیت علمی ۲/۸۹ (۰/۶۲) کمترین نمره است. همچنین، بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱)، وجود رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. وقتی گفته می‌شود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، بدین معناست که وی فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی می‌کند تا به او کمک کند موقعیت خود را بهتر ببیند. به علاوه، فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند، ایده‌آل این است و باید از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و همچنین، از نیازها و شکافهای اطلاعاتی فرد گیرنده دانش اطلاع داشته باشد. از طرف دیگر، در عرصه آموزش و دانشگاه هنگامی که اعضای هیئت علمی دانش خود را با دانشجویان و همکاران خود به اشتراک می‌گذارند، بر دانش و تجربه‌های خود می‌افزایند، به‌طور مداوم دانش و تجربه‌های خود را به‌نگام می‌کنند، نیازهای دانشجویان و همکاران خود را درک می‌کنند، به نوعی نقش رهبری ایفا کنند، با دانشجویان و همکاران خود پیوسته و اثربخش ارتباط برقرار می‌کنند، به نوعی از فعالیتهای سازمان پشتیبانی می‌کنند، برای دانشجویان و همکاران خود و دیگر افراد ارزش قایل می‌شوند، به یادگیری دانشجویان کمک می‌کنند و مهم‌تر از همه موجب بهبود کیفیت علمی در دانشگاه می‌شوند. از طرف دیگر، سازمانها از طریق قابلیت جذب دانش می‌توانند دانش جدید و خارجی را، که در بیرون از مرزهای سازمانی قرار دارد، جذب کنند و در تحقق اهداف نهایی خود از آن بهره ببرند. با توجه به اینکه دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از مهم‌ترین سازمانهای دانش‌مدارند و بیشتر پژوهشهای مهم را استادان و

دانشجویان انجام می‌دهند، کاربست قابلیت جذب دانش در داخل دانشگاه می‌تواند دانش ارزشمند و خارجی را از طریق پژوهش‌های مختلف، سمینارها، همایشها و نشستهای علمی در منابع دانشی خود ذخیره کند و بنابراین، کاربست و استقرار قابلیت جذب دانش در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی می‌تواند بهبود کیفیت علمی را ارتقا ببخشد. اگر چه پژوهش مشابه با یافته‌های این پژوهش یافت نشد، ولی ناگراهنی و همکاران (Nugraheni et al., 2012) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانایی سازمان برای کسب و درونی‌سازی دانش در توانایی سازمان برای تبدیل و کاربرد دانش تأثیر مثبتی دارد. همچنین، قابلیت جذب بالفعل بر قابلیت‌های نوآورانه تأثیر معنادار دارد. نتایج این پژوهش نیز با مطالعات مورویک و پرودان (Murovec & Prodan, 2008) و نذری، نور و داوود (Nazri, Nor & Daud, 2011) تا حدودی همسویی دارد.

نتایج یافته‌های توصیفی جدول ۱ نشان می‌دهد که از میان متغیرهای پژوهش، میانگین (انحراف معیار) نمره تسهیم دانش ۳/۵۴ (۰/۶۰) بیشترین نمره و میانگین (انحراف معیار) نمره بهبود کیفیت علمی ۲/۸۹ (۰/۶۲) کمترین نمره است. یافته‌های مربوط به فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین اهدای دانش و تمام مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. اهدای دانش به‌عنوان رفتاری تلقی می‌شود که در آن افراد سرمایه فکری، دانش و تجربه‌های خود را به‌صورت داوطلبانه به همکاران خود اهدا می‌کنند. از این رو، افرادی که به اهدای دانش می‌پردازند، اشتیاق زیادی به تسهیم دانش خود دارند و مشکلی برای تبادل دانش خود به دیگران ندارند. وجود افرادی که اشتیاق زیادی به انتقال دانش خود به دیگران به‌صورت داوطلبانه دارند، برای سازمانها و به‌خصوص در دانشگاهها بسیار ضروری است. در دانشگاه هم اگر استادان اشتیاق داشته باشند تا دانش خود را به‌صورت داوطلبانه به دیگر استادان و دانشجویان خود اهدا کنند، این امر می‌تواند کیفیت علمی را در دانشکده‌ها و کل دانشگاه ارتقا دهد. اگر چه پژوهش مشابه با یافته‌های این پژوهش یافت نشد، ولی لین (Lin, 2007) در پژوهش خود که به بررسی تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآورانه سازمانها پرداخت، به این نتیجه رسید که تمایل افراد به اهدای دانش توانایی سازمان را به‌منظور بهبود قابلیت‌های نوآورانه افزایش می‌دهد. نتایج این پژوهش نیز با مطالعه وانگ و وانگ (Wang & Wang, 2012) تا حدودی همسویی دارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین گردآوری دانش و تمام مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. گردآوری دانش به‌عنوان رفتاری تلقی می‌شود که در آن افراد به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا دانش و تجربه‌های آنان را کسب کنند و از آن در فرایندهای کاری خود بهره ببرند. از این نظر، گردآوری دانش عاملی خواهد بود که از طریق آن اعضای هیئت‌علمی می‌توانند بر دانش و تجربه‌های خود بیفزایند و زمینه بهبود کیفیت علمی را در دانشگاه ایجاد کنند. اگر چه پژوهشی مشابه با یافته‌های این پژوهش

