

بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی

لیلا باقری مالک‌آبادی^۱، مرتضی طاهری^۲

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تسهیم دانش با نوآوری فردی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۹۴-۹۳ انجام شد. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشکده‌های علوم تربیتی، روان‌شناسی، مدیریت و حسابداری در پردیس‌های ۱ و ۲، به تعداد ۳۹۷۷ نفر دانشجوی تشکیل می‌داد که از بین این تعداد ۱۵۳ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تسهیم دانش، نورات صدیق (۱۳۸۸) و پرسشنامه نوآوری فردی، مومنی نورآبادی (۱۳۸۲) استفاده شد. پایایی هر دو پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۱ محاسبه شد. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های رگرسیون چندگانه و آزمون t استفاده شد و نتایج نشان داد که بین تسهیم دانش و نوآوری فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه با شیوه گام‌به‌گام مشخص گردید که تسهیم دانش قادر به پیش‌بینی نوآوری فردی است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه باید جوی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد به گونه‌ای که دانشجویان تمایل بیشتری برای تبادل دانش نوین خود با یکدیگر و نیز کاربرد آن داشته باشند.

واژگان کلیدی تسهیم دانش، نوآوری فردی، دانشگاه.

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، (نویسنده مسؤل)، ایمیل:

rayehe92@gmail.com

۲. دانشیار گروه آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مقدمه

تسهیم دانش به عنوان مرکز توجه عمده که به گونه‌ای استراتژیکی برای سازمان مهم است به رسمیت شناخته شده است که افراد را قادر می‌سازد تا دانش مورد نیاز را از صاحبان دانش به منظور بهبود عملکرد کار خود، به نفع سازمان دست یابند. همچنین آن را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی که به موجب آن دانش از افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها به دیگران منتقل یا توزیع شود، تعریف کرد (وانگ و کو، ۲۰۱۲). در جهان رقابتی کنونی میزان خلاقیت و نوآوری هر لحظه بیشتر می‌شود، بسیار مهم و حیاتی است که سازمان‌ها از دانسته‌ها و مهارت‌های افراد خود اطلاع داشته و بتوانند این دانسته‌ها را به نحو مناسب و یکپارچه مدیریت نمایند (طرهانی، ۱۳۹۹). پژوهشگران دیگری نیز تسهیم دانش را با جریان دانش یکسان گرفته‌اند. امروزه، دانش به عنوان یک سرمایه برای دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. دانشگاه‌ها برای پیشرفت و بهسازی خود نیازمند این سرمایه می‌باشند. اگر دانشگاهی نتواند دانش خود را ذخیره و استفاده نماید، شانس بقای کمی خواهد داشت و در گذر زمان محکوم به فناست. دانش، درک، آگاهی یا شناختی است که در خلال مطالعه، تحقیق، مشاهده یا تجربه و در طول زمان نسبت به جهان بیرونی در فرد ایجاد می‌شود و یک گام بعد از اطلاعات است و امروزه اگر به دانش توجه بیشتری می‌شود به دلیل تولید زیاد و گسترده اطلاعات است که برای غلبه، کنترل و استفاده صحیح از آن راهی جز تبدیل آن به دانش نیست (یمین فیروز، ۱۳۸۷). نتایج پژوهشی نشان داد که کارکنان و مدیران سازمان باید جهت حراست از مزیت رقابتی سازمان خود، ریسک‌آفرینی فرایند اشتراک دانش که منجر به ریسک‌هایی چون کاهش سطح عملکرد فناوری اطلاعات و کاهش بهره‌وری در سازمان می‌گردد را به طور جدی مورد توجه قرار داده و در راستای کاهش سطح این ریسک‌ها چاره‌جویی نمایند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از مؤلفه‌های مرتبط با دانش، تسهیم دانش می‌باشد. تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به عبارت دیگر تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶). در دانشگاه‌ها تسهیم دانش بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی چندان اتفاق نمی‌افتد، زیرا فرهنگ دانشی اغلب آنها ماهیتاً فردگراست و هرکس دانش را نزد خود نگه می‌دارد و این موضوع بیشتر تحت تأثیر

