

تأثیر اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی: مورد دانشگاه فردوسی مشهد

* امیرحسین کیدوری^۱ ** امیر صادقی سمرجانی
* عضو هیات علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران
** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد نیشابور، نیشابور، ایران
تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۱

چکیده

سازگاری و اداره کردن تغییرات در موسسات آموزش عالی مستلزم توجه به خلاقیت و نوآوری است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد بوده و در آن از روش همبستگی (رویکرد تحلیل مسیر) استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بوده که بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی با نمونه‌ای متشکل از ۲۶۱ نفر که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده بودند صورت گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر آنست که نگرش به اشتراک‌گذاری دانش و انگیزه درونی از طریق رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر غیرمستقیم دارد اما تمایل به اشتراک‌گذاری دانش از طریق رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر نداشت. همچنین از نظر به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری تیمی اعضا هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد وضعیت مطلوبی داشتند.

کلیدواژه‌گان: اشتراک‌گذاری دانش، نوآوری تیمی، انگیزه‌های درونی، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش

مقدمه

تغییرات چشم‌گیر قرار گرفته است، اما چالش‌های جدید و محیط در حال تغییر، توجه به مدیریت نوآوری را بیش از پیش مورد تأکید قرار داده است. همگامی با تغییرات آموزش عالی مستلزم درک پدیده‌های تغییر سریع، رقابت‌پذیری، عدم قطعیت و افزایش خطر زوال سازمانی است (کازار^۲، ۲۰۰۳). ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها تا حدی است که برخی عدم خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند (جیمز^۳، ۱۳۷۹). از این‌رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا نوآوری را تقویت نموده و موانع آنرا در سازمان برطرف نمایند (ایوامورا^۴، ۱۹۹۱). نوآوری در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی منجر شود (حسینی و صادقی، ۲۰۱۰). در دانشگاه‌ها نیز؛

امروزه دانش سازمانی به عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان‌ها به مدیریت چنین دارایی نامحسوسی برای به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی سازمانی توجه بسیاری داشته‌اند. یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده است (سلیمی، ۱۳۹۱). اشتراک دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان است. بنابراین، سازمان‌هایی که در نظر دارند نوآوری را در بین اعضا خود گسترش و نهادینه نمایند، باید به اشتراک دانش نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند (گالو^۵، ۲۰۰۴). آموزش عالی در خلال ۲۰ سال گذشته در سراسر دنیا، تحت تأثیر

۱- نویسنده عهده دار مکاتبات: دکتر امیرحسین کیدوری

akayzouri@hsu.ac.ir

2. Gao

3. Kazar

4. Jamis

5. Iwamura

سازمان با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود تلقی می‌شود (سید نقوی و همکاران، ۲۰۱۰ به نقل از حجازی و دیگران، ۱۳۹۵). به عقیده پژوهشگران (هیپ^۳، ۱۹۸۹)، اهمیت نوآوری در سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی نیست، بلکه این مسئله در موسسات آموزش عالی و از جمله دانشگاه‌ها که رسالت تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز کشور را بر عهده دارند نیز، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پرورش و بالندگی افراد نوآور حاصل نمی‌شود مگر بر اثر وجود بستری مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و آنها را به مرز آفرینندگی برساند حسینی و صادقی، ۱۳۸۹). بنابراین ادامه و استمرار حیات سازمان‌ها منوط به نوآوری در سازمان می‌باشد و در بلندمدت کامیابی را برای سازمان در پی دارد. همان‌طور که انسان‌ها برای نوآوری به یادگیری مادام‌العمر نیاز دارند، سازمان‌ها نیز برای نوآوری و پویایی، به یادگیری مادام‌العمر نیازمند هستند (سنج^۴، ۱۹۹۰ و سبان، لاکمن و پیس^۵، ۲۰۰۰). از سوی دیگر اشتراک دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان است (گاوا، ۲۰۰۴). اشتراک دانش یکی از ابعاد اصلی مدیریت دانش است. به عبارت دیگر از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده است. با پذیرفته شدن دانش به عنوان یک منبع راهبردی برای سازمان‌ها و اهمیت آن در میزان توانایی و پایداری یک سازمان در فضای رقابتی، نیاز مبرمی به ایجاد روش‌های تولید، اشتراک و به کارگیری دانش در سازمان به وجود آمده است. بیراد، رودریگز و دسای^۶ (۲۰۰۵) معتقدند هنگامی که دانش گردآوری شده توسط یک فرد، گروه و یا اداره با دیگر کارکنان به اشتراک‌گذاری شود، به دانش سازمانی تبدیل می‌شود. آنها اشتراک دانش را حلقه اتصال میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌دانند. بدین ترتیب، اشتراک دانش در سازمان، به تولید دانش جدید منجر می‌شود و در نهایت بهبود و اثربخشی عملکرد سازمانی را در پی خواهد داشت (کیم و لی^۷، ۲۰۰۵). محققان و پژوهشگران دریافته‌اند، اشتراک و