یافت نشد، ولی نتایج این یافته با مطالعه لین (Lin, 2007) و کاماساک و بولتار (Bulutlar & Kamasak, 2009) تا حدودی همسویی دارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین توانایی کارکنان و تمام مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. توانایی کارکنان شامل سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی کسب شده است که دانش پیشین را شکل می‌دهد و سازمان نیاز دارد تا این دانش را درونی‌سازی کند و آن را به کار گیرد. در خصوص اعضای هیئت علمی دانشگاه هم این امر صدق می‌کند، به طوری که اگر اعضای هیئت علمی دانشگاه سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی بیشتری در زمینه تدریس و سایر امور کاری خود در داخل دانشگاه داشته باشند، زمینه شکل‌گیری دانش پیشین را در دانشگاه بیشتر فراهم می‌کنند که این امر زمینه‌ساز مناسبی برای ارتقای بهبود کیفیت علمی در دانشگاه خواهد بود. اگر چه پژوهش مشابه با یافته‌های این پژوهش یافت نشد، ولی ناگراهنی و همکاران (Nugraheni et al., 2012) در پژوهش خود که به بررسی تأثیر بین قابلیت تسهیم دانش، قابلیت جذب و سازکارهای رسمی نوآورانه پرداختند، به این نتیجه رسیدند که توانایی سازمان برای کسب و درونی‌سازی دانش در توانایی سازمان برای تبدیل و کاربرد دانش تأثیر مثبتی دارد. همچنین، قابلیت جذب بالفعل بر قابلیت‌های نوآورانه تأثیر معنادار دارد. نتایج این پژوهش نیز با مطالعه مورویک و پرودان (Murovec & Prodan, 2008) تا حدودی همسویی دارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بر اساس سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) وجود رابطه بین انگیزش کارکنان و تمام مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به اینکه انگیزش کارکنان موجب افزایش توانایی سازمان برای کسب دانش خارجی و جدید می‌شود، مؤلفه مهمی در کاربست قابلیت جذب دانش در سازمان محسوب می‌شود. ایجاد انگیزه در کارکنان معمولاً پتانسیلی را در افراد ایجاد می‌کند که به نحو اثربخش در زمینه بهبود کیفیت سازمان می‌توانند دانش خارجی را کسب کنند. از طرف دیگر، انگیزه اعضای هیئت علمی در محیط دانشگاه و مهم‌تر از آن در حیطه تدریس و آموزش عاملی خواهد بود تا مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی در دانشگاه ارتقا یابد. مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی هنگامی از طرف اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار می‌گیرند که رهبران، رؤسا و مسئولان دانشگاهی در اعضای هیئت علمی انگیزه ایجاد کنند. اگر چه پژوهش مشابه با یافته‌های این پژوهش یافت نشد، ولی نذری و همکاران (Nazri et al., 2011) در پژوهش خود که به بررسی رابطه بین قابلیت جذب دانشجویان و انگیزه آنان با انتقال دانش پرداختند، به این نتیجه رسیدند که بین قابلیت جذب دانشجویان با انتقال دانش ارتباط معنادار وجود دارد.