نگرش و باور دانشجویان نسبت به تسهیم دانش است. نگرش‌های مثبت و منفی افراد بر رفتار تسهیم دانش آنان نقش دارد (تانوس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). علاوه بر نگرش، رفتار تسهیم دانش دانشجویان تحت تأثیر التزام آنان به کار و فعالیت‌های علمی و اجتماعی هم هست (هوف^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). در مفهوم تسهیم دانش، به اشتراک گذاشتن ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید را فراهم می‌کند نهفته است و از طریق برقراری تعامل میان افراد، ارتباط پیوسته و چهره به چهره در فعالیت‌ها و گفت‌وگوها حاصل شده و برای افراد این فرصت را فراهم می‌کند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع شوند (کیم و جو^۳، ۲۰۰۸). در واقع وقتی دانشجویان در کار خود متمرکز و غرق می‌شوند و درگیری روحی شدیدی با آن پیدا و سطح بالایی از انرژی ذهنی و جسمی خود را برای کار خود صرف می‌کنند در می‌یابند که اگر دانش خود را با دیگران به اشتراک گذارند این به اشتراک‌گذاری دانش موجب ایجاد فرصت‌های جدید برای دانشجویان می‌شود (ساعی و همکاران، ۱۳۹۱). مطالعات مختلف نشان داده است که مفهوم نوآوری ارتباط نزدیکی با خلق و تسهیم دانش دارد تسهیم دانش و گوناگون‌سازی آن برای ایجاد دانش جدید و نوآوری بسیار ضروری است. تسهیم دانش کلیدی برای دستیابی به نوآوری مستمر است (هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). نوآوری عملی کردن اندیشه‌های نو و بدیعی است که از خلاقیت ناشی می‌شود که نوآوری را مترادف با ابداع می‌دانند یا فرایند پایانی خلاقیت و به عبارتی جلوه و نمود بیرونی آن است که به صورت یک محصول یا تولید بدیع و تازه آشکار می‌شود (آقایی فشیاتی به نقل از ضرغامی و همکاران، ۱۳۹۲). نوآوری یکی از عواملی است که می‌تواند در فضای سخت رقابتی به ماندگاری سازمان‌ها کمک نماید. نوآوری به عنوان توانمندساز حیاتی برای دانشگاه‌ها در جهت ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط به شدت پیچیده و پویای امروز قلمداد می‌شود که گرایش بسیار شدیدی به دانش و تخصص به عنوان ورودی‌های کلیدی در فرایند خلق ارزش‌ها دارند و استفاده از دانش منبع ارزشمندی برای برنامه‌های نوآوری دانشگاه‌هاست (هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). نوآوری موفقیت‌آمیز ویژگی منحصر به فردی به سازمان می‌دهد که رقبا فاقد آن هستند این منحصر به فرد بودن به سازمان اجازه می‌دهد تا خودش را از دیگر رقبا متمایز نموده و قیمت‌های بالاتری برای

-
1. Thanos
 2. Hoff
 3. Kim & Ju

محصول خود مطالبه نماید. این نوآوری هم‌چنین به سازمان اجازه می‌دهد تا هزینه هر واحد محصول متمایز را نسبت به رقبا بسیار پایین تر بیاورد. بنابراین به نظر می‌رسد توجه ویژه به منابع انسانی (به‌عنوان عامل اصلی به اشتراک‌گذاری و نشر دانش)، راهبردهای رهبری و توسعه فرهنگ سازمانی، نقش مهمی را در توسعه فرایند به اشتراک‌گذاری دانش و در جریان انداختن آن و نیز توانمندسازی سازمانی در کشف دانش پنهان افراد ایفا می‌کند. دانشجویان معمولاً دانش خود را در دانشگاه‌ها خیلی کم به اشتراک می‌گذارند که می‌تواند دلایل مختلفی از جمله عدم آگاهی آن‌ها با روش‌های به اشتراک‌گذاری دانش و یا عدم ارائه دانش خود با سایر دانشجویان باعث هدر رفتن دانش آن‌ها و سطح پایین تبادل دانش را در برداشته باشد که مسئولان و اساتید دانشگاه‌ها باید در این زمینه اطلاعات و دانش لازم را در اختیار دانشجویان قرار دهند تا دانشجویان بتوانند ایده‌های جدید و دانش نهفته خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. با توجه به مطالب گفته شده پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری فردی در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی پردازد تا مشخص شود که آیا بین این دو متغیر رابطه وجود دارد یا نه؟

سؤال پژوهش

وضعیت تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی چگونه است؟
 فرضیه‌های پژوهش

بین تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی رابطه وجود دارد.

- ترکیب ابعاد تسهیم دانش (فرهنگی، فناوری، فردی و سازمانی) و میزان نوآوری فردی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند.

- میزان تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس‌های مرکزی و دو دانشگاه متفاوت است.

- میزان نوآوری فردی دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس‌های مرکزی و دو دانشگاه متفاوت است.

