

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



فصلنامه

پژوهش های کاربردی مدیریت بازار



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

سال ۱۱، شماره ۵، ۳۹، تابستان ۱۴۰۴

▶ ONLINE ISSN: 2538-533X

Sponsored and Indexed by
CIVILICA
We Respect the Science



www.jammr.ir

OPEN



ACCESS



CC BY 4.0 DEED

Attribution 4.0 International

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



صاحب امتیاز و سردبیر: علی ایرانمنش

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار
مدیر مسئول: دکتر الهام هادی

Journal of Applied Managerial Market Research
مدیر هنری: دکتر سارا ارجمند

ویراستار: دکتر زهرا شیردره

هیئت تحریریه: دکتر حسن اسماعیل پور، دکتر اصغر مشبکی، دکتر ناصر حری، دکتر پیمان غفاری، دکتر شراره
رخشان، دکتر مجتبی رحمانی، دکتر محمد شریعتی، مهندس حسین ایگدر.

JAMMR

نشانی: اصفهان، خیابان پروین، خیابان حکیم شفایی سوم، مجتمع آرمان، واحد ۶۴

کد پستی: ۸۱۹۹۸۶۵۸۵۳

تلفن: ۰۳۱۳۱۳۱۹۶۶۸

پست الکترونیک: info@jammr.ir

وب سایت: www.jammr.ir

نقش واسطه‌ای خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های تولیدی

مریم رضوی

استادیار گروه مدیریت، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

mrazavi_ir@yahoo.com

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های تولیدی بود. روش این تحقیق بر اساس نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش مدیران تولید شرکت‌های صنعتی سطح شهر یاسوج بود. به منظور تعیین حجم نمونه از رابطه کوکران بهره گرفته شد که تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و پرسشنامه‌های اشتراک دانش آندراوینا و گووینداراجو (۲۰۰۹)، خلاقیت کارکنان لی و همکاران (۲۰۱۴) و عملکرد نوآورانه پراجوگو و سوها (۲۰۰۳) به روش غیر تصادفی در دسترس بین افراد توزیع گشت. تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها از روش‌های آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS ۳ انجام گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که ضریب مسیر بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه از طریق خلاقیت کارکنان برابر ۰/۱۳۵ بود و مقادیر آماره t برابر ۴/۶۴۶ بود که نشان دهنده معنادار بودن ضرایب برآورد شده بودند. اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری داشت؛ اشتراک دانش بر خلاقیت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین خلاقیت کارکنان بر عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری داشت.

واژگان کلیدی: خلاقیت کارکنان، اشتراک دانش، عملکرد نوآورانه.

۱. مقدمه

نوآوری به‌عنوان یک عامل حیاتی برای سازمان‌ها در راستای ارزش آفرینی و حفظ مزیت رقابتی در محیط بسیار پیچیده و پویای کنونی قلمداد می‌شود. ابداعات نوآوری وابستگی بسیاری به دانش، تخصص و تعهدات کارمندان و ارزش دانش مدیریت عالی به‌عنوان پیش نیازهای اساسی در فرایند خلق ارزش دارد. در جهان امروزی، رشد و پیشرفت سریع تکنولوژی و فناوری‌ها، تغییرات گسترده‌ای در محصولات و خدمات را موجب شده و از طرفی تنوع نیازها و خواسته‌های مشتریان نیز به‌شدت در حال افزایش است. سازگار شدن و مدیریت این تغییرات، عنصر اصلی موفقیت هر سازمانی است و دستیابی به این توانایی، مستلزم توجه به نوآوری است (عرب‌شاهی، کبیری و بهبودی، ۱۴۰۱).

در جهان رقابتی امروز، دانش منبع اساسی مزیت رقابتی پایدار بوده و برتری آن زمانی حاصل می‌شود که دانش به اشتراک گذاشته شود (هادی علی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). اشتراک دانش بیانگر در دسترس قرار دادن دانش مربوط به همکاران در سازمان به‌منظور دستیابی به نوآوری در سطح فردی، سطح گروهی و سازمانی است. حقیقت هدف مهم مدیریت در استفاده از مدیریت دانش، بهبود تسهیم آن میان افراد در سازمان به‌گونه‌ای است که به ایجاد مزیت رقابتی منجر گردد (پارک و کیم^۲، ۲۰۱۸). امروزه توانایی سازمان در انتقال و به اشتراک گذاری دانش جزو عوامل کلیدی برای سازمان محسوب می‌گردد و به‌طور مؤثری موجبات تحریک نوآوری را فراهم می‌سازد (دمچینگ^۳، ۲۰۲۰).

^۱ Hadi Ali^۲ Park. & Kim,^۳ Demching

خلاقیت کارکنان عامل استراتژیک نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی است. شرکت‌هایی که خلاقیت کارمندان را در تبدیل ایده‌های جدید به محصولات و خدمات جدید تشویق می‌کنند نسبت به رقبای خود سود بیشتری دارند. فرآیند نوآوری به شدت با استفاده از دانش موجود مرتبط است. ادبیات موجود شواهد تجربی قابل توجهی را ارائه می‌دهد و اهمیت رفتار اشتراک دانش کارکنان را به عنوان یک عامل کلیدی برای دستیابی به نوآوری و خلاقیت سازمانی برجسته می‌کند.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