نتایج به‌دست آمده از مدل معادله ساختاری نهایی (مدل تجدید نظر شده) نشان داد که شاخص برازش کلی و جزئی مدل تدوین شده در سطح قابل قبولی هستند و بنابراین، مدل تدوین شده از برازش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار است. دیگر نتایج پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر قابلیت جذب دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد و میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت جذب دانش برابر با مقدار برآورد شده استاندارد

۰/۵۸ محاسبه شده است؛ به عبارت دیگر، تسهیم دانش ۳۴ درصد از واریانس قابلیت جذب دانش را پیش‌بینی و تبیین می‌کند که این تأثیر مهم در مدل مفهومی پژوهش و مدل اولیه تدوین شده نادیده گرفته شده بود. همچنین، قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی تأثیر مثبت و معنادار دارد و میزان تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی برابر با مقدار برآورد شده ۰/۹۸ محاسبه شده است؛ به عبارت دیگر، قابلیت جذب دانش ۹۷ درصد از واریانس بهبود کیفیت علمی را پیش‌بینی و تبیین می‌کند و در مقابل، تسهیم دانش تأثیر مستقیمی بر بهبود کیفیت علمی ندارد (فرضیه ششم).

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. مسئولان دانشگاه راهکارهایی را به منظور از بین بردن موانع تسهیم و قابلیت جذب دانش در بین استادان و دانشجویان ارائه دهند. لازم است تا برای همه افرادی که نیازمند کسب دانش هستند، دسترسی به منابع مختلف داخلی و خارجی دانش فراهم شود.
۲. مدیران آموزش عالی با استقرار فرهنگ تسهیم دانش در لایه‌های مختلف مدیریتی و از همه مهم‌تر در بین استادان و دانشجویان زمینه بهبود کیفیت علمی را در دانشگاه فراهم کنند.
۳. نظام جدید پاداشدهی مبتنی بر تشویق استادانی که بیشتر به گردآوری دانش می‌پردازند در نظر گرفته شود و گردآوری دانش به‌عنوان یکی از ارزشها و راهبردهای کلیدی در فرهنگ سازمانی دانشگاه مد نظر قرار گیرد.
۴. استادانی جذب دانشگاه شوند که از سوابق آموزشی درخشان و مهارت‌های شغلی کسب شده، که دانش پیشین آنان را تشکیل می‌دهد، برخوردار باشند. چنین پتانسیل‌هایی می‌تواند استادان با تواناییهای بالا را برای ارتقای قابلیت جذب دانش جدید و ارزشمند در دانشگاه فراهم کند. در نهایت، در نظر گرفتن چنین شرایطی می‌تواند بهبود کیفیت علمی در دانشگاهها را به نحو اثربخش تضمین کند و ارتقا دهد.
۵. دانشگاه بودجه زیادی را برای شرکت اعضای هیئت علمی در سمینارها، همایشها و کنفرانسهای علمی داخل کشور و خارج از آن اختصاص دهد. همچنین، پژوهشکده‌هایی در تمام دانشکده‌ها، البته در رشته‌های علوم انسانی که در این زمینه ضعف بسیاری دارند، مبتنی بر حمایت گسترده از پایان‌نامه‌های دانشجویان و مقاله‌های آنان با هدف انگیزه دادن به دانشجویان و استادان راهنما و مشاوران پایان‌نامه‌ها ایجاد شود.

References

1. Adler, J.H. (1965). *Absorptive capacity: The concept and its determinants*. Washington: Brookings Institution.
2. Adli, F. (2005). *Knowled gemanagement moving beyond the knowledge*. Tehran: Frashenakhti Andishe (in Persian).
3. Alizadeh, N., Pezeshki Rad, G., & Sedighi, H.(2010). An investigation of faculty attitudes about knowledge sharing in academic institutions. *Higher Education*,3(2),125-138 (in Persian).
4. Brua-Behrens, N. S. (2003). Academic quality improvement project (AQIP), a new from of accreditation at Eastern Iowa community college district: A qualitative analysis. (Doctoral dissertation). University of Texas at Austin.
5. Carroll, V.S., Thomas, G., & DeWolff, D. (2006). Academic quality improvement program: Using quality improvement as tool for the accreditation of nursing education. *Quality Management in Health Care*, 15(4), 291-295 .
6. Cheh, W., Ooi, K., Teh, P., Chong, A., & Yong, C.(2009). Total quality management and knowledge sharing: Comparing Malaysia's manufacturing and service organizations. *Journal of Applied Sciences*, 9(8),1422-1431.
7. Chen, C., Liu, P., & Tasi, C. (2008). A study of the influence of organizational knowledge ability and knowledge absorptive capacity on organization performance in Taiwan`s Hi-Tech enterprises. *Journal of Applied Sciences*, 8(7),1138-1148.
8. Cohen, M.W., & Levinthal, D.A. (1989). Innovation and learning: The two faces of R&D. *Economic Journal*, 99, 569-596.
9. Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
10. Danaeifard, H., Khaefelahi, A., & Hossiani, M. (2011). Aims to promote the sharing of knowledge in the light of organizational