پیشرفت‌های فناورانه، بالارفتن انتظارات و تغییرات جمعیتی دانشجویان، تقاضاهای ذی‌نفعان برای پاسخگویی و ارائه مطالب جدید آموزشی همگی چالش‌هایی هستند که نیاز به نوآوری در آموزش عالی را ضروری می‌نمایند. گرچه همواره در موسسات آموزش عالی بر نوآوری به منظور ارتقاء آموزش و بهبود اثربخشی در تمامی فرایندهای یادگیری، تاکید می‌گردد. اما تسریع در انتشار و تبدیل دانش به سرمایه (که محرکی برای بهبود آموزشی باشد)، پیشبرد و هدایت حرکت نوآوری، اجرا و پیگیری اصلاحات، اغلب برای بسیاری از دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها مشکل است. عدم شناسایی عوامل موثر بر نوآوری در بین اعضاء هیات علمی افت کیفیت و بهروری موسسات آموزشی را در پی خواهد داشت. تغییر و نوآوری مفاهیم جدید بر مبنای یک فرایند و روش نظام مند اتفاق می‌افتد (فرست بوو و بوئر^۱، ۲۰۰۷). با این وجود، بسیاری از موسسات آموزشی فاقد یک چارچوب نظام‌مند مدیریت نوآوری هستند. در این میان مدیریت دانش (اشتراک‌گذاری دانش) موثر به عنوان روشی برای بهبود نوآوری تیمی شناخته شده است (جاننین^۲، ۲۰۰۵). گرچه مطالعات محدودی در رشته‌های گوناگون در پاسخ به این پرسش مهم که چه اقداماتی می‌تواند نوآوری اعضاء هیات علمی را بهبود بخشد، صورت گرفته است، این ابهام باقی است که چگونه می‌توان بستر مناسب را برای رشد و توسعه قابلیت‌های (خلاقیت و نوآوری) اعضاء هیات علمی فراهم نمود؟ لذا هدف اصلی، پژوهش حاضر بررسی تاثیر اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضاء هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد بوده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه هستند. خلق ایده و فرایندهای جدید، مسیری است که به واسطه آن همه سازمان‌ها برای بقا خود می‌توانند خود را با محیط منطبق کرده و به مزیت رقابتی دست یابند (آزاد و ارشد، ۲۰۰۹). جریان نوآوری در سازمان، به عنوان یک راهبرد مناسب برای تطبیق

3. Heap

4. Sange

5. Saban, Lackman & Pease

6. Bhirud, Rodrigues & Desai

7. Kim & Lee

1. Furst-bowe & Bauer

2. Jantunen

افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصت برای یادگیری تجارب جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود (یو^۲، ۲۰۰۴). نوآوری، دارای ماهیت منحصر به فردی است چرا که نیروی محرکه آن، عدم اطمینان می‌باشد. به منظور پشت سر گذاشتن این عدم اطمینان، نیاز میرمی به تشکیل تیم‌های نوآور وجود دارد. کار گروهی و به ویژه تشکیل تیم‌های نوآور، یک دانش در حال توسعه است که می‌توان از آن برای افزایش قابل توجه کارایی تیم استفاده نمود. تیم‌های نوآور نیز مانند نوآوری دارای ماهیت منحصر به فردی هستند، چرا که گروه‌هایی تشکیل شده از افراد ماهر و خلاقند که باید یک فعالیت غیرقطعی را قطعی و موفقیت‌آمیز کنند. تیم‌های نوآور ۷ ویژگی دارند که عبارت‌اند از: همکاری، همبستگی، تعهد، صلاحیت، مکمل، اعتماد به نفس، همدلی. البته تمام این ۷ ویژگی، بدون توانایی تشکیل تیم‌های نوآور کارآمد، واهی و خیال‌پردازانه باقی می‌ماند (هریس^۳، ۱۳۸۷). موجودیت یک شرکت در گرو افرادی است که برای تامین هدفی مشترک دور هم جمع می‌شوند. برای موفقیت در محیط‌های کاری و در پاسخ به چالش‌هایی که شرکت‌ها با آن‌ها روبرو هستند، ضروری است که دانش، مهارت‌ها، تجربه‌ها و دیدگاه‌های تمامی کارکنان یک شرکت با هم ترکیب شوند. در این راستا تشکیل تیم‌های موثر، برای مقابله با چالش‌هایی که شرکت‌ها در محیط‌های کسب و کار با آن روبرو هستند ضرورتی انکارناپذیر است. امروزه شرکت‌ها و سازمان‌هایی که به موفقیت می‌اندیشند، نه تنها در بخش‌های مختلف، یک تیم را به عنوان یک شیوه سازماندهی به کار می‌برند بلکه برای ایجاد فرهنگ کار تیمی نیز تلاش می‌کنند. تحولات سریع تکنولوژیکی، افزایش خطرات، جهانی شدن و انتظارات خصوصی‌سازی از ویژگی‌های محیطی هستند که سازمان‌های کنونی با آنها مواجه‌اند. برای کسب موفقیت در این محیط، کار تیمی یک مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند که می‌توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود (تدین، ۱۳۸۵). از سوی دیگر امروزه، با توجه به اهمیت و ارزش

انتقال دانش بخصوص در عصر جاری که سازمان‌ها باید به گونه‌ای مستمر یاد بگیرند و خلاق باشند تا در فضای رقابتی باقی بمانند، بسیار اهمیت دارد. ساندراسان و ژانگ^۱ (۲۰۰۴) بر این باورند که فعالیت‌های اشتراک دانش و یادگیری در میان کارکنان یک سازمان موجب تسهیل اجرای فرایند مدیریت دانش در آن سازمان می‌شود. بدون اشتراک دانش، مدیریت دانش اثربخش نخواهد بود و سازمان به گونه‌ای تدریجی قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. نتایج تحقیقات نیز آشکار می‌کند که پیشبرد موفق مدیریت دانش مستلزم این است که کارکنان آنچه را می‌دانند با دیگران در سازمان به اشتراک بگذارند (گاوا، ۲۰۰۴). دانش سازمانی می‌تواند به شکل کارآمد و مؤثر از طریق فرایند اشتراک دانش در سطح سازمان توزیع شود. هنگامی که این دانش در دیگر بخش‌های سازمان مورد استفاده قرار گیرد، به بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی منجر خواهد شد. افزون بر این، ظرفیت جذب سازمانی به معنای توانایی در درک ارزش، تلفیق و به کاربردن دانش در جهت هدف‌های سازمانی، می‌تواند از طریق اشتراک دانش در میان کارکنان افزایش یابد. طی فرایندهای تعاملی اشتراک دانش، دانش فردی کم‌کم به دانش سازمانی تبدیل شده و ظرفیت جذب افزایش می‌یابد و هر چه این سطح بالاتر باشد، توانایی سازمان در نوآوری، یادگیری و استفاده از دانش جدید افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، با توجه به اینکه دانش علت اصلی کامیابی و پایداری سازمان‌های موفق است، اشتراک دانش تأثیر عمده‌ای بر توان پایایی سازمان‌ها دارد (داورپناه، ۱۳۸۲). وقتی چیزی منتقل می‌شود و یا به اشتراک گذاشته می‌شود، فردی آن را از دست می‌دهد و دیگری آن را به دست می‌آورد. این معادله به دارایی‌های فیزیکی و ملموس که ارزش آنها با استفاده کم می‌شود، مربوط است لیکن، با توجه به اینکه دانش یک دارایی غیرملموس است، نه تنها در صورت استفاده ارزش آن کم نمی‌شود، بلکه افزایش نیز خواهد یافت. دانش وقتی ارزش خود را از دست می‌دهد که مورد استفاده قرار نگیرد. در واقع، دانش باید به اشتراک گذاشته شود تا ارزشمند باشد و این تنها راهی است که روزآمد نیز باقی می‌ماند. اشتراک دانش فرایندی است که از آن طریق

