

رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی با میزان نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های شهر سبزوار: آزمون نقش میانجی تسهیم دانش

*سیداحمد محمدی‌حسینی *حسن باقری‌نیا ***طیبه موسوی‌امیری

* استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران sa.mohammadi@hsu.ac.ir

** استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران hbagherinia@gmail.com

*** دکترای مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران tayebemusavi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۹

صص: ۱۳-۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش میان کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سبزوار به اجرا در آمد. روش پژوهش، با توجه به چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است که از برآوردهای بیشینه درست‌نمایی با تعدیل چولگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی رسمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد، پیام‌نور، فناوری‌های نوین، غیر انتفاعی و علمی کاربردی شهر سبزوار می‌باشد. برای سنجش متغیرهای پژوهش سه پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که این پرسشنامه‌ها میان ۲۳۷ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سبزوار به صورت تصادفی طبقه‌ای توزیع شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصین مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌های یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۶ و ۰/۹۲ تعیین شده است. داده‌های بدست آمده با آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS25 و LISREL تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم به واسطه تسهیم دانش نقش کلیدی را در میزان نوآوری دانشگاه‌های شهر سبزوار دارد. همچنین تسهیم دانش تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر میزان نوآوری سازمان دارد. به علاوه یافته‌ها نشان می‌دهد که وضعیت متغیرهای کلیدی این پژوهش در جامعه مورد مطالعه مناسب نمی‌باشد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، تسهیم دانش، نوآوری سازمانی.

نوع مقاله: پژوهشی

۱- مقدمه

مدیریت شده و توسعه داده شوند. از این رو یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است (پجن و کنتولا^۱، ۲۰۰۸؛ اتالا^۲، ۲۰۰۰؛ هورن ساین^۳، ۲۰۰۶). در یک ساختار نظام مدار، آموزش

یک سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. کارکنان و دانشی که در سر آنهاست، منابع بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. دانش و چگونه دانستن منابع استراتژیک سازمان هستند که باید

3. Hornstein

1. Paajanen & Kantola

2. Ojala

نویسنده‌عهددار مکاتبات: سیداحمد محمدی‌حسینی Sa.mohammadi@hsu.ac.ir

دانش انجام نشده است. بنابراین پژوهش حاضر سعی دارد با استفاده از روش ساختاری این شکاف را پر کند و جریان بین رشته‌ای دانش را ردیابی کند. با توجه به اهمیت این موضوع در آموزش عالی و با نگاه به مطالعات و متون قبلی پژوهشگر متوجه شد که اغلب پژوهش‌های انجام شده تنها به رابطه یادگیری و نوآوری و تسهیم دانش با نوآوری پرداخته‌اند، اما به تأثیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی و نقش میانجی تسهیم دانش در آموزش عالی توجهی نکرده‌