citizenship behavior: Case study department of housing and urban development and the department of transportation. *Management Researcher*, 4(14), 63-84 (in Persian).

11. Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press, MA.
12. Duff, C. J. (2006). An examination in service-learning program at a comprehensive university through the lenses of program theory and institutional theory.(Doctoral dissertation).University of Central Florida.
13. Hansen, M. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111.
14. Higher Learning Commission (2003). *Handbook of accreditation*. Chicago: Author.
15. Hosseini, M., & Hajipour, B. (2009). Investigating the relationship among intersubjectivity, absorptive capacity, innovation and flexibility: A study of Iranian pharmaceutical Firms. *Management Research in Iran*, 12(4),155-176(in Persian).
16. Hovaida, R. (2007). A study of relationship between learning organization indices and academic quality improvement in public university of Isfahan province.(Doctoral dissertation). University of Isfahan (in Persian).
17. Kamasak, R., & Bulutlar, F. (2009). The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review*, 22(3), 306-317 .
18. Liao, S., Wu, C., Hu, D., & Tsui, K.(2010). Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capability: An empirical study on Taiwan's financial and manufacturing industries. *Journal of Information Science*, 36(1), 19-35.
19. Lin, H.F.(2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3), 315- 332 .

20. Minbaeva, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C., & Park, H. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34, 586-599.
21. Mortazavi, S., Hakimi, H., Soudi, N., & Gholizadeh, R. (2011). Impact of perceived justice and trust on team's social loafing in knowledge contribution: Research and development teams in industrial town of toos, Mashhad. *Journal of Executive Management*, 3(5), 137-162 (in Persian).
22. Murovec, N., & Prodan, I. (2008). The influence of organizational absorptive capacity on product and process innovation. *Organizacija*, 41(2), 43-49 .
23. Nazri, M.N.M., Nor, N.M., & Daud, N.M. (2011). The relationship between students' absorptive capacity and motivation on knowledge transfer in Malaysian community colleges. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8), 1217-1223.
24. Neefe, D.O.(2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic Quality Improvement Project) accreditation processes. (Master's dissertation). University of Wisconsin – Stout .
25. Nugraheni, W., Rahab, I ., & Sunarko, B. (2012). The role formal mechanism on knowledge sharing and innovation capability development process. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 21-27.
26. Rajaipour, S., Taherpour, F., & Jamshidiyan, A.R. (2009). *Post-modernism in theories of organization and management*. Isfahan: Kankash(in Persian).
27. Rothaermel, F., & Thursby, M. (2005). University–incubator firm knowledge flows: Assessing their impact on incubator firm performance. *Research Policy*, 34, 20-305.
28. Saadatmand, M. (2008). A study of the relationship between social intelligence and capacity of absorbing knowledge in girls secondary school. (Master's dissertation). Ferdowsi University of Mashhad (in Persian).

29. Sohrabi Yurtchi, B., Raeesi Vanani, I., & Shafia, S. (2010). An applied model for measuring the knowledge sharing capability (an evaluation of public universities in Tehran). *Information Sciences & Technology*, 26 (1), 5-28 (in Persian).
30. Spangehl, S. (2000). *Academic quality improvement project*. Chicago, IL:North Central Association.
31. The Higher Learning Commission. (2012). *Academic quality improvement project (AQIP)*. [On-Line].Available Internet : <http://www.aqip.org> .
32. Van den Hooff, B., & de Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8 (6), 117-130.
33. Van den Hooff, B., & Van Weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11, 13-24.
34. Wang, Z., & Wang, N.(2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 1-10.
35. Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
36. Zhang, X., Pablos, P.O.D., & Zhou, Z. (2012). Effect of knowledge sharing visibility on incentive-based relationship in electronic knowledge management systems: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 1-7.