شناسایی وضعیت کنونی نوآوری در بین اعضای هیات علمی و شناسایی عوامل موثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی در دانشگاه منجر به تبیین افق‌های جدید در خصوص خلق دانش در دانشگاه‌ها خواهد شد (سلیمی، ۱۳۹۱). پژوهش‌های متعددی در این زمینه توسط محققین در کشورهای مختلف از جمله ایران به انجام رسیده است از این رو سعی شده تا خلاصه‌ای از پژوهش‌ها که در خصوص موضوع تحقیق حاضر به انجام رسیده است در قالب جدول ۱ ارائه شود.

دانش در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها، مدیریت این منبع ناملموس به یکی از حیاتی‌ترین مسائل سازمانی تبدیل شده است. بنابراین، با پذیرفته شدن دانش به عنوان یک منبع راهبردی برای سازمان‌ها و اهمیت آن در میزان توانایی و پایداری یک سازمان در فضای رقابتی، نیاز مبرمی به ایجاد روش‌های تولید، اشتراک و به کارگیری دانش در سازمان به وجود آمده است. فرایند نوآفرینی در محیط‌های علمی مستلزم تسهیم عملی دانش در بین اعضای هیات علمی و سایر ارکان دانشگاهی است.

جدول (۱) خلاصه تحقیقات انجام گرفته در خصوص موضوع تحقیق حاضر

پژوهشگر	اهداف، روش و جامعه پژوهش	یافته‌های تجربی
حسینی سرخوش و اخوان (۱۳۹۵)	سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و بهره‌وری	نتایج حاکی از اثر مثبت و معنادار پیوندهای متقابل اجتماعی و اعتماد بر روی تمایل کارکنان به جمع آوری دانش و نیز اثر اعتماد بر روی تمایل کارکنان به اهدای دانش میباشد. علاوه بر این، اثر معنادار تمایل کارکنان به جمع‌آوری و اهدای دانش بر روی بهره‌وری کارکنان تأیید شد.
کنجکاو منفرد و اردکانی (۱۳۹۳)	تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری	این نتایج دست یافتند که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرایندی مدیریت دانش (خلق دانش، تسخیر دانش، ذخیره دانش و...) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معنی داری وجود داد
اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)	بررسی وضعیت موجود اشتراک-گذاری دانش بین اعضای هیات علمی دانشگاهها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)	یافته‌های تحقیق نشانگر این است که اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای هیات علمی، به غیر از مولفه قدرت دانشی در تمامی مولفه‌های مورد بررسی از سطح نسبتاً مطلوبی برخوردار است. بین تمامی متغیرهای تحقیق (به غیر از مولفه قدرت دانشی) رابطه مثبت و معنی داری مشاهده گردید. قصد به اشتراک‌گذاری بیشترین نقش را در توضیح رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بیشترین نقش را در توضیح قصد به اشتراک‌گذاری دانش داشت.
عباسی و مکی (۱۳۸۹)	ضرورت نوآوری در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش و مدیریت فن‌آوری اطلاعات در ایران	لازمه درک بهتر و عمیق تر از مدیریت دانش آن است که نگاه نو به مفاهیم و راهبردهای مدیریت دانش و فناوری اطلاعات داشت و به منظور سرعت بخشیدن به گسترش مدیریت دانش توجه به زیرساخت‌های ارتباطی، وضع قوانین جدید و داشتن نگرش کاربردی به دانش، امری لازم می‌باشد
چن، هوانگ و هیائو (۲۰۱۰)	مدیریت دانش و نوآوری: نقش ساختار و جو سازمانی	به این نتایج دست یافتند که مدیریت دانش با نوآوری سازمان ارتباط مثبتی دارد. علاوه بر این، جو حمایتی و ساختار غیرمتمرکز، یکپارچه و غیررسمی رابطه مدیریت دانش و نوآوری را به طور مثبتی تعدیل می‌کرد
کاماساک و پولوتلر (۲۰۱۰)	بررسی اثر تسهیم دانش بر نوآوری	نتایج حاکی از این است که دانش کسب‌شده تأثیر معناداری بر انواع نوآوری و نوآوری دوجانبه دارد، در حالی که دانش به اشتراک گذاشته شده در درون گروه و برون گروه هیچ اثر معناداری بر نوآوری اکتشافی نداشت.
اورتگا و همکاران (۲۰۱۰)	یادگیری تیمی و اثربخشی در تیم‌های کاری:	رفتارهای یادگیری تیمی به طور مثبت و معنی داری با اثربخشی تیمی و باورهای تیم به طور مثبت و معنی داری با یادگیری تیمی رابطه دارند
لیو، چنگ، چو و تسنگ (۲۰۱۲)	نوآوری تیمی و تسهیم دانش در بین مدیران بهداشت و درمان	به این نتایج رسیدند که نوآوری تیمی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار است. علاوه بر این، اهداف نوع‌دوستانه نقش واسطه‌ای کاملی در رابطه نوآوری تیمی و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بازی می‌کند
لین (۲۰۰۷)	عنوان تسهیم دانش و قابلیت‌های نوآوری سازمان	به این نتیجه رسیدند که از بین عوامل موجود، دو عامل فردی (لذت بردن از کمک به دیگران و خودکارآمدی دانش)، و یک عامل سازمانی (حمایت مدیریت) تأثیر معناداری بر فرایند تسهیم دانش دارد

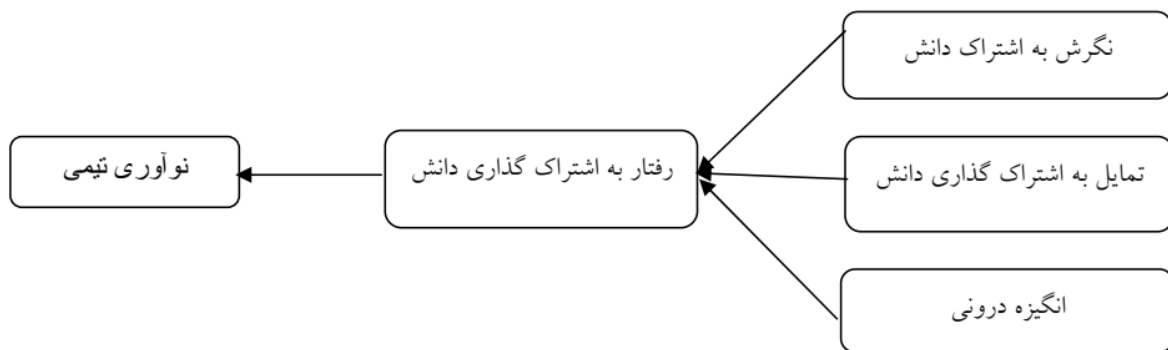
1. Chen, Huang & Hsiao
2. Kamasak & Bulutlar
3. Liu, Cheng, Chao & Tseng
4. Lin

۷. انگیزه درونی از طریق رفتار به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر غیرمستقیم دارد.

سوالات پژوهش

۱- وضعیت به اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

جهت گذار از عصر صنعتی به عصر دانشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با چالش‌های متعددی مواجه‌اند. یکی از این چالش‌ها کیفیت تسهیم دانش در دانشگاه‌ها است. یکی از این چالش‌ها کیفیت تسهیم دانش در دانشگاه‌ها است. با شناسایی عوامل موثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیأت علمی در محیط‌های آموزش عالی و طراحی یک مدل مفهومی می‌توان به درک بهتر این فرایند در سیستم آموزش عالی کشور کمک نمود. لذا با



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

۲- وضعیت نوآوری تیمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

توجه به اهمیت این متغیرها، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی تأثیر به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد بود که در قالب مدل مفهومی (شکل ۱) ارائه شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی- تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدلیابی معادله‌ی ساختاری (SEM)^۱ است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد و تعداد دقیق آنها مشخص می‌باشد، لذا جامعه تحقیق به صورت معلوم در نظر گرفته شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه معلوم استفاده شد. در این روش ابتدا یک نمونه‌ی اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه از اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، پیش‌آزمون شده و با جای‌گذاری انحراف معیار آن به میزان ۰/۵، در فرمول کوکران با دقت برآورد و سطح اطمینان ۰/۹۵، و میزان خطای ۰/۰۵ حداقل حجم نمونه ۲۶۱ نفر تعیین شد. با توجه به پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۳۰۰ پرسش‌نامه به صورت نمونه‌گیری

فرضیات تحقیق

۱. نگرش به اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش اثر مستقیم دارد.
۲. تمایل به اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش اثر مستقیم دارد.
۳. انگیزه درونی بر رفتار اشتراک گذاری دانش اثر مستقیم دارد.
۴. رفتار اشتراک دانش بر نوآوری تیمی اثر مستقیم دارد.
۵. نگرش به اشتراک گذاری دانش از طریق رفتار به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر غیرمستقیم دارد.
۶. تمایل به اشتراک گذاری دانش از طریق رفتار به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر غیرمستقیم دارد.

محدوده‌ای از "۱- کاملاً مخالف" تا "۵- کاملاً موافق" مورد سنجش قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه‌ی ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله‌ی ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری^۱ (AMOS v.18) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی^۲ (SPSS v.19) صورت گرفت.

آزمون فرضیات تحقیق

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون به انجام رسید. در جدول شماره‌ی ۳، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آن‌ها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

توضیح: *همبستگی [یک‌دنباله] در سطح معناداری $p < 0,05$; **همبستگی در سطح معناداری $p < 0,01$ ؛ مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند. ضرایب این جدول نشان از آن دارد که رابطه بین تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، نگرش به اشتراک‌گذاری دانش و انگیزه درونی به عنوان متغیرهای مستقل با رفتار اشتراک دانش به عنوان متغیر واسطه به ترتیب برابر با ۰/۱۲۱، ۰/۶۰۰ و ۰/۶۶۴ می‌باشد که هر سه مثبت و معنادار می‌باشند. رابطه بین رفتار اشتراک دانش و نوآوری تیمی نیز ۰/۶۸۱ می‌باشد که مثبت و معنادار می‌باشد. همانگونه که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب همبستگی به دست آمده مثبت و قابل قبول هستند. میانگین پاسخ‌ها برای همه متغیرها بالاتر از حد متوسط (یعنی عدد ۳) است و بزرگترین مقدار نیز به متغیر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تعلق دارد.

همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی

طبقه‌ای بین اعضای هیات علمی توزیع، و از این تعداد، ۲۶۱ پرسش‌نامه در فرایند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. در جدول ۲ اطلاعات مربوط به جامعه آماری پژوهش ارائه شده است.

جدول (۲) اطلاعات مربوط به جامعه آماری پژوهش

حجم نمونه	تعداد اساتید	دانشکده‌ها
۳۲	۱۰۰	ادبیات و علوم انسانی
۱۹	۵۹	الهیات
۷	۲۱	تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۷	۵۶	دامپزشکی
۲۴	۷۶	علوم اداری و اقتصادی
۳۳	۱۰۵	علوم
۱۰	۳۶	علوم تربیتی
۱۳	۴۵	علوم ریاضی
۳۸	۱۲۲	کشاورزی
۴	۱۳	منابع طبیعی و محیط زیست
۵۳	۱۶۸	مهندسی
۲	۵	معماری
۴	۱۴	فناوری زیستی
۲	۵	پژوهشکده علوم گیاهی
۱	۱	پژوهشکده مطالعات انسانی
۱	۱	مرکز تحقیقات انار
۱	۱	مرکز تحقیقات زمین لرزه شناسی
۲۱۶	۸۱۶	کل

برای سنجش متغیرها از سنجش‌های استاندارد مطالعات پیشین استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ی نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب‌نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی سازه‌های پرسش‌نامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت و معناداری بار شدن گویه‌های مربوطه به سازه‌های موردنظر، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۴ آورده شده است لازم به ذکر است که تمامی سنجش‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ تایی و در

1. Analysis of Moment Structures-AMOS
2. Statistical Package for Social Sciences-SPSS

جدول (۳) یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	۱	۲	۳	۴	۵
۱. انگیزه درونی	۳/۶۳	۰/۶۹	(۰/۷۱)	-	-	-	-
۲. تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	۳/۵۶	۰/۸۲	۰/۶۵۹**	(۰/۷۰)	-	-	-
۳. نگرش به اشتراک‌گذاری دانش	۳/۷۷	۰/۷۲	۰/۵۸۷**	۰/۵۲۴**	(۰/۷۰)	-	-
۴. رفتار به اشتراک‌گذاری دانش	۳/۹۵	۰/۷۳	۰/۱۲۱*	۰/۶۷۷**	۰/۶۰۰**	(۰/۷۲)	-
۵. نوآوری تیمی	۳/۸۵	۰/۷۳	۰/۶۱۹**	۰/۵۸۱**	۰/۷۱۶**	۰/۶۸۱**	(۰/۷۱)

باشد. برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش‌یافته، کای اسکوئر برابر با ۵۸۳/۷۳۳، نسبت کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی برابر با ۱/۹۹۲، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۴ و ۰/۹۰۱، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۰۵۲ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۷۳. به دست آمده است. تمامی شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

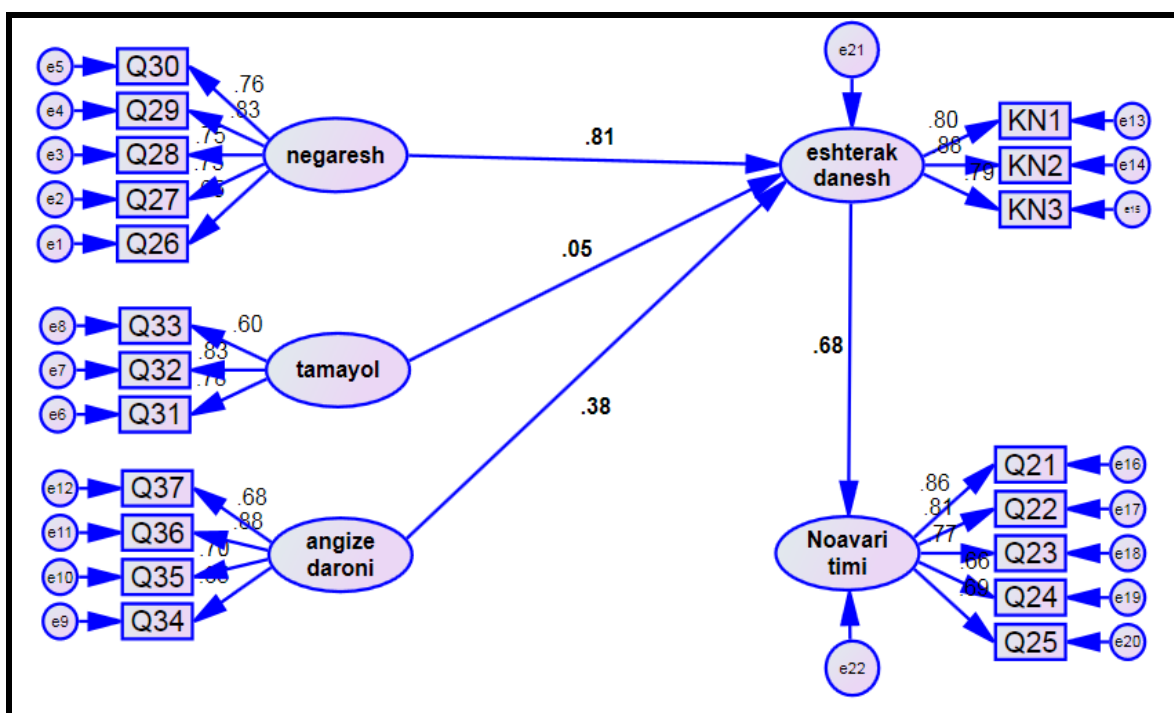
شده تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA)^۱ و نرم‌افزار AMOS به انجام رسید. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش‌یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه، در سطح اطمینان ۰/۹۹، دارای تفاوت معنادار با صفر بود هیچ یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد. لذا در نهایت، ۳۷ گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل CFA در جدول شماره‌ی ۴، ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده‌شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

شکل شماره‌ی ۲، نشان‌دهنده‌ی مدل SEM برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. بر اساس منابع موجود (قاسمی، ۱۳۸۹)، در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب، لازم است کای اسکوئر غیرمعنادار، نسبت کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش^۲ بزرگتر از ۰/۸۰، شاخص برازش تطبیقی^۳ بزرگتر از ۰/۹، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده^۴ کوچکتر از ۰/۰۹ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد^۵ کوچکتر از ۰/۰۸.

1. Confirmatory Factor Analysis-CFA
2. Normed Fit Index-NFI, Goodness-of-Fit Index-GFI
3. Comparative Fit Index-CFI
4. Root Mean Squared Residual-RMR
5. Root Mean Squared Error of Approximation-RMSEA

جدول (۴) نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

نام متغیر	ابعاد	گویه	بار عاملی	سطح معناداری	نتیجه	نام متغیر	گویه	بار عاملی	سطح معناداری	نتیجه	
رفتار به اشتراک‌گذاری دانش	تعاملات تیمی	Q1	۰/۸۲۰	/۰۰۰	معنادار	نوآوری تیمی	Q21	۰/۸۸۴	/۰۰۰	معنادار	
		Q2	۰/۷۷۶	/۰۰۰	معنادار		Q22	۰/۸۲۱	/۰۰۰	معنادار	
		Q3	۰/۶۲۹	/۰۰۰	معنادار		Q23	۰/۸۱۳	/۰۰۰	معنادار	
		Q4	۰/۶۷۸	/۰۰۰	معنادار		Q24	۰/۷۰۰	/۰۰۰	معنادار	
		Q5	۰/۷۴۰	/۰۰۰	معنادار		Q25	۰/۷۱۹	/۰۰۰	معنادار	
	ارتباطات سازمانی	Q6	۰/۷۴۳	/۰۰۰	معنادار		نگرش به اشتراک‌گذاری دانش	Q26	۰/۶۹۷	/۰۰۰	معنادار
		Q7	۰/۷۱۱	/۰۰۰	معنادار			Q27	۰/۷۶۲	/۰۰۰	معنادار
		Q8	۰/۸۰۷	/۰۰۰	معنادار			Q28	۰/۷۸۱	/۰۰۰	معنادار
		Q9	۰/۷۴۱	/۰۰۰	معنادار			Q29	۰/۷۸۵	/۰۰۰	معنادار
		Q10	۰/۸۴۶	/۰۰۰	معنادار			Q30	۰/۷۲۲	/۰۰۰	معنادار
تعاملات فردی	Q11	۰/۷۵۷	/۰۰۰	معنادار	تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	Q31	۰/۸۳۵	/۰۰۰	معنادار		
	Q12	۰/۶۵۷	/۰۰۰	معنادار		Q32	۰/۷۶۶	/۰۰۰	معنادار		
	Q13	۰/۶۱۰	/۰۰۰	معنادار		Q33	۰/۶۱۰	/۰۰۰	معنادار		
	Q14	۰/۴۷۴	/۰۰۰	معنادار	انگیزه درونی	Q34	۰/۶۸۶	/۰۰۰	معنادار		
	Q15	۰/۵۳۰	/۰۰۰	معنادار		Q35	۰/۷۲۸	/۰۰۰	معنادار		
	Q16	۰/۷۶۵	/۰۰۰	معنادار		Q36	۰/۸۴۵	/۰۰۰	معنادار		
	Q17	۰/۸۱۱	/۰۰۰	معنادار		Q37	۰/۶۷۷	/۰۰۰	معنادار		
			Q18	۰/۶۹۶	/۰۰۰	معنادار	$\chi^2 = 1101.246; df = 406; \chi^2/df = 2.712, CFI = 0.914; TLI = 0.906; IFI = 0.905; RMR = 0.059; GFA = 0.877, RMSEA = .045$				
			Q19	۰/۷۸۴	/۰۰۰	معنادار					
			Q20	۰/۶۳۹	/۰۰۰	معنادار					



شکل (۲) الگوی معادله‌ی ساختاری [مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری]

غیرمستقیم نگرش بر نوآوری تیمی معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت نگرش به اشتراک گذاری دانش می‌تواند از طریق افزایش رفتار اشتراک دانش، نوآوری تیمی را افزایش دهد. میزان اثر غیرمستقیم تمایل بر نوآوری تیمی برابر با $0/034$ ($0/05 \times 0/68$) می‌باشد که با توجه به کمتر شدن عدد معناداری از $1/96$ می‌توان گفت اثر غیرمستقیم تمایل به اشتراک گذاری بر نوآوری تیمی غیرمعنادار می‌باشد و فرضیه ششم رد می‌شود. میزان اثر غیرمستقیم انگیزه درونی بر نوآوری تیمی نیز برابر با $0/258$ ($0/38 \times 0/68$) برآورد شده است که با توجه به عدد معناداری که برای این ضریب اثر غیرمستقیم به میزان $3/73$ بدست آمده و از $1/96$ بیشتر می‌باشد می‌توان گفت اثر غیرمستقیم انگیزه درونی بر نوآوری تیمی معنادار می‌باشد به عبارت دیگر انگیزه درونی از طریق افزایش رفتار اشتراک دانش نوآوری تیمی را در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد افزایش می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول ۵ نشان داده شده است.

همچنین در این مدل قوی‌ترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر نگرش بر رفتار اشتراک گذاری دانش و به میزان $\beta = 0/81$ است و ضعیف‌ترین ضریب نیز به ضریب اثر تمایل بر اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش مربوط می‌شود ($\beta = 0/05$) که غیرمعنادار شده است.

بررسی سوالات پژوهش

همچنین جهت بررسی وضعیت نوآوری تیمی و به اشتراک گذاری دانش، ابتدا نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که میزان سطح معناداری برای دو متغیر مذکور به ترتیب برابر $0/059$ و $0/063$ بدست آمد که با توجه به بیشتر شدن آن‌ها از $0/05$ می‌توان از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل نمود. با توجه به نرمال بودن داده‌ها جهت بررسی وضعیت این دو متغیر از آزمون t برای یک نمونه مستقل استفاده گردید. بدین منظور میانگین نظرات پاسخ دهندگان در مورد وضعیت این دو متغیر، با حد وسط

در مدل برازش یافته تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها به جز اثر تمایل بر رفتار اشتراک گذاری دانش از لحاظ آماری معنادار بوده ($p < 0.05$, $t > 1.96$) و ۳ فرضیه تحقیق تأیید شدند. برای آزمون فرضیه از دو شاخص p -value و t -value استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مورد نظر کم‌تر از $0/05$ و یا مقدار شاخص دوم خارج از بازه $\pm 1/96$ باشد. همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ۳ فرضیه تحقیق این شرایط را دارا می‌باشند.

فرضیه های پنجم تا هفتم این تحقیق به بررسی اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل یعنی نگرش، تمایل و انگیزه درونی بر نوآوری تیمی پرداخته است میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است $B_{indirect} = a \times b$. علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد این فرمول به شرح زیر است: $t\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times sa^2 + a^2 \times sb^2}}$ که در این فرمول a : میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa : میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b : میزان اثر میانجی بر وابسته، sb : میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته. با توجه به توضیحات ارائه شده در ادامه فرضیات میانجی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جهت محاسبه میزان اثر غیرمستقیم نگرش به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی، همانگونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر نگرش و رفتار اشتراک دانش برابر با $0/81$ و برای رابطه بین دو متغیر رفتار اشتراک دانش و نوآوری تیمی برابر $0/68$ محاسبه گردید. بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم نگرش به اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی برابر است با $0/550$ می‌باشد. با جای گذاری اعداد به دست آمده در فرمول گفته شده مقدار t -value برای اثر غیرمستقیم به میزان $5/763$ بدست آمد که با توجه به اینکه خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد می‌توان گفت اثر

به اشتراک‌گذاری دانش از میانگین موردانتظار بالاتر می‌باشد.

بدین معنی که اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در موفقیت یکدیگر و همچنین قرار گرفتن دانشگاه جزو دانشگاه‌های برتر کشور واقفند. در خصوص وضعیت نوآوری تیمی اعضای هیات علمی، نتایج نشان داد که میانگین نوآوری تیمی بالاتر از میانگین مورد انتظار

مقیاس ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) یعنی عدد ۳ مورد مقایسه قرار گرفت. جدول ۶ خلاصه نتایج مربوط به این آزمون را نشان می‌دهد. صورت کلی فرضیه را در قالب فرضیه آماری، به صورت زیر می‌توان نوشت:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

جدول (۶) نتایج آزمون t و آماره آن در مورد وضعیت نوآوری تیمی و اشتراک‌گذاری دانش

نام متغیر	t	Df	sig	حد پایین	حد بالا
رفتار اشتراک‌گذاری دانش	۱۵/۰۲۵	۲۶۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵۱	۰/۷۱۸
نوآوری تیمی	۱۱/۲۱۵	۲۶۸	۰/۰۰۰	۰/۴۶۷	۰/۶۶۶

می‌باشد. براین اساس می‌توان گفت وضعیت نوآوری تیمی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد در سطح مطلوبی قرار دارد.

با توجه به نتایج حاصله از پژوهش حاضر می‌توان به پیشنهاداتی در این خصوص اشاره نمود:

- به منظور ارتقای سطح دانش و همچنین یافته‌های این تحقیق که نشان داد اشتراک‌گذاری در دانش در نوآوری موثر است، پیشنهاد می‌شود آرشو مناسبی برای ذخیره دانش و تجارب مستند شده حاصل از انجام پروژه‌ها انجام شود و سیستم‌های الکترونیکی مناسبی برای تسهیم اطلاعات تخصصی پیش‌بینی گردد که اطلاعات مستند شده را در بین همکاران به اشتراک بگذارد.

- به منظور نوآوری تیمی اعضا هیات علمی دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که انگیزه، نگرش و رفتار اشتراک‌گذاری را در بین آنها که به عنوان تولیدکنندگان دانش هستند تقویت شود.

- با توجه به نتایج مشخص گردید با اینکه نگرش اعضا هیات علمی به اشتراک‌گذاری دانش مثبت و معنادار بود اما تمایل به اینکه دانش به اشتراک گذاشته شود وجود نداشت. لذا در این خصوص پیشنهاد می‌شود که اعضا هیات علمی ابتدا در بین خود اعتمادسازی را به وجود آورند و سپس دانشگاه‌ها و مجامع علمی زمینه و بستر مناسبی را برای اشتراک دانش فراهم کنند تا سوء استفاده‌های علمی به حداقل برسد.

نتایج به دست آمده در جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار sig محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرض H_0 مبنی بر برابر بودن میانگین پاسخ‌ها با عدد ۳ رد می‌شود. حال به حدهای بالا و پایین نگاه می‌شود، با توجه به حدهای بالا و پایین بدست آمده که هر دو مثبت شده اند می‌توان گفت وضعیت نوآوری تیمی و اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه فردوسی مشهد مناسب می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تاثیر به اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد بود. نتایج تحقیق بیانگر این است که اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. که نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج تحقیقات: عباسی و مکی (۱۳۸۹)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، کنجکاو منفرد و اردکانی (۱۳۹۳)، لین (۲۰۰۷)، چن، هوانگ و هیاو (۲۰۱۰)، کاماساک و بولوتلر (۲۰۱۰) هم راستا می‌باشد. علاوه بر هدف اصلی پژوهش، وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری تیمی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد بررسی شد. در خصوص وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضای هیات علمی نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد از نظر به اشتراک‌گذاری دانش در سطح مطلوبی می‌باشند و میانگین نمره

منابع و مآخذ

۱۱. کنجکاو منفرد امیررضا، اردکانی سعید (۱۳۹۳) تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱ (پیاپی ۱۷) صفحات ۱۰۳-۱۲۰.
۱۲. عباسی، محمدرضا، مکی، منوچهر (۱۳۸۹) ضرورت نوآوری در اجرای برنامه های مدیریت دانش و مدیریت فن آوری اطلاعات در ایران، نشریه رشد فناوری، دوره ۶، صفحه ۱۲-۲۱.
۱۳. قاسمی، وحید (۱۳۸۹) مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics، تهران.
۱۴. نعمتی، محمد علی و همکاران (۱۳۹۴) رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضاء هیات علمی. دومه نامه راهبرد های آموزش در علوم پزشکی. دوره ۸، شماره ۴، مهر و آبان ۱۳۹۴: ۲۰۴-۲۰۹.
۱۵. هریس، کریس (۱۳۸۷). تشکیل تیم های نوآور: راهبردها و ابزارهای توسعه و یکپارچه سازی گروه های نوآور کارآمد (ترجمه بهروز نصرآزادانی و هادی کلانی). تهران: ارکان دانش.
1. Akhavan, P., & Hosseini, S. M. (2016). Social capital, knowledge sharing, and innovation capability: an empirical study of R&D teams in Iran. *Technology Analysis & Strategic Management*, 28(1), 96-113.
2. Azad, N. & Arshad, E. (2009) the effect of organizational culture on perceptions of support for innovation. *Surveys of Business*, No 36. 26-38.
3. Chen Chung-Jen, Huang Jing-Wen, Hsiao Yung-Chang. Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *International Journal of Manpower* 2010; 31(8): 848 – 870
4. Furst-Bowe, Julie A. and Bauer, Roy A. (2007). Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education? *New Directions for Higher Education*, 137, 5-14.
5. GAO, Sheng (2004). Understanding Knowledge Sharing Behavior. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology.
6. Heap J. (1989) the management of innovation and design. London: Cassel
۱. اسماعیل پناه فرشاد، خیاط مقدم سعید (۱۳۹۲) بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیات علمی دانشگاه ها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، نشریه مدیریت بهره وری، دوره ۷، شماره ۲۶، از صفحات ۴۳-۶۸.
۲. پور، سمیرا؛ و مرتضوی، سعید (۱۳۹۲). تبیین عوامل موثر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان ۱۷ شهریور). فصلنامه ی مطالعات رفتار سازمانی، ۲ (۳)، ۷۰-۴۳.
۳. تدین، اعظم (۱۳۸۵) ارائه الگویی برای کار تیمی با توجه به فرهنگ موجود سازمان در شرکت مخابرات استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۴. جیمز، استونر (۱۳۷۹) مدیریت. جلد دوم، چاپ اول، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
۵. حجازی، یوسف و همکاران (۱۳۹۵) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با نوآوری اعضاء هیات علمی دانشکده های کشاورزی استان خوزستان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره ۲-۴۷، شماره ۱: ۱-۱۲
۶. حسینی سرخوش، سیدمهدی، اخوان، پیمان (۱۳۹۵) نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره وری کارکنان در سازمان های صنعتی دانش بنیان، نشریه مدیریت بهره وری، سال دهم، شماره ۳۸، ص ص ۶۱-۳۳.
۷. حسینی، معصومه و صادقی، طاهره (۱۳۸۹) عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری اعضاء هیات علمی و ارائه راهکار به منظور ارتقاء. مجله راهبردهای آموزش. دوره ۳، شماره ۱: ۱-۶
۸. داورپناه، محمدرضا (۱۳۸۲). مدیریت دانش: عاملی راهبردی برای توسعه سازمانی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی آستان قدس، ۶ (۴)، ۳-۱۹.
۹. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ و حجازی، الهه (۱۳۹۰). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
۱۰. سلیمی، قاسم (۱۳۹۱) طراحی و تبیین مدل تسهیم دانش در دانشگاه های دولتی تهران. رساله دوره دکتری. دانشگاه شهید بهشتی

- interpersonal context “ Spanish Journal of Psychology, 13(1), pp. 267-276, 2010
17. Rodrigues, L., & Desai, P. (2005). Knowledge sharing practices in KM: a case study in Indian software subsidiary. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6(2), 83-90.
 18. Saban, K. J., Lackman, C., & Pease, G. (2000). Organizational learning: a critical component to new product development. *Journal of Product & Brand Management*, 2, 99-117.
 19. Senge, P. (1990). *The Learning Organization*, Doubleday, New York, NY.
 20. Sundaresan, Shankar, & Zhang, Zuopeng (2004). Facilitating Knowledge Transfer in Organizations through Incentive Alignment and ITS Investment. In: *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.
 21. Yu, Y. (2004). *Motivational Foundation of Individual Knowledge Sharing*. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology.
 7. Hosseini, M. & Sadeghi, T (2010) Factors on creativity and innovation and provide solutions to enhance faculty members. *Journal of Learning Strategies*. 3(1). 1-6
 8. Iwamura A. (1991) *Innovators, organization structure and management of the innovation process in the securities industry*. New York: Elsevier
 9. Jantunen, A. (2005). Knowledge-processing capabilities and innovative performance: an empirical study. *European Journal of Innovation Management*, 8 (3), 49-336.
 10. Kazar, A. J. (2000). Higher education trends (1999-2000): Administration. Eric Clearinghouse on Higher education.
 11. Kamasak,R; and Bulutlar, F. (2010) .The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, Vol. 22 , No. 3, pp.306 – 317
 12. Kim, S., & Lee, H. (2005). Employee Knowledge sharing capabilities in public & private organizations: Does organizational context matter? In *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 249a-249a). IEEE.
 13. Liao, C.C., Wang, H.Y., Chuang, S.H., Shih, M.L., and Liu, C.C. (2010). Enhancing knowledge management for Rand D innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*, 4, 3026-3038.
 14. Lin, C.P. (2007). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70, 411-428.
 48. Mansury, M.A., and Love, J. (2008). *Innovation, productivity and growth*
 15. Neo, J. (2002). *Cultural Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior*. Master's Thesis. Nanyang Technological University. Singapore.
 16. Ortega, A. Sánchez-Manzanares, M. Gil, F. and Rico, R.” *Team learning and effectiveness in virtual project teams: the role of beliefs about*