

ارائه‌ی الگوی بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با

تسهیم دانش و عملکرد نوآوری

(مورد مطالعه: سرکلانتری سوم شهر تهران)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۲۲

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۲۶

محمد پور اسدی^۱ و جواد معدنی^۲

چکیده

زمینه و هدف: در محیط کنونی که همواره در حال تغییر و تحول است، و شتاب پیشرفت جوامع موجب وفور همه جانبه‌ی اطلاعات و تعدد منابع اطلاعاتی شده است، ارزش و اهمیت مفاهیمی همچون تسهیم دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری بیش از پیش شده است. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی موفق هستند که بتوانند خود را با این روند وفق داده و تصمیم‌گیری‌ها و واکنش‌هایشان صحیح و به موقع باشد. از این رو، پژوهش حاضر درصدد است تا الگوی را برای بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری ارائه نماید.

روش: روش تحقیق حاضر، توصیفی همبستگی است و جامعه‌ی آماری این تحقیق، فرماندهان، افسران و درجه‌داران سرکلانتر سوم شهر تهران با سابقه‌ی کاری بیش از یک سال و دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند که تعداد آن‌ها ۱۲۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، حداقل حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۹۲ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۰ سؤال و برای سنجش سه متغیر می‌باشد که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۹ به دست آمد که مقدار مناسبی است.

یافته‌ها: در این تحقیق از نرم‌افزار AMOS جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده استفاده شد، و از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه، و از الگوی ساختاری به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق بهره گرفته شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی با مدیریت دانش و عملکرد نوآوری مرتبط بوده و ارتباط معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری وجود دارد. افزون بر این، اثر میانجی‌گری مثبت تسهیم دانش بر رابطه‌ی یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری، و اثر میانجی‌گری مثبت هم‌زمان (کاربرد و انتقال دانش) بر یادگیری سازمانی و عملکرد نوآورانه تأیید شد. همچنین الگوی ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، تسهیم دانش، عملکرد نوآورانه، سرکلانتر سوم شهر تهران.

□ استناد: پور اسدی، محمد؛ معدنی، جواد (زمستان، ۱۳۹۴). ارائه‌ی الگوی جهت بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد

نوآوری (مورد مطالعه: سرکلانتری سوم شهر تهران). *فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی*، ۱۰(۴)، ۶۲۶-۶۴۷.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). mp0001345@yahoo.com.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه، علامه طباطبائی.

مقدمه

از جمله مهم‌ترین مباحث روز در حوزه‌ی مدیریت، مفاهیم «یادگیری سازمانی»، «تسهیم دانش» و «عملکرد نوآوری» هستند. در قرن بیست و یکم، رمز موفقیت سازمان‌ها، توجه به حوزه‌ها و مفاهیم جدیدی است که البته شرط بقای آن‌ها نیز می‌باشد. محققان «یادگیری سازمانی» را «فرآیند بهبود عملکرد و اقدامات از طریق دانش و درک بهتر» تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی، دانش و ظرفیت توسعه‌ی دانش در سازمان است (هولت و فرل^۱، ۱۹۹۷: ۹۸). «تسهیم دانش» عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص، گروه و یا سازمان دیگر (ابراهیم و هوک هنگ^۲، ۲۰۱۵: ۲۳۱). اصطلاح «نوآوری» را در یک مفهوم وسیع می‌توان به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کار برد، "وارکینگ"^۳ نیز توضیح می‌دهد که: نوآوری هر چیز تجدید نظر شده‌ای است که طراحی و به واقعیت در آمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. نوآوری آفرینش چیز جدیدی است که هدفی معین را دنبال کند و به اجرا رساند (طالب بیدختی و انوری، ۲۰۰۵).

عملکرد مدیریت دانش به‌ویژه تسهیم دانش بر نوآوری و موفقیت سازمان‌ها اثرگذار است و منبع اصلی نوآوری و رقابت است (وونگ^۴، ۲۰۰۵: ۲۶۱). تحقیقات نشان داده‌اند که تسهیم دانش، رابطه‌ی مثبتی با قابلیت نوآوری و عملکرد سازمان دارد (یسیل و همکاران^۵، ۲۰۱۳: ۲۱۷-۲۲۵؛ یعقوبی و بهادری^۶، ۲۰۱۴: ۹۷-۱۰۰). در فضای رقابتی کنونی، یادگیری سازمانی، عامل کلیدی در رشد نوآوری و اثربخشی سازمانی است (چیوا و همکاران^۷، ۲۰۰۲: ۲۲۶). به تعبیر دیگر، در جهان متغیر امروز، سازمان‌ها باید یادگیری سازمانی را برای ایجاد نوآوری در خدمات و

1. Hult & Ferrell

2. Ibrahim & Hock Heng

3. Varking

4. Wong

5. Yesil et al

6. Yaghoubi & Bahadori

7. Chiva et al

فرآیندها، به منظور حفظ مزیت رقابتی و برای ادامه‌ی فعالیت خود (زنده ماندن) توسعه دهند (فدیمه و ارول^۲، ۲۰۱۵: ۲۵۱-۲۶۰). سازمان‌های موفق، آن‌هایی هستند که به طور مداوم دانش جدید تولید می‌کنند و به صورت گسترده آن را در کل سازمان منتشر کرده و در قالب خدمات و فناوری‌های جدید عرضه می‌کنند (هادی زاده مقدم، ۱۳۹۲: ۲۰۱). در واقع دانش، لازمه‌ی نوآوری است. با تسهیم دانش، یادگیری سازمانی برجسته می‌شود و در نتیجه سازمان‌ها قادر می‌شوند تا به قابلیت‌های متمایز دست یابند و فرصت‌های نوآوری را کشف کنند (ژن چن و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۸۴۸-۸۷۰). همچنین ثابت شده است که سازمان‌های برخوردار از نوآوری بالاتر، در پاسخ به تغییرات محیطی و نیز گسترش قابلیت‌های جدید که به آن‌ها برای دستیابی به عملکرد بالاتر کمک می‌کند، موفق‌تر هستند (سوبرامانیام و یوندت^۴، ۲۰۰۵: ۴۵۵). همان‌طور که ملاحظه می‌شود، این سه مقوله ارتباط و تأثیر تنگاتنگی با یکدیگر داشته و با این حال به عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری و حیاتی‌اند، باز هم بسیاری از سازمان‌ها هنوز به طور جدی به مباحث مربوط به آن‌ها توجه نکرده‌اند؛ و با وجود اینکه در پژوهش‌های زیادی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری به صورت جداگانه بررسی شده است، تحقیقاتی که رابطه‌ی این متغیرها را یکجا و با هم سنجیده باشد، انجام نشده است. از طرفی، با توجه به کارکردها و تأثیرات وسیع یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و عملکرد نوآوری در سازمان‌های پلیسی ج.ا.ا، که ناشی از ویژگی‌های منحصر به فرد آن‌ها است، ایجاد فرصت‌های خلق نوآوری سازمانی برای این سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد تا موجب افزایش عملکرد مطلوب آن‌ها شود. همچنین با نظر به اینکه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در راستای وظایف اصلی خود، برای انجام وظیفه نیازمند صرف هزینه و به‌کارگیری افراد و منابع فیزیکی متعددی است، بنابراین ضرورت دارد به منظور افزایش کارایی و اثربخشی امور، به مفاهیم یادگیری سازمانی و تسهیم دانش، توجه روز افزونی داشته باشد تا در جهت خلق نوآوری گام‌های مفیدی بردارد. لذا این تحقیق به ارائه‌ی

-
1. To survive
 2. Fadime & Erol
 3. Jen Chen et al
 4. Subramaniam & Youndt

الگوی جهت بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری با مطالعه‌ی موردی سرکلانتر سوم شهر تهران می‌پردازد. بخش بعدی مقاله به مبانی نظری، پیشینه‌ی پژوهش، روش پژوهش، تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نتیجه‌گیری و پیشنهادها اختصاص دارد.

یادگیری سازمانی: "آرگریس" (۲۰۰۷) یادگیری سازمانی را فرآیند تشخیص و اصلاح خطاها تعریف می‌کند. یادگیری سازمانی عبارت است از: افزایش توان سازمان برای انجام کارهای کارا؛ و بنابراین عمل یادگیری در سازمان هنگامی اتفاق می‌افتد که: اولاً) مدیران و عوامل کلیدی سازمان نسبت به پدیده‌های مربوط به سازمان خود فهم و بصیرت پیدا کرده باشند و ثانیاً) این شناخت در رفتار و عملکرد آن‌ها و مجموعه‌ی سازمان نمود پیدا کند (اریاب شیرانی، ۱۳۷۹). یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه است که به‌صورت آگاهانه و یا غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد. "چیوا" و همکاران^۲ یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرآیندی که سازمان به‌وسیله‌ی آن یاد می‌گیرد، تعریف نموده‌اند و آن را عامل اصلی مواجه شدن با تغییرات محیطی در نظر می‌گیرند (چیوا و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۲۴-۲۴۲). "لوپز" و همکاران یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرآیند مداومی تعریف می‌کنند که در آن دانش تک‌تک کارکنان تبدیل به دانش سازمانی شود (لوپز و همکاران^۳، ۲۰۰۷: ۲۲۷-۲۴۵).

تسهیم دانش: "کوردی-هایس و گیلبرت" انتقال و تسهیم دانش را به‌عنوان ابزاری توصیف می‌کنند که از طریق آن، سازمان‌ها می‌توانند فناوری‌های جدید را اجرا و وارد کنند. آن‌ها دانش را قابلیت و توانمندی شناسایی ارزش اطلاعات خارجی و بیرونی و به‌کارگیری آن برای نتایج و اهداف تجاری دانسته‌اند. "ویتو" و همکارانش^۴، انتقال دانش را راهبردی می‌دانند که از طریق آن، سازمان‌ها قادرند مزیت رقابتی را به دست آورند. انتقال دانش و تسهیم آن، عاملی حیاتی برای سازمان است تا با سرعت به تغییرات و نوآوری‌ها پاسخ داده و در رقابت به موفقیت دست

1. Argyris

2. Chiva et al

3. Lopez et al

4. Vito & et al

یابد (ویتو و همکاران، ۱۹۹۹: ۵۴). تسهیم دانش عبارت است از تعاملات میان فردی گسترده‌ای که موجب می‌شود دانش و تجربه به‌طور مؤثر و شایسته توزیع و جذب شود. فرآیند تسهیم دانش و تجربه، راهکارهای تجربه شده‌ای را به‌منظور بهبود محیط یادگیری و غنی‌سازی تجارب افراد مطرح می‌کند (هونگ و همکاران^۱، ۲۰۱۰). بنابراین، هدف از تسهیم دانش (اشتراک‌گذاری دانش) به دست آوردن دانش با استفاده از فرآیندهایی در کار روزانه به‌منظور بهبود همکاری و روابط بین افراد، و در جهت افزایش ذخیره‌ی دانش در کل سازمان است (لی و یو^۲، ۲۰۱۱: ۶۸۰).

کاربرد دانش: کاربرد دانش به معنای فعال کردن دانش برای ایجاد ارزش در سازمان است که در نوآوری‌ها، اختراعات و محصولات جدید نمود پیدا می‌کند (میلز و اسمیت^۳، ۲۰۱۱: ۱۶۰). در بلندمدت شرکت‌هایی در ایجاد مزیت رقابتی موفق خواهند بود که دانش را با هزینه‌ی کمتر و سرعت بیشتری نسبت به رقیبان ایجاد کرده و آن را به صورت مؤثر و کارآمد به کار گیرند (دروگ^۴، ۲۰۰۱: ۵۵۰).

انتقال دانش: در سال‌های اخیر، رشد روز افزونی در زمینه‌ی توجه به مدیریت دانش و تسهیم دانش به‌وسیله‌ی محققان و مدیران به‌ویژه در جهت استفاده از بهترین روش‌های انجام کار سازمان‌ها در جهان به چشم می‌خورد. دلیل اصلی توجه به مدیریت دانش آن است که کسب مزیت رقابتی و دستیابی به بسیاری از موفقیت‌ها در سازمان‌ها ریشه در به‌کارگیری دانش حاصل از فرآیند مدیریت دانش دارد که فعالیت‌ها و خلاقیت‌های انتقال دانش در زمینه‌ی یادگیری سازمانی و فردی، عنصر اصلی آن بوده است (علوی و لیدنر^۵، ۲۰۰۱: ۱۸). در این راستا، انتقال دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرآیندهای اصلی مدیریت دانش سازمان‌ها، بیشتر از سایر فرآیندهای مدیریت دانش مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. یکی از دلایل اصلی این موضوع، مزیت رقابتی و موفقیت حاصل از اجرای فرآیندهای مرتبط با تسهیم دانش است (کانلی و کلووای^۶، ۲۰۰۳:

-
1. Hung et al
 2. Lee & Yu
 3. Mills & Smith
 4. Droge
 5. Alavi & Leidner
 6. Connelly & Kelloway

۳۰۰). انتقال دانش، فرآیند مبادله‌ی دوطرفه‌ی دانش و خلق دانش جدید به‌طور مشترک است (لاو و ناگی، ۲۰۰۸: ۲۳۴۴). "آرگوت و اینگرام" انتقال دانش را فرآیندی می‌دانند که از طریق آن یک واحد از تجربه‌ی دیگران اثر می‌پذیرد. آن‌ها متعقدند که تسهیم دانش از طریق تغییر در دانش و عملکردهای واحدهای گیرنده‌ی دانش آشکار می‌شود و چنین تغییراتی را می‌توان به‌عنوان معیاری برای انتقال دانش سازمان‌ها مورد استفاده قرار داد (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰: ۱۵۵).

عملکرد نوآوری: در ادبیات مدیریت، واژه‌ی نوآوری از منظر اصطلاحی به معنی فرآیند کسب اندیشه‌های خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمت یا یک روش عملیاتی مفید است (رابینز، ۱۹۹۸). منظور از نوآوری، خلاقیت نمایان شده و به مرحله‌ی عمل رسیده است؛ به‌عبارت‌دیگر نوآوری یعنی اندیشه‌ی خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همانا ارائه‌ی محصول، فرآیند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (محمدی، ۲۰۰۵: ۱۰). نوآوری، عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو ناشی از خلاقیت است. به بیان دیگر در خلاقیت اطلاعات به دست می‌آید و در نوآوری، آن اطلاعات به‌صورت‌های گوناگونی عرضه می‌شود (برفروشان، ۱۳۸۵). نوآوری یعنی آفرینش و بهره‌برداری از ایده‌ها، محصولات و منابعی که دستیابی سازمان را به سطح بالاتری از بهره‌وری و اثربخشی محقق می‌سازد (بولسنان و بوزیدی، ۲۰۱۲: ۳۸۹). سرانجام، نوآوری بهره‌برداری از ایده‌ها، محصولات و منابع می‌باشد که دستیابی سازمان را به سطح بالاتری از بهره‌وری^۵ و رشد^۶ ممکن می‌کند. تمام افرادی که به نوعی در کار سازمان مداخله می‌کنند، در محیط بیرونی و درونی^۷ و منابع اطلاعاتی^۸ تأثیر مستقیم دارند؛ در واقع فرآیند نوآوری با همکاری بازیگران اجتماعی محقق می‌شود و نوآوران، افرادی نیستند که

1. Law, C. & Nagi

2. Argote & Ingram

3. Robbins

4. Boulesnane & Bouzidi

5. Productivity

6. Growth

7. External & Internal Environment

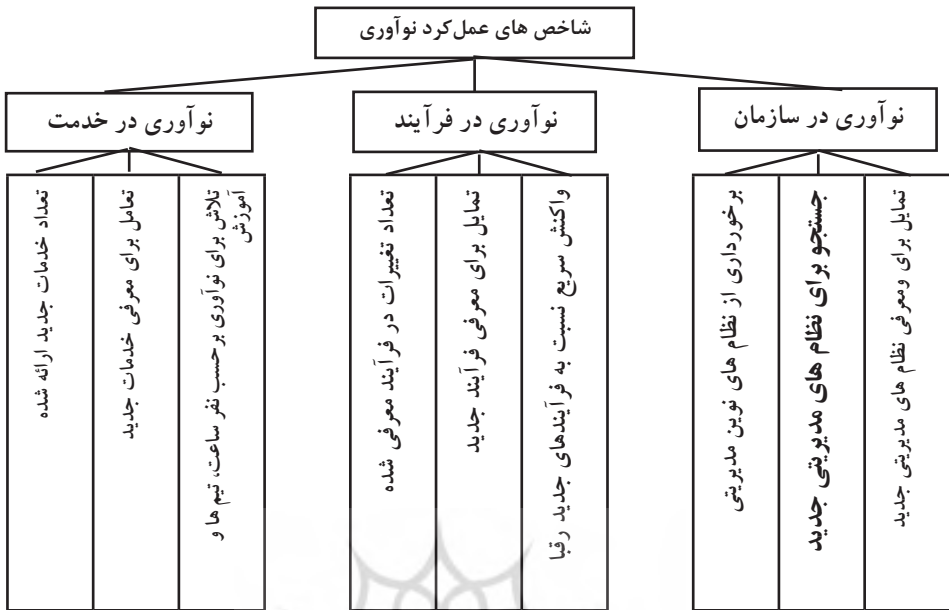
8. Sources of Information

بتوانند به تنهایی و مستقل چیز بدیعی را خلق کنند (کافمن و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۰۵).

نوآوری می‌تواند در سه محدوده‌ی کلی خدمات، فرآیندها و سازمان‌ها ایجاد شود. ایده‌ی خدمات یا فرآیند، سیستم یا ابزاری است که برای افراد، گروه‌ها یا سازمان‌های یک بخش یا یک جامعه به‌عنوان یک کل جدید به‌نظر می‌رسد. طبق نظر "دامانپور و اشنايدر" (۲۰۰۸)، نوآوری سازمانی، توسعه و اجرای ایده‌های جدید، سیستم‌ها، خدمات یا تکنولوژی‌های جدید است. بر مبنای شاخص‌های داخلی یک سازمان، ماهیت نوآوری می‌تواند فنی، یا بر اساس خدمات یا نوآوری فرآیندی باشد. این شاخص‌های داخلی شامل منابع دانش و مهارت، سیستم‌های فیزیکی و مدیریتی، و فرم‌ها و ارزش‌ها هستند (دامانپور و اشنايدر، ۲۰۰۸: ۴۹۵-۵۲۲). شاخص‌های خارجی شامل: ارباب رجوع، سایر سازمان‌ها، موقعیت‌ها و فن‌آوری است. بحث قابل توجهی در مورد اینکه چگونه به بهترین وجه اجرای نوآوری را اندازه‌گیری کنیم وجود دارد. یک شاخص اندازه‌گیری عینی عملکرد نوآوری معمولاً حق ثبت اختراعات به دست آمده، گزارشات منتشر شده، و پروژه‌های جدید تثبیت شده است. یک شاخص ذهنی نیز این است که کیفیت و کاربرد محصولات و فرآیندهای جدید را نسبت به رقبایان مقایسه کنند. این شاخص‌ها همچنین عملکرد نوآوری را بر مبنای سهم بازار و اعتبار اندازه‌گیری می‌کنند (هونگ و همکاران، ۲۰۱۰).

شاخص‌های عملکرد نوآوری به سه گروه: «نوآوری در خدمت»، «نوآوری در فرآیند» و «نوآوری سازمانی» تقسیم می‌شود (جیمنز و همکاران، ۲۰۰۸: کزازی و شول، ۱۳۹۲). در نمودار (۱) برخی از شاخص‌های این سه گروه ارائه شده است.

-
1. Kaufmann et al
 2. Damanpour & Schneider
 3. Jimenez et al



نمودار ۱: شاخص‌های عملکرد نوآوری

منبع: جیمز - جیمز و همکاران، ۲۰۰۸

عملکرد نوآوری با ۳ بُعد اندازه‌گیری می‌شود که عبارتند از:

نوآوری خدمات^۱: به معنی ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده است.

نوآوری فرآیند^۲: به معنی بهبود ترکیب و کارایی عملیات داخلی است.

نوآوری کلی سازمان^۳: شامل بهبود مزیت رقابتی، کاهش هزینه‌ها، بهبود بهره‌وری کارکنان و بهبود

گردش دارایی‌های سازمان است (هونگ و همکاران، ۲۰۱۰).

با توجه به پرشمار بودن منابع نوآوری، سازمان‌ها ناگزیرند بر هر دو منابع داخلی و خارجی

نوآوری تکیه زنند. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌برداری و تلفیق دانش موجود خود یا

با خلق دانش جدید، نوآوری کنند (بولسنان و بوزیدی، ۲۰۱۲: ۳۸۹). نوآوری فرصتی برای

توسعه‌ی سازمان و منبعی از مزیت رقابتی است (شومپتر^۴، ۱۹۳۴). فعالیت‌های خلاقانه در

1. Production innovation
2. Process innovation
3. Overall innovation
4. Schumpeter

ادبیات مدیریت، به عنوان منبع کلیدی برای موفقیت بلندمدت سازمان پنداشته می‌شود (مووری و فاگربرگ، ۲۰۰۵). با در نظر گرفتن فشار رقابتی حاکم بر سازمان‌ها، اندازه‌گیری عملکرد نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است و محققین و کاربران به شاخص‌های مناسبی برای مطالعه‌ی عملکرد نوآوری نیاز دارند.

در تحقیقات انجام شده ارتباط مثبت بین عملکرد نوآوری و عملکرد سازمان اثبات شده است (سودر و شرمن، ۱۹۹۴؛ کزازی و شول، ۱۳۹۲). در ادامه، به تحقیقاتی که در این رابطه به تحلیل و بررسی پرداخته‌اند اشاره می‌کنیم:

- «اللهی» و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرآیند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته» به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و فرآیند نوآوری پرداختند و جامعه‌ی آماری آنان واحدهای تحقیق و توسعه‌ی ۲۸۵ شرکت دارای فناوری پیشرفته واقع در تهران بود که به منظور بررسی اثرات میان متغیرهای تحقیق از الگوی معادلات ساختاری و به طور خاص تکنیک تحلیل مسیر استفاده کردند. نتایج بدست آمده دو فرضیه مربوط به اثر معنادار قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش بر فرآیند نوآوری و عملکرد نوآوری را مورد تأیید قرار داد، اما فرضیه‌ی مربوط به تأثیر معنادار فرآیند نوآوری بر عملکرد نوآوری و طبعاً اثر غیرمستقیم قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری تأیید نشدند.

- «هادی‌زاده مقدم» و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران» رابطه‌ی بین تسهیم دانش و نوآوری سنجیدند که از روش‌های تسهیم دانش بر اساس مدل دیکسون برای سنجش میزان تسهیم دانش و همچنین از مدل ازریایی برتری کسب و کار به منظور اندازه‌گیری میزان نوآوری با استفاده از ابزار پرسش‌نامه در نمونه‌ی آماری ۹۶ نفر از کارکنان در بانک رفاه کارگران انجام پذیرفته است که نتایج در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معنادار و مثبت میان

تسهیم دانش و نوآوری بوده است. علاوه بر آن، نتایج مشابه میان متغیرهای تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش راهبردی، تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری مشاهده شد.

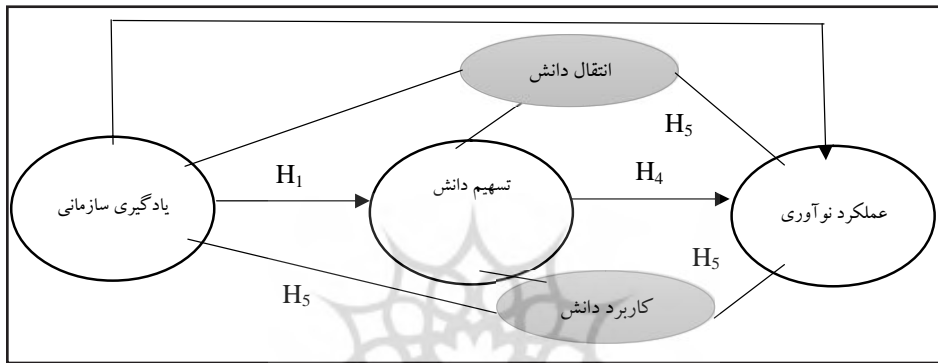
- احمدیان (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد» به بررسی یکی از موانع مدیریت دانش به نام رکود دانش و ارتباط آن با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های سراسری، آزاد و پیام نور استان یزد پرداختند. بدین‌سان که ابتدا با مطالعه و بررسی متون علمی، ادبیات تحقیق در زمینه‌ی رکود دانش سازمانی، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی تدوین شد و سپس پرسش‌نامه‌ای برای سه دانشگاه آزاد، سراسری و پیام نور یزد فرستاده شد. برای هر دانشگاه ۲۰۰ پرسشنامه ارسال شد که در نهایت تعداد ۱۷۲، ۱۶۵ و ۱۵۸ پرسش‌نامه به ترتیب از دانشگاه‌های سراسری، آزاد و پیام نور پاسخ داده شد. سپس اطلاعات لازم جهت بررسی رابطه‌ی این سه متغیر از طریق نرم‌افزارهای Spss و Lisrel مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج به دست آمده از الگوسازی معادلات ساختاری حاکی است که رکود دانش، اثر منفی بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی دارد و از آنجاکه مدل‌های معادلات ساختاری سه دانشگاه مورد بررسی با هم تفاوت داشتند، نوع دانشگاه در این تحقیق اثر تعدیل‌گر دارد. همچنین آزمون "نیکویی برازش" از تحلیل مسیر دانشگاه نشان می‌دهد که نوع دانشگاه بر رابطه‌ی متغیرها تأثیرگذار است.

- «یعقوبی» و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «رابطه‌ی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان» به بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و میزان کاربست مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. جامعه‌ی پژوهش شامل کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان؛ ۱۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که میانگین و انحراف معیار نمره‌ی یادگیری سازمانی ۳۸٫۲ و ۲۲٫۷؛ و میانگین و انحراف معیار نمره‌ی مدیریت دانش در بین آنان ۳۹٫۹ و ۲۰٫۱ گزارش شد؛ و نتیجه اینکه چون نمره‌ی یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان ضعیف است و شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه‌های مختلف علم و فناوری هستیم، مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه باید برنامه‌هایی در جهت ایجاد یادگیری و دانش و

نشر و انتقال آن در سازمان داشته باشند.

فرضیه‌ها بر اساس الگوی مفهومی

نمودار (۲) چارچوب مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به تعاریف ارائه شده و ذکر تحقیقات گذشته، الگوی مفهومی زیر به منظور بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری طراحی شده است.



نمودار ۲: الگوی مفهومی پژوهش (منبع: محقق)

بر اساس این الگوی مفهومی، فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- فرضیه‌ی اول: بین یادگیری سازمانی و تسهیم دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌ی دوم: بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌ی سوم: متغیر تسهیم دانش به منزله‌ی متغیر میانجی در رابطه‌ی یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری عمل می‌کند.
- فرضیه‌ی چهارم: بین تسهیم دانش و عملکرد نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌ی پنجم: انتقال و کاربرد دانش با یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری رابطه‌ی معناداری دارند.

روش

روش تحقیق این پژوهش از نظر نحوی گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر کنترل متغیرها، غیر آزمایشی و از نوع همبستگی [توصیفی همبستگی] است. در پژوهش حاضر، جامعه‌ی آماری را

فرماندهان، افسران و درجه‌داران سرکلانتر سوم شهر تهران با سابقه‌ی کاری بیش از یک سال و دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر تشکیل داده‌اند که در سال ۱۳۹۴، ۱۲۰ نفر در آن مشغول به کار بوده‌اند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، حداقل حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۹۲ نفر تعیین شد و در کل ۸۲ پرسش‌نامه به‌طور کامل جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. چنان‌که اشاره شد، ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه بوده است که این پرسش‌نامه سه متغیر یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و عملکرد نوآوری را می‌سنجد. این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سؤال برای سنجش ۳ متغیر است. برای سنجش متغیرهای هر یک از این مفاهیم، از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی آن توسط تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصین مربوطه مورد تأیید قرار گرفت؛ و همچنین پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۹ به دست آمد که مقدار مناسبی بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه و از الگوی ساختاری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از طریق نرم‌افزار AMOS ۱۶ استفاده شده است.

یافته‌ها

همان‌طور که ذکر شد، در تحقیق حاضر به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه و از الگوی ساختاری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۲) نشان می‌دهد که همه‌ی متغیرها دارای بار عامل بالاتر از ۰٫۶۰ هستند که حاکی از همبستگی بالای آن‌هاست. همچنین مقدار t-value برای همه‌ی پرسش‌ها بالاتر از ۱٫۹۶ است که معنادار بودن روابط بین شاخص را نشان می‌دهد. همچنین، شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری مربوط به تمامی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که الگوهای اندازه‌گیری مربوط به هر عامل مناسب هستند. خلاصه‌ی نتایج شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری مربوط به این مؤلفه‌ها در جدول (۳) آورده شده است.

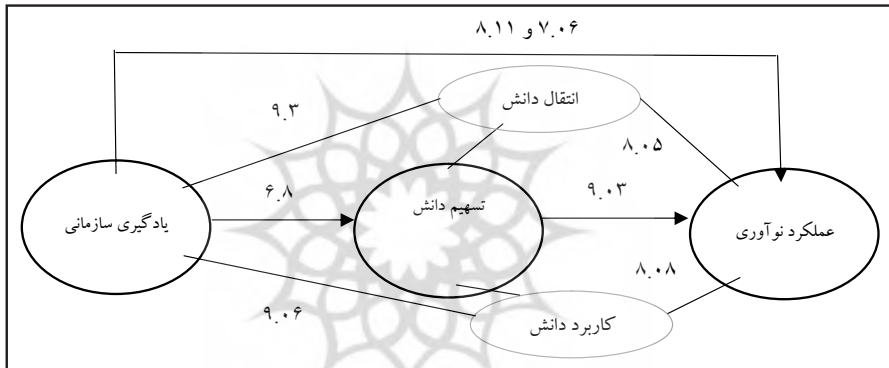
جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی پرسش‌ها

مقدار معناداری	بار عاملی استاندارد	گویه	عامل
۱۴/۰۲	۰/۷۵	۱	یادگیری سازمانی
۱۴/۰۵	۰/۷۷	۲	
۱۳/۰۳	۰/۷۲	۳	
۱۳/۵۱	۰/۷۴	۴	
۱۳/۸۷	۰/۷۵	۵	
۱۲/۴۲	۰/۶۹	۶	
۱۱/۷۹	۰/۶۷	۷	
۱۲/۴۹	۰/۷۵	۸	
۱۳/۱۴	۰/۶۸	۹	
۱۲/۴۵	۰/۷۱	۱۰	
۱۳/۵۴	۰/۷۸	۱	تسهیم دانش
۱۲/۷۶	۰/۷۰	۲	
۱۳/۲۳	۰/۷۴	۳	
۱۳/۳۶	۰/۷۲	۴	
۱۱/۶۸	۰/۶۷	۵	
۱۳/۲۴	۰/۷۱	۶	
۱۲/۷۶	۰/۷۴	۷	
۱۳/۱۵	۰/۶۵	۸	
۱۳/۴۳	۰/۷۷	۹	
۱۳/۳۵	۰/۷۲	۱۰	
۱۲/۳۸	۰/۷۶	۱	نوآوری
۱۲/۷۸	۰/۶۸	۲	
۱۲/۱۵	۰/۷۱	۳	
۱۲/۹۱	۰/۷۵	۴	
۱۳/۵۶	۰/۶۴	۵	
۱۳/۰۲	۰/۷۸	۶	
۱۳/۵	۰/۷۱	۷	
۱۴/۰۳	۰/۷۱	۸	
۱۳/۰۶	۰/۷۳	۹	
۱۳/۰۱	۰/۷۶	۱۰	

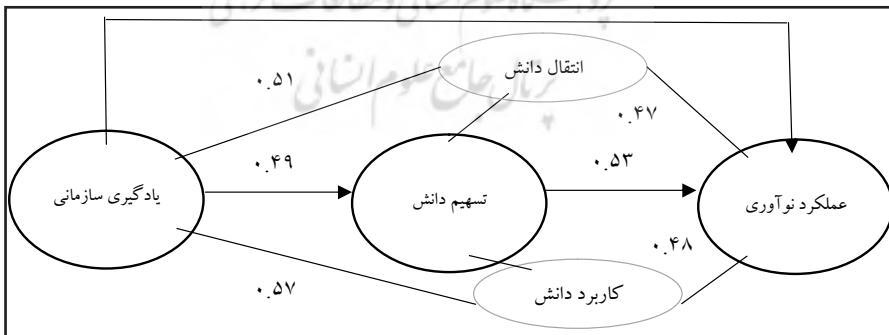
جدول ۳: شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری

نام شاخص	GFI	NFI	NNFI	-Chi Square/df	RMSEA
نتایج الگو	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۵	۱/۷۲	۰/۰۵۲
برازش مناسب	بزرگتر از ۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹۰	کمتر از ۳	کمتر از ۰/۰۸

پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی در این قسمت با انجام تحلیل‌های ساختاری به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. در پژوهش حاضر، خروجی نرم‌افزار آموس در حالت استاندارد و معناداری در نمودارهای (۳) و (۴) بیان شده است.^۱



نمودار ۳: الگوسازی معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)



نمودار ۴: الگوسازی معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

۱. الگوسازی معادلات ساختاری در فضای نرم‌افزار AMOS طراحی و محاسبه شده‌اند که برای فهم دقیق روابط؛ آن‌ها را در فضای Word طراحی کرده‌ایم.

قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق باید گفت که خروجی نرم‌افزار نشان دهنده‌ی مناسب بودن الگوی ساختاری برازش یافته است. کای دو برابر با $1/57$ است و کمتر از ۳ است؛ که مقدار قابل قبولی است. شاخص RMSEA برابر $0/052$ است که کمتر از $0/08$ بوده و مقدار قابل قبولی است و سایر شاخص‌ها از مقدار بحرانی $0/90$ بالاتر یا مساوی با آن هستند. بنابراین الگوی تحقیق از برازندگی مناسبی برخوردار است. نتایج مربوط به برازش کلی الگوی تحقیق در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج برازش کلی الگوی تحقیق

نام شاخص	GFI	NFI	NNFI	Chi-Square/df	RMSEA
نتایج الگو	0/90	0/91	0/96	1/57	0/052
برازش مناسب	بزرگتر از 0/90	بزرگتر از 0/90	بزرگتر از 0/90	کمتر از 3	کمتر از 0/08

درباره‌ی روابط اجرای الگو و آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به آنچه آمد، نتایج زیر به دست می‌آید:

فرضیه‌ی اول: با توجه به نمودارهای الگوی (۳) و (۴) و جدول (۵)، از آنجا که مقدار ضریب استاندارد $1/05$ و مقدار معناداری (T-value) از عدد $1/96$ بزرگتر است (برابر با $14/86$)، در سطح ۹۵ درصد فرضیه‌ی اول تأیید می‌شود و می‌توان گفت یادگیری سازمانی با تسهیم دانش رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵: آزمون فرضیه اول

فرضیه‌ی اول	اعداد معناداری T-value	ضریب استاندارد	نتیجه‌ی آزمون
بین یادگیری سازمانی و تسهیم دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.	14/56	1/04	تأیید فرضیه

فرضیه‌ی دوم: با توجه به نمودارهای الگوی (۳) و (۴) و جدول (۶)، از آنجا که مقدار ضریب استاندارد $0/35$ و مقدار معناداری (T-value) از عدد $1/96$ بزرگتر است (برابر با $2/43$)، در سطح ۹۵ درصد فرض دوم تأیید می‌گردد و می‌توان گفت یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری رابطه‌ی مثبت و

معناداری دارد.

جدول ۶: آزمون فرضیه دوم

نتیجه‌ی آزمون	ضریب استاندارد	اعداد معناداری T-value	فرضیه‌ی دوم
تأیید فرضیه	۰/۳۵	۲/۴۳	بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: با توجه به نمودارهای الگوی (۳) و (۴) و جدول (۷)، یادگیری سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق تسهیم دانش بر عملکرد نوآوری اثر می‌گذارد که این اثر غیرمستقیم (۰/۷۰) و بیشتر از تأثیر مستقیم (۰/۳۵) است. بنابراین می‌توان گفت که تسهیم دانش، اثر میانجی‌گری بر رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری دارد. پس فرض سوم تأیید می‌شود و نشان دهنده‌ی رابطه‌ی معنادار و مثبت یادگیری سازمانی از طریق تسهیم دانش است.

جدول ۷: آزمون فرضیه‌ی سوم

نتیجه‌ی آزمون	ضریب استاندارد	اعداد معناداری T-value	فرضیه‌ی سوم
تأیید فرضیه	۰/۷۰*	۰/۵۳	بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری، تسهیم دانش به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند.

(۱/۰۵). (۰/۶۷) = * اثر غیرمستقیم

فرضیه‌ی چهارم: با توجه به نمودارهای الگوی (۳) و (۴) و جدول (۸)، از آنجاکه مقدار ضریب استاندارد ۰/۲۷ و مقدار معناداری (T-value) از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است (برابر با ۲/۲۱)، در سطح ۹۵ درصد فرضیه‌ی چهارم تأیید می‌شود و می‌توان گفت تسهیم دانش با عملکرد نوآوری رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد.

جدول ۸: آزمون فرضیه‌ی چهارم

نتیجه‌ی آزمون	ضریب استاندارد	اعداد معناداری T-value	فرضیه‌ی چهارم
تأیید فرضیه	۰/۲۷	۲/۲۱	بین تسهیم دانش و عملکرد نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی پنجم: با توجه به نمودارهای الگوی (۳) و (۴) و جدول (۹)، یادگیری سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق تسهیم دانش، هم‌زمان بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد که این اثر غیرمستقیم (۰/۵۲) و بیشتر از اثر مستقیم (۰/۲۷) است. بنابراین می‌توان گفت که تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش)، اثر میانجی‌گری بر رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری دارد. پس فرضیه‌ی پنجم تأیید می‌شود و نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی معنادار و مثبت یادگیری سازمانی از طریق تسهیم دانش با عملکرد نوآوری است.

جدول ۹: آزمون فرضیه‌ی پنجم

نتیجه‌ی آزمون	ضریب استاندارد	اعداد معناداری T-value	فرضیه‌ی پنجم
تأیید فرضیه	۰/۵۲*	۰/۲۷	بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری، تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش) به‌طور هم‌زمان، به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌کنند

(۰/۷۴)، (۱/۰۵)، (۰/۶۷) = * اثر غیرمستقیم

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش) و عملکرد نوآوری در سرکلانتر سوم شهر تهران پرداخته شد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و عملکرد نوآوری وجود دارد (فرضیه‌های اول، دوم و چهارم). علاوه بر این، اثر میانجی‌گری مثبت تسهیم دانش بر رابطه‌ی یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری (فرضیه‌ی سوم) و اثر میانجی‌گری مثبت هم‌زمان (کاربرد و انتقال دانش) بر یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری (فرضیه‌ی پنجم) تأیید شد. یافته‌های این تحقیق، سازگار با تحقیقات "محمدی حسینی" (۱۳۹۲)، "اللهی" (۱۳۹۳)، "فدیسه و ارول" (۲۰۱۵)، "سیل" (۲۰۱۳)؛ "هانسن" (۲۰۰۲)؛ "ویتو" و همکاران (۱۹۹۹) است که نشان داد بین یادگیری سازمانی و تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش)، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سازگار با نتایج تحقیقات "احمدیان" و همکاران (۱۳۹۰)؛ "یعقوبی" و همکاران (۱۳۸۹)؛ "علوی و لیدنر" (۲۰۰۱)؛

"ژن چن" و همکاران (۲۰۱۰)؛ "لی و یو" (۲۰۱۱) است که رابطه‌ی یادگیری سازمانی و تسهیم دانش را تأیید کرده‌اند. محققان یادگیری سازمانی را فرآیند مداومی تعریف می‌کنند که در آن دانش تک تک کارکنان تبدیل به دانش سازمانی می‌شود و انتقال دانش و تسهیم آن، عاملی حیاتی برای سازمان است چرا که سازمان می‌تواند با سرعت به تغییرات و نوآوری‌ها پاسخ داده و به موفقیت‌های بیشتری نایل شود. متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها در جهت ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه‌ی قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود (مونتس و همکاران، ۲۰۰۴).

در سطح تهران بزرگ، با توجه به توزیع جغرافیایی کلانتری‌ها، تعداد ۱۱ سرکلانتری وجود دارد که هر سرکلانتری، دارای تعدادی کلانتری زیرمجموعه است. سرکلانتری سوم که در حوزه‌ی شمالی شهر تهران می‌باشد دارای ۷ کلانتری در حوزه‌ی استحفاظی خود است که سرکلانتر مسئولیت هماهنگی، برنامه‌ریزی و فرماندهی و سپس گزارش به ستاد فرماندهی تهران بزرگ را دارد. سازمان پلیس (سرکلانتری سوم) برای حرکت به سوی دانش‌محوری باید با اهمیت دادن به مفاهیم یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و عملکرد نوآوری در سازمان، جهت‌گیری‌های ویژه‌ای در محل کار خویش برای خدمت بهتر به جامعه، برگزینند تا بتوانند مرزهای قدیمی دانش را طی نموده و با کسب دانش جدید، به حوزه‌ی جدیدی از دانش وارد شده و نگرش جدید از پلیس دانشی را به دست آورد.

پیشنهادها

۱- پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی بر اساس نمونه‌های بزرگ‌تر و در بخش‌های دیگر انجام شود. به پژوهشگران بعدی سفارش می‌شود با بررسی‌های جدیدتر، تأثیر متغیرهای دیگر را در این زمینه بررسی کنند.

۲- با توجه به اینکه نتایج نشان داد یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش) مؤثر است، پیشنهاد می‌شود با ایجاد اعتماد بین کارکنان و اتخاذ سیاست‌هایی که بتواند به

بیان آزاد نظرات و عقاید بین کارکنان کمک کند، تا شرایط برای توانمندی‌ها و تخصص‌های کارکنان و ایجاد جذابیت برای یادگیری تقویت شود.

۳- در این تحقیق، نقش میانجی‌گری تسهیم دانش (کاربرد و انتقال دانش) در رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری تأیید شد. کاربرد و انتقال دانش از اقدامات کلیدی تسهیم دانش است که تأثیر بسیار زیادی بر توان رقابت‌پذیری و نوآوری سازمان دارد. یکی از راه‌هایی که موجب تسهیم دانش می‌شود، وجود سیستم گردش شغلی است. بنابراین با توجه به تأیید این فرضیه، پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد فرصت‌های نوآورانه در گام اول بر روابط صادقانه‌ی بین کارکنان خود تأکید داشته باشند و سپس با گردش شغلی، کارکنان را با دانش‌های جدید آشنا کنند که این امر خود نیز زمینه را برای فکرها و ایده‌های نو فراهم می‌آورد.

۴- با توجه به تأیید رابطه‌ی مثبت و معنادار یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود سرکلانتر سوم شهر تهران از نوآوری به‌عنوان یک راهبرد جهت سودآوری و ایجاد مزیت رقابتی حمایت کند؛ چرا که در محیط رقابتی امروز، سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خود ادامه دهند و به سودآوری برسند که بتوانند خود را با نیازهای متغیر و متنوع مشتریان وفق دهند.

۵- با توجه به تأیید رابطه‌ی مثبت و معنادار تسهیم دانش و عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود سرکلانتر سوم شهر تهران، ضمن توجه به تسهیم و اشتراک دانش در سراسر سازمان، دوره‌های آموزشی در این رابطه برگزار کند تا در ارتقای خلاقیت کارکنان جهت ایده‌پردازی و به‌کارگیری تفکرات نوآورانه فعال باشند.

منابع

منابع فارسی:

- احمدیان، سید علی‌اکبر؛ شکاری، حمیده؛ افشاری، محمدعلی (۱۳۹۰) «بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره نهم، شماره دوم، صص ۱۳۱-۱۵۴.
- ارباب شیرانی، بهروز (۱۳۷۹) «مروری بر ادبیات یادگیری سازمانی». ویژه‌نامه هشتمین همایش دانشجویی مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد قزوین.
- اللهی، صفورا؛ علی رستگار، عباس؛ شفیع نیک آبادی، محسن (۱۳۹۳) «بررسی تأثیر قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش

بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرآیند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته». مدیریت توسعه فناوری، سال اول، شماره ۴.

- برفروشان، سهراب (۱۳۸۵) *خلاقیت در کرانه‌های آشوب* (چاپ اول). تهران: مؤسسه انتشارات فراز اندیش سبز.
- طالب بیدختی، عباس؛ انوری، علیرضا (۲۰۰۵) «خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها». *ماهنامه تدبیر*، سال پانزدهم، شماره ۱۵۲.

- کزازی، ابوالفضل؛ شول، عباس (۱۳۹۲) «تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل‌کنندگی یادگیری سازمانی». *مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۳، شماره ۷۱، صص ۱-۱۷.

- محمدی حسینی، سید احمد؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ جمشیدی، لاله (۱۳۹۲) «بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری». *دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*، سال دوم، شماره ۴، صص ۸۳-۹۵.

- محمدی، ناهید (۲۰۰۵) «مفاهیم و مبانی خلاقیت و نوآوری»، *روزنامه همشهری*، سال سیزدهم، شماره ۳۷۳۰، صفحه ۱۰.
- میرکمالی، سید محمد؛ چوپانی، حیدر (۱۳۹۰) «رابطه‌ی بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش با نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای». *پژوهش‌نامه بیمه/صنعت بیمه سابق*، سال ۲۶، شماره ۳، صص ۱۸۱-۱۵۵.

- هادی زاده مقدم، اکرم؛ قلیچ لی، بهروز؛ محبی، پروین (۱۳۹۲) «بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران». *پژوهش‌های مدیریت در ایران*. دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۲۰۱-۲۲۰.

- یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه؛ نیکبخت، اکرم (۱۳۸۹) «رابطه‌ی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان». *مدیریت سلامت*، ۱۳ (۴۲).

منابع انگلیسی:

- Alavi, M & Leidner, D.E (2001). Review: Knowledge management and Knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, *MS Quarterly*, 25 (1), 17-32.
- Argote, L. and Ingram, P. (2000), "Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 82 No. 1, pp. 150-69.
- Argyris, Ch (2007). *Organizational Learning*, Cambridge, Blackwell Publishers, 3rd Edition, p.201-205.
- Becheikh, N., Landry, R. and Amara, N. (2006), *Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: a systematic review of the literature from 1993 – 2003*, *Technovation*, Vol. 26 No. 5 – 6 , pp. 644-664.
- Boulesnane, S & Bouzidi, L. (2012). The mediating role of information technology in the decision-making context. *Journal of Enterprise Information Management*. Vol. 26 No. 4, pp: 387 – 399.
- Chiva R, Alegre J, Lapiedra R. Measuring organizational capability among the workforce. *International Journal of Manpower* (2007); 28 (3/4): 224 – 42.
- Çınara, Fadime & Eren, Erol. (2015). Organizational Learning Capacity Impact on Sustainable Innovation: The Case Of Public Hospitals. *International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management. Social and Behavioral Sciences* 181 (2015) 251 – 260.
- Connolly, C. & Kelloway, K. (2003). Predictors of employees perceptions of knowledge sharing cultures. *Journal: Leadership & Organization Development Journal*, pp. 294-301.
- Damanpour, F., Schneider, M. (2008). Characteristics Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 495 – 522.

- Droge, C; Claycomb, C; Germain, R. (2003). Does Knowledge mediate the effect of context on performance? Some initial evidence, *Decision Sciences*, vol, 34. No, 3. Pp. 541-568.
- Fagerberg, J., Mowery, D.C. and Nelson, R.R. (2005), *Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, New York, NY.
- Hansen, M. T. 2002. Knowledge networks: explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organization Science* 13 (3): 232-248.
- Hung R, Y.Y., Lien, B. H., Yang, B., Wu, com., Kuo, Y.M. (2010). Impact of TQM and Organizational learning on innovation performance in the high-tech Industrial. *International Business Review*.
- Hult, T.M. y Ferrell, O.C. (1997). Global organizational learning capacity in purchasing: Construct and measurement. *Journal of Business Research*, 40, pp. 97-111.
- Ibrahim, S. & Hock Heng, L. (2015). The roles of learning in stimulating knowledge sharing at SMEs. *Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, 15th & 16th December, Kuala Lumpur*.
- Jen Chen, C. Wen Huang, J. & Chang Hsiao, Y. (2010). Knowledge management an Innovativeness the role of organizational climate an structur, *International Journal of Manpower*, 31 (8). Pp. 848-870.
- Jimenez-Jimenez, D., Vall,R.S. and Espallardo,M.H. (2008). Fostering innovation – the role of market orientation and organizational leading, *European Journal on innovation Management*, 11 (3). 389 – 412.
- Kaufmann, A., Lehner, P. & Todtling, F. (2002). Effects of the Internet on the spatial structure of innovation networks, *Information Economics and Policy*, Vol. 15 No. 3, pp. 402 – 424.
- Law, C. & Nagi, E (2008). An empirical study of the effect of Knowledge / Sharing and learning on farm performance. *Expert system with application*. Vol. 34, pp. 2342-2349.
- Lee, H. W. and Yu, C. F. (2011). Effect of organizational relationship style on the level of knowledge sharing. *International Journal of Manpower*. 32(5), 677-686.
- Lopez Sp, Peon JM, Vazquez Orda s CJ. Organizational learning as a determining factor in business performance. *Learning Organization* 2005: 12 (3): 227 – 45.
- Montes, F. J. L. & Moreno, A. R. & Fernandez, L.M.M (2004). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. *International Journal of Manpower*, Vol. 25, pp. 167 – 80
- Mills, A.M; Smith, T.A. (2011). Knowledge management and organizational performance: A decomposed view, *Journal of Knowledge management*. Vol, 15. No, 1; pp. 156-171.
- Probsid, G.Raub S, Romhardt K; (1999) wissens management ,wie Unternehmen ihre wertvolle Ressource Optimal nutzen,.,Aufl Wiesbeden,Gabler.
- Robbins, Stephen P.(1998). *Organizational behavior concept. Controversies applications*. 8th edition.
- Souder, W. & Sherman,J (1994), *Managing New Technology Development*, New York, NYL MC Graw-Hill
- Schumpeter, A. (1934),*The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- subramaniam, M., Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of In-

- novative Capabilities, Acad Manage J: 48 (3), pp. 450-463.
- Vito, A., Garavello, A. C., & Schiuma, G. 1999. "Knowledge transfer and interfirm relationship in industrial districts: the role of the leader firm". Technovation, (19): 53- 63
 - Wong, K.Y., (2005). Critical success factor for implementing Knowledge management in small & medium enterprises, Industrial Management & Data System, 105 (3), pp. 261-265.
 - Yaghoubi, M. & Bahadori, M. (2014). A Study of Relationship between the Organization Learning Capacity and Knowledge Management among Nurses in Medical University of Isfahan–Iran. Journal of Health Policy and Sustainable Health Vol. 1, No. 3, Summer 2014 Pages: 97-100
 - Yesil, Salih; Koskab; Alaeddin; Buyukbese, Tuba. (2013). Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study. Social and Behavioral Sciences 75 (2013) 217 – 225.