واحدی و اسکندر (۱۳۹۸) در پژوهشی که با عنوان تأثیر تسهیم دانش بر روی مدیریت ریسک و نوآوری با روش توصیفی و پیمایشی با نمود ۳۵۳ نفر از کارکنان شرکت بیمه

کارآفرین در شهر تهران محاسبه شد و یافته‌ها نشان داد که تسهیم دانش بر روی مدیریت و نوآوری تأثیر معناداری دارد.

- ایمان‌زاده (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان رابطه تسهیم دانش و نوآوری در میان دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز با روش پیمایشی و همبستگی با نمود ۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده کشاورزی نشان داد که میان تسهیم دانش و نوآوری در حالت کلی و متغیرهای تسهیم دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

- زنجانی و قاسم‌تبار شهری (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای موفقیت تسهیم دانش در سازمان‌ها انجام دادند در این پژوهش محققان به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت نرم‌افزارهای اجتماعی جهت تسهیم دانش را عرضه نموده و نتایج تحقیق نشان داده که تسهیم دانش نمی‌تواند با اجبار صورت پذیرد بلکه فقط می‌تواند به وسیله تشویق، آسان‌سازی، و افزایش سهولت به وقوع بپیوندد.

- زارعی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با روش پیمایشی و همبستگی با نمود ۵۰ نفر از کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها یافته‌ها نشان داد که میان تسهیم دانش و قابلیت نوآوری و ظرفیت جذب در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران سطح مطلوبی دارند که نشان‌دهنده رابطه معناداری وجود دارد. هدف این پژوهش تعیین میزان تسهیم دانش و سطح خلاقیت و تعیین رابطه آن‌ها در میان کتابداران کتابخانه‌ها است.

- ترابی و گودرزی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با روش توصیفی و تحلیلی با نمود ۲۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه یافته‌ها نشان داد که بین متغیر بازانندیشی با نوآوری رابطه معنادار وجود دارد. حوزه مطالعاتی تسهیم دانش در محیط‌های آموزش عالی موجب علاقه زیادی هم برای پژوهشگران و مدیران در سراسر جهان گردیده است تعیین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی کتابداری و علوم اطلاع‌رسانی، که از نمونه آماری ۹۳ هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی انجام شده و یافته‌های این پژوهش نشان داده که بین تجربه تدریس و رفتار تسهیم، بین نگرش و تمایل به رفتار تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

- سعیدا و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی انجام دادند پژوهش به لحاظ هدف توصیفی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات پیمایشی

بود نمونه آماری شامل ۱۰۰ نفر یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل مؤثر مانند ارتباطات و یکپارچگی و حمایت سازمانی با توسعه نوآوری تأثیر معناداری دارند.

- ما و برون (۲۰۱۱) به بررسی عوامل انگیزشی تسهیم دانش برخط ۵۸۱ دانشجو در هنگ کنگ پرداختند یافته‌های این مطالعه نشان داده که انگیزه‌ای دریافت شده بر خط رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش بر خط دارند. کاوش عوامل و موانع شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش بین کارکنان غیر هیئت علمی در دانشگاه، که از ۱۵۶ نفر کارمند دانشگاه مالزی صورت گرفته یافته‌های پژوهشی نشان داده که رابطه منفی بین فقدان خودکارآمدی (عامل فردی)، ضعف فناوری اطلاعات و ارتباطات (عامل فناوری) و پاداش‌های سازمانی (عامل سازمانی) به‌عنوان موانع تسهیم و تسهیم دانش عملی وجود دارد.

- باقی و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه بررسی ادراک تسهیم دانش در بین دانشجویان با نمونه آماری ۳۶ در کشور اردن صورت گرفت دانشگاه مورد مطالعه از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار نبود همچنین نتایج حاکی از ضعف تعاملات در تسهیم دانش بوده؛ اگر چه دانشجویان دیدگاه مثبت در ارتباط با تسهیم دانش داشتند. به صورت مطالعه موردی صورت گرفته و یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ تسهیم دانش و نتایج حاکی از ضعف تعاملات در تسهیم با دیدگاه مثبت دانشجویان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد

- زواوی و همکاران (۲۰۱۱)، پژوهشی با هدف بررسی اثر جو تیمی، رهبری توانمندساز بر رفتار تسهیم دانش افراد، انجام دادند نمونه آماری شامل ۱۳۷ نفر از دانشجویان ایالات متحده آمریکا بود یافته‌های پژوهش نشان داد که جو تیمی، رهبری توانمندساز به‌طور معناداری بر رفتار تسهیم دانش دانشجویان از طریق تأثیر بر نگرش آنان در ارتباط با دانش اثر داشتند.

روش

با توجه به این که پژوهش حاضر به بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی و پردیس دو دانشگاه علامه طباطبائی می‌پردازد لذا روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش

شامل کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی و دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس یک و همچنین دانشجویان تحصیلات تکمیلی شاغل به تحصیل در رشته‌های فوق در پردیس دو دانشگاه علامه طباطبائی می‌باشد. حجم جامعه بر اساس آمار ۳۹۷۷ نفر دانشجو که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه تسهیم دانش که توسط نورد صدیق در سال (۱۳۸۸) برای سنجش تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی تهیه شده شامل ۲۰ سوال و ۴ مؤلفه (فردی، فرهنگی، فناوری و سازمانی) است که هر کدام شامل ۵ سؤال است. این مقیاس براساس رتبه بندی لیکرت نمره گذاری می‌شود و طیف آن ۵ تایی (خیلی کم = ۱ و خیلی زیاد = ۵) است و از سوال‌های معکوس استفاده نشده است. پرسشنامه نوآوری فردی، توسط مومنی نورآبادی در سال (۱۳۸۲) تهیه شده که شامل ۳۸ گویه از نوع طیف لیکرت (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) بوده که به قصد سنجش نوآوری فردی تهیه شده است. و آزمودنی باید میزان توافق خود با هر یک از گویه‌ها با انتخاب یکی از پنج درجه مقیاس بیان کند، در این پژوهش استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون t تک نمونه و t مستقل با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل سؤالات پژوهش

سؤال کلی: وضعیت تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی چگونه است؟
قبل از پاسخ به سؤال‌های پژوهش مفروضه نرمال بودن در دو متغیر تسهیم دانش و نوآوری و ابعاد تسهیم دانش با استفاده از آزمون کالمگروف اسمیرنف بررسی شد.

جدول ۱. آزمون کالمگروف اسمیرنف برای بررسی مفروضه نرمال بودن متغیرهای پژوهش

آزمون کالمگروف-اسمیرنف			
متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
نوآوری	۰/۰۳۹	۱۵۳	۰/۲۰۰
تسهیم دانش	۰/۰۴۳	۱۵۳	۰/۲۰۰
فرهنگی	۰/۰۳۶	۱۵۳	۰/۲۰۰
فناوری	۰/۰۵۹	۱۵۳	۰/۱۴۸
فردی	۰/۰۶۶	۱۵۳	۰/۰۶۸

سازمانی	۰/۰۲۱	۱۵۳	۰/۲۰۰
---------	-------	-----	-------

همان‌طور که جدول ۱- نشان می‌دهد مفروضه نرمال بودن در دو متغیر نوآوری و تسهیم دانش و مؤلفه‌های تسهیم دانش با سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تأیید شد.

جدول ۲. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت نوآوری و تسهیم دانش در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی

متغیرها	درجه آزادی	تفاوت میانگین	t محاسبه شده	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
تسهیم دانش	۱۵۲	۰/۰۸	۲/۳۵	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۱۵
نوآوری	۱۵۲	۰/۳۰	۹/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۳۷

همان‌طور که در جدول ۲- مشاهده می‌شود، آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت تسهیم دانش در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی با درجه آزادی ۱۵۲ و تی محاسبه شده ۲/۳۵ و سطح معناداری ۰/۰۲ تفاوت معناداری را در سطح ۹۵ درصد اطمینان بین میانگین تسهیم دانش (۳/۰۸) با میانگین حد وسط (۳) نشان می‌دهد. ($p < 0.01$). همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین متغیر تسهیم دانش بالاتر از میانگین حد متوسط است. پس در نتیجه وضعیت تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی بالاتر از حد متوسط قرار دارد. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت نوآوری در دانشجویان با درجه آزادی ۱۵۲ و تی محاسبه شده ۹/۵۶ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ تفاوت معناداری را بین میانگین نوآوری فردی (۳/۳۰) با میانگین حد متوسط (۳) در سطح ۹۹ درصد اطمینان نشان می‌دهد. پس در نتیجه وضعیت نوآوری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

سؤال‌های جزئی

سؤال اول: وضعیت تسهیم دانش در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی و ۲ دانشگاه علامه طباطبائی چگونه است؟

جدول ۳. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت تسهیم دانش در دانشجویان پردیس مرکزی و ۲

متغیرها	درجه آزادی	تفاوت میانگین	t محاسبه شده	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
پردیس ۱	۴۸	-۰/۰۵	-۰/۷۶	۰/۴۴	-۰/۱۹	۰/۰۸
پردیس ۲	۴۹	۰/۳۹	۲/۴۹	۰/۰۱۶	۰/۰۲	۰/۲۳

همان‌طور که در جدول ۳- مشاهده می‌شود، آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت تسهیم دانش در دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی دانشگاه علامه طباطبائی با درجه آزادی ۴۸ و تی محاسبه شده $۰/۷۶-$ و سطح معناداری $۰/۴۴$ تفاوت معناداری را بین میانگین تسهیم دانش ($۲/۹۴$) با میانگین حد متوسط (۳) نشان نمی‌دهد. ($p>0.05$) پس در نتیجه وضعیت تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس ۱ دانشگاه علامه طباطبائی در حد متوسط قرار دارد. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت تسهیم دانش در دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس ۲ دانشگاه علامه طباطبائی با درجه آزادی ۴۹ و تی محاسبه شده $۲/۴۹$ و سطح معناداری $۰/۰۱۶$ تفاوت معناداری را بین میانگین تسهیم دانش ($۳/۱۲$) با میانگین حد متوسط (۳) در سطح ۹۵ درصد اطمینان نشان می‌دهد. پس در نتیجه وضعیت تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس ۲ دانشگاه علامه طباطبائی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

سؤال دوم: وضعیت نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی و ۲ دانشگاه علامه طباطبائی چگونه است؟

جدول ۴. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت نوآوری فردی در دانشجویان پردیس مرکزی و

۲

متغیرها	درجه آزادی	تفاوت میانگین	محاسبه شده	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
پردیس ۱	۴۸	۰/۲۹	۵/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۴۰
پردیس ۲	۴۹	۰/۳۹	۶/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۵۱

همان‌طور که در جدول ۴- مشاهده می‌شود، آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت نوآوری فردی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی دانشگاه علامه طباطبائی با درجه آزادی ۴۸ و تی محاسبه شده $۵/۳۶$ و سطح معناداری $۰/۰۰۱$ تفاوت معناداری را در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین میانگین نوآوری فردی ($۳/۲۹$) با میانگین حد متوسط (۳) نشان می‌دهد. ($p<0.01$) پس در نتیجه وضعیت نوآوری فردی دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی دانشگاه علامه بالاتر از حد متوسط قرار دارد. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت نوآوری فردی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس ۲ دانشگاه علامه طباطبائی با درجه آزادی ۴۹ و تی محاسبه شده $۶/۳۸$ و سطح معناداری $۰/۰۰۱$ در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معناداری را بین میانگین نوآوری فردی ($۳/۳۹$) با میانگین حد متوسط (۳) نشان می‌دهد. پس در نتیجه وضعیت نوآوری فردی

دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس ۲ دانشگاه علامه طباطبائی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

فرضیه‌های پژوهش: فرضیه کلی

بین تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری

شاخص‌های آماری		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تسهیم دانش - نوآوری
۰/۰۰۱	۰/۴۲**	

با توجه به جدول ۵- که نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون را برای بررسی رابطه بین دو متغیر تسهیم دانش و نوآوری فردی نشان می‌دهد، این آزمون با ضریب همبستگی ۰/۴۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معناداری را بین دو متغیر در سطح ۹۹ درصد اطمینان نشان می‌دهد. ($p < 0.01$). متغیر تسهیم دانش ۱۷/۶۴ درصد واریانس متغیر نوآوری فردی را تبیین می‌کند.

فرضیه‌های جزئی

فرضیه اول: میزان تسهیم دانش دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس‌های مرکزی و ۲ دانشگاه متفاوت است.

جدول ۸ نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای بررسی میزان پیش‌بینی متغیر نوآوری فردی

گام‌ها	ضرایب غیراستاندارد		t	سطح معناداری	ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد			Beta	استاندارد
ثابت	۲/۲۴	۰/۲۱	۱۰/۴۴	۰/۰۰۱		
فرهنگی	۰/۰۶	۰/۰۴	۱/۳۶	۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۲۱
فناوری	۰/۱۴	۰/۰۴	۳/۱۵	۰/۰۰۲	۰/۲۵	۰/۰۴
فردی	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۲۳	۰/۸۱	۰/۰۱	۰/۰۴
سازمانی	۰/۱۱	۰/۰۳	۳/۰۶	۰/۰۰۳	۰/۲۵	۰/۰۳

بر طبق نتایج تحلیل رگرسیون همزمان جدول ۸-، از بین ۴ بعد تسهیم دانش، فقط دو بعد فناوری و سازمانی به ترتیب با سطح معناداری ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۳ به صورت معنادار قادر به تبیین متغیر نوآوری می‌باشند. دو بعد فرهنگی و فردی با سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۵۰ قادر به تبیین این متغیر نیستند ($p < 0.05$). هر دو بعد فناوری و سازمانی با $B = 0.25$ به صورت مثبت و معنادار و با توان یکسان قادر به پیش بینی متغیر نوآوری فردی می‌باشند.

