

## تبیین روابط چندگانه میان قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از

### دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان

عباس رجائی آذرخوارانی\*<sup>۱</sup>، سعید رجائی پور<sup>۲</sup>، رضا هویدا<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت ۹۳/۸/۲۷ تاریخ پذیرش ۹۳/۱۲/۱۴

#### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی روابط چندگانه میان قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان بود. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های اصفهان (۵۹۳ نفر)، علوم پزشکی اصفهان (۶۴۳ نفر) و آزاد اسلامی واحد خوراسگان (۲۳۶ نفر) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ جمعا به تعداد ۱۴۷۲ نفر می‌باشد. که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم، تعداد ۱۷۷ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه قابلیت جذب دانش منبیا و همکاران (۲۰۰۳) با ۱۰ سؤال و پرسشنامه بهبود کیفیت علمی براساس مدل برنامه بهبود کیفیت علمی (۲۰۱۲) با ۳۰ سؤال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه‌ها به صورت محتوایی، صوری و سازه مورد تأیید قرار گرفت و ضرایب پایایی آنها با استفاده از میزان آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۵ محاسبه گردید. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS ۱۶ و Amos ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های قابلیت جذب دانش (توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان) با تمام مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری نشان داد که قابلیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود کیفیت علمی دارد.

**واژه‌های کلیدی:** قابلیت جذب دانش، بهبود کیفیت علمی، اعضای هیئت علمی

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

<sup>۲</sup> - دانشیار مدیریت آموزش عالی، دانشگاه اصفهان

<sup>۳</sup> - استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

\*- نویسنده مسوول مقاله: abbas.rajaei85@gmail.com

## مقدمه

امروزه نقش دانش در سازمان‌ها اهمیت به سزایی پیدا کرده است از این رو سازمان‌ها برای موفقیت در عرصه رقابتی باید دانش سازمانی خود را شناخته، آن را ذخیره کرده و در مواقع ضروری از آن بهره برداری لازم نمایند. دانش و سرمایه فکری، منبع کلیدی در هر سازمان برای افزودن ذخیره دانشی بشمار می‌رود. جمع آوری دانش داخلی و خارجی و کاربرد آن در سازمان باعث سبقت گیری هر سازمان نسبت به سازمان‌های رقیب می‌گردد.

چالشی که اکثر سازمان‌ها با آن مواجه هستند، سرعت زیاد پیشرفت در بین رقیبان است و تنها سازمان‌هایی موفق هستند که اطلاعات، دانش و تکنولوژی جدیدتر و بیش‌تر نسبت به رقیبان خود دارند و از این دانش به بهترین نحو استفاده می‌کنند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل در جهت پیشرفت و موفقیت سازمان هستند و دانش و تجربیات آنها در زمینه کاری بسیار تأثیرگذار است بیش‌ترین الویتی که سازمان برای کارکنان خود قائل می‌شود انتقال دانش و تجربیات در بین اعضای خود می‌باشد و رهبران و مدیران به این دانش داخلی اکتفا نکرده و سعی در بدست آوردن دانش از سازمان‌های دگر برای بهبود عملکرد خود هستند.

سازمان‌ها نوآوری‌های گوناگونی را دنبال می‌کنند. نوآوری در خدمات و کالاها، نوآوری در استراتژی و ساختار و نوآوری در فناوری از آن جمله هستند. منابع دانش خارج از سازمان اغلب برای فرآیند نوآوری در سازمان حیاتی هستند. تحقیقات انجام شده در شناخت ریشه‌های نوآوری، نقش برجسته استفاده از دانش محیطی را در فرآیند نوآوری نشان داده اند (Hosseini & Hajipour, 2009).

مطالعات و بررسی‌ها نشان داده که سازمان‌ها تنها با تکیه بر دانش داخلی خود نمی‌توانند عملکرد مناسبی در محیط رقابتی داشته باشند و از طریق آن به نوآوری دست یابند. بنابراین برای اینکه سازمان‌ها در محیط رقابتی بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند نیاز است تا علاوه بر دانش داخلی خود، به شناسایی، جذب و کاربرد دانش خارجی و جدید پرداخته از منابع دانش خارج از سازمان بپردازند. از این رو توانایی سازمان به منظور شناسایی، کسب و به کارگیری دانش خارجی، قابلیت جذب دانش<sup>۱</sup> نام دارد که مهم‌ترین جزء از قابلیت‌های مربوط به نوآوری در سازمان به شمار می‌رود. قابلیت جذب عاملی در جهت افزایش سرعت، فراوانی و میزان نوآوری می‌باشد و در بعضی از مواقع، نوآوری به تولید دانش می‌انجامد که در این صورت خود بخشی از قابلیت جذب سازمانی به حساب می‌آید (Lane et al, 2006).

<sup>1</sup> - Knowledge absorptive capacity

مفهوم قابلیت جذب دانش برای اولین بار در قلمرو اقتصاد کلان<sup>۱</sup> به منظور بررسی قابلیت‌های نوآورانه در اقتصاد به کار برده شد (Adler, 1965). ولی بعد از این کوهن و لونیتال (Cohen, 1989) و Levinthal & (به بررسی این مفهوم در سطح سازمان پرداختند. آنان اظهار داشتند که براساس تعاریف گسترده در این زمینه، قابلیت جذب دانش عبارت است از توانایی سازمان‌ها برای شناسایی<sup>۲</sup>، کسب<sup>۳</sup> و به کارگیری<sup>۴</sup> ارزش‌های جدید، دانش و اطلاعات خارجی برای هدف‌های کسب و کار (در فرآیندها و محصولات نهایی خود). به بیان ساده‌تر، قابلیت جذب دانش توانایی یک سازمان را برای بهره برداری از دانش خارجی نشان می‌دهد (Cohen & Levinthal, 1990). در تعریفی دیگر، کوهن و لونیتال (Cohen & Levinthal, 1994) معتقدند که "قابلیت جذب دانش عبارت است از قابلیت سازمان به منظور به کار بردن دانش با ارزش و جدید خارجی و پیش بینی ماهیت پیشرفت‌های تکنولوژیکی" (ص ۲۲۹).

زهره و جرج (Zahra & George, 2002)، در مقاله خود در مورد مفهوم سازی مجدد قابلیت جذب دانش بیان کرده اند که قابلیت جذب دانش عبارت است از مجموعه‌ای از عملیات روزمره و فرآیندهای سازمانی که از طریق آن سازمان‌ها، به منظور ایجاد قابلیت‌های سازمانی پویا، دانش را کسب، درونی سازی، تبدیل و به کار می‌برند، مفهوم قابلیت جذب دانش ارتباط تنگاتنگی با مفاهیم یادگیری سازمانی<sup>۵</sup> و نوآوری‌های تکنولوژیکی دارد.

منبیا و همکاران (Minbaeva et al, 2003)، در مقاله خود، قابلیت جذب را بوسیله تأکید بر انگیزش کارکنان و توانایی کارکنان به عنوان جنبه‌های مهم قابلیت جذب دانش بررسی کردند. بر همین اساس آنان مدلی در این زمینه طراحی کردند که در آن اهمیت قابلیت جذب دانش را بر انتقال دانش<sup>۶</sup> بررسی می‌کرد. در این مدل قابلیت جذب دانش دارای دو بعد است که عبارتند از: دانش پیشین<sup>۷</sup> (توانایی کارکنان) و شدت تلاش<sup>۸</sup> (انگیزش کارکنان). این دو بعد مهم انتقال دانش داخلی در سازمان را تسهیل کرده و توسعه می‌دهند. دانش پیشین بر دانش در دسترس واحدهای فردی موجود در چارچوب سازمان دلالت دارد. بنابراین توانایی کارکنان عبارت است از سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی کسب شده که دانش پیشین را تشکیل داده و سازمان نیاز دارد تا این دانش را درونی سازی کرده و آن را به کار گیرد. شدت تلاش عبارت است از توانایی برای استفاده از

<sup>1</sup> - Macroeconomic

<sup>2</sup> - Recognize

<sup>3</sup> - Assimilate

<sup>4</sup> - Apply

<sup>5</sup> - Organizational learning

<sup>6</sup> - Knowledge transfer

<sup>7</sup> - Prior knowledge

<sup>8</sup> - Intensity of effort

دانش جذب شده. در صورتی که انگیزش کارکنان کاهش یابد یا از بین برود آنگاه میزان استفاده از دانش جذب شده پائین خواهد آمد بنابراین انگیزش کارکنان عبارت است از توانایی انجام فعالیتی که معمولا بیانگر پتانسیلی برای انجام بعضی از وظایف به صورت اثربخش از طریق انگیزه های فردی است.

رودرمل و درسبی (Rothaermel & Thursby, 2005)، دریافته‌اند که قابلیت جذب دانش در سازمان عمل مهمی است که دانش موجود در دانشگاه را به یک سطح از مزیت رقابتی تبدیل می‌کند.

امروزه، نهادهای آموزش عالی دریافته‌اند که از طریق تدوین راهبردهای دانش آفرینی در محیط‌های آموزشی، فعالیت اعضای هیئت علمی و دانشجویان در زمینه سازمانی گسترش می‌یابد و امکان برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری راهبردی و حرکت سازمان به سمت سازمان یادگیرنده فراهم می‌شود (Salimi et al, 2010).

با توجه به حجم مقالات و پژوهش‌های زیاد در زمینه های علمی توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌توان گفت که دانش به سرعت در حال پیشرفت و به روز شدن می‌باشد. بنابراین دانشگاه‌ها نیاز دارند تا برای محقق شدن این امر یعنی تولید دانش جدید، شرایطی را برای اعضای هیئت علمی و هم‌چنین دانشجویان فراهم کرده تا از طریق قابلیت جذب دانش، دانش ارزشمندی که در بیرون از مرزهای دانشگاه قرار گرفته را شناسایی و جذب نموده و آن را برای دانشگاه قابل استفاده نمایند.

از طرف دیگر دانشگاه‌ها بازتاب پیشرفت دانش محور کشور و توانمندی آن در مدیریت سرمایه- های انسانی و رشد تعالی آنها هستند. دانشگاه نهادی است که با تمام حوزه و سطوح جامعه ارتباطات و سیعی دارد و حلقه اتصال بیش‌تر سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی به شمار می‌رود (Sohrabi et al, 2010). بنابراین در محیط رقابتی سازمان‌ها می‌کوشند تا با دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش عالی که منابع ارزشمند و جدیدی از دانش را در خود ذخیره کرده اند ارتباط وسیعی داشته باشند. یکی از عناصر کلیدی برای موفقیت پیوند بین دانشگاه و سازمان‌های صنعتی، قابلیت جذب دانش توسط سازمان‌هایی است که دریافت کننده دانش ارزشمند تولید شده توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند (Bishop et al, 2011). از دیگر مزایای قابلیت جذب دانش برای سازمان‌ها این است که با دستیابی به این قابلیت مهم می‌توانند، بهبود کیفیت علمی خود را تضمین کنند.

امروزه با توجه به اهمیت اعتباربخشی و نقش ویژه آن در ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی، بسیاری از دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش عالی، به منظور بهبود و ارتقای کیفیت خود، به

تقویت فرآیند اعتباربخشی در برنامه‌های خود پرداخته اند. از این رو اعتباربخشی و ساختارهای مربوط به آن در نظام‌های آموزش عالی پیشرفت چشمگیر و وسیعی داشته است. با توجه به این امر، کمسیون عالی یادگیری در انجمن نورث- سنترال<sup>۱</sup> به منظور انجام فرآیند اعتباربخشی و حفظ آن، مدل جدیدی را طراحی و تدوین کرده که برنامه بهبود کیفیت علمی<sup>۲</sup> نام دارد. برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP)، یک نوع فرآیند خود ارزیابی<sup>۳</sup> است که برای اولین بار توسط کمسیون عالی یادگیری<sup>۴</sup> در انجمن مرکزی شمال در سال ۱۹۹۹ تدوین شد. هدف این برنامه، طراحی یک مدل نوآورانه و به چالش کشیدن فرآیند اعتباربخشی سنتی بود. برنامه بهبود کیفیت علمی به دانشگاه‌ها و نهادهای آموزش عالی کمک می‌کند تا اهداف و مقاصد خود را با اثربخشی، سرعت و کارایی بیشتری محقق کنند به گونه‌ای که بتوانند استقلال و یگانگی خود را در رقابت‌ها و تغییرات سریع محیط آموزش عالی حفظ کنند (Spanghehl, 2000).

برنامه مذکور تا مدتی پیش به صورت یک پروژه بود ولی به تازگی توسط هیئت امنای انجمن مرکزی شمال تأیید شده و به صورت یک برنامه درآمده است. گزارش و اقدامات مربوط به این برنامه در سایت کمسیون موجود است (Hovaida, 2007). این مدل شامل ۹ مؤلفه به منظور خود ارزیابی، تمرکز بر بهبود و تولید نتایج و محصولات می‌باشد که عبارتند از:

۱- کمک به یادگیری دانشجویان: تمرکز بر طراحی، توسعه و اثربخشی فرآیندهای یاددهی-یادگیری.

۲- تحقق اهداف عینی: مشارکت به منظور تحقق هدف‌های اصلی، انجام رسالت‌ها و متمایز شدن سازمان از سایر نهادهای آموزشی.

۳- درک نیازهای دانشجویان و سایر ذینفعان: ارزیابی اثربخش کارکرهای سازمان به منظور درک نیازهای دانشجویان و سایر ذینفعان.

۴- ارزش قائل شدن برای افراد: ارزش قائل شدن برای افراد از طریق متعهد کردن سازمان به منظور رشد اعضای هیئت علمی، کارمندان و مدیران.

۵- رهبری و ارتباطات: تنظیم کردن سلسله دستورات جهت تصمیم‌گیری و جستجوی فرصت‌های آینده و هم‌چنین انجام اقدامات مربوط به ارتباط برقرار کردن با ذینفعان داخلی و خارجی.

<sup>1</sup> - North central association

<sup>2</sup> - Academic quality improvement project

<sup>3</sup> - Self-assessment

<sup>4</sup> - Higher learning commission

- ۶- حمایت از فعالیتهای سازمان: فراهم کردن محیطی جهت پیشرفت و ترقی بیش‌تر یادگیری.
- ۷- اندازه‌گیری اثربخشی: ارزیابی داده‌ها، اطلاعات و دانش گردآوری شده، تحلیل شده و تسهیم شده و مدیریت آنها به منظور عملکرد بهتر سازمان.
- ۸- برنامه ریزی برای بهبود مستمر: ارزیابی فرآیندهای مربوط به برنامه ریزی در سازمان و تحقق رسالت‌ها و بینش سازمان از طریق انجام برنامه‌های عملیاتی و استراتژیکی.
- ۹- ایجاد روابط مبتنی بر همکاری: ارزیابی ارتباطات جاری و بالقوه سازمان به منظور مشارکت برای تحقق رسالت‌ها (Higher Learning Commission, 2012). این مدل براساس ترکیبی از اصول عملکرد کیفیت، بهبود فرآیندها و تئوری مدیریت کیفیت جامع می‌باشد به طوری که از طریق ارزیابی عملکرد، تأثیر فرآیندها و برنامه‌های آموزشی بر یادگیری دانشجویان را بررسی می‌کند (Duff, 2006). اصول و فرآیندهای بهبود کیفیت چارچوب و اساسی برای برنامه بهبود کیفیت علمی هستند و مجموعه ساختارمندی از اهداف، شبکه‌ها و فعالیتهای پاسخگویی را فراهم می‌آورند. (Higher Learning Commission, 2003). مدل برنامه بهبود کیفیت علمی با دیگر مدل‌های سنتی اعتباربخشی تفاوت دارد. زیرا این مدل براساس خود ارزیابی و بهبود مستمر می‌باشد و مستلزم تمرکز مداوم بر عملکرد است. مدل‌های سنتی اعتبارسنجی، داده‌های کمی را ملاک عمل قرار می‌دهد و آنها را قبول دارد (Bogue, 1999). در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام شده پیرامون قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی پرداخته می‌شود.
- نیف (Neeffe, 2001) در پژوهش خود با عنوان مقایسه سطوح بلوغ یادگیری سازمانی کالج‌ها و دانشگاه‌های استفاده کننده از برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) بیان کرد دانشگاه‌هایی که از برنامه بهبود کیفیت علمی استفاده می‌کنند در سه حیطه فرهنگ سازمانی، یادگیری و کار تیمی و تفکر سیستمی، بلوغ بیش‌تری نسبت به دانشگاه‌هایی دارند که از فرآیندهای اعتباربخشی سنتی استفاده می‌کنند و در کل سطوح بلوغ یادگیری سازمانی آنها بیش‌تر است.
- نذری و همکاران (Nazri et al, 2011)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین قابلیت جذب دانشجویان و انگیزه آنان با انتقال دانش در دانشگاه‌های مالزی بیان کردند که بین قابلیت جذب دانشجویان و انگیزه آنان با انتقال دانش ارتباط معناداری وجود دارد.
- لیائو و همکاران (Liao et al, 2010) تحقیقی را با عنوان رابطه بین اکتساب دانش، قابلیت جذب دانش و قابلیت نوآوری دانش: بررسی موردی در صنایع مالی و ساختاری تایوان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که قابلیت جذب دانش یک نقش میانجی بین اکتساب دانش و قابلیت نوآوری دارد و اینکه اکتساب دانش تأثیر به سزایی بر قابلیت جذب دانش دارد.

حسینی و حاجی پور (Hosseini & Hajipour, 2009) در پژوهشی با عنوان تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف پذیری در شرکت‌های دارویی کشور بیان کردند که ذهنیت مشترک تأثیر معناداری بر ظرفیت جذب دانش دارد. هم‌چنین ظرفیت جذب دانش بر نوآوری و انعطاف پذیری تأثیر معناداری دارد. سعادت‌مند (Soadatmand, 2008) تحقیقی را با عنوان بررسی ارتباط هوش هیجانی و قابلیت جذب دانش آنها در مدارس متوسطه دخترانه دولتی انجام داد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای استفاده گردید. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و قابلیت جذب دانش رابطه وجود دارد.

هدف این پژوهش، تبیین رابطه بین جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان می‌باشد. بنابراین پژوهش مورد نظر به بررسی سؤالات زیر پرداخته است:

۱- وضعیت قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان چگونه است؟

۲- آیا بین قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین انگیزش کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

### روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. توصیفی، به دلیل اینکه نظر اعضای هیئت علمی را در زمینه قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی سنجیده است (درصد توصیف شرایط موجود است) و به دلیل اینکه هدف دیگر محقق از انجام این پژوهش سنجش رابطه بین قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشد، روش پژوهش همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های اصفهان (۵۹۳ نفر)، علوم پزشکی اصفهان (۶۴۳ نفر) و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (۲۳۶ نفر) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ جمعا به تعداد ۱۴۷۲ نفر می‌باشد. که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم، از طریق فرمول کوکران، تعداد ۱۷۷ نفر به تفکیک در دانشگاه

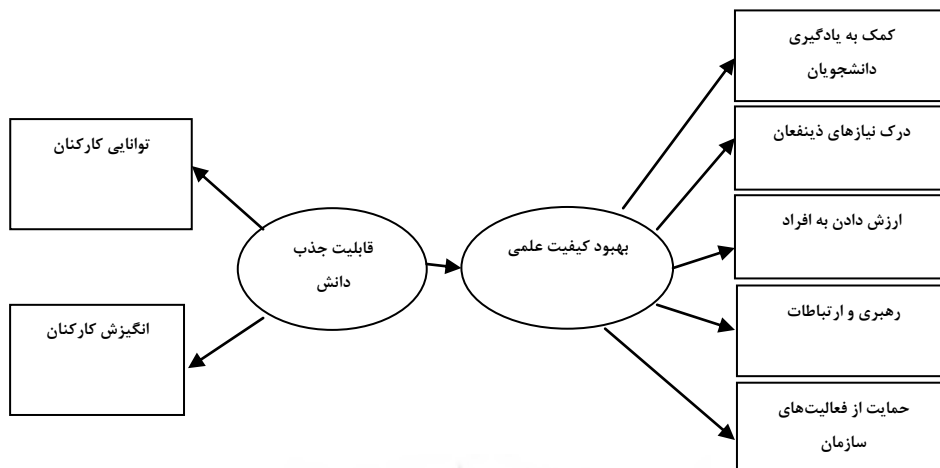
اصفهان (۷۱ نفر)، علوم پزشکی اصفهان (۷۸ نفر) و آزاد اسلامی واحد خوراسگان (۲۸ نفر) به عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند.

### ابزارهای پژوهش

برای جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه قابلیت جذب دانش که براساس مدل منبویا و همکاران (Minbaeva et al, 2003) طراحی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال می‌باشد که دو مؤلفه توانایی کارکنان و انگیزش کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد و دیگری پرسشنامه بهبود کیفیت علمی براساس مدل برنامه بهبود کیفیت علمی (AQIP) کمسیون عالی یادگیری (Higher Learning Commission, 2012)، که شامل ۳۰ سؤال است و پنج مؤلفه کمک به یادگیری دانشجویان، درک نیازهای دانشجویان، ارزش قائل شدن برای افراد، رهبری و ارتباطات و حمایت از فعالیتهای سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. در هر دو پرسشنامه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است.

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات متخصصین رشته‌های مدیریت، مدیریت آموزشی، مدیریت آموزشی عالی و علوم تربیتی بهره گرفته شد و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد (یکی از روش‌های بررسی روایی، تحلیل عاملی است که نقش مهمی در شناسایی متغیرهای پنهان و یا همان عامل‌ها از طریق متغیرهای مشاهده شده دارد). برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که 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 استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری SPSS ۱۶ و Amos ۱۸ استفاده شد. شکل ۱ نشان دهنده الگوی مفهومی پژوهش و برگرفته شده از مبانی نظری ارائه شده در زمینه قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی می‌باشد. مطابق شکل ۱ در این پژوهش فرض شده که قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی ارتباط مستقیم دارند.





شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش  
منبع: برگرفته شده از ادبیات پژوهش

### یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش نشان می‌دهد، از ۱۷۷ نفر اعضای نمونه پژوهش ۷۸/۳ درصد از اعضای هیئت علمی مرد و ۲۱/۷ درصد از اعضای هیئت علمی زن بوده‌اند. از بین اعضای هیئت علمی ۱۲ نفر (۶/۹٪) مری، ۱۱۳ نفر (۶۴/۶٪) استادیار، ۳۰ نفر (۱۷/۱٪) دانشیار و ۲۰ نفر (۱۱/۴٪) استاد بوده‌اند. ۷۱ نفر (۴۰/۶٪) عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان، ۷۷ نفر (۴۴٪) عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ۲۷ نفر (۱۵/۴٪) عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بوده‌اند. ۷۶ نفر (۴۳/۴٪) در بین ۱ تا ۱۰ سال، ۶۳ نفر (۳۶٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۶ نفر (۲۰/۶٪) بالاتر از ۲۱ سال، سابقه خدمت داشته‌اند.

۱- وضعیت قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه-های منتخب اصفهان چگونه است؟

## جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی

انحراف استاندارد	میانگین	مؤلفه‌ها	
۰/۶۱۱	۳/۲۶	توانایی کارکنان	قابلیت جذب دانش
۰/۶۴۰	۳/۶۷	انگیزش کارکنان	
۰/۷۶۳	۳/۰۹	کمک به یادگیری دانشجویان	بهبود کیفیت علمی
۰/۷۶۱	۲/۹۰	درک نیازهای دانشجویان	
۰/۶۹۴	۲/۷۰	رهبری و ارتباطات	
۰/۶۹۱	۲/۷۲	ارزش قائل شدن برای افراد	
۰/۶۷۲	۳/۰۲	حمایت از فعالیت‌های سازمان	

با توجه به نتایج جدول (۱)، میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های قابلیت جذب دانش و مؤلفه بهبود کیفیت علمی نشان می‌دهد که مؤلفه انگیزش کارکنان با میانگین (۳/۶۷) بالاترین سطح و مؤلفه توانایی کارکنان با میانگین (۳/۲۶) کمترین سطح را در بین ابعاد قابلیت جذب دانش به خود اختصاص داده است. در زمینه بهبود کیفیت علمی، مؤلفه کمک به یادگیری دانشجویان با میانگین (۳/۰۹) بالاترین سطح و مؤلفه رهبری و ارتباطات با میانگین (۲/۷۰) کمترین سطح در بین ابعاد این متغیر را به خود اختصاص داده اند.

۲- آیا بین قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

## جدول ۲- ضریب همبستگی بین متغیرهای قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی

متغیرهای اصلی	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲
۱- قابلیت جذب دانش	۳/۴۶	۰/۵۲۲	۱/۰۰	
۲- بهبود کیفیت علمی	۲/۸۹	۰/۶۲	۰/۶۴۹	۱/۰۰

$n = 175$ . \*\*Significant at  $p < 0.01$

برای بررسی رابطه میان قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ مشاهده می‌شود. با توجه به جدول ۲، براساس سطح معنی داری (کمتر از ۰/۰۱)، وجود رابطه بین قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی، با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. هم‌چنین مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می‌دهد که با افزایش قابلیت جذب دانش، بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می‌کند.

۳- آیا بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

## جدول ۳- ضریب همبستگی بین توانایی کارکنان و مؤلفه های بهبود کیفیت علمی

مؤلفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- توانایی کارکنان	۱/۰۰					
۲- کمک به یادگیری دانشجویان	۰/۶۶۷	۱/۰۰				
۳- درک نیازهای دانشجویان	۰/۶۷۸	۰/۸۰۱	۱/۰۰			
۴- ارزش قائل شدن برای افراد	۰/۴۰۳	۰/۵۶۹	۰/۵۰۶	۱/۰۰		
۵- رهبری و ارتباطات	۰/۶۳۳	۰/۷۶۳	۰/۷۶۱	۰/۶۳۶	۱/۰۰	
۶- حمایت از فعالیت های سازمان	۰/۵۵۳	۰/۶۶۲	۰/۶۴۶	۰/۷۷۱	۰/۷۵۱	۱/۰۰

n = ۱۷۵ . \*\*Significant at  $p < ۰/۰۱$

برای بررسی رابطه میان توانایی کارکنان با بهبود کیفیت علمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ مشاهده می شود با توجه به جدول ۲، براساس سطح معنی داری (کمتر از ۰/۰۱)، وجود رابطه بین توانایی کارکنان و تک تک مؤلفه های بهبود کیفیت علمی، با ۹۹٪ اطمینان تأیید می شود. هم چنین مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با افزایش توانایی کارکنان، تک تک مؤلفه های بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می کنند.

۴- آیا بین انگیزش کارکنان و مؤلفه های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟

## جدول ۴- ضریب همبستگی بین انگیزش کارکنان و مؤلفه های بهبود کیفیت علمی

مؤلفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- انگیزش کارکنان	۱/۰۰					
۲- کمک به یادگیری دانشجویان	۰/۳۶۲	۱/۰۰				
۳- درک نیازهای دانشجویان	۰/۴۸۴	۰/۸۰۱	۱/۰۰			
۴- ارزش قائل شدن برای افراد	۰/۲۳۰	* ۰/۵۶۹	۰/۵۰۶	۱/۰۰		
۵- رهبری و ارتباطات	* ۰/۳۹۴	۰/۷۶۳	۰/۷۶۱	۰/۶۳۶	۱/۰۰	
۶- حمایت از فعالیت های سازمان	* ۰/۲۸۳	* ۰/۶۶۲	۰/۶۴۶	۰/۷۷۱	۰/۷۵۱	۱/۰۰

n = ۱۷۵ . \*\*Significant at  $p < ۰/۰۱$

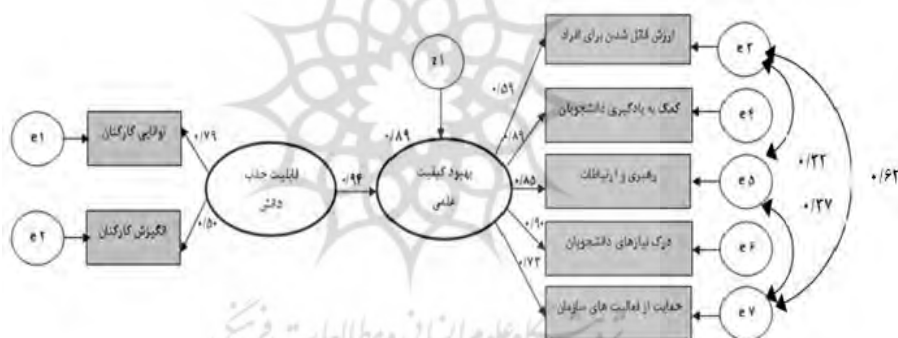
برای بررسی رابطه میان انگیزش کارکنان با بهبود کیفیت علمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ مشاهده می شود با توجه به جدول ۲، براساس سطح معنی داری (کمتر از ۰/۰۱)، وجود رابطه بین انگیزش کارکنان و تک تک مؤلفه های بهبود کیفیت علمی، با ۹۹٪ اطمینان تأیید می شود. هم چنین مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با افزایش انگیزش کارکنان، تک تک مؤلفه های بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می کنند.

۵- آیا قابلیت جذب دانش تأثیر مثبتی بر بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دارند؟

برای بررسی تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی در دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، از مدل معادله ساختاری استفاده شده است. با توجه به وجود اجزای متعدد در مدل نظری تدوین شده، پژوهشگران باید قبل از اینکه به برآورد و آزمون مدل تدوین شده بپردازند در ابتدا باید الگوهای اندازه‌گیری مورد نظر در مدل پژوهش را برآورد کرده و آزمون کنند. زیرا بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان زمانی منطقی‌تر خواهد بود که اندازه‌گیری آن سازه‌های پنهان با توجه به معیارهای علمی قابل قبول باشند. در واقع وجود شاخص‌های برازش کلی ضعیف برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری به معنای آن است که ورود آن مدل اندازه‌گیری به مدل معادله ساختاری می‌تواند پژوهشگر را در تحلیل روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان با مشکل مواجه سازد (Ghasemi, 2010). بنابراین قبل از بررسی مدل معادلات ساختاری باید مدل‌های عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفته و در صورت تأیید وارد مدل معادله ساختاری گردد. بر این اساس به منظور بررسی قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری جهت ورود به مدل معادله ساختاری، ابتدا مدل اندازه‌گیری هر یک از مؤلفه‌های قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی به صورت جداگانه مورد آزمون قرار گرفتند. براساس نتایج جدول ۵ می‌توان بیان کرد که مدل‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مورد مشاهده) از برازش خوبی برخوردار هستند و به عبارتی شاخص‌های کلی این مطلب را تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگوهای اندازه‌گیری حمایت می‌کنند و متغیرهای مورد مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند. علاوه بر این، به دلیل وجود بارهای عاملی معنادار و مقدار P جزئی کمتر از ۰/۰۵ برای همه سؤالات پرسشنامه، بر مورد تأیید بودن سؤالات از لحاظ روایی سازه دلالت دارد. پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه‌گیری در گام اول، در گام دوم از مدل سازی معادله ساختاری استفاده شده است شکل ۲ مدل معادله ساختاری جهت تبیین تأثیر تسهیم دانش بر بهبود کیفیت علمی را به نمایش می‌گذارد.

جدول ۵- تحلیل عاملی تاییدی الگوهای اندازه گیری مدل

RMSEA	NFI	CFI	GFI	CMIN/DF	متغیرهای مورد مشاهده
۰/۰۵۴	۰/۹۹۲	۰/۹۴۹	۰/۹۹۳	۱/۵۰۷	۱- توانایی کارکنان
۰/۰۰۰	۰/۹۹۷	۱/۰۰۰	۰/۹۹۷	۰/۴۲۴	۲- انگیزش کارکنان
۰/۰۶۰	۰/۹۸۰	۰/۹۹۲	۰/۹۷۴	۱/۶۱۷	۳- کمک به یادگیری دانشجویان
۰/۰۴۷	۰/۹۸۲	۰/۹۹۵	۰/۹۷۹	۱/۳۸۸	۴- درک نیازهای دانشجویان
۰/۰۶۳	۰/۹۷۴	۰/۹۸۹	۰/۹۷۸	۱/۷۰۰	۵- ارزش قائل شدن برای افراد
۰/۰۳۱	۰/۹۸۲	۰/۹۹۷	۰/۹۸۵	۱/۱۶۷	۶- رهبری و ارتباطات
۰/۰۶۹	۰/۹۷۴	۰/۹۸۸	۰/۹۷۶	۱/۸۴۰	۷- حمایت از فعالیت های سازمان
۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۳	برازش قابل قبول
RMSEA<	NFI>	CFI>	GFI>	CMIN/DF<	



شکل ۲ - مدل معادله ساختاری (مدل نهایی) جهت بررسی تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی

در شکل ۲ منظور از  $Z_1$ ، میزان خطا می باشد. قبل از هرگونه اظهار نظر در مورد بررسی تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی، لازم است شاخص های برازش کلی و جزئی مدل مورد بررسی قرار گیرد، در ابتدا به بررسی شاخص های برازش کلی مدل تدوین شده پرداخته می شود. جدول ۶ نتایج شاخص های برازش کلی مدل تدوین شده را ارائه می کند.

جدول ۶- شاخص های برازش کلی مدل تدوین شده

شاخص	معادل فارسی شاخص	مدل تدوین شده	برازش قابل قبول
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۷۶	۰/۹۰
AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۳۲	۰/۹۰
P-Value	سطح معناداری	۰/۱۲۶	وابسته به حجم نمونه
TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۸۷	۰/۹۰
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۸۲	۰/۹۰
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۹۴	۰/۹۰
IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۹۴	۰/۹۰
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۵۵	۰/۰۸
DF	درجه آزادی	۱۰	-
CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	۱/۵۱۸	۳

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود تمامی شاخص ها در محدوده مناسب قرار دارند و برازش کلی مدل تایید می گردد. به عبارت دیگر مقادیر شاخص های برازش کلی نشان می دهد داده های تجربی گردآوری شده در این پژوهش، مدل نظری را تایید می کند. در گام دوم باید شاخص های برازش جزئی را نیز مورد بررسی قرار داد. بنابراین در ادامه بارهای عاملی و ضرایب ساختاری مدل تدوین شده مورد ارزیابی قرار می گیرند. معیارهای برازش جزئی مدل تدوین شده در جدول ۷ بیان گردیده است.

جدول ۷- وزن های رگرسیونی مدل نهایی پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	مقدار بحرانی	P	نتیجه
قابلیت جذب دانش	۰/۹۴۴	۴/۹۲۱	***	تأثیر مستقیم دارد

جدول ۷ نشان دهنده آن است که شاخص های برازش جزئی (نسبت بحرانی و سطح معنی داری) در سطح قابل قبولی بوده و کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر می باشند. علاوه بر این p محاسبه شده برای تمامی روابط موجود در مدل کمتر از ۵ درصد محاسبه گردیده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت، مدل از برازش بسیار خوبی با داده ها برخوردار می باشد. هم چنین برای بررسی تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی، با استناد به جدول ۷ می توان استنتاج نمود که قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی اثر مستقیم و معناداری داشته و میزان تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی برابر با مقدار برآورد شده استاندارد ۰/۹۴ محاسبه گردیده است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه میان قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد خوراسگان بود. یافته بدست آمده از سؤال اول پژوهش نشان داد که بالاترین سطح میانگین قابلیت جذب دانش مربوط به مؤلفه انگیزش کارکنان (۳/۶۷) و کمترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه توانایی کارکنان (۳/۲۶) می‌باشد. هم‌چنین در زمینه بهبود کیفیت علمی بالاترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه کمک به یادگیری دانشجویان (۳/۰۹) و کمترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه رهبری و ارتباطات (۲/۷۰) می‌باشد.

یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش نشان داد که بین قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می‌دهد که با افزایش قابلیت جذب دانش، بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می‌کند. سازمان‌ها از طرق ارتقاء قابلیت جذب دانش می‌توانند دانش جدید و با ارزش خارجی را شناسایی، جذب و درونی سازی کرده و از آن در تحقق اهداف مهم خود بهره ببرند. در عرصه آموزش و دانشگاه هم با مجهز شدن اعضای هیئت علمی به قابلیت جذب دانش، اسانید از دانش جدید و با ارزش خارجی مطلع شده و سعی کرده تا آن را جذب کرده و از این طریق دانش و تجربیات خود را به روز می‌کنند. طبق این دلایل می‌توان استناد نمود که دانشگاه با مجهز شدن به این قابلیت می‌تواند به طور مداوم و مؤثری بهبود کیفیت علمی خود را ارتقاء دهد. اگرچه پژوهشی مشابه با این پژوهش یافت نشد ولی ناگراهنی و همکاران (Nugraheni et al, 2012)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند قابلیت جذب بالفعل تأثیر معناداری بر قابلیت‌های نوآورانه دارد. نتایج این یافته هم‌چنین با پژوهش لیاو و همکاران (Liao et al, 2010)، همسو است.

یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش نشان داد که بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می‌دهد که با افزایش توانایی کارکنان، تک تک مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می‌کنند. توانایی کارکنان شامل سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی کسب شده می‌باشد که دانش پیشین را تشکیل داده و سازمان نیاز دارد تا این دانش را درونی سازی کرده و آن را به کار گیرد. در مورد اعضای هیئت علمی دانشگاه هم این امر قابل تصدیق است. به طوری که اگر اعضای هیئت علمی دانشگاه از سوابق آموزشی و مهارت‌های شغلی پیش‌تری در زمینه تدریس و سایر امور کاری خود در داخل دانشگاه داشته باشند زمینه تشکیل دانش پیشین را در دانشگاه بیش‌تر فراهم می‌کنند. توانایی اساتید (دانش پیشین) زمینه ایجاد یادگیری بیش‌تر را

دانشجویان فراهم کرده، از طریق آن بهتر نیازهای دانشجویان را شناخته، رهبری و ارتباطات بیش-تر در دانشگاه تقویت شده، قدردانی و تشکر دانشگاه از کارکنان و اساتید خود بیش-تر شده و در نهایت این خود نوعی حمایت از فعالیتهای دانشگاهی بشمار می‌رود. طبق این دلایل بین توانایی کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی در دانشگاه ارتباط معناداری دارد. اگرچه پژوهشی مشابه با 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 مکانیسم‌های رسمی نوآورانه پرداختند، به این نتیجه رسیدند که توانایی سازمان برای کسب و درونی سازی دانش تأثیر مثبتی در جهت توانایی سازمان برای تبدیل و کاربرد دانش دارد.

یافته‌های مربوط به سؤال چهارم پژوهش نشان داد که بین انگیزش کارکنان و مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقادیر مثبت ضریب همبستگی نشان می‌دهد که با افزایش انگیزش کارکنان، تک تک مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی نیز افزایش پیدا می‌کنند. با توجه به اینکه انگیزش کارکنان موجب افزایش توانایی سازمان برای کسب دانش خارجی و جدید می‌گردد. مؤلفه مهمی در کاربست قابلیت جذب دانش در سازمان بشمار می‌رود. ایجاد انگیزه در کارکنان معمولاً پتانسیلی را در افراد ایجاد کرده که به نحو اثربخشی در زمینه بهبود کیفیت سازمان می‌تواند دانش خارجی را کسب کنند. از طرف دیگر انگیزش اعضای هیئت علمی در محیط دانشگاهی و از همه مهمتر در حیطه تدریس و آموزش عاملی خواهد بود تا از طریق آن مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی در دانشگاه ارتقاء می‌یابد. مؤلفه‌های بهبود کیفیت علمی (کمک به یادگیری دانشجویان، درک نیازهای ذینفعان، رهبری و ارتباطات، ارزش قائل شدن برای افراد و حمایت از فعالیت‌های سازمان) هنگامی از طرف اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار می‌گیرند که رهبران، رؤسا و مسئولان دانشگاهی در اعضای هیئت علمی انگیزه ایجاد کنند. اگرچه پژوهشی مشابه با 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 معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که شاخص برازش کلی و جزئی مدل تدوین شده در سطح قابل قبولی هستند، بنابراین مدل تدوین شده از برازش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار می‌باشد. یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد که قابلیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود کیفیت علمی دارد و میزان تأثیر قابلیت جذب دانش بر بهبود کیفیت علمی برابر با مقدار



برآورد شده استاندارد ۰/۹۴ محاسبه گردیده است. به عبارت دیگر قابلیت جذب دانش ۸۹ درصد از واریانس بهبود کیفیت علمی را پیش بینی و تبیین می کند.

### پیشنهاد‌های کاربردی

۱- با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد بین قابلیت جذب دانش با بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشته است، بنابراین پیشنهاد می شود تا مسئولین دانشگاهی راهکارهایی را به منظور از بین بردن موانع تسهیم و قابلیت جذب دانش در بین اساتید و دانشجویان ارائه دهند. لازم است تا به همه افرادی که نیازمند دانش می باشند دسترسی به منابع مختلف داخلی و خارجی دانش فراهم گردد.

۲- با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد بین توانایی کارکنان با بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشته است.

بنابراین پیشنهاد می شود تا با استقرار سیستم‌های مدیریت استعداد در هسته گزینش و جذب دانشگاه‌ها، اساتیدی جذب دانشگاه شوند که از سوابق آموزشی درخشان و مهارت‌های شغلی کسب شده که دانش پیشین آنان را تشکیل می دهد، برخوردار باشند.

۳- با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد بین انگیزش کارکنان با بهبود کیفیت علمی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشته است، بنابراین پیشنهاد می شود تا مدیران آموزش عالی و مسئولان دانشگاه‌ها شرایطی را فراهم کرده تا اساتیدی که انگیزش بیش تری جهت جذب دانش ارزشمند از منابع خارجی مختلف دارند را در مراکز تحقیقاتی و پژوهشی قرار دهند و آنان را جذب این مراکز کنند.

۴- با توجه به نتایج پژوهش در زمینه وضعیت قابلیت جذب دانش و بهبود کیفیت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب اصفهان به منظور ایجاد تمایل اعضای هیئت علمی به نشان دادن رفتار قابلیت جذب دانش و تلاش برای بهبود کیفیت علمی به مدیران سه دانشگاه پیشنهاد می شود تا فرهنگ دانش مداری و کیفیت محوری در چشم انداز دانشگاه به عنوان یک ارزش کلیدی نگریسته شود و برنامه‌ها و رویه‌هایی جهت ترویج و نهادینه سازی این نوع فرهنگ‌ها تدوین گردد.

### پیشنهاد‌های پژوهشی

۱- این پژوهش فقط در دانشگاه‌های منتخب اصفهان انجام شد، لذا پیشنهاد می شود که پژوهش‌های دیگری با عنوان مشابه در سایر دانشگاه‌ها انجام شود و نتایج آنها با نتایج این تحقیق مقایسه شود.

- ۲- به پژوهشگران علاقه مند پیشنهاد می‌گردد رابطه بین قابلیت جذب دانش با متغیرهای دیگری مثل نوآوری سازمانی، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی را در دانشگاه‌ها مطالعه نمایند.
- ۳- سرانجام پیشنهاد می‌شود که رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با بهبود کیفیت علمی و قابلیت جذب دانش در مراکز آموزش عالی به عنوان یک موضوع پژوهشی مورد توجه قرار گیرد.

## References

- Adler, J.H. (1965). *Absorptive capacity: The concept and its determinants*. Washington: Brookings Institution.
- Bishop, K., D Este, P., & Neely, A. (2011). Gaining from interactions with universities: Multiple methods for nurturing absorptive capacity. *Research Policy*, 40, 30-40.
- Bogue, E. G. (1992). *The evidence for quality: Strengthening the tests of academic and administrative effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cohen, M.W., & Levinthal, D.A. (1989). Innovation and learning: The two faces of R&D. *Economic Journal*, 99, 569-596.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-52.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1994). Fortune favors the prepared firm. *Management Journal*, 40(2), 227-248.
- Duff, C. J. (2006). *An examination in service-learning program at a comprehensive university through the lenses of program theory and institutional theory*. Doctorate dissertation, University of Central Florida.
- Ghasemi, V. (2010). *Structural equation modeling in social researches using amos graphics*. Tehran: Jameeshenasan (in Persian).
- Higher Learning Commission. (2003). *Handbook of accreditation*. Chicago: Author.
- 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).
- Hovaida, R. (2007). *A study of relationship between learning organization indices and academic quality improvement in public university of Isfahan province*. Doctorate dissertation, University of Isfahan (in Persian).

Lane, P. J., Koka, B., & Pathak, S. (2006). The reification of absorptive capacity: A critical review and rejuvenation of the construct. *Academy of Management Review*, 31, 833-863.

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.

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.

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.

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.

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.

Rothaermel, F., & Thursby, M. (2005). University° incubator firm knowledge flows: Assessing their impact on incubator firm performance. *Research Policy*, 34, 20-305.

Salimi, Q., Azin, R., Pakizeh, A., Mahdijeh, O. (2010). Towards a knowledge management approach in the engineering educational settings: Technical & engineering college of Persian Gulf University; as Case Study. *Iranian Journal of Engineering Education*, 12(45), 125-136.

Soadatmand, 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).

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).

Spangehl, S. (2000). *Academic quality improvement project*. Chicago, IL: North Central Association.

The Higher Learning Commission. (2012). *Academic quality improvement project (AQIP)*. [On-Line]. Available Internet: <http://www.aqip.org>.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.