نوآوری‌ها به شدت به ورودی منابع ناملموس مانند خلاقیت و دانش کارکنان وابسته هستند (لی و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ کاماساک^۲، ۲۰۱۵). نوآوری عنصر کلیدی توسعه و شکوفایی اقتصادی است. در مدیریت سیستم‌های تولیدی، نوآوری عاملی تعیین کننده در انطباق با پارادایم جدید اقتصاد جهانی است که مبتنی بر توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست برای نسل‌های آینده است. شرکت‌هایی که به طور مداوم نوآوری می‌کنند به سطح بالاتری از عملکرد سازمانی دست می‌یابند. سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده، بلکه حتی می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند. در زمانی که سازمان‌ها به طور فزاینده به وسیله محیط رقابتی به چالش طلبیده می‌شوند، تمرکز بر رهبری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارآیی عملیاتی طراحی شوند اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند (وانگ و چن^۳، ۲۰۲۲). نوآور بودن یک سازمان، یکی از رویدادهای اساسی است که امروزه سازمان‌ها با آن دست به گریبان هستند. در چنین شرایطی، افزایش

^۱ Li et al

^۲ Kamasak

^۳ Wang, F.R.; Chen

قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلند مدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد. در چنین شرایطی سازمانهایی می‌توانند در دنیای پرقاب‌آمیزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که دارای عملکرد نوآوری برتر نسبت به رقبای باشند و ضمن استفاده مناسب از فرصت‌ها، از تهدیدات به نفع خود سود ببرند (تاران‌پاس و ساکون^۱، ۲۰۱۷).

جهان به سمت اقتصاد دانش محور رفته است. دانش به مهم‌ترین منبع تبدیل شده است. کارمندان برای انجام وظایف کاری خود به دانش به اشتراک گذاشته شده توسط اعضای تیم خود وابسته هستند (هیو و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ اکرم و همکاران^۳، ۲۰۱۸). به اشتراک‌گذاری دانش اقدامی برای گسترش دانش به دست آمده است. به اشتراک‌گذاری دانش برای اثربخشی یک شرکت بسیار مهم تلقی می‌شود. شدت به اشتراک‌گذاری دانش تا حد زیادی به ادراک کارکنان در مورد اولویت استراتژیک سازمان‌ها برای عمل به اشتراک‌گذاری دانش بستگی دارد (ترنر^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس دیدگاه دانش بنیان شرکت‌ها، دانش از نظر استراتژیک، بیشترین منبع حیاتی برای خلق ارزش است و مزایای عملکرد نوآورانه را در سطوح سازمانی و فردی به همراه دارد (آلشورا و همکاران^۵، ۲۰۱۷). از آنجا که بهبود نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان پذیر است، سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند؛ زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند و نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار کاری نوآورانه، هستند (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

^۱ Tharnpas & Sakun

^۲ (Huie et al

^۳ Akram et al

^۴ Turner

^۵ Alsharo et al

^۶ Wang,

به اشتراک‌گذاری دانش نقش مهمی در بهبود خلاقیت در سطح فردی و تیمی دارد (من و همکاران، ۲۰۱۹). خلاقیت، تولید ایده‌هایی است که نتایج جدید و مؤثری را به همراه دارد. این تعریف توسط محققان مختلف برای خلاقیت و همچنین نوآوری استفاده می‌شود (امیل و پرت، ۲۰۱۶؛ ون‌کینپنبرگ، ۲۰۱۷). با این حال، تولید صرف ایده‌های بدیع کافی نیست مگر اینکه این ایده‌ها به اشتراک گذاشته شوند و عملی شوند. خلاقیت کارکنان عامل استراتژیک نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی است (ون‌کینپنبرگ، ۲۰۱۷). خلاقیت کارکنان به عنوان یک از مسائل اصل در علوم سازمان است. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغل در کارکنان منجر شود (محمدی، ۲۰۱۷). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش‌آفرین تبدیل می‌کند (خداپرست، ۲۰۱۹). از این رو پژوهش حاضر این سوال را مطرح می‌کند که آیا خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه نقش واسطه‌ای دارد؟

JAMMR

۳. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق بر اساس هدف کاربردی بود چرا که این پژوهش به بررسی تأثیرات واسطه‌ای خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های صنعتی سطح شهر یاسوج پرداخته است. و توسعه دانش خاص در یک زمینه خاص تحقیقی کاربردی محسوب شد. بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها تحقیقی توصیفی - پیمایشی محسوب شد. همچنین با توجه به مطالب بیان‌شده، ماهیت روش این پژوهش بر اساس نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی بود.

^۱ Men et al

^۲ Amabile and Pratt

^۳ Van Knippenberg

جامعه آماری این پژوهش مدیران تولید شرکت‌های صنعتی سطح شهر یاسوج بود. با توجه به این که بیش از ۳۵ شرکت در این شهرک وجود داشت و میانگین تعداد مدیران تولید ۵ نفر بودند، تعداد ۱۷۵ نفر جامعه مورد مطالعه ما بود و با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران از جامعه آماری با حجم ۱۷۵ نفر تعداد ۱۲۰ نفر با روش غیر تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شد.

پرسشنامه عملکرد نوآوری توسط پراجوگو و سوهال (۲۰۰۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، این پرسشنامه توسط براتی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. پرسشنامه خلاقیت توسط لی و همکاران (۲۰۱۴) به منظور سنجش میزان خلاقیت در کارکنان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ سوال می‌باشد. پرسشنامه اشتراک دانش توسط آندراوینا و گووینداراجو (۲۰۰۹) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، این پرسشنامه توسط مجدسلیمی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه‌ها

ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)	پرسشنامه
۰,۷۸	عملکرد نوآوری
۰,۸۴۹	خلاقیت کارکنان
۰,۹۰۶	اشتراک گذاری دانش

اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر انجام شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم

افزار Smart PLS^۳ و نرم افزار SPSS^{۲۶} بود.