جدول ۹. آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین دانشجویان پردیس مرکزی و ۲ در تسهیم دانش

متغیرها	پردیس ۱		پردیس ۲		درجه آزادی	t	سطح معناداری
	SD	M	SD	M			
تسهیم دانش	۰/۴۸	۳/۱۲	۰/۳۶	۳/۱۲	۹۷	-۲/۱۰	۰/۰۳۸

همان‌طور که در جدول ۹- مشاهده می‌شود، نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین دانشجویان پردیس مرکزی و ۲ در متغیر تسهیم دانش با $t = -2.10$ و درجه آزادی ۹۷ و سطح معناداری ۰/۰۳۸ تفاوت معناداری را بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی و ۲ دانشگاه علامه در سطح ۹۵ درصد اطمینان در این متغیر نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین دانشجویان پردیس مرکزی در این متغیر ۲/۹۴ و میانگین دانشجویان پردیس ۲ در این متغیر ۳/۱۲ است که میانگین دانشجویان پردیس ۲ بیشتر از دانشجویان پردیس ۱ است.

فرضیه دوم: میزان نوآوری فردی دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس‌های مرکزی و ۲ دانشگاه متفاوت است.

جدول ۱۰. آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین دانشجویان پردیس مرکزی و ۲ در نوآوری فردی

متغیرها	پردیس ۱		پردیس ۲		درجه آزادی	t	سطح معناداری
	SD	M	SD	M			
نوآوری فردی	۰/۳۷	۳/۳۹	۰/۴۳	۳/۳۹	۹۷	-۱/۲۳	۰/۲۱

همان‌طور که در جدول ۱۰- مشاهده می‌شود، نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین دانشجویان پردیس مرکزی و ۲ در متغیر نوآوری فردی با $T = -1.23$ و درجه آزادی ۹۷ و سطح معناداری ۰/۲۱ تفاوت معناداری را بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس مرکزی و ۲ دانشگاه علامه در این متغیر نشان نمی‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه تسهیم دانش و نوآوری در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی انجام شد که هدف از انجام این پژوهش بررسی سطح تسهیم و نوآوری در دو پردیس دانشگاه علامه طباطبائی تهران است که با توجه به اینکه دانشجویان پردیس ۲ برای تحصیل خود هزینه پرداخت می‌کنند و نسبت به دانشجویان پردیس مرکزی به آن‌ها خدمات ارائه نمی‌شود ولی بر اساس پژوهش فوق و آزمون‌هایی که انجام شد و بر اساس اطلاعات و نتایج به دست آمده از طریق تحلیل داده‌ها و آزمون انجام شده سطح نوآوری در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی این پردیس بالاتر از دانشجویان پردیس مرکزی است و سطح تسهیم دانش دانشجویان پردیس مرکزی نسبت به امکانات و جامعه گسترده دانشجویان نسبت به پردیس ۲ بیشتر صورت گرفته و باید به دانشجویان پردیس ۲ بیشتر توجه کرد و امکانات گسترده‌تری را در اختیار آن‌ها قرار دهند تا بتواند با شرایط بهتر و دست‌باز دانش نهفته خود را بهتر اشاعه داده تا ایده‌ای نو خود را به بتوانند به مرحله نوآوری تبدیل کنند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده باید نسبت به دانشجویان پردیس مرکزی برای افزایش سطح نوآوری و دانش آن‌ها باید تدابیری اندیشید و یا به دانشجویان پردیس ۲ امکاناتی برای ارائه ایده‌هایشان داده شود. تسهیم و استفاده از دانش به منظور دستیابی به یادگیری سازمانی است و با تسهیم و به اشتراک گذاشتن آن دانش ارزش بیشتری پیدا می‌کند. افراد با تسهیم دانش می‌توانند به نتایج فراتر از نتایج انفرادی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که گفته می‌شود موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است. دانشگاه یکی از محیط‌هایی است که در بروز و ظهور استعدادها درخشان شخصیت انسانی تأثیر می‌گذارد. کیفیت محیط دانشگاه نه تنها منجر به پیشرفت و اصلاح یادگیری می‌شود، بلکه می‌تواند موجب ارائه برنامه‌های منحصر به فرد در جهت تنوع، ترویج وحدت و کاهش نابرابری اجتماعی در دانشگاه شود. بر این اساس، دانشگاه‌ها عقل منفصل جامعه هستند و از آن‌ها انتظار می‌رود نقش راهبردی مبتنی بر دانایی را ایفا کنند. لذا در زندگی مبتنی بر دانش، دانشگاه به یک نهاد خاص و یک محیط محدود نیست، بلکه برحسب تولید فکر، معنا، ظرفیت‌های مشاوره تخصصی، خدمات علمی، فنی، نقد و روشنگری اجتماعی، در همه بخش‌ها حضور و مشارکت فعال دارد. به همین دلیل

نظام آموزش عالی از موقعیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا مخاطبان متعدد و متنوعی از محصولات و تولیدات این نظام بهره‌مند می‌شوند و این موضوع نشان می‌دهد که نظام دانشگاهی با حجم وسیعی از نیازها و تقاضا روبروست و بهبود و تضمین کیفیت در آن نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است. به علاوه کیفیت محیط‌های دانشگاه، منجر به ایجاد حس خلاقیت و انگیزه در دانشجویان، رشد ذهنی مناسب، برقراری تعاملات سازنده با اعضای هیئت‌علمی و تعاملات اجتماعی پویا و اثرگذار در جامعه، تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید و دانشجویان می‌گردد. لذا از آنجایی که دانشجویان به عنوان رکن اساسی نظام آموزشی کشور، در دستیابی به اهداف نظام آموزشی نقش و جایگاه ویژه‌ای دارند، توجه به این قشر از جامعه، موجب باروری و شکوفایی هر چه بیشتر نظام آموزشی و تربیتی جامعه می‌گردد. در این میان، نقش و رسالت محیط دانشگاه بارز می‌گردد زیرا محیط‌های دانشگاهی موظف به ایجاد، انتشار و استفاده از دانش و همچنین متعهد به ایجاد و پرورش یک محیط فکری و اخلاقی مبتنی بر صداقت، اخلاق و کمال علمی هستند. باید تدابیری اندیشید تا دانشجویان پرديس و مرکزی از لحاظ سطح علمی و نوآوری با یکدیگر به رقابت پردازند این امر موجب گسترش تسهیم دانش و همچنین مبادله نوآوری‌های فردی خواهد شد. هر چه تسهیم دانش میان دانشجویان بیشتر باشد، گرایش به نوآوری نیز بالاتر است و اتخاذ رویکردهایی نظیر توسعه سیستم‌های الکترونیکی، برگزاری جلساتی برای تبادل دانش و تجربه، برگزاری همایش‌ها، مستندسازی دانش و تجارب از راهکارهای ارتقای سطح دانش و به خصوص تسهیم دانش در دانشگاه می‌باشد. لذا این مهم به عهده دست‌اندرکاران دانشگاه است و باعث پیشرفت چشم‌گیر سطح علمی، فرهنگی، اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری فردی خواهد شد.

پیشنهاد‌های پژوهش

- پیشنهاد می‌شود که موضوع مورد مطالعه در این پژوهش در دیگر دانشکده‌های دانشگاه علامه طباطبائی نیز انجام شود.
- پیشنهاد می‌شود که متغیر نوآوری فردی با متغیرهای دیگری در دانشگاه علامه طباطبائی یا دیگر دانشگاه‌ها انجام شود.
- پیشنهاد می‌شود برای تبادل دانش و ایجاد نوآوری از روش‌های آزاد مثل کنفرانس‌های بحث آزاد و میزگردهای تخصصی و... استفاده شود.

منابع

- ایمان‌زاده، علی (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش و اشتراک گذاری دانش با نوآوری در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی تبریز: نشریه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، دوره ۱۰، شماره ۲، صفحه ۴۷ تا ۵۵.
- برومند، مجتبی؛ رنجبری، مریم (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تاکید بر نقش مدیریت دانش، نشریه توسعه منابع انسانی.
- پوراشراف، علی (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان ابعاد مدیریت دانش با نوآوری‌های آزاد استان تهران مطالعه موردی: آموزشگاه‌های آزاد تهران.
- جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان (۲۰۱۳). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمانهای پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم، پایگاه مقالات علمی مدیریت www.system.parsiblog.com.
- حسن زاده، محمدحسین؛ فاطمی، امین؛ عمرانی، ابراهیم (۱۳۸۸). مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوند ها و کنش ها. تهران: کتابداری.
- حسینی، مهدی؛ جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان (۱۳۹۸). بررسی امکان ریسک آفرینی فرایند اشتراک دانش در سازمان های دانش محور (نمونه پژوهش: یک سازمان دانش محور در حوزه فناوری اطلاعات، فصلنامه راهبردی دانش سازمانی، دوره ۲، شماره ۷، صفحه ۱۱-۳۹).
- خاتمیان فر، پریسا؛ و پریخ، مهری (۱۳۸۶). بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی در انطباق با الگوهای نوناکا و تاکه اوچی، مجله کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۰ (۴۰)، ۱۷۷-۲۱۲.
- ساعی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهر؛ نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۱). ارتباط ابعاد مهم کنترل شغلی با التزام کاری کارکنان پالایشگاه آبادان. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۳ (۱۰)، ۷۳-۸۴.
- سعید، سعید؛ اردکانی، امیررضا؛ منفرد، مسعود و دولت آبادی (۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر توسعه نوآوری فردی، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، شماره ۲.
- سهرابی پورتچی، بابک؛ ریسی ونانی، ایمان؛ شفعی، سپیده (۱۳۸۹). آرایه الگوی کاربردی برای سنجش میزان.

ضرغامی، حمیدرضا؛ جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان (۲۰۱۳). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علایم.

طرهانی، فرزاد (۱۳۹۹). شناسایی عوامل دخیل در پیاده سازی نظام مدیریت دانش در صنایع دفاعی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال هجدهم، شماره ۷۹، صفحه ۲۲۹-۲۰۱.
علیزاده، ندا (۱۳۸۸). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزشی: مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی دانشگاه تهران و تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، تربیت مدرس.

علیزاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا؛ صدیقی، حسن (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۲). ۱۲۵-۱۳۸.
قلی زاده، حسین؛ میرکمالی، محمد (۱۳۸۹). عوامل کلیدی موثر بر اشتراک دانش (مطالعه موردی: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد). *انجمن آموزش عالی ایران*، ۷۸-۶۱.

نعمتی، محمد علی؛ جمشیدی، لادن (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تاثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی. مرکز همایش های بین المللی رازی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱۳-۱۴ بهمن.

واحدی، نیلوفر؛ اسکندر، فاطمه (۱۳۹۸). تاثیر تسهیم دانش بر روی مدیریت ریسک و نوآوری (مطالعه موردی: شرکت بیمه کارآفرین استان تهران). پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران
یمین فیروز، موسی (۱۳۸۲). دانش و مدیریت در سازمان ها، *مجله مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعاتی*، شماره ۵۳، ص ۹۷-۱۰۸.

- Behnke, T. M. (2010). *Knowledge Sharing at Work: An Examination of Organizational Antecedents*: Ambrose University.
Chiang, Y. H., & Hung, K. P. (2010). Exploring Open Search Strategies and a Perceived Innovation Performance From The Perspective Of Inter-Organizational Knowledge Flows. *R&D Management*, 40, 292-992
Chen, S. S., Chuang, Y. W. And Chen, P. Y. (2012). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles Of KMS

- Quality, KMS Self-Efficacy, and Organizational Climate *Knowledge-Based Systems*, 31. 106-118.
- Fullwood, R, Rowley, J. And Delbridge .D.(2013). Knowledge Sharing amongst Academics in UK Universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1):123-136.
- Hoff, B. V. D., Alexander, S. And Stojan . S.(2012). What One Feels And What One Knows: The Influence of Emotions on Attitudes and Intentions toward Knowledge Sharing: *Journal of Knowledge Management*, 16(1):148-158.
- Holdt , C. P. (2007) . Knowledge Sharing : Moringaway From The *Obsession With Best Practices* (6), 586-599.
- Kim, Seonghee; Ju , Boryuhg (2008). An Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes Toward Knowledge Sharing And Collaboration in An Academic Institution. *Journal Of Library Information Science Research*, 30 (4) , 282 - 290.
- Nonaka I, Takeuchi H (1995). *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press, Oxford.
- Rapayana, D. D.(2010). Developing SAENS: Development And Validation Of A Student Academic Engagement Scale (SAENS): *Kansas State University*
- Tsai•M-T., Cheng.N-C(2010). Programmer-Perceptions of Knowledge Sharing Behavior Under Social Cognitive Theory. *Expert Systems with Applications*; 37(12): 8479-8485.
- Thanos, P, Teta, S. And pawit. N.(2013). Exploring the Determinants of Knowledge Sharing Via Employee Weblogs. (In *International Journal of in Formation Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity, And HRM. Journal of International Business Studies*. 34.
- Zawawi, et al. (2011). The Study of Barrier Factor In Knowledge Sharing: A Case Study In Public University, *Management And Engineering*, 5, (1), 59-70.