



Investigating knowledge Transfer Model in Academic Growth Centers

Abolfazl Khosravi

Assistant Professor, Department of Business management, Farabi Campus University of Tehran, Iran. E-mail: khosravi_a@ut.ac.ir

Mahdi Farmani

*Corresponding author: MSc, Department of Business Management, Farabi Campus University of Tehran, Iran. E-mail: mahdi.farmani@ut.ac.ir

Navid Shafiei

MSc, Department of Business management, Farabi Campus University of Tehran, Tehran, Tehran, Iran. E-mail: shafiei.navid@ut.ac.ir

Mohammad Arabi

MSc, Department of Business management, Farabi Campus University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: arabi@ut.ac.ir

Mohammadreza Mohamadkhani

MSc, Department of Entrepreneurship, Iran University of Science & Technology, Tehran, Iran. E-mail: m_mohamadkhani@vu.iust.ac.ir

Abstract

Purpose: Knowledge transfer is the process from which it is referred to as the heart of knowledge management because its effective performance in organizations will open up knowledge in new fields and innovation. This concept is unique in the fields of education, especially universities, which are the cradle of knowledge production and are known as the source of knowledge transfer; they are unique in terms of individual circumstances. Therefore, the purpose of this study is to present a model of knowledge transfer in Academic Growth Centers.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and it is descriptive-survey. The statistical population of the study includes all the professors of the growth Centre of Technician and Knowledge based Units of the Imam Hossein comprehensive University. For this purpose, 28 samples were selected as available sampling method. Cronbach's alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the questionnaire. Data analysis was done using spss software. According to the normalization of the data, for the deductive analysis of spearman, spearman correlation test, freedman was used to rank and ultimately the regression for the effect of the effect.

Findings: The results of the research that the relationship between knowledge transfer variable has the greatest impact on knowledge acquisition variable.

Conclusion: Based on the proposed model, the influential factors can be observed in the three main categories of knowledge recipient, knowledge sender and feedback. The results of this study revealed that the tendency to acquire knowledge from the first rank recipient, the existence of a second ranking feedback mechanism, the capacity to absorb knowledge in the third rank knowledge recipient, the tendency to share knowledge in the knowledge transmitter and the related knowledge transfer of the fourth to fifth rank.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Management, Knowledge Transfer, Academic Growth Centers.

Citation: Khosravi, A., Farmani, M., Shafiei, N., Arabi, M., & Mohamadkhani, M.R. (2019). Investigating knowledge Transfer Model in Academic Growth Centers. *Knowledge and Information Management*, 6(2), 63-80. (in Persian)
(DOI): 10.30473/mrs.2020.51990.1419

Received: (08-03-2019)

Accepted: (04-07-2020)



ارائه مدل انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی

ابوالفضل خسروی

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

E-mail: khosravi_a@ut.ac.ir

مهدی فرمانی

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه فناوری اطلاعات، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

E-mail: mahdi.farmani@ut.ac.ir

نوید شفیعی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

E-mail: shafiei.navid@ut.ac.ir

محمد عربی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

E-mail: arabi@ut.ac.ir

محمد رضا محمدخانی

کارشناسی ارشد، گروه کارآفرینی، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران.

E-mail: m_mohamadkhani@vu.iust.ac.ir

چکیده

هدف: انتقال دانش فرآیندی است که از آن به‌عنوان قلب مدیریت دانش یاد می‌شود چرا که کارکرد مؤثر آن در سازمان‌ها موجب بازتولید دانش در زمینه‌های جدید و نوآوری خواهد گردید. این مفهوم در زمینه‌های آموزشی، به‌ویژه دانشگاه‌ها که مهد تولید دانش بوده و به‌عنوان چشمه‌های انتقال دانش شناخته شده‌اند؛ از شرایط منحصر به فردی برخوردار هست. بنابراین، هدف از انجام پژوهش حاضر ارائه مدل انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان جامعه علمی و دانشگاهی و همچنین متخصصان و مدیران در مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) بوده است. به این منظور، تعداد ۲۸ نمونه به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی انتخاب شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه محقق ساخته از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس استفاده شد. برای تحلیل استنباطی از آزمون همبستگی اسپیرمن، آنوا، فریدمن برای رتبه‌بندی و در نهایت رگرسیون برای شدت اثر استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رابطه متغیر انتقال دانش، دارای بیشترین تأثیرپذیری از متغیر تمایل به کسب دانش است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد بر اساس مدل ارائه شده می‌توان عوامل تأثیرگذار را در سه دسته اصلی گیرنده دانش، فرستنده دانش و بازخور مشاهده نمود. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد تمایل به کسب دانش از سوی گیرنده رتبه اول، وجود سازوکار بازخور رتبه دوم، ظرفیت جذب دانش در گیرنده دانش رتبه سوم، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در فرستنده دانش و انتقال دانش مرتبط رتبه‌های چهارم تا پنجم را به خود اختصاص داده‌اند.

واژه‌های کلیدی: دانش، مدیریت دانش، انتقال دانش، مراکز رشد دانشگاهی.

استناد: خسروی، ابوالفضل؛ فرمانی، مهدی؛ شفیعی، نوید؛ عربی، محمد و محمدخانی، محمد رضا (۱۳۹۸). ارائه مدل انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۶(۲)، ۶۳-۸۰.

(DOI): 10.30473/MRS.2020.51990.1419

تاریخ دریافت: (۱۳۹۸-۱۲-۱۸)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹-۰۴-۱۴)

مقدمه

در عصر حاضر، حرکت به سوی سازمان یادگیرنده، انتخاب نیست؛ بلکه ضرورتی است برای سازمان‌هایی که در وضعیت پر تغییر محیطی به‌منظور بقا و توسعه خود دست‌وپنجه نرم می‌کنند (علی، پاریس و گوناسکاران^۱، ۲۰۱۹). دانش از ارکان اساسی برای سازمان است که توسعه شایستگی‌های اصلی را موجب و شرکت را در شرایط چالشی، توانا می‌کند (بلمه، سچنهر و اکستن^۲، ۲۰۱۴). دانش، مجموعه‌ای از اهداف، شیوه‌ها، ادراک و بینش‌هاست که از طریق تجربه و آموزش به دست می‌آید و مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی را در بر می‌گیرد که در شرایط روزافزون اقتصادی و پیشبرد فناوری، عاملی کلیدی به شمار می‌آید (بارکالو و همکاران^۳، ۲۰۱۶). همچنین مهم‌ترین منبع استراتژیک است و مدیریت آن برای بهبود عملکرد سازمان امری ضروری است (کاراسکو هرناندز و جیمز جیمز^۴، ۲۰۱۷). مفهوم انتقال دانش در قلب مدیریت دانش سازمانی قرار دارد اما این مفهوم در زمینه‌های آموزشی، به‌ویژه دانشگاه‌ها که مهد تولید دانش بوده و به‌عنوان چشمه‌های انتقال دانش شناخته شده‌اند؛ از شرایط منحصر به فردی برخوردار است. در زمینه انتقال دانش بین متخصصان دانشگاه، مهارت‌ها و دانش متخصصان را می‌توان در دو حوزه کلی طبقه‌بندی کرد: مهارت‌ها و دانش تخصصی که بیشتر در ارتباط با انجام وظایف در حیطه پژوهشی است و مهارت‌های آموزشی که در برگیرنده روش‌ها و فنون تدریس و هنر آموزش به دانشجویان است. این دانش اخیر بسیار ضمنی بوده و حاصل نگرش‌ها و هنرمندی‌ها و گاه استعداد‌های ویژه یک استاد بوده که به‌راحتی قابل انتقال نیست درواقع، چنین دانشی را تنها می‌توان به وسیله مکانیزم‌های انتقال ضمنی، مبادله کرد (یزدانپور، ۱۳۸۸).

انتقال دانش برای موفقیت یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تشویق مؤثر کارکنان در انتقال دانش مفید در سراسر سازمان می‌تواند به افزایش و حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک کند. انتقال دانش به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک جزء اساسی، مدیریت دانش موفق به رسمیت شناخته شده است. انتقال دانش از طریق جامعه‌پذیری و فرآیند یادگیری کارکنان به تولید ایده‌های جدید و توسعه فرصت-

های جدید می‌پردازد (اخوان، رحیمی و مهرعلیان^۵، ۲۰۱۳). رهبران و مدیران ارشد دانشگاهی نقش بی‌بدیلی در استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دارند. در این میان آن‌ها نقش فرهنگ‌سازی و نهادسازی را نیز بر عهده دارند. یک مدیریت دانش قوی، برای برقراری و رصد کردن هر دو جریان دانشی بین دانشگاه و محیط و جریان دانشی درون دانشگاه اهمیت همزمان قائل خواهد بود. در ادوار گذشته انتقال دانش به‌طور کلی در دو نوع انتقال دانشی داخلی و خارجی مطرح شده است. تاکنون در جهت استقرار نظام انتقال دانش خارجی در دو دهه‌های اخیر دانشگاه‌ها خود را به ایجاد و توسعه دفاتر انتقال دانش و فناوری، پارک‌های علم و فناوری و صندوق‌های سرمایه‌گذاری برای راه اندازی این‌گونه شرکت‌های واسطه‌ای درگیر ساخته‌اند (لندری، آمارا و اویمیم^۶، ۲۰۰۷). اما در این راستا نوع نگاه به نتایج پژوهش‌های عمدتاً نگاه تجاری و بازاری بوده است در حالی که بسیاری از تولیدها دانشگاه خام و گاه پایه‌ای بوده و از جنبه‌های غیرتجاری بر توسعه اثرگذار است. اگر برخی از اجزای دانشگاه‌ها قابل برون‌سازی نیست، این بدان معنا نیست که آن‌ها ارزش اقتصادی ندارند. آن‌ها همچنین معتقدند بخش بزرگی از دانش دانشگاهیان انتشار نیافته و ناملموس باقی‌مانده است (خلیل و شی^۷، ۲۰۱۲). درواقع، تاکنون دفاتر انتقال دانش در زمینه‌های تجاری‌سازی نتایج پژوهش‌ها، مالکیت معنوی، و محافظت از آن‌ها پرداخته در حالی که با توجه به فرکانس زیاد انتقال دانش در زمینه‌های غیرتجاری، لازم است درباره انتقال دانش در این زمینه توجه بیشتری صورت گیرد (لندری و همکاران^۸، ۲۰۰۷).

شناسایی و توانمندسازی عناصر علمی، استعداد‌های برتر و نخبگان در تولید علم و فناوری از طریق جذب و استقرار فیزیکی یا مجازی در قالب هسته‌ها، واحدها و یا شرکت‌های فناور و دانش‌بنیان مأموریت اصلی مرکز رشد واحدهای فناور و دانش‌بنیان دانشگاه جامع امام حسین (ع) است و فعال‌سازی، سازمان‌دهی و تسهیل و حمایت قانونی از رشد و توسعه واحدهای فناور و هسته‌های دانش‌بنیان خصوصی و غیرسازمانی کشور در جهت حمایت ایده‌ها و دانش‌های حاصل از تجربیات کشور جزء اهداف این مرکز می‌باشند. به دنبال تحولات نوین اقتصادی دانشگاه‌های برتر جهان نیز

5. Akhavan, Rahimi & Mehralian
6. Landry, Amara & Ouimet
7. Khalil & Shea
8. Landry & et al.

1. Ali, Paris & Gunasekaran
2. Blome, Schoenherr & Eckstein
3. Barcelo et al.
4. Carrasco-Hernández & Jiménez-Jiménez

بینش خود را توجه صرف به کمیت در آموزش عالی به سمت تأکید بیشتر بر کیفیت سوق داده‌اند. از این رو، مدیران مرکز رشد واحدهای فناوری و دانش‌بنیان دانشگاه جامع امام حسین (ع) باید تلاش کنند تا از طریق فرآیند انتقال دانش، دانش انباشته در ذهن متخصصان را استخراج و آن را در میان تمامی افراد تسهیم کنند. امروزه با محکم‌تر شدن ریشه‌های درخت و پرشاخ و برگ علوم تکنولوژی و سایبری (فناوری، اطلاعات و ارتباطات) در اجتماع‌های انسانی، انتقال دانش مفهومی پیچیده‌تر از قبل پیدا کرده است که باعث شده در چرخه مدیریت دانش اهمیتی بیشتر از تولید دانش پیدا کند. چرا که جوانه‌های خلق و باز تولید دانش با جریان‌هایی از انتقال مناسب دانش تغذیه و شکوفا می‌شود. لذا، امروزه موضوع انتقال دانش، کانون توجه در مدیریت دانش قرار گرفته است. بدین سبب امروزه توجه به توسعه و بالندگی متخصصان از اهمیت زیادی برخوردار است. بالندگی متخصصان نیز در رویکردی در هم‌تنیده از دو حوزه دانش حرفه‌ای و دانش تدریس مطرح گردیده است. به هر حال انتقال دانش بین متخصصان با تجربه و تازه‌کار و یا استخراج دانش از متخصصانی که در حال ترک مرکز رشد هستند، از مهم‌ترین جنبه‌های قابل توجه در حوزه مشترک مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی مرکز رشد است که در صورت بهبود موجب ارتقای کیفیت مرکز رشد و درنهایت توسعه اقتصادی و اجتماعی خواهد بود. از آن جا که عصر حاضر دانش‌محور است و مدیریت دانش و بهره‌برداری از آن برای مرکز رشد مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بنابراین، هدف از انجام این پژوهش، ارائه مدل انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دانش اطلاعات سازمان‌دهی شده، ترکیب شده یا خلاصه شده جهت بهبود درک، آگاهی و فهم است (دتویلر، فونگ و فونگ لی^۱، ۲۰۰۹). دانش معنا و مفهومی است که از فکر پدید آمده است و بدون آن اطلاعات و داده تلقی می‌شود. تنها از طریق این مفهوم است که اطلاعات حیات یافته و به دانش تبدیل می‌شوند (آذربخش و همکاران، ۱۳۹۶). دانش شامل حقایق و باورها، دیدگاه‌ها و مفهومی‌ها، انتظارات و داوریه‌ها، روش‌شناسی‌ها و دانستن چگونه‌ها است (فرناندز و سابهروال^۲،

۲۰۱۴). همچنین دانش، وسیع‌تر و غنی‌تر از داده‌ها و اطلاعات است. دانش مجموعه‌ای از علم، تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات جهت داده شده که درکی ایجاد کند و نگرش‌های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات، تجزیه و تحلیل رویدادها، اطلاعات جدید و نحوه روبرو شدن با وقایع به دست می‌دهد (هسیاو، چن و چانگ^۳، ۲۰۱۱). از دیدگاه برخی دیگر از دانشمندان، دانش در برگزیده وجوه مختلفی نظیر ذهنیت افراد، سطح دسترسی آن‌ها به اطلاعات تخصصی و مهارت‌ها و تجربیات آن‌ها درباره موضوع یک فرآیند است (لیندر^۴، ۲۰۱۱). دانش اساسی‌ترین عنصر و یک منبع کلیدی استراتژیک برای دستیابی به دارایی‌ها و قابلیت‌های نامشهود سازمان‌ها بوده (کائو و شیانگ^۵، ۲۰۱۲) و اهمیت آن برای موفقیت سازمان به‌طور گسترده‌ای به رسمیت شناخته شده است (شرودر، پائولین و هاف^۶، ۲۰۱۲)، به گونه‌ای که نقش آن به‌عنوان منبع اصلی ایجاد درآمد پایدار و خلق ارزش غیرقابل‌انکار شده است (کلور کورتس، زاراگوزا ساز و پرتوسا اورتگا^۷، ۲۰۰۷). دانش به‌عنوان اساس و مهم‌ترین عامل رقابت مطرح شده است (وانگ و وو^۸، ۲۰۱۶). با توجه به ساختار متحول اقتصاد جهانی امروز، تقاضا برای کالاها و خدماتی که دستاورد دانش و فعالیت‌های دانش‌محور افراد و سازمان‌ها است، روبه‌روز در حال افزایش است. نقش حائز اهمیت دانش در کسب و حفظ مزیت رقابتی، امروزه به‌عنوان مسئله اصلی مدیریت در کلیه بخش‌ها و سازمان‌ها مطرح است. با وجود آنکه صاحب‌نظران به‌ندرت مفاهیم و تعاریف ارائه شده از دانش، توسط سایرین را می‌پذیرند اما همگی به این باور رسیده‌اند که دانش، پایه و اساس رقابت در کسب‌وکار آینده است (اخوان و همکاران، ۱۳۹۱).

نگرش دانش‌بنیان سازمان، توانایی به‌کارگیری دانش افراد برای انجام وظایف را مبنایی برای خلق مزیت رقابتی می‌داند (لیندر و والد^۹، ۲۰۱۱). دانش مهم‌ترین منبع راهبردی سازمان است که می‌تواند برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار را فراهم کند (ژنگ^{۱۰}، ۲۰۱۷). دانش به‌عنوان رکنی کلیدی و

3. Hsiao, Chen & Chang

4. Linder

5. Cao & Xiang

6. Schroeder, Pauleen & Huff

7. Claver-Cortes, Zaragoza-Saez & Pertusa-Ortega

8. Wang & Wu

9. Lindner & Wald

10. Zheng

1. Dettwiler, Fong & Fung Lee

2. Fernandez & Sabherwal

کسب‌وکار، طراحی و اجرا می‌گردد (شامی زنجانی و نوری، ۱۳۹۴). بنابراین، مدیریت دانش مجموعه فعالیت‌ها، ابتکارها و استراتژی‌هایی است که شرکت‌ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به‌کارگیری دانش به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار می‌برند (دوناته و دپابلو^۸، ۲۰۱۵). مفهوم مدیریت دانش، متغیر بوده و به سمت در نظر گرفتن ارزش استفاده از اطلاعات و دانش هدایت می‌شود و هدف آن استفاده از اطلاعات و به اشتراک‌گذاری دانش برای ایجاد دانش جدید و توسعه دانش سازمانی است.

امروزه در کنار دیگر عوامل، نقش منابع انسانی به‌عنوان منبع تولید دانش و مقصد استفاده از دانش اهمیت بسیاری دارد. سازمان‌ها تلاش می‌کنند با تسهیم دانش، عملکرد بهتری داشته باشند و مزیت رقابتی پایدار کسب کنند (کشاورزی، صفری و حمیدی‌راد، ۱۳۹۴). این رقابت سازمانی بیشتر از منابع مشهود به منابع نامشهود و نه ملموس مانند دانش و روند انتقال آن تغییر یافته است (زارعی و نوامی‌پور^۹، ۲۰۱۶). در این میان به اشتراک‌گذاری دانش در گروه‌های کاری می‌تواند عملکرد گروه و توان نوآوری را افزایش دهد. علاوه بر این، گروه‌های چندملیتی به‌عنوان منبع تولید دانش شناخته می‌شوند. آن‌ها می‌توانند اطلاعاتی درباره نیازهای مشتریان پراکنده جغرافیایی ارائه کنند (نوامی‌پور و سلطانی^{۱۰}، ۲۰۱۶). تسهیم دانش موجب افزایش ارزش دانش موجود می‌شود و می‌تواند هزینه‌های سازمان‌ها را کاهش دهد و در صورت غفلت از آن، هزینه‌های سازمان به علت تکرار تجربه‌های گذشته افزایش می‌یابد (وانگ و وانگ^{۱۱}، ۲۰۱۲). با توجه به یافته‌های تحقیقاتی اخیر به اشتراک‌گذاری دانش و ذخیره‌سازی، سازمان‌دهی و اعتبارسنجی آن می‌تواند به نیروی انسانی دانشور کمک قابل‌توجه ارائه کند (پارک و گابارد^{۱۲}، ۲۰۱۸). اشتراک‌گذاری دانش سازوکاری است که دانش در بین افراد انتقال می‌یابد. در نتیجه، از طریق انتقال دانش، افراد به سمت تسهیل اقدامات جدید ترغیب می‌شوند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اشتراک‌گذاری دانش، به ارزشمند کردن دانش موجود در سازمان کمک می‌کند. علاوه بر این، اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در مقالات روان‌شناختی مرتبط با کار به‌خوبی شناخته شده است (وانگ و نو^{۱۳}، ۲۰۱۰).

حیاتی در سازمان‌ها (ازمی و همکاران^۱، ۲۰۱۷) مهم‌ترین منبع تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و دستیابی به حداکثر اثربخشی، به شمار می‌آید. پدیده مدیریت دانش دارای اهمیت راهبردی در توسعه ظرفیت‌های منحصربه‌فرد سازمان است (القطونه و همکاران^۲، ۲۰۱۹)؛ به همین دلیل، طی سالیان اخیر، مدیریت دانش به‌عنوان موضوعی مهم، نقطه کانونی مباحث مدیریتی شده است که با فرایندهای کاری پایه سازمان مرتبط است (سانتورو و همکاران^۳، ۲۰۱۸). هدف مدیریت دانش، دستیابی به اهداف سازمانی و نتایج مثبت در سازمان به‌منظور افزودن ارزش، افزایش سطح عملکرد سازمانی با طراحی و اجرای ابزارها، فرایندها، سامانه‌ها، ساختارها و فرهنگ‌های مختلف به‌منظور بهبود، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری انواع مختلفی از دانش است که برای تصمیم‌گیری‌های سازمانی حیاتی است (بودیچرلا و پامولاپاتی^۴، ۲۰۱۹). دستیابی به این مزیت از طریق مدیریت دانش امکان‌پذیر است (الزیات و همکاران^۵، ۲۰۱۰). مدیریت دانش به فرآیند تسخیر تخصص‌های جمعی و به‌کارگیری هوشمندی در سازمان و استفاده از آن‌ها برای پرورش نوآوری از طریق یادگیری سازمانی مستمر اشاره دارد (ضامی و پذیرفته، ۱۳۹۶). مفهوم مدیریت دانش این است که اطلاعات به دانشی کاربردی تبدیل شوند؛ به‌طوری‌که این دانش به آسانی در اختیار دیگران قرار گیرد و برای آن‌ها قابل استفاده باشد (علامه و شیخ ابومسعودی، ۱۳۹۴). مدیریت دانش بر سازمان‌دهی و آماده‌سازی دانش مهم و حیاتی در هر زمان و هر جایی که موردنیاز است تمرکز دارد (فرناندز و همکاران^۶، ۲۰۱۵). مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا مدیریت دانش را به‌عنوان مجموعه‌ای نوظهور از استراتژی‌ها و رویکردها برای ایجاد، حفظ و استفاده از دارایی‌های دانشی تعریف نموده است که دانش را در زمان مناسب، در اختیار افراد مناسب قرار می‌دهد تا بتوانند از آن ارزش بیشتری برای سازمان ایجاد کنند (صالحی، مرادخان‌نژاد و صفری^۷، ۲۰۱۲). مدیریت دانش سازمانی، بسته‌ای نظام‌مند از فلسفه‌ی فکری، اهداف، استراتژی‌ها، زیرساخت‌ها، فرایندها و سازوکارهای دانشی است که به‌منظور حداکثرسازی منافع و بهبود عملکرد

8. Donate & de Pablo

9. Zareie & Navimipour

10. Navimipour & Soltani

11. Wang & Wang

12. Park & Gabbard

13. Wang & Noe

1. Azmee & et al.

2. Al-Qatawneh & et al.

3. Santoro & et al.

4. Bodicherla & Pamulapati

5. Al-Zayyat & et al.

6. Fernandez, et al.

7. Salehi, Moradkhannejad & Safari

به کارکنان در سازمان به منظور دستیابی به نوآوری و خلاقیت است (سینگ، گوپتا، بوسو و کامبوج^۶، ۲۰۱۹) و با اندیشه‌هایی همچون چگونگی کاهش هزینه‌های تولید، بهبود گروه و نیز عملکرد سازمان ارتباط مثبتی دارد (کرمر، والامور و آگونیس^۷، ۲۰۱۹). تسهیم دانش می‌تواند از طریق افراد و فناوری، ایجاد و شناسایی شود و در مرحله بعدی در سرتاسر سازمان به گردش در آید. می‌توان بر این نکته تأکید نمود که تسهیم دانش شامل تمامی فرصت‌ها و چالش‌های مربوط به مدیریت دارایی‌های نامشهود و نامرئی است (اویمومی و همکاران، ۲۰۱۹).

انتقال دانش، مبادله دانش (نحوه انجام کار، مهارت و اطلاعات فنی) از یک شخص یا موقعیت به دیگر اشخاص یا موقعیت‌ها تعریف می‌شود (سزولانسکی و کاپتا^۸، ۲۰۰۳). انتقال دانش یک فرآیند که در آن اطلاعات و مهارت‌ها بین اشخاص به صورت سیستماتیک رد و بدل می‌شود (مکینرنی^۹، ۲۰۱۰). انتقال دانش را منوط به اشتراک دانش می‌دانند (کابرا و کابرا^{۱۰}، ۲۰۰۵). اما انتقال دانش چه بین افراد و چه بین گروه‌ها و بخش‌ها باشد شامل دو عمل فرستادن دانش به گیرنده و جذب آن توسط گیرنده است. از دیدگاه‌های اجتماعی فرآیند جذب در انتقال دانش از اهمیت زیادی برخوردار است. انتقال دانش به‌عنوان رخدادی که از طریق آن سازمان به‌طور مستمر با مشتریان و تأمین‌کنندگان برای نوآوری و تقلید خلاقانه تعامل می‌کند دیده شده است. انتقال دانش اقدامی آگاهانه مرتبط با انتقال فعالانه و ایجاد بینش ارزیابی‌ها، تجربه‌ها یا مهارت‌ها از طریق ابزارهای گفتاری یا غیرگفتاری است (لیانج، الهاگ، بلال و لی^{۱۱}، ۲۰۰۹). انتقال دانش یک فرآیند جهت‌دار و هدف‌دار است (کیم، سو و ژون^{۱۲}، ۲۰۱۱). هدف از انتقال دانش توسعه سازمانی است که رابطه نزدیک با عملکرد دانش دارد. حتی می‌تواند منعکس-کننده انتقال دانش ضمنی کارکنان باشد (لی، چانگ، لین و ما^{۱۳}، ۲۰۱۴). انتقال دانش، فرآیندی است که از طریق آن دانش کسب شده در یکی از موقعیت‌ها در واحد دیگری به کار گرفته می‌شود (سمپان^{۱۴}، ۲۰۱۰). انتقال دانش به معنی

اشتراک‌گذاری دانش به بهبود و تحکیم رابطه بین افراد منتقل‌کننده دانش و جمع‌آوری دانش کمک می‌کند. با این حال، بیشتر مطالعات تحقیقاتی، انتقال دانش را به‌عنوان یک ویژگی واحد از اشتراک‌گذاری دانش در نظر می‌گیرند در حالی که جمع‌آوری دانش را نادیده می‌گیرند (گو و ساندهو^۱، ۲۰۱۴).

تسهیم دانش می‌تواند، ارائه اطلاعات و دانش به‌منظور کمک و همکاری با دیگران برای حل مشکلات، ایجاد اندیشه‌های جدید و یا اجرای سیاست‌ها و روش‌های جدید تعریف شود (زمیرمان، عشری، لیلیو و گرباسی^۲، ۲۰۱۸). همچنین می‌تواند جریان یافتن اطلاعات بین افراد تعریف شود. در هر دو مورد جستجو کردن و گرفتن دانش از دیگران و ادغام آن‌ها در مجموعه دانش خود فرایند با ارزشی است (کابرا، کلنس و سالگادو^۳، ۲۰۰۶). تسهیم دانش به علت تفاوت بین افراد و روابط بین فردی و همچنین تفاوت در انواع دانش نمی‌تواند فرایندی یکنواخت و ثابت در نظر گرفته شود؛ زیرا هر دانش تأثیرات خاص خود را بر سازمان دارد؛ به‌عنوان مثال دانش فردی می‌تواند از دانش رویه‌ای اثر بیشتری داشته باشد (هاس و هانسن^۴، ۲۰۰۷). اشتراک‌گذاری دانش به اعتماد بین فردی بسیار وابسته است، همچنین عواملی مانند ساختار سازمانی، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های فرهنگی و عوامل انگیزشی و ادراکات بر آن تأثیر می‌گذارد (زمیرمان و همکاران، ۲۰۱۸). هر سازمان برای موفقیت در عرصه مدیریت دانش، نیازمند محیط سازمانی حامی دانش است که سازمان‌ها دانش را ایجاد کنند و به اشتراک بگذارند تا در محیط رقابتی امروزی باقی بمانند (اویمومی، لیو، نیگا، چن و ناکپودیا^۵، ۲۰۱۹). از دیگر اهداف اصلی مدیریت دانش، ایجاد، شناسه‌گذاری و تسهیم دانش از سطح فردی به کل سازمان است. مفهوم تسهیم، نوعی آگاهی در انتقال اطلاعات و دانش تحت تصرف یک فرد به دیگران است به‌طوری که دیگران را قادر می‌سازد تا اطلاعات و دانش یکسانی را کسب کنند. تسهیم دانش، توانایی کارکنان به‌عنوان افراد سازمانی در اشتراک‌گذاری تجربه کاری، تخصص و اطلاعات زمینه‌ای با دیگر کارکنان در تعاملات رسمی و غیررسمی درون گروه‌ها یا واحدهای کاری است (سینایی، فریسات و نداف، ۱۳۹۷). تسهیم دانش، نشان‌دهنده ایجاد دانش مرتبط و در دسترس

6. Singh, Gupta, Busso & Kamboj
7. Kremer, Villamor & Aguinis
8. Szulanski & Cappetta
9. McInerney
10. Cabrera & Cabrera
11. Liyanage, Elhag, Ballal & Li
12. Kim, Suh & Jun
13. Li, Chang, Lin & Ma
14. Sampane

1. Goh & Sandhu
2. Zimmermann, Oshri, Lioliou & Gerbasi
3. Cabrera, Collins & Salgado
4. Haas & Hansen
5. Oyemomi, Liu, Neaga, Chen & Nakpodia

انتقال تجربیات و دانش جدید توسط گیرنده به منبع رخ می‌دهد، این می‌تواند در روش حلقه بازخوردی رخ دهد. فرآیند برون‌سازی به ارزش هر دو طرف می‌افزاید. بدیهی است که می‌تواند به تقویت همکاری و روابط منجر شود. سه عنصر دیگر نیز در این مدل معرفی شده است که در ذیل توضیح داده شده است:

شبکه: برای مکانیسم‌های انتقال دانش به صورت مداوم و مؤثر و نزدیک، تعامل میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها بسیار مهم است. شبکه‌ها همکاری میان افراد در سراسر سازمان، یعنی بین افراد، افراد با تیم، بین گروه‌ها، در سراسر تیم، گروه‌ها با سازمان، بین سازمان‌ها، و غیره را تسهیل می‌کند. عوامل داخلی و بیرونی: افراد و سازمان‌ها در چند زمینه مشترک هستند، به‌عنوان مثال فرهنگ، امکانات، مهارت، شیوه‌های مدیریت، سیاست، فناوری و غیره و هریک از این ابعاد می‌تواند بر فرآیند انتقال دانش تأثیر مثبت یا منفی بگذارد. در مدل توسعه یافته، این عوامل با نفوذ به دو عنصر، یعنی عوامل داخلی و عوامل بیرونی تقسیم شده‌اند.

اندازه‌گیری عملکرد: تئوری انتقال همچنین تأکید بر نیاز به شناسایی سطوح دقت و کیفیت محصول نهایی دارد. مگر در مواردی که سازمان‌ها برای ارزیابی صحت و کیفیت دانش به دست آمده تلاش کنند، آن‌ها نمی‌خواهند در یک موقعیت برای شناسایی موفقیت و اثربخشی فرآیند انتقال دانش قرار گیرند. این فقط در عدم‌تشخیص آن تأثیر نخواهد داشت در نتیجه ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها و شیوه‌های آن‌ها، برای جلوگیری از تکرار اشتباهات مشابه در شیوه‌های انتقال دانش آینده است؛ بنابراین، عنصر "اندازه‌گیری عملکرد" به مدل برای تکمیل مدل فرآیند انتقال دانش معرفی شده است (لیانج و همکاران، ۲۰۰۹).

پیشینه تجربی پژوهش

پس از بررسی مفاهیم نظری، در این بخش پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مورد بررسی قرار می‌گیرد: هوشیار، لگزریان و بذرگری (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر فرآیند انتقال دانش در سازمان‌های شغل سیار" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد عوامل تأثیرگذار انتقال دانش در چهار سطح شناسایی شد. در سطح اول، سه بعد محتوا، فرد و زمینه به‌عنوان ابعاد اثرگذار بر فرآیند انتقال دانش، شناسایی گردید. در سطح دوم، برای هر بعد مؤلفه‌هایی استخراج شد که در انتقال دانش، علی‌الخصوص در شرکت‌های شغل سیار

گسترش دانش داخلی در سطح فرد، عمدتاً از طریق گفتگو و تعامل میان افراد است. با توجه به گفتگو و مناظره، گروه‌های کاری و جلسات، کارکنان می‌توانند گروه‌هایی را که در آن به‌طور علنی ایده‌ها، به اشتراک گذاشته می‌شود، به وجود آورند. انتقال، جمع‌آوری و یکپارچه‌سازی دانش و تجربیات از افراد منجر به ایجاد مجموعه‌های سازمان‌یافته از دانش می‌شود که در سازمان باقی و برای دیگران استفاده می‌شود (توحیدی و جباری^۱، ۲۰۱۲). به هر حال انتقال دانش فرآیندی است چه بین گروه‌ها و بخش‌ها باشد؛ علاوه بر اشتراک دانش شامل اطمینان از جذب دانش توسط گیرنده و ارزیابی مجدد دانش باز تولید شده است و نسبت به اشتراک دانش مفهومی فرآیندی‌تر است.

مدل لیانج و همکاران (۲۰۰۹) به‌طور عمده بر دو اساس یعنی منبع و گیرنده ایجاد شده است. همچنین در این مدل از نظریه ارتباطات دویچ و مدل انتقال دانش نوناکا و تاکه اوچی استفاده شده است. چهار عامل دانش مرتبط، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، تمایل به کسب دانش و ظرفیت جذب در مدل فرآیند انتقال دانش به‌عنوان برخی از شرایط لازم معرفی شده است. همان‌طور که ذکر شد یکی از اولین مراحل مدل فرآیند انتقال دانش شناسایی دانش مناسب و با ارزش است که آن را آگاهی نامیده‌اند. مرحله بعد کسب دانش است، به شرطی که هر دو گیرنده و منبع تمایل و توانایی انجام آن را داشته باشند که آن را به اصطلاح اکتساب نامیده‌اند. اکتساب دانش پایان فرآیند انتقال دانش نیست؛ لذا دانش اکتسابی نیاز به‌نوعی تبدیل دانش به‌منظور سودمند ساختن آن برای گیرنده دارد که در این مرحله می‌توان دانش جدید تولید یا دانش، مهارت یا توانایی موجود بهبود یابد. فرآیند تبدیل دانش به دانش مفید شامل دو مرحله است: اول انتقال دانش، دوم تبدیل دانش‌های مربوط به دانش نیازهای درونی سازمان است که آن مرحله را مشارکت دانش نامیده‌اند. این دانش مفید سپس می‌تواند برای سازمان به کار رود. کاربرد دانش مهم‌ترین مرحله در طول فرآیند انتقال دانش است. این فاز است که در آن دانش به دست آورده شده به مسائل جاری نسبت داده می‌شود. هر مرحله در فرآیند انتقال دانش از قبیل آگاهی، کسب، انتقال و همکاری، منجر به بهبود عملکرد نمی‌شود و ارزش هم ایجاد نمی‌کنند، بلکه ارزش تنها زمانی ایجاد می‌شود که دانش انتقالی از مکان قبلی خود با موفقیت به کار گرفته شده باشد. مرحله بعد برون‌سازی است، در اینجا

وقتی فعال‌ترند که هیچ سازوکار تجاری‌سازی وجود نداشته باشد و موضوع مالکیت معنوی دانش نیز مطرح نباشد؛ همچنین یافته‌های آن‌ها حاکی از آن است که در زمینه‌های پژوهشی نیز تفاوت‌های عمده‌ای بین متخصصان وجود دارد. انتقال دانش در برخی از زمینه‌ها نسبت به دیگر زمینه‌ها بیشتر بوده و محققان در انتقال دانش در زمینه‌های خاصی فعال‌ترند و نهایتاً آن‌ها دو عامل مهم تغییر تمرکز از پروژه‌ها بر نیازهای کاربران و بهبود ارتباط بین محققان و کاربران را شناسایی کرده‌اند که به جهت بهبود در این زمینه توصیه شده است.

چن و همکاران^۲ (۲۰۱۰) به مطالعه و بررسی انتقال دانشی در یکی از مراکز پشتیبانی فنی دریایی ایالات متحده آمریکا و چین با رویکرد تفسیری پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که نوع دانش انتقال یافته از نظر دانش ساختارمند و یا بی ساختار و پیچیده به سطح شایستگی گیرنده و ظرفیت نگهداری او بستگی دارد. استفاده از دانش ساختار یافته در درجه اول به تازه‌کارها برای به دست آوردن مفاهیم اولیه کمک می‌کند در حالی که کپی‌برداری از دانش بدون ساختار به‌طور گسترده‌ای از طریق پیشرفته‌ترها مورد استفاده قرار می‌گیرد و به‌ویژه برای انتقال دانش کدگذاری مورد استفاده است و انطباق دانش ساختار نیافته به‌طور عمده توسط کسانی که در سطح شایستگی برای انتقال دانش‌های پیچیده قرار داشته‌اند به کار رفته است. به هر حال اگر میان گیرنده و فرستنده تفاوت‌های فرهنگی وجود داشته باشد شاید لازم باشد ابتدا تنظیماتی در زمینه‌های انتقال دانش صورت گیرد. در این مورد آن‌ها بر تیم‌سازی فعالیت‌های مشترک، تهیه و تنظیم برنامه‌های سرگرمی‌های اجتماعی بین افراد به هدف برقراری ارتباط بیشتر با یکدیگر تأکید کرده‌اند. ایوان میشل^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان "به اشتراک گذاری دانش" به مطالعه تجربی در مورد اعتماد و سایر عوامل اجتماعی و سازمانی با مطالعه‌ای که روی شرکت‌های حقوقی بزرگ کانادا در شش استان پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که در بین عوامل مختلف تأثیرگذار بر تسهیم دانش، اعتماد سطح بالایی از تأثیرگذاری را در موفقیت تسهیم دانش سازمان نسبت به سایر عوامل سازمانی و اجتماعی دارد.

تأثیرگذارند. دانش، مؤلفه‌ای تأثیرگذار در بخش محتوا، اعتماد، انگیزه و ظرفیت جذب مؤلفه‌های تأثیرگذار در بخش فرد و فرهنگ نیز مؤلفه‌ای تأثیرگذار در بخش زمینه شناسایی شد. در سطح سوم و چهارم نیز اجزاء تشکیل‌دهنده برخی از مؤلفه‌ها و همچنین روش‌های انتقال دانش ارائه گردید.

حسینقلی‌زاده و ابراهیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال دانش در بستر همکاری‌های دانشگاهی بین‌المللی" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد اهمیت توجه به نقش عواملی چون روابط باز و مبتنی بر اعتماد طرفین، قابلیت‌های جذب و شایستگی طرف مقابل، تفاوت‌ها و اشتراکات فرهنگی، زبانی، دینی و سیاسی، تقویت سرمایه اجتماعی و زیرساخت‌های فنی و اجتماعی به‌منظور غلبه بر محدودیت‌های فیزیکی و جغرافیایی در فرآیند انتقال دانش زبان و ادب فارسی در بیرون از مرزهای ایران است.

اعتصامی‌فرد، اعتصامی‌فرد و ریواز (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین انتقال دانش ضمنی در سازمان و توانمندسازی کارکنان" به بررسی پرداختند. جامعه آماری در این پژوهش متشکل از کارکنان ستادی جمعیت هلال‌احمر استان چهارمحال و بختیاری که جمعاً ۶۶ نفر بوده است. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد رابطه معنی‌داری بین انتقال دانش ضمنی در سازمان و توانمندسازی کارکنان وجود دارد.

رنگریز و شیدانی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ساز و کارهای انتقال دانش بر اجرای انتقال آن با میانجی توانایی مشارکت، در سازمان‌های آموزشی شهر تهران" به بررسی پرداختند. در این پژوهش سه فرضیه درباره روابط سازوکارهای انتقال، توانایی مشارکت و اجرای انتقال دانش با انتخاب ۵۲ نمونه انتقال دانش از سازمان‌های آموزشی شهر تهران آزمون شد. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که سازوکارهای انتقال تأثیر مستقیمی بر توانایی مشارکت می‌گذارد. همچنین، توانایی مشارکت تأثیر مستقیمی بر اجرای انتقال دانش دارد. بنابراین، بهبود ساز و کارهای انتقال و توانایی مشارکت می‌تواند به بهبود اجرای انتقال دانش منجر شود.

لندری و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان "مؤلفه‌های انتقال دانشی: شواهدی از دانشگاه‌های پژوهشی کانادا در علوم طبیعی و مهندسی" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که محققان در انتقال دانش

بنابراین، با توجه به شواهد موجود، در مورد اهمیت نظری این پژوهش و کمبود پژوهش در این حوزه، می‌توان بر این نکته تأکید نمود که تاکنون پژوهشی با عنوان ارائه مدل انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی صورت نگرفته است. از این رو فرضیه‌های پژوهش تدوین گردیده و در قسمت زیر ارائه شده است.

فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه اصلی ۱: بین ویژگی‌های متخصصان دریافت‌کننده دانش و متخصصان ارائه‌دهنده دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه اصلی ۲: بین ویژگی‌های متخصصان ارائه‌دهنده دانش و سازوکار بازخورد توسط دریافت‌کننده دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی ۱: بین دانش مرتبط متخصصان ارائه‌دهنده دانش و ظرفیت جذب دانش در متخصصان دریافت‌کننده دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین دانش مرتبط متخصصان ارائه‌دهنده دانش و تمایل متخصصان دریافت‌کننده دانش به کسب آن، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین تمایل متخصصان ارائه‌دهنده دانش برای به اشتراک‌گذاری دانش و ظرفیت جذب دانش در متخصصان دریافت‌کننده دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین تمایل متخصصان ارائه‌دهنده دانش برای به اشتراک‌گذاری دانش و تمایل متخصصان دریافت‌کننده دانش به کسب آن، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵: بین سازوکار بازخورد توسط دریافت‌کننده دانش و دانش مرتبط متخصصان ارائه‌دهنده دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۶: بین سازوکار بازخورد توسط دریافت‌کننده دانش و تمایل متخصصان ارائه‌دهنده دانش برای به اشتراک‌گذاری دانش، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سانگ و گیبسون^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش تحت عنوان "فاکتورهای انتقال دانش و تکنولوژی" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد چهار عامل ارتباطات، فاصله (فاصله فرهنگی و فیزیکی)، انگیزه و ابهام را به عنوان فاکتورهای انتقال دانش و تکنولوژی معرفی کرده و بهترین الگو را در افزایش تعامل ارتباطی و انگیزه کارکنان، به همراه کاهش ابهام و فاصله فرهنگی موجود دانسته‌اند.

ایموبی و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش تحت عنوان "تجزیه و تحلیل و مقایسه عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیل اشتراک دانش و فرآیندهای کسب‌وکار" به بررسی چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش و فرآیندهای کسب‌وکار در کمک به عملکرد سازمانی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد عوامل عملکردی سازمان در به اشتراک‌گذاری دانش و فرآیندهای دانش تجاری نقش مهمی دارد و به طور مستقیم به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند.

پهام و هوین^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان "عامل تأثیر بر موفقیت یادگیری و انتقال دانش، دانش آموزان از طریق سیستم یادگیری الکترونیکی در دانشگاهی در کشور ویتنام" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که سه عامل سهولت و مفید بودن، تعامل با ایمیل و حضور اجتماعی، تأثیر مثبتی بر یادگیری و انتقال دانش از طریق سیستم الکترونیکی دانشگاه دارد.

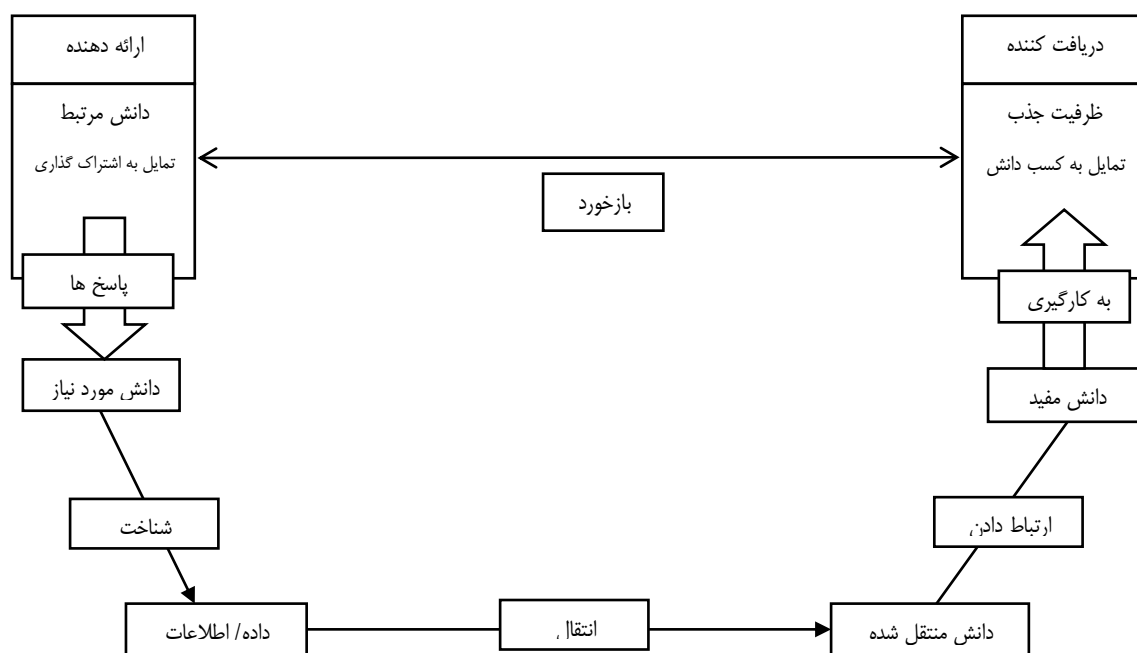
چن و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان بین‌المللی دانشگاه‌های چین" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل انگیزشی در تسهیم دانش به مهارت‌های دانشجویان در شبکه‌سازی اجتماعی و مهم‌ترین موانع نیز به موانع زبانی و اختلافات فرهنگی بر می‌گردد.

مالیک و کانوال (۲۰۱۸) در پژوهش تحت عنوان "تأثیر شیوه‌های تسهیم دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد یادگیری و سازگاری بین فردی" به بررسی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد تسهیم دانش بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌دار دارد و نقش تعهد یادگیری و سازگاری بین فردی به عنوان میانجی تأیید شد.

1. Sung & Gibson

2. Oyemomi & et al.

3. Pham & Huynh



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

اطمینان حاصل شد و همین‌طور از نظرات خبرگان جهت بهبود پرسش‌های پرسشنامه استفاده شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است، این ضریب برای کل پرسشنامه برابر با ۰٫۸۴۰ بوده است و برای هر یک از متغیرهای پژوهش به صورت مجزا محاسبه شد که برای متغیرهای دانش مرتبط، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، ظرفیت جذب، تمایل به کسب دانش و سازوکار بازخورد به ترتیب ۰٫۸۲۵، ۰٫۷۵۰، ۰٫۸۲۳، ۰٫۷۲۲ و ۰٫۸۹۸ است. همان‌طور که نتایج ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد، پرسشنامه موردنظر از پایایی مناسبی برخوردار است. به‌منظور بررسی داده‌های پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. استفاده شده است. همچنین از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف نیز استفاده شد. برای تحلیل استنباطی از آزمون همبستگی اسپیرمن، آنوا، فریدمن برای رتبه‌بندی و درنهایت رگرسیون برای شدت اثر استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت از پژوهش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. به این منظور ابتدا یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری و سپس نیز یافته‌های اصلی پژوهش ارائه شده است. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری در جدول ۱ ارائه شده است.

روش‌شناسی پژوهش

همان‌طور که در بخش‌های قبل نیز بیان شد هدف پژوهش حاضر ارائه مدل انتقال دانش در بین متخصصان مراکز رشد دانشگاهی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان جامعه علمی و دانشگاهی و همچنین متخصصان و مدیران در مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) بوده است و با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی ۲۸ نمونه جمع‌آوری شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات پژوهش و روش میدانی برای توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه انجام گرفت. ابزار اصلی جهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است. برای گردآوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۳۱ سؤال بسته پاسخ پنج ارزشی استفاده شد. سؤالات پرسشنامه در قالب پنج بخش دانش مرتبط (سؤالات ۱ تا ۷)، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش (سؤالات ۸ تا ۱۲)، ظرفیت جذب (سؤالات ۱۳ تا ۱۸)، تمایل به کسب دانش (سؤالات ۱۹ تا ۲۳) و سازوکار بازخورد (سؤالات ۲۴ تا ۳۱) است. همچنین سه سؤال برای سنجش متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات، میزان سابقه کاری) تدوین شد. به‌منظور سنجش و تأیید روایی پرسشنامه حاضر تعدادی پرسشنامه بین متخصصان دانشگاهی و افراد خبره توزیع شد و از منطقی بودن، قابل‌فهم بودن سؤالات و تناسب متغیرها

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری

متغیر	گروه	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۲۵	۰/۸۹
	۳۰ تا ۳۵ سال	۲	۰/۰۷
	۳۵ تا ۴۰ سال	۱	۰/۰۴
تحصیلات	کارشناسی	۲	۰/۰۷
	کارشناسی ارشد	۱۶	۰/۵۷
	دکتری و بالاتر	۱۰	۰/۳۶
میزان سابقه کاری	زیر ۵ سال	۲۴	۰/۸۶
	۵ تا ۱۰ سال	۳	۰/۱۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱	۰/۰۴

برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف استفاده شده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بیشتر از سطح خطای (۰,۰۵) در نظر گرفته شده است، لذا هیچ دلیلی برای رد فرضیه صفر وجود ندارد و می‌توان گفت که جامعه نرمال است. آزمون نرمال بودن جامعه آماری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن جامعه آماری با استفاده از کولموگروف-اسمیرنوف

نتایج	دانش مرتبط	تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	ظرفیت جذب دانش	تمایل به کسب دانش	بازخورد
N	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸
پارامترهای نرمال A و B	۶۸/۶۴۲	۶۰/۶۴۸	۶۶/۹۱۳	۶۷/۶۶۶	۶۴/۱۶۶
انحراف معیار پارامترهای نرمال	۴/۱۶۸	۳/۹۱۶	۳/۴۹۰	۹/۷۹۵	۷/۲۵۲
بیشترین شدت تفاوت مطلق	۰/۲۴۵	۰/۱۷۰	۰/۲۱۱	۰/۲۲۷	۰/۱۴۲
بیشترین شدت تفاوت مطلق مثبت	۰/۲۴۵	۰/۱۷۰	۰/۱۹۳	۰/۱۷۳	۰/۱۲۴
بیشترین شدت تفاوت مطلق منفی	-۰/۲۲۲	-۰/۱۴۷	-۰/۲۱۱	-۰/۲۲۷	-۰/۱۴۲
تست آماری	۰/۹۴۹	۰/۶۵۸	۰/۸۱۵	۰/۸۷۷	۰/۵۵۲
آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۳۲۸	۰/۷۷۹	۰/۵۱۹	۰/۴۲۵	۰/۹۲۱

جدول ۳. آزمون همبستگی اسپیرمن

دانش مرتبط	دانش مرتبط	تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	ظرفیت جذب دانش	تمایل به کسب دانش	بازخورد	انتقال دانش
میزان همبستگی	۱	۰/۷۴۳	۰/۵۰۸	۰/۵۷۰	۰/۴۵۸	۰/۶۷۷
سطح معنی‌داری	۰	۰/۰۰۵	۰/۰۲۵	۰/۰۰۹	۰/۰۴۶	۰/۰۰۱
تعداد	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸
میزان همبستگی	۰/۷۴۳	۱	۰/۴۶۳	۰/۳۸۵	۰/۴۵۸	۰/۶۹۴
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۵	۰	۰/۰۴۰	۰/۰۷۵	۰/۰۳۲	۰/۰۰۱
تعداد	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸
میزان همبستگی	۰/۵۰۸	۰/۴۶۳	۱	۰/۶۳۶	۰/۶۳۰	۰/۸۲۷
سطح معنی‌داری	۰/۰۲۵	۰/۰۴۰	۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰
تعداد	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸

انتقال دانش	بازخورد	تمایل به کسب دانش	ظرفیت جذب دانش	تمایل به اشتراک گذاری دانش	دانش مرتبط	
۰/۸۶۶	۰/۸۱۸	۱	۰/۶۳۶	۰/۳۸۵	۰/۵۷۰	میزان همبستگی
۰	۰	۰	۰/۰۰۳	۰/۰۷۵	۰/۰۰۹	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	تعداد
۰/۸۴۲	۱	۰/۸۱۸	۰/۶۳۰	۰/۴۵۸	۰/۴۵۸	میزان همبستگی
۰	۰	۰	۰/۰۰۳	۰/۰۳۲	۰/۰۴۶	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	تعداد
۱	۰/۸۴۲	۰/۸۶۶	۰/۸۲۷	۰/۶۹۴	۰/۶۷۷	میزان همبستگی
۰	۰	۰	۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸	تعداد

تمایل به کسب دانش

بازخورد

انتقال دانش

تمامی فرضیه‌های فرعی پژوهش، جز فرضیه فرعی ۴ تأیید گردید.

نتایج آزمون‌های همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که رابطه متغیر انتقال دانش، دارای بیشترین تأثیرپذیری از متغیر تمایل به کسب دانش است. طبق این آزمون مشاهده می‌شود که

جدول ۴. آزمون همبستگی میان متغیرهای فرستنده، گیرنده و بازخور

بازخورد	گیرنده	فرستنده	
۱	۰/۵۱۹	۰/۸۱۲	میزان همبستگی
۰	۰/۰۲۹	۰	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	تعداد
۰/۵۱۹	۱	۰/۵۷۲	میزان همبستگی
۰/۰۲۹	۰	۰/۰۱۸	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	تعداد
۰/۸۱۲	۰/۵۷۲	۱	میزان همبستگی
۰	۰/۰۱۸	۰	سطح معنی داری
۲۸	۲۸	۲۸	تعداد

بازخورد

گیرنده

فرستنده

همبستگی میان متغیرهای فرستنده و گیرنده مشهود است. به این معنا که میان فرستنده و گیرنده دانش همبستگی بالایی وجود دارد و در نهایت همبستگی میان متغیرهای گیرنده و بازخور مشاهده می‌شود. بنابراین، پس از همبستگی بالای میان فرستنده و بازخور و سپس همبستگی میان فرستنده و گیرنده، همبستگی میان گیرنده دانش و بازخور اهمیت پیدا می‌کند.

حال برای بررسی بیشتر به مقایسه رگرسیون و همبستگی مدل بین فرستنده-گیرنده، گیرنده-بازخور و فرستنده-بازخور پرداخته شد. با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که بیشترین همبستگی بین فرستنده و بازخور وجود دارد. یعنی میان فرستنده دانش و بازخور همبستگی زیادی وجود دارد. این همبستگی با دقت ۰,۰۱ به دست آمده است. پس از آن

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد	خطای معیار تخمین
فرستنده، گیرنده و بازخور	۰/۶۲۵	۰/۳۹۰	۰/۳۸۱	۷/۴۱۶
فرستنده و گیرنده	۰/۵۴۳	۰/۲۹۴	۰/۵۲۰	۴/۵۷۳
گیرنده و فرستنده	۰/۷۳۲	۰/۵۳۵	۰/۲۴۳	۴/۸۱۹

با انجام رگرسیون خطی هم ارتباط میان فرستنده دانش، گیرنده دانش و بازخور را بررسی می‌شود. به‌طوری‌که متغیرهای فرستنده و گیرنده متغیر مستقل هستند و بازخور وابسته است. نتایج آزمون در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۶. ANOVA

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۵۱/۰۴۶	۲	۱۷۵/۵۲۳	۱۳/۰۷۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۳۴۸/۹۹۸	۲۶	۱۳/۴۲۳		
مجموع	۷۰۰/۰۴۴	۲۸	—		
رگرسیون	۵۸۷/۰۸۲	۱	۵۸۷/۰۸۲	۳۰/۸۹۹	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۲۹/۰۰۰	۲۷	۱۹/۰۰۰		
مجموع	۱۱۱۶/۰۸۲	۲۸	—		
رگرسیون	۴۸۲/۰۶۶	۱	۴۸۲/۰۶۶	۲۵/۸۵۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۰۳/۴۱۳	۲۷	۱۸/۶۴۴		
مجموع	۹۸۵/۴۷۹	۲۸	—		

جدول ۷. ضرایب مدل

مدل	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد		سطح معنی داری
			Beta	T	
عدد ثابت	۹/۰۶۳	۳/۵۲۳	—	۲/۱۵۰	۰/۰۰۸
فرستنده	۰/۲۵۲	۰/۱۸۴	۰/۶۲۰	۳/۷۱۴	۰/۰۳۲
گیرنده	۰/۴۱۵	۰/۱۶۹	۰/۶۵۲	۲/۸۲۴	۰/۰۰۲
عدد ثابت	۱۴/۰۰۰	۴/۰۰۰	—	۳/۰۲۸	۰/۰۰۵
فرستنده و گیرنده	۰/۵۴۲	۰/۰۰۰	۰/۵۴۳	۵/۰۲۲	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۶/۰۰۴	۵/۰۲۳	—	۲/۲۳۳	۰/۰۰۰
فرستنده و فرستنده	۰/۷۳۰	۰/۴۲۳	۰/۷۳۲	۵/۰۲۱	۰/۰۰۰

خطی بودن رابطه دو متغیر تأیید می‌شود. همچنین ضریب تعیین برابر ۰،۵۳۵ است که نشان می‌دهد ۰،۵۳۵ از تغییرات در متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل تبیین می‌گردد. جهت بررسی اهمیت هریک از متغیرهای انتقال دانش از دیدگاه متخصصان مراکز رشد دانشگاهی از آزمون فریدمن استفاده گردید. تمایل به کسب دانش از سوی گیرنده رتبه اول، وجود سازوکار بازخور رتبه دوم، ظرفیت جذب دانش در گیرنده دانش رتبه سوم، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در فرستنده دانش و انتقال دانش مرتبط رتبه‌های چهارم تا پنجم را به خود اختصاص داده‌اند.

در این آزمون رابطه بین فرستنده و گیرنده توسط رگرسیون سنجیده شد. نتیجه تحلیل نشان می‌دهد که چون سطح معنی‌داری برابر ۰،۰۰۰ است و کمتر از ۰،۰۵ است، لذا فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تأیید می‌شود. همچنین ضریب تعیین برابر ۰،۲۹۴ است که نشان می‌دهد ۰،۲۹۴ از تغییرات در متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل تبیین می‌گردد. حال به بررسی آزمون رگرسیون خطی با متغیر وابسته گیرنده دانش و متغیر مستقل فرستنده دانش پرداخته می‌شود. همچنین در این آزمون رابطه بین فرستنده و گیرنده به وسیله رگرسیون سنجیده شد. نتیجه تحلیل نشان می‌دهد که چون سطح معنی‌داری برابر ۰،۰۰۰ است و کمتر از ۰،۰۵ است، لذا فرض

جدول ۸. رتبه‌بندی و تعیین اهمیت ابعاد مؤثر بر انتقال دانش

رتبه	میانگین	شاخص	گوی	رتبه	متغیر
۳	۴/۳۲	دانش موجود در مرکز رشد، پاسخگوی نیازهای متخصصان جدید الورد است.	۱	۵	دانش مرتبط
۱	۵/۶۴	دانش به دست آمده از نتایج تحقیقات علمی با نیازهای مرکز رشد همسویی دارد.	۲		
۵	۳/۴۴	نتایج تحقیق‌های علمی، در مرکز رشد به کار گرفته می‌شود.	۳		
۲	۴/۸۴	مطالعه مقاله‌های تحقیقاتی مرتبط با حوزه تخصصی، در میان متخصصان مرکز رشد رواج دارد.	۴		
۶	۳/۴۱	دانش موجود در مرکز رشد، توانایی حمایت از فرآیندهای تصمیم‌گیری را دارد.	۵		
۴	۳/۵۵	دانش متخصصان، در حل مسائل و مشکلات به روز مرکز رشد نقش اساسی دارد.	۶		
۷	۳/۰۵	دانش ذخیره شده در بخش‌های مختلف مرکز رشد، نقش به سزایی در حل مسائل جدید دارد.	۷		
۲	۳/۲۵	متخصصان، مشتاقانه برای اشتراک دانش خود تمایل نشان می‌دهند.	۸		
۳	۳/۱۵	در مرکز رشد، فرهنگ سازنده مبنی بر همکاری و اعتماد برای به اشتراک گذاری دانش وجود دارد.	۹	۴	تمایل به اشتراک‌گذاری دانش
۱	۳/۶۵	روحیه کار تیمی و مشارکتی میان متخصصان وجود دارد.	۱۰		
۵	۲/۵۰	روابط حاکم بر تیم‌های مختلف، بر پایه تسهیل و ترغیب برای به اشتراک گذاری دانش است.	۱۱		
۴	۲/۹۵	در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت تغییر، متخصصان مشتاقانه برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود همکاری می‌نمایند.	۱۲		
۴	۳/۲۵	متخصصان در شناسایی اطلاعات و دانش جدید برون‌سازمانی موردنیاز حوزه تخصصی خود، نقش پویایی دارند.	۱۳	۳	ظرفیت جذب دانش
۶	۲/۸۰	متخصصان در جذب و به‌کارگیری اطلاعات مرتبط از سازمانی، فعالانه عمل می‌کند.	۱۴		
۵	۲/۸۶	متخصصان به‌طور دائم، تحقیقات دانشگاه‌ها و مراکز علمی را پیگیری می‌کند.	۱۵		
۲	۴/۱۵	فعالیت‌های تحقیق و توسعه در میان متخصصان، به‌طور مستمر و دائمی انجام می‌شود.	۱۶		
۱	۴/۴۲	تلاش برای به‌کارگیری روش‌های جدید در بخش‌های مختلف مرکز رشد، همواره مورد تشویق قرار می‌گیرد.	۱۷		
۳	۳/۸۲	امکانات تحقیقاتی مناسبی در اختیار متخصصان وجود دارد.	۱۸		
۳	۳/۷۰	متخصصان علاقه‌مند به شرکت در کنفرانس‌ها و همایش‌های مربوط به حوزه تخصصی خود هستند.	۱۹		
۲	۳/۹۵	سیاست مرکز رشد در جذب متخصصان جدید، انتخاب افراد با سطح دانش بالاتر است.	۲۰		
۴	۲/۶۵	میزان مطالعه و پژوهش متخصصان رضایت‌بخش است.	۲۱	۱	تمایل به کسب دانش
۱	۴/۲۵	تحقیق و توسعه همواره یکی از اهداف گروه‌های مرکز رشد است.	۲۲		
۵	۲/۴۰	برای کسب دانش به‌روز در مرکز رشد، سفارش تحقیق به دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها صورت می‌گیرد.	۲۳		
۲	۵/۱۳	برای تبادل دانش در مرکز رشد انجام انتقادات و پیشنهادها، میان متخصصان صورت می‌گیرد.	۲۴		
۵	۴/۴۲	استفاده از سازوکار بازخورد (برونی‌سازی دانش)، برای تیم‌های مرکز رشد ارزش افزوده ایجاد می‌کند.	۲۵	۲	بازخورد
۱	۵/۳۲	متخصصان هر تیم (انتقال‌دهندگان دانش)، تجربیات خود را به همکاران مرتبط (دریافت‌کنندگان دانش)، انتقال می‌دهند.	۲۶		
۸	۳/۸۰	متخصصان، دانش جدید حوزه تخصصی خود را به همکاران مرتبط انتقال می‌دهند.	۲۷		
۴	۴/۵۵	متخصصان با دریافت دانشی جدید، نقاط ضعف و نارسایی‌های دانش دریافتی را به منبع ارسال دانش انتقال می‌دهند.	۲۸		
۷	۴/۲۸	متخصصان با دریافت دانشی جدید، نقاط قوت، امتیازات و برجستگی‌های دانش دریافتی را به منبع ارسالی دانش انتقال می‌دهند.	۲۹		
۶	۴/۳۲	متخصصان با استفاده از مکانیزم بازخورد زمینه همکاری‌های بیشتر با تیم‌های متخصصان مراکز رشد دیگر را فراهم می‌سازند.	۳۰		
۳	۵/۱۳	متخصصان با استفاده از مکانیزم بازخور باعث ایجاد ارتباطات مستحکم‌تری با دیگر متخصصان می‌شوند.	۳۱		

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در مراکز رشد دانشگاهی، بهبود انتقال دانش بین متخصصان در این مراکز و همچنین بین متخصصان و مراکز رشد به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی است. انتقال دانش مؤثر بین متخصصان مراکز رشد منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل این مراکز شده و مراکز رشد دانشگاهی را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید. مدیران به‌طور مداوم در جستجوی راه‌هایی برای تسهیل تبادل دانش در درون هر واحد و نیز در بین واحدهای این مراکز هستند. این مسئله بسیار مهم است و در صورت عدم نشر آن نمی‌تواند به‌طور مؤثر مورد استفاده قرار گیرد و می‌تواند اثربخشی مراکز رشد دانشگاهی را مختل کند. زمانی که تصرف و در اختیار گرفتن دانش، قسمتی از مشخصات حرفه‌ای متخصصان است، آن‌ها از تسهیم دانش با دیگران خودداری خواهند کرد. تسهیم دانش به صورت مؤثر، نمی‌تواند بالاجبار صورت گیرد، بلکه این امر باید تشویق و تسهیل شود، اگر متخصصی نخواهد که دانش خود را منتشر کند، تسهیم دانش اتفاق نخواهد افتاد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر ارائه مدل انتقال دانش در بین متخصصان مراکز رشد دانشگاهی است.

در پژوهش حاضر سعی بر آن شده است که عوامل مؤثر بر انتقال دانش در مراکز رشد دانشگاهی با یک رویکرد دستگاهی دیده شود تا بتوان تأثیر متغیرهای وابسته بر متغیر مستقل که انتقال دانش است را شناسایی کرد و مدل انتقال دانش را ارائه داد. برای انجام چنین کاری، ابتدا به مطالعه مفاهیم پایه‌ای این حوزه، سپس در حیطه انتقال دانش به جست‌وجو انواع مدل‌های انتقال دانش مرتبط با پژوهش پرداخته شد. بر اساس مدل ارائه شده می‌توان عوامل تأثیرگذار را در سه دسته اصلی مشاهده کرد. ایجاد این سه دسته باعث داشتن دیدی نسبتاً کامل نسبت به موضوع می‌شود. در این دسته‌بندی کلی، تمرکز بر سه دسته گیرنده دانش، فرستنده دانش و بازخور است. این عوامل در تعامل با یکدیگر باعث انتقال دانش می‌شوند. طبق بررسی‌های انجام شده به کمک پرسشنامه توزیع شده در مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) و انجام آزمون‌های آماری بر روی داده‌های به دست آمده نتایج آزمون‌های همبستگی نشان می‌دهد که رابطه متغیر انتقال دانش، دارای بیشترین تأثیرپذیری از متغیر تمایل به کسب دانش است. بنابراین نتایج پژوهش نشان می‌دهد برای این که انتقال دانش مؤثری صورت گیرد، ضروری است که انگیزه و تمایلی از سوی گیرنده دانش

وجود داشته باشد تا این امر امکان‌پذیر شود. بنابراین انگیزه متخصصان برای دریافت دانش و به‌روزرسانی اطلاعات خود برای انتقال دانش عامل محرک قوی است. متغیری که با درجه اختلاف کمی پس از تمایل به کسب دانش قرار گرفت، متغیر بازخور یا برونی‌سازی دانش نام دارد. در اینجا اهمیت سازوکار بازخور در انتقال دانش جلوه پیدا می‌کند. به‌منظور اینکه فرآیند انتقال دانش به‌درستی صورت گیرد، ضروری است که پس از دریافت دانشی از سوی فرستنده، برای بهبود کار ارتباط دوطرفه‌ای میان فرستنده دانش و گیرنده دانش برقرار شود تا گیرنده دانش نظرات و برداشت‌های خود را به فرستنده انتقال دهد و انتقال دانش با شفافیت بالا صورت پذیرد. متغیری که دارای اولویت سوم است، ظرفیت جذب دانش نام دارد. به این معنا که پس از تمایل به کسب دانش و بازخور، متغیر ظرفیت دانش در گیرنده دارای اهمیت است. به این منظور که گیرنده دانش باید بستری را برای جذب دانش فراهم نماید تا فرآیند انتقال دانش صورت پذیرد. اولویت بعدی را متغیر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش دارا است. بنابراین، پس از اولویت‌های ذکر شده تمایل به اشتراک‌گذاری دانش از سوی فرستنده مطرح می‌شود و درنهایت امر متغیر دانش مرتبط اهمیت پیدا می‌کند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد تمایل به کسب دانش از سوی گیرنده رتبه اول، وجود سازوکار بازخور رتبه دوم، ظرفیت جذب دانش در گیرنده دانش رتبه سوم، تمایل به اشتراک-گذاری دانش در فرستنده دانش و انتقال دانش مرتبط رتبه‌های چهارم تا پنجم را به خود اختصاص داده‌اند.

عامل بسیار مهمی که بالاترین اولویت را در انتقال دانش به عهده دارد، تمایل به کسب دانش در گیرنده است. بدین معنی که علاقه و انگیزه متخصصان به کسب دانش مهم‌ترین عامل در انتقال دانش است که باعث محرکی می‌شود تا فرآیند انتقال دانش به‌خوبی صورت گیرد. اولویت دوم مربوط به متغیر بازخور دانش است و توجه را به اهمیت موضوع بازخور جلب می‌کند. زمانی که انتقال دانشی صورت می‌گیرد، انتقال نظرات گیرنده دانش به فرستنده دانش و تعامل آن‌ها با هم بسیار حائز اهمیت است. فرآیند انتقال دانش یک سیستم بسته نیست؛ بلکه باید در تعامل با متغیرهای محیطی میان گیرنده و فرستنده دانش صورت پذیرد. بنابراین باید همواره این نکته را به یاد داشت که برای آن که انتقال دانشی به‌خوبی صورت گیرد، اجازه بروز نظرات و انتقادات را فراهم نماییم تا این فرآیند به بهترین نحو انجام پذیرد. اولویت سوم را ظرفیت جذب دانش تشکیل می‌دهد که شامل بودن بستری مناسب جهت جذب دانش و دارا بودن استعداد مرتبط با دانش در گیرنده

مدیریت مرکز رشد پویاتر باشد و نگاه آن عملی‌تر باشد سیستم چرخش دانش و تولید در آن راحت‌تر است. این‌که چه دانشی بین متخصصان انتقال داده می‌شود و چه ویژگی‌هایی انتقال دانش را تسهیل می‌کند و یا مانعی برای انتقال دانش است، در مرکز رشد تکنیک‌های وجود دارد که یکی از آن‌ها مکانیزم‌های آموزش همتایان است. از این‌رو به مدیران مرکز رشد توصیه می‌شود ابتدا همتای پروژه‌های انجام شده را ارزیابی کرده و در نهایت از آن‌ها فیدبک بگیرند که این می‌تواند بسیار مفید باشد. از طرفی بعد از انجام پروژه آن‌ها در سامانه آموزشی بارگذاری شود و اینکه دیگر متخصصان بتوانند این پروژه‌ها را در اختیار داشته باشند و از آن‌ها استفاده کنند که از این طریق تبادل اندیشه و ارتباطات دانشی انجام شود. یکی از موارد مهم تحصیلات تکمیلی است که درواقع، جلسات تحصیلات تکمیلی باید مفصل و عملی انجام گیرد. بدین معنی که پس از این‌که افرادی که کارهای مربوط به انجام پژوهش را در مرکز رشد بر عهده می‌گیرند پس از ثبت موضوع، داخل یک پانل با یکدیگر و در مورد موضوعات اتخاذ شده بحث و تبادل اطلاعات کنند.

از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه بسته برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر است. لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده از مصاحبه یا پرسشنامه باز نیز در کنار پرسشنامه بسته استفاده شود تا در صورت امکان بتوان ابعاد محتمل دیگر را شناسایی کرد. در این پژوهش ابعاد انتقال دانش از دیدگاه متخصصان مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) بررسی شد، پیشنهاد می‌شود پژوهش دیگری این ابعاد را از دیدگاه متخصصان و مدیران مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) موردسنجش قرار داده و سپس با ترکیب نتایج به دست آمده با پژوهش حاضر رتبه‌بندی جدیدی صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود هریک از عوامل شناسایی شده در پژوهش حاضر و یا دیگر عوامل به‌طور جداگانه، در پژوهشی مجزا بررسی شوند تا تعمق در موضوع به شناخت بهتر متغیرها و عوامل خرد کمک کند.

دانش است. بنابراین، ویژگی‌های گیرنده دانش در انتقال دانش تأثیرگذار است. بنابراین، توجه را به این موضوع جلب می‌کند که باید برای انتقال دانش متناسب با ظرفیت‌های گیرنده عمل کرد. اولویت بعدی تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در فرستنده است. بنابراین، انگیزه اشتراک دانسته‌های خود میان دیگر همکاران و بسط دانش خود و در اختیار قرار دادن تجربیات خود به افراد موردنیاز در مرکز رشد بسیار مهم است. نیاز است مدیران مرکز رشد عوامل انگیزشی را برای به اشتراک‌گذاری دانش متخصصان در نظر گرفته و فرهنگ مرکز رشد مبتنی بر همکاری و اعتماد باشد تا بستر این امر فراهم گردد. با توجه به انتخاب متغیرها، دانش مرتبط نسبت به دیگر متغیرها، از اولویت کمتری برخوردار است. از این‌رو، برای انتقال دانش نیاز است که دانش مرتبط و موردنیاز میان فرستنده و گیرنده دانش منتقل شود تا انجام فرآیند امکان‌پذیر باشد. یک نکته که بسیار حائز اهمیت است و کل فرآیند انتقال دانش متخصصان را تحت تأثیر قرار می‌دهد موضوع انگیزه است. درواقع، مدیریت مرکز رشد دانشگاه جامع امام حسین (ع) هیچ انگیزه‌ای برای متخصصان در مرکز رشد ایجاد نکرده‌اند تا دانش و اطلاعات را در محیط آموزشی و در بین دیگر متخصصان انتقال دهند. امروزه در حیطه‌ها امکان وارد شدن در تمام موضوعات آن نیست و این موضوع انتقال دانش را سخت می‌کند اما در طول امکان آن هست. به‌عنوان مثال یک متخصص با متخصص دیگر که هم فیلد و هم رشته‌ای هستند در مورد پروژه‌ها که تخصص متخصصان هستند امکان تعامل وجود دارد و در تعامل بین متخصصان در فیلدهای مختلف ممکن است افق‌های جدید شکل گیرد. از عوامل مهم که مانع انتقال دانش در مرکز رشد می‌شود پویایی دانش است، چراکه مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عامل در جریان انتقال دانش مرکز رشد است و این معطوف به این است که نوع نگاه رأس مرکز رشد چگونه است. زیرا سقف دانش را مدیریت مرکز رشد با نوع بینش و نگرش خود درباره دانش طراحی می‌کند. درواقع، هرچه

منابع

- اخوان، پیمان؛ سنجقی، محمدابراهیم و اجاقی، حامد (۱۳۹۱). بررسی روابط بین مدیریت نوآور، فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی در سازمان‌های صنعتی پژوهشی منتخب). *راهبرد دفاعی*، ۱۰(۳۸)، ۱۹۹-۱۷۵.
- آذربخش، میثم؛ محمدمهدی، صمیمی و پیمان، نویدکیا (۱۳۹۶). بررسی ساختارهای سازمان‌های دانش‌محور مرتبط با استراتژی صریح‌سازی و شخصی‌سازی در مدیریت دانش. *فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۳(۱۸)، ۲۵.
- اعتصامی فرد، زهرا؛ اعتصامی فرد، الهام و ربیوز، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین انتقال دانش ضمنی در سازمان و توانمندسازی کارکنان. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران - مالزی، مالزی (دانشگاه USM)*، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا).

- حسین‌قلی‌زاده، رضوان و ابراهیمی، سمیه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال دانش در بستر همکاری‌های دانشگاهی بین‌المللی: مطالعه موردی، *آموزش عالی*، ۱۷(۱)، ۸۶-۶۷.
- رنگریز، حسن و شیدانی، سرور (۱۳۹۶). تأثیر سازوکارهای انتقال دانش بر اجرای انتقال آن با میانجی توانایی مشارکت، در سازمان‌های آموزشی شهر تهران. *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، ۱۵(۳)، ۶۴۵-۶۲۵.
- سینایی، حسنعلی؛ فریسات، حمیده و نداف، مهدی (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و تأثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری، *مدیریت اجرایی*، ۱۸(۹)، ۱۶۸-۱۴۳.
- شامی زنجانی، مهدی و نوری، مژگان (۱۳۹۴). *مدیریت دانش چابک: راهنمای عملی پیاده‌سازی*، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ضامی، فرشیده و پذیرفته، زیبا (۱۳۹۶). مروری بر مدیریت دانش و مدل‌های قابل استفاده آن در سازمان‌های امروز. *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۲(۲۸)، ۱۷۷-۱۵۹.
- علامه، سید محسن و شیخ ابومسعودی، علی (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه فکری با مدیریت دانش متوسط و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز اصفهان، *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۴)، ۸۷-۷۳.
- کشاورزی، علی‌حسین؛ صفری، سعید و حمیدی‌راد، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۲، ۱۲۸-۱۰۳.
- هوشیار، وجیهه؛ لگزریان، محمد و بذرگری، مهسا (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر فرآیند انتقال دانش در سازمان‌های شغل سیار. *مدیریت فردا*، ۱۳(۴۰)، ۹۱-۱۰۶.
- یزدان‌پور، اسماعیل (۱۳۸۸). *دانشگاه اجتماعی (تولید و توزیع دانش در جوامع دانایی)*. چاپ اول، تهران: دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- Akhavan, P., Rahimi, A., & Mehralian, G. (2013). Developing a model for knowledge sharing in research centers. *Vine*.
- Ali, A. A., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*.
- Al-Qatawneh, N. A. W., Al-Tarawneh, S. J., Al-Qatawneh, N. A. W., & Al-Adaileh, R. M. (2019). The Impact of Knowledge Management Processes on Operational Performance as Mediated by IT Agility. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 36.
- Al-Zayyat, A. N., Al-Khaldi, F., Tadros, I., & Al-Edwan, G. (2010). The effect of knowledge management processes on project management. *IBIMA Business Review*.
- Azmee, N. N., Kassim, N. A., Abdullah, C. Z. H., & Campus, P. P. (2017). Dimensions of Knowledge Management Maturity: Top Management Support and Leadership, People, and Information Technology. *Dimensions*, 7(2), 1-7.
- Barcelo-Valenzuela Mario, Carrillo-Villafana Patricia Shihemy, Perez-Soltero Alonso, Sanchez-Schmitz Gerardo. (2016). A framework to acquire explicit knowledge stored on different versions of software. *Information and Software Technology*, 70 40-48.
- Blome, C., Schoenherr, T., & Eckstein, D. (2014). The Impact of Knowledge Transfer and Complexity on Supply Chain Flexibility: A Knowledge-Based View. *International Journal of Production Economics (Forthcoming)*, 147, 307-316.
- Bodicherla, S., & Pamulapati, D. (2019). Knowledge Management Maturity Model for Agile Software Development.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- Cao, Y., & Xiang, Y. (2012). The impact of knowledge governance on knowledge sharing. *Management Decision*, 50(4), 591-610.
- Carrasco-Hernández, A. J., & Jiménez-Jiménez, D. (2017). *Knowledge management, flexibility and firm performance: The effects of family involvement*. European Journal of Family Business.
- Chen, J., Sun, P. Y., & McQueen, R. J. (2010). The impact of national cultures on structured knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 228-242.
- Chen, Z., Deng, S., Mamtimin, A., Chang, J., Liu, F., & Ma, L. (2017, July). Exploring Factors Influencing Knowledge Sharing of International Students at Chinese University. In *International Conference on Cross-Cultural Design* (pp. 521-530). Springer, Cham.

- Claver-Cortes, E., Zaragoza-Saez, P., & Pertusa-Ortega, E. (2007). Organizational structure features supporting knowledge management processes. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 45-57.
- Dettwiler, P., Fong, P. S., & Fung Lee, H. (2009). Acquisition, reuse and sharing of knowledge in property management firms. *Facilities*, 27(7/8), 291-314.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Evans Michael, M. (2012). Knowledge Sharing: An empirical study of the Role of trust and other social - cognitive factors in an organizational setting. A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Faculty of Information University of Toronto.
- Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). Knowledge management: Systems and processes. Routledge.
- Fernandez, I. B. & Sabherwal, R. (2015). Knowledge management, systems and processes, M.E. Sharpe, Inc.
- Goh, S. K., & Sandhu, M. S. (2014). The Influence of Trust on Knowledge Donating and Collecting: An Examination of Malaysian Universities. *International Education Studies*, 7(2), 125-136.
- Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2007). Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic management journal*, 28(11), 1133-1153.
- Hsiao, Y. C., Chen, C. J., & Chang, S. C. (2011). Knowledge management capacity and organizational performance: the social interaction view. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 645-660.
- Khalil, O. E., & Shea, T. (2012). Knowledge sharing barriers and effectiveness at a higher education institution. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 8(2), 43-64.
- Kim, S., Suh, E., & Jun, Y. (2011). Building a Knowledge Brokering System using social network analysis: A case study of the Korean financial industry. *Expert systems with Applications*, 38(12), 14633-146.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74.
- Landry, R., Amara, N., & Ouimet, M. (2007). Determinants of knowledge transfer: evidence from Canadian university researchers in natural sciences and engineering. *The Journal of Technology Transfer*, 32(6), 561-592.
- Li, J. H., Chang, X. R., Lin, L., & Ma, L. Y. (2014). Meta-analytic comparison on the influencing factors of knowledge transfer in different cultural contexts. *Journal of Knowledge Management*, 18(2), 278-306.
- Linder, D. (2011). Towards a Research Agenda. *Academy of knowledge strategy /Entrepreneurship Interface SIG January*, 7(5).
- Lindner, F., & Wald, A. (2011). Success factors of knowledge management in temporary organizations. *International Journal of project management*, 29(7), 877-888.
- Liyanage, C., Elhag, T., Ballal, T., & Li, Q. (2009). Knowledge communication and translation—a knowledge transfer model. *Journal of Knowledge Management*, 13(3), 118-131.
- Malik, M. S., & Kanwal, M. (2018). Impacts of organizational knowledge sharing practices on employees' job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*.
- McInerney, M. (2010). Tacit knowledge transfer with patent law: Exploring clean technology transfers. *Fordham Intell. Prop. Media & Ent. L.J.*, 21, 449.
- Navimipour, N. J., & Soltani, Z. (2016). The impact of cost, technology acceptance and employees' satisfaction on the effectiveness of the electronic customer relationship management systems. *Computers in Human Behavior*, 55, 1052-1066.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhuraiji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222-5227.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319.
- Park, J., & Gabbard, J. L. (2018). Factors that affect scientists' knowledge sharing behavior in health and life sciences research communities: differences between explicit and implicit knowledge. *Computers in Human Behavior*, 78, 326-335.
- Pham, Q. T., & Huynh, M. C. (2017, October). Impact factor on learning achievement and knowledge transfer of students through e-learning system at Bach Khoa University, Vietnam. In *Computing Networking and Informatics (ICCNI), 2017 International Conference on* (pp. 1-6). IEEE.
- Salehi, M., Moradkhannejad, R., & Safari, K. (2012). How knowledge management is affected by organizational structure. *The learning organization*, 19(6), 518-528.
- Sampane, Sanita. (2010), Knowledge Transfer from Latvian Universities to Businesses,. Master Thesis in Innovation, Knowledge and Entrepreneurial Dynamics. Aalborg University.

- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 347-354.
- Schroeder, A., Pauleen, D., & Huff, S. (2012). KM governance: the mechanisms for guiding and controlling KM programs. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 3-21.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*.
- Sung, T. K., & Gibson, D. V. (2015). Knowledge and technology transfer: levels and key factors.
- Szulanski, G., & Cappetta, R. (2003). Stickiness: Conceptualizing, measuring, and predicting difficulties in the transfer of knowledge within organizations. *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. Malden, MA & Oxford: Blackwell, 513-534.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. (2012). Presenting Structural Equation Model for Measuring Organizational Learning Capability. *Procedia Technology*, 1, 586 – 590.
- Wang, C. C., & Wu, A. (2016). Geographical FDI knowledge spillover and innovation of indigenous firms in China. *International business review*, 25(4), 895-906.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Zareie, B., & Navimipour, N. J. (2016). The impact of electronic environmental knowledge on the environmental behaviors of people. *Computers in Human Behavior*, 59, 1-8.
- Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(3), 51-58.
- Zimmermann, A., Oshri, I., Lioliou, E., & Gerbasi, A. (2018). Sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 82-100.