قبل از ورود به مرحله ی تجزیه و تحلیل اطلاعات ضروری می‌باشد که تمامی متغیرهای پژوهش توصیف شوند. در این راستا گزارشی توصیفی از متغیرهای تحقیق ارائه شده که این نوع اطلاعات در قالب جداول به شرح زیر نشان داده می‌شود.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد شاخص‌های مورد بررسی

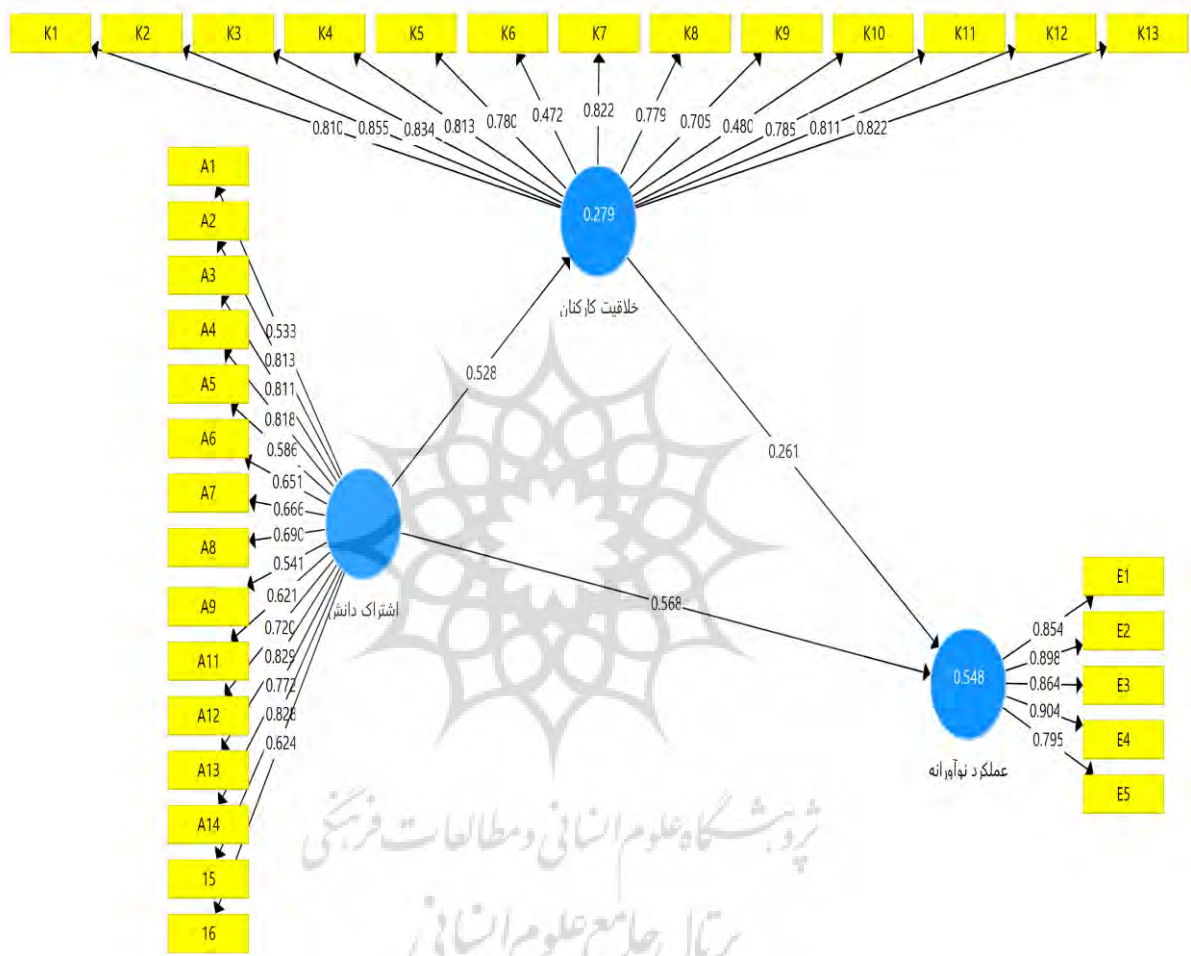
کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
۱۶,۰۰	۸۰,۰۰	۶۷,۰۳	۹,۱۹
۱۳,۰۰	۶۵,۰۰	۵۳,۹۹	۷,۲۹
۵,۰۰	۲۵,۰۰	۲۰,۴۴	۳,۰۳

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

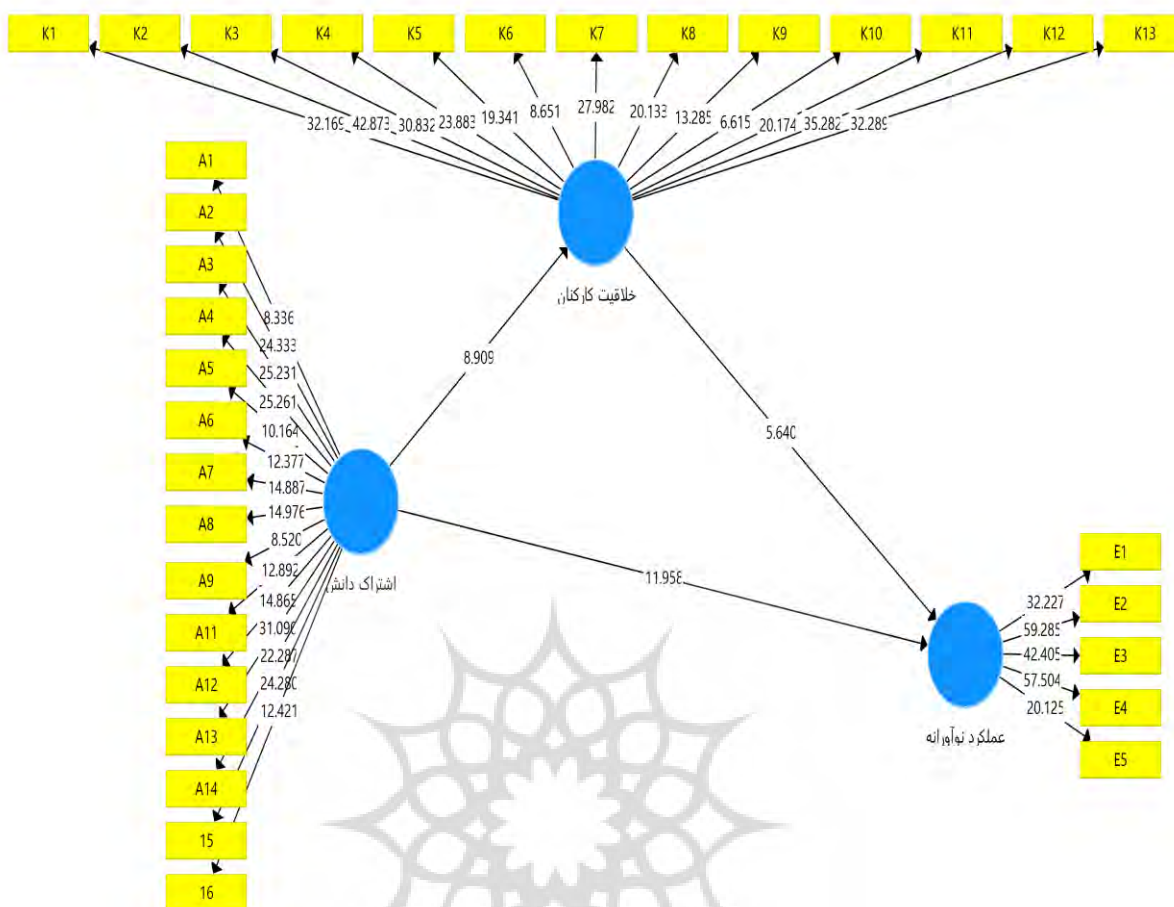
اشتراک دانش	خلاقیت کارکنان	عملکرد نوآورانه
۱		
.۸۲۱**	۱	
.۸۷۰**	.۷۰۰**	۱

۴. یافته‌های پژوهش

در این بخش به بررسی مدل تحقیق پرداخته می‌شود:



نمودار ۱- آزمون مدل پژوهش (ضریب استاندارد)



نمودار ۲- آزمون مدل پژوهش (ضریب معنی‌دار)

در ابتدا جهت بررسی پایایی و روایی از شاخص‌های پایایی ترکیبی که مبتنی بر بتای مدل (بارهای عاملی)، و آلفای کرونباخ که مبتنی بر فرض هم ارزی متغیرهای مشاهده است، استفاده شده است و جهت بررسی روایی همگرا (میزان واریانس) که یک متغیر پنهان از شاخص‌های خود می‌گیرد، از شاخص واریانس استخراج شده استفاده شده است.

برازش مدل ساختاری نیز به وسیله شاخص‌های R^2 تعدیل شده انجام می‌شود. همانگونه که جدول ۴ نشان می‌دهد مقادیر R^2 تعدیل شده ارائه شده است.

جدول ۴- محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری

متغیر	R ^۲	مقادیر اشتراکی
خلاقیت کارکنان	۰,۲۷۹	۰,۲۷۶
عملکرد نوآورانه	۰,۵۴۸	۰,۵۴۴

$$Gof = ۰/۶۵۱$$

حاصل شدن مقدار ۰/۶۵۱ برای Gof نشان از برازش کلی متوسط مدل دارد. با توجه به تایید مناسب بودن برازش مدل در ادامه ضرایب مسیر برآورد شده ارائه شده‌اند.

Journal of Applied Managerial Market Research

جدول ۵- ضرایب مسیر برآورد شده

مسیر	ضرایب	انحراف استاندارد	t آماره	احتمال
خلاقیت کارکنان -> اشتراک دانش	۰,۵۲۸	۰,۰۵۹	۸,۹۰۹	۰,۰۰۰
عملکرد نوآورانه -> اشتراک دانش	۰,۵۷۴	۰,۰۴۸	۱۱,۹۵۸	۰,۰۰۰
عملکرد نوآورانه -> خلاقیت کارکنان	۰,۲۵۵	۰,۰۴۶	۵,۶۴۰	۰,۰۰۰
عملکرد نوآورانه -> خلاقیت کارکنان -> اشتراک دانش	۰,۱۳۵	۰,۰۳۰	۴,۶۴۶	۰,۰۰۰

فرضیه اصلی: خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه نقش واسطه‌ای دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۶ ضریب مسیر بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه از طریق خلاقیت کارکنان برابر ۰/۱۳۵ می‌باشد و مقادیر آماره t برابر ۴/۶۴۶ می‌باشد که نشان دهنده معنادار بودن ضرایب برآورد شده هستند در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۶- نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری (فرضیه اصلی)

فرضیه	متغیر مستقل	میانجی	متغیر وابسته	R	آماره t	نتیجه
اصلی	اشتراک دانش	خلاقیت کارکنان	عملکرد نوآورانه	۰,۱۳۵	۴,۶۴۶	تایید

Journal of Applied Managerial Market Research

فرضیه فرعی اول: اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۷ ضریب مسیر اشتراک دانش به عملکرد نوآورانه برابر ۰/۵۷۴ می‌باشد و مقادیر آماره t برابر ۱۱/۹۵۸ می‌باشد که نشان دهنده معناداری ضرایب برآورد شده هستند در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۷- نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری (فرضیه فرعی اول)

فرضیه فرعی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	آماره t	نتیجه
اول	اشتراک دانش	عملکرد نوآورانه	۰,۵۷۴	۱۱,۹۵۸	تأیید

فرضیه فرعی دوم: اشتراک دانش بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۸ ضریب مسیر اشتراک دانش به خلاقیت کارکنان ۰/۵۲۸ می‌باشد و مقادیر آماره t برابر ۸/۹۰۹ می‌باشد که نشان دهنده معناداری ضرایب برآورد شده هستند در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۸- نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری (فرضیه فرعی دوم)

فرضیه فرعی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	آماره t	نتیجه
دوم	اشتراک دانش	خلاقیت کارکنان	۰,۵۲۸	۸,۹۰۹	تأیید

Journal of Applied Managerial Market Research

فرضیه فرعی سوم: خلاقیت کارکنان بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۹ ضریب مسیر خلاقیت کارکنان به عملکرد نوآورانه سازمانی برابر ۰/۲۵۵ می‌باشد و مقادیر آماره t برابر ۵/۶۴۰ می‌باشد که نشان دهنده معناداری ضرایب برآورد شده هستند در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۹- نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری (فرضیه فرعی سوم)

فرضیه فرعی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	آماره t	نتیجه
سوم	خلاقیت کارکنان	عملکرد نوآورانه	۰,۲۵۵	۵,۶۴۰	تأیید

۵. بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی: خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه نقش واسطه‌ای دارد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده از جدول ۶ خلاقیت کارکنان بین اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه نقش

واسطه‌ای داشت. در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار گرفت. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیقات لایو و چن^۱

(۲۰۱۸)، اوده و آیوو^۲ (۲۰۱۹)، عطایی و شکوری (۱۳۹۸)، کاملی و همکاران (۱۳۹۸) و غفارلو و همکاران

(۱۴۰۰) و طالبی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی داشت. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین گفت که اشتراک دانش

نقش مهمی در بهبود خلاقیت در سطح فردی و تیمی دارد. خلاقیت تولید چنین ایده‌هایی است که نتایج جدید و

موثری را به همراه دارد. با این حال، صرفاً تولید ایده‌های بدیع کافی نیست مگر اینکه این ایده‌ها به اشتراک گذاشته

شوند و عملی شوند.

خلاقیت کارکنان عامل استراتژیک نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی است. شرکت‌هایی که خلاقیت کارکنان را در

تبدیل ایده‌های جدید به محصولات و خدمات جدید تشویق می‌کنند نسبت به رقبای خود سود بیشتری دارند. بین

خلاقیت و تسهیم دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هم افزایی در خلاقیت زمانی ایجاد می‌شود که افراد یک

سازمان بخواهند از طریق ذهن جمعی و فرآیند تبادل اجتماعی راه‌حل‌های بهتری برای مشکلات خود پیدا کنند.

سازمان‌هایی که به دنبال ایده‌های جدید هستند، بیشتر در تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری می‌کنند. این منجر به

نوآوری می‌شود زیرا خلاقیت و نوآوری مبنای موفقیت سازمانی است. همانگونه که یافته‌ها نشان داد؛ فرآیند

نوآوری به شدت با استفاده از دانش موجود مرتبط است. ادبیات موجود شواهد تجربی قابل توجهی ارائه داد و

^۱ Liao , chen

^۲ Ode, Ayavoo

اهمیت رفتار اشتراک دانش کارکنان را به عنوان یک عامل کلیدی برای دستیابی به نوآوری و خلاقیت سازمانی برجسته می‌کند. یافته‌ها روابط بین به اشتراک گذاری دانش، خلاقیت کارکنان و عملکرد نوآورانه را تأیید کرد، به اشتراک گذاری دانش و خلاقیت کارکنان به طور مشترک باعث عملکرد نوآورانه شد. از آنجایی که گفته می‌شود پایداری به خلاقیت کارکنان و کارهای نوآورانه بستگی دارد، بنابراین نوآوری از طریق ایده‌های خلاق کلید موفقیت سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. این امر مستلزم تمرین به اشتراک گذاری دانش است.

فرضیه فرعی اول: اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر دارد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده از جدول ۷ اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه تاثیر داشت. در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار گرفت. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیقات کومار و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، رفیعی رشت آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، عطایی و شکوری (۱۳۹۸)، صالحیان و همکاران (۱۴۰۰) و عرب‌شاهی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌خوانی داشت. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین گفت که اگر در یک سازمان مدیریت دانش و به دنبال آن رفتار اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، زمینه برای گرایش به نوآوری بیشتر میشود. لازمه موفقیت رفتار اشتراک دانش در گرو توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها است. زمانی که سازمان‌ها اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، نوآوری بیشتری در پی خواهد داشت. به دلیل اینکه در چنین سازمانی به دلیل استفاده از دانش و به اشتراک گذاری آن، یادگیری بیشتر خواهد بود و این به نوبه خود راه کارهای جدید و خلاقانه برای انجام امور و به طور کلی عملکرد نوآورانه در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر سازمان‌هایی که از سطح بالایی از اشتراک گذاری دانش برخوردار باشند، سازمان‌های یادگیرنده‌ای خواهند بود که همواره روش‌های جدیدی را برای انجام امور مورد آزمایش قرار می‌دهند، دانش و فناوری‌های جدید را به خدمت می‌گیرند که این به نوبه خود باعث افزایش نوآوری می‌شود.

^۱ Kumar et al

امروزه کسب، حفظ و ارتقاء مزیت رقابتی پایدار دغدغه اصلی مدیران است در این راستا پایگاه دانش سازمان تنها مبنای اساس کسب این مزیت محسوب می‌شود که پایداری آن منوط به نوآوری است. ظهور نوآوری نه تنها سازمان را قادر می‌سازد که مزیت رقابتی به دست آورد بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقاء عملکرد سازمان‌ها ارائه می‌کند. هر سازمانی که خواهان رسیدن به یک رشد پایدار در کسب و کار خود باشد، می‌بایست اشتراک‌گذاری دانش را به یک فعالیت روزمره تبدیل کند. بر اساس دیدگاه دانش بنیان شرکت‌ها، دانش از نظر استراتژیک، بیشترین منبع حیاتی برای خلق ارزش است و مزایای عملکرد نوآورانه در سطوح سازمانی و فردی را به همراه دارد. سینگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹) تایید کرد که شرکت‌هایی که دارای فرهنگ حمایتی از اشتراک دانش هستند، در نوآوری‌ها مهارت بیشتری دارند و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. مدیریت مؤثر دانش، انتقال و مبادله دانش مورد نیاز، فرایند نوآوری را تسهیل می‌کند و عملکرد نوآورانه را از طریق ایجاد و توسعه بینش و ظرفیت‌های جدید افزایش می‌دهد.

فرضیه فرعی دوم: اشتراک دانش بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده از جدول ۸ اشتراک دانش بر خلاقیت کارکنان تاثیر داشت. در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار گرفت. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیقات میتال و دهار^۲ (۲۰۱۵)، دانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، مرتضوی و منیریان (۱۳۹۴) و میرزایی‌نوبری و همکاران (۱۳۹۵) و غفارلو و همکاران (۱۴۰۰) هم‌خوانی داشت. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین گفت که سازمان‌ها برای پیوستن به آینده، باید تفکر خلاقانه داشته باشند و از پرورش خلاقیت، هراسی نداشته باشند. در دنیای آینده، افراد، پیشرفته و جوامع آن‌ها با خلاقیت پیوند تنگاتنگی دارند و در عصر اطلاعات، افرادی دارای آینده روشنی هستند که خلاق باشند. بدون وجود خلاقیت، سازمان‌ها نمی‌توانند

^۱ Singh et al

^۲ Mittal

^۳ Dong et al

مشکلات خود را حل کنند. از این رو سازمان‌ها به طور پیوسته در جست‌وجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را (در سطح فردی و سازمانی) تقویت و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند، زیرا افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به بهبود فرایندهای سازمانی کمک کند. پرورش خلاقیت و افراد خلاق با وجود بستری مناسب فراهم می‌شود و این احتمال می‌رود که سازه‌هایی مانند رفتار شهروندی سازمانی و رفتار تسهیم دانش بین کارکنان بتواند به پرورش خلاقیت سازمانی کمک کند.

با توجه به اینکه افراد دارای رفتار تسهیم دانش بالا، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. اشخاص با تسهیم دانش، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند. تسهیم دانش می‌تواند فرد را وقف شغل خود کند و از موجب خلاقیت شود. پذیرش و استفاده از دانش حداقل در مورد نوآوری حیاتی‌اند. دانش بینش جدیدی را برای کارکنان فراهم می‌کند و در نتیجه به رفتار نوآورانه منجر می‌شود. همچنین در سطح فردی برای ایجاد و انجام خلاقیت، سازمان‌ها ممکن است روی سرمایه‌انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده‌های جدید توسعه دهند. دانش موجود در سرمایه‌انسانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا فرصت‌های نوآوری را کشف کنند.

فرضیه فرعی سوم: خلاقیت کارکنان بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد.

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده از جدول ۹ خلاقیت کارکنان بر عملکرد نوآورانه تأثیر داشت. در نتیجه فرضیه حاضر مورد تایید قرار گرفت. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیقات هان و لوی^۱ (۲۰۱۷)، مصطفی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) و طالبی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌خوانی داشت. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین گفت که افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش

^۱ Hon

بروکراسی و بالتبع افزایش کارآیی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش در رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. مدیران سازمان‌ها اخیراً به این نتیجه رسیده‌اند که منبع کلیدی مزیت رقابتی مستمر، خلاقیت است. شکل‌گیری چنین مزیتی در سازمان‌های امروزی که مواجه با تغییرات و تحولات فزاینده محیطی هستند به وفور نیازمند خلاقیت است. وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود تا ایده‌های تازه و مفیدی در محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارایه دهند و در نتیجه تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه به سازمان این امکان را می‌دهد که سازمان بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق شود و به تهدیدات و فرصت‌ها پاسخ به موقع بدهد و بدین ترتیب رشد و توسعه یابد.

فصلنامه پژوهش‌های کاربردی مدیریت بازار
 Journal of Applied Managerial Market Research

متغیر وابسته در این پژوهش، عملکرد نوآورانه است. دلیل توجه به این متغیر این است که در دنیای کسب‌وکار کنونی که رقابت شدید در آن جریان دارد، نوآوری برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بدون داشتن مزیت رقابتی، نمی‌توان در بازار پررقابت باقی ماند. سازمان‌ها برای نوآوری به کارکنان خلاق نیاز دارند، زیرا نوآوری امری وابسته به انسان است و تنها کارکنان خلاق می‌توانند نوآوری را برای سازمان به وجود آورند. کارکنانی خلاقند که دارای رفتار خلاق باشند. برای تحقق نوآوری، کارکنان نباید در مرحله شکل‌گیری ایده در ذهن‌شان متوقف شوند، بلکه باید بتوانند حمایت و پشتیبانی مدیران و همکارانشان را نسبت به ایده خود جلب و با کمک آن‌ها ایده خود را پیاده‌سازی کنند. سازمان‌ها با اقدامات خود در زمینه ایجاد انگیزه در کارکنان که به بهبود توانایی آن‌ها نیز منجر می‌شود، می‌توانند بر رفتار آن‌ها اثر بگذارند و ارزش بیشتری در ایجاد و توسعه نوآوری داشته باشند که توسعه عملکرد نوآورانه سازمان را در پی دارد. از نظر کانتور بین خلاقیت و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد؛ یعنی خلاقیت است که نوآوری را به وجود می‌آورد و به‌عنوان یک مفهوم جدید، ابداع نامیده می‌شود، چراکه سطح فردی نوآوری با ایده‌های خلاق شروع شده و به سطح گروهی منتهی می‌شود که با پژوهش حاضر همخوانی دارد (۴).

از این رو ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند موجب شکوفایی خلاقیت و رفتار نوآورانه در سازمان شود. سازمانی که دارای ظرفیت جذب خوبی باشد، می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد شود و این ایده‌های جدید موجب خلاقیت در افراد می‌شود و در نهایت این خلاقیت موجب نوآوری و کارآفرینی در سازمان خواهد شد.

پیشنادهای کاربردی

بر اساس نتایج اصلی تأثیر پیاده سازی اشتراک گذاری دانش برای رشد و ارتقاء خلاقیت کارکنان و عملکرد نوآورانه، بکارگیری دانش است لذا شایسته است شرکت‌های مستقر در شهرک صنعتی شهر شیراز در خصوص بکارگیری دانش، از طریق سیاست گذاری مناسب و ایجاد یک سیستم هوشمند برای شناسایی دانش کاربردی در سازمان و تمرکز بر آن به منظور عملیاتی کردن و استفاده از آن قدم برداشته و با اخذ بازخورد مناسب، در جهت اصلاح و تصحیح نقاط ضعف آن در سازمان اقدام نماید.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی اول؛ باید توجه داشت که سازمان‌ها و شرکت‌های تولید به خصوص در معرض تغییرات قابل توجهی هستند. لذا این نهادها برای سازگاری با محیط متغیر بیرونی باید نوآور باشند؛ بنابراین شناسایی بسترهای نوآوری در این نهادها از اهمیت زیادی برخوردار است.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی دوم؛ پیشنهاد می‌شود به دلیل آنکه تسهیم دانش یک چالش جدیدی برای سازمان‌ها است برای تقویت اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش باید همکاری و همیاری بین کارکنان را در جریان آموزش ایجاد و یادگیری و مشارکت در گفت و گو و مذاکرات جمعی تسهیل کرد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می‌گردد که مدیران به کارکنان برای بهره‌مند شدن از خلاقیت منجر به نوآوری و دست یافتن به شکوفایی توجه کنند که موضوعات انحرافی (غیراصلی) محیط کار، اغلب مدیران و

کارکنان را از خلاق بودن بازمی‌دارد. برخورد با مسایل فوری و فوتی ممکن است بیشتر وقت روزانه فرد را بگیرد، اغلب، فرصتی که باقی می‌ماند یا اندک است یا هیچ فرصتی برای تفکر خلاق نمی‌ماند.

پیشنادهای پژوهشی

- پیشنهاد می‌شود در آینده پژوهش‌هایی حول محور رابطه عوامل فوق با نوآوری صورت پذیرد تا زوایای آن‌ها روشن‌تر و آشکارتر گردد.

- وضعیت موجود اشتراک‌گذاری دانش و ارتباط آن با نوآوری سازمانی به منظور مقایسه و اطمینان از نتایج به‌دست آمده در این پژوهش سازمان‌های دیگر انجام گیرد.

- پیشنهاد می‌شود موضوع عملکرد نوآورانه با رویکرد هزینه‌مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاصل می‌تواند تأثیرات شگرفی بر تصمیمات یکپارچگی مدیران شرکت‌ها اعمال نماید.

- این مدل در جوامع آماری دیگر با توجه به تفاوت‌های فرهنگی بررسی شود.

JAMMR

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- صالحیان، مهدی. بابائی‌فارسانی، میثم. صادقی، مهرداد. قائدامینی هارونی، مهدی. (۱۴۰۰). تأثیر نوآوری باز وارد شونده بر عملکرد نوآوری از طریق تحلیل نقش میانجی استراتژی نوآوری و تسهیم دانش، *فصلنامه بازاریابی دانش و نظام‌های معنایی*، دوره ۸، شماره ۲۷، ۱۳۸-۱۱۷.
- طالبی، داود. اسماعیلی، محمدجواد. معرزی خواه‌طهران، آزاده. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی نوآوری باز (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری پردیس)، مقالات آماده انتشار.
- عربشاهی، معصومه. کبیری، عالمه. بهبودی، امید. (۱۴۰۱). تأثیر ارزش دانش مدیران عالی بر شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمان، *نشریه مدیریت دانش سازمانی*، پیاپی ۱۶ (بهار ۱۴۰۱)، صص ۱۶۵-۱۹۱.
- عطایی، محمد. شکوری، الهام. (۱۳۹۸). تأثیر اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآوران کارکنان (مطالعه موردی: درمانگاه‌های تخصصی بیمارستان حضرت بقیه‌الله)، *فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، پیاپی ۳۴ (بهار ۱۳۹۸)، صص ۲۴۳-۲۶۷.
- غفارلو، اکبر. ایزدی اسلامی، محمد. حسن پور، هوشنگ. میرشکاری، حمیدرضا. (۱۴۰۰). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی ره)، *فصلنامه مدیریت علوم دریایی*، دوره ۲، شماره ۴، ۸۳-۱۰۵.
- کاملی، محمدجواد. بنیادی نائینی، علی. مسیبی، علیرضا. (۱۳۹۸). تأثیر نوآوری باز بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه اجتماعی، خدمت‌گرایی و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: فروشگاه‌های زنجیره‌ای اتکا در شهر تهران)، *منابع انسانی ناجا*، دوره ۱۳، شماره ۵۶، ۱۰۳-۷۹.

مرتضوی، مهدی. منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان)، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، پیاپی ۲۰ (بهار ۱۳۹۴)، صص ۲۷-۳۸.

میرزایی‌نوبری، سایننا. والمحمدی، چنگیز. رضابایرامی، یوسف. (۱۳۹۵). طراحی الگوی شناخت نحوه تاثیر دانش بر خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: معاونت مهندسی ناجا)، *نشریه مطالعات مهندسی انتظامی*، پیاپی ۳۱ (پاییز ۱۳۹۵)، صص ۶۲-۸۸.

Akram, T., Lei, S., Haider, M.J. and Hussain, S.T. (۲۰۱۸), "Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: a study in China", *International Business Research*, Vol. ۱۱ No. ۳, pp. ۱۸۶-۱۹۴.

Alsharo, M., Gregg, D. and Ramirez, R. (۲۰۱۷), "Virtual team effectiveness: the role of knowledge sharing and trust", *Information and Management*, Vol. ۵۴ No. ۴, pp. ۴۷۹-۴۹۰.

Amabile, T.M. and Pratt, M.G. (۲۰۱۶), "The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: making progress, making meaning", *Research in Organizational Behavior*, Vol. ۳۶, pp. ۱۵۷-۱۸۳.

Demching, B. (۲۰۲۰). A Holistic Conceptual Model of Organizational Knowledge Management Maturity. University of finance and Economics. *Ulaanbaatar. Mongolia*, DoI: ۱۰. ۳۴۱۹./IKM ۲۰,۰۸۹.

Huie, C.P., Cassaberry, T. and Rivera, A.K. (۲۰۲۰), "The impact of tacit knowledge sharing on job performance", *International Journal on Social and Education Sciences*, Vol. ۲ No. ۱, pp. ۳۴-۴۰.

Hadi Ali, M., Malik, S.Z., Hamza, M. A., and fawad Ali, H. (۲۰۲۰). Managers open Innovation and Business performance in SMEs:A Moderated Mediation Model of job Crafting and

Kumar, M., Mangain, P., Pasumarti, S.S. and Singh, P.K. (۲۰۲۲), "Organizational IT support and knowledge sharing behaviour affecting service innovation performance: empirical evidence from the hospitality industry", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0124>

Kamasak, R. (۲۰۱۵), "Determinants of innovation performance: a resource based study", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. ۱۹۵ No. ۳, pp. ۱۳۳۰-۱۳۳۷.

khodaparast, M. (۲۰۱۹). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, ۱(۱), ۳۱-۴۳. doi <http://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100582>. (In Persian).

Li, R., Du, Y.F., Tang, H.J., Boadu, F. and Xue, M. (۲۰۱۹a), "MNEs' subsidiary HRM practices and firm innovative performance: a tacit knowledge approach", *Sustainability*, Vol. ۱۱ No. ۵, p. ۱۳۸۸.

Liao, S.-H. and Chen, C.-C. (۲۰۱۸), "Leader-member exchange and employee creativity: Knowledge sharing: the moderated mediating role of psychological contract", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ۳۹ No. ۳, pp. ۴۱۹-۴۳۵.

Li, Y., Song, Y., Wang, J. and Li, C. (۲۰۱۹b), "Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: evidence from the Chinese construction industry", *Sustainability*, Vol. ۱۱ No. ۹, p. ۲۷۱۳.

Men, C., Fong, P.S., Luo, J., Zhong, J. and Huo, W. (۲۰۱۹), "When and how knowledge sharing benefits team creativity: the importance of cognitive team diversity", *Journal of Management and Organization*, Vol. ۲۵ No. ۶, pp. ۸۰۷-۸۲۴.

Mittal, S. and Dhar, R.L. (۲۰۱۵), "Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing", *Management Decision*, Vol. ۵۳ No. ۵, pp. ۸۹۴-۹۱۰.

<https://doi.org/10.1108/MD-07-2014-0464>

- Mohammadi Miouli, A; Hassani, K; Lai, S. (۲۰۱۶). Relationship between cultural intelligence, emotional intelligence and job self-efficacy with the level of organizational entrepreneurship of education teachers in Sarpol-e-Zahab city. ۳rd International Conference on the Psychology of Sociology of Educational Sciences and Social Studies.
- Ode, Egena. & Ayavoo, Rajenthyan. (۲۰۱۹). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation, *Journal of Innovation & Knowledge*, Volume ۵, Issue ۳, July–September ۲۰۲۰, Pages ۲۱۰-۲۱۸
- Park. S., & Kim, E.J. (۲۰۱۸). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* ۲۲(۶):۱۴۰۸-۱۴۲۳.
- Tharnpas Sattayaraksa, Sakun Boon-itt, (۲۰۱۷) "The roles of CEO transformational leadership and organizational factors on product innovation performance", *European Journal of Innovation Management*, <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2017-0077>
- Turner, K., Makhija, M. and Miree, C. (۲۰۱۹), "Shared knowledge attributes' impact on understanding strategic priorities", *Management Research Review*, Vol. ۴۳ No. ۱, pp. ۱۹-۳۴.

Van Knippenberg, D. (۲۰۱۷), "Team innovation", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Vol. ۴ No. ۱, pp. ۲۱۱-۲۳۳.

Wang, F.R.; Chen, W.B. Empirical study of leadership and innovation performance based on organizational learning. Coll. Econ. Manag. ۲۰۱۲, ۳۰, ۹۴۳-۹۴۹. Available online: <http://www.kxxyj.com/EN/> (accessed on ۱ February ۲۰۲۲).

Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (۲۰۱۵). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۶, ۴۰۳-۴۲۰.

JAMMR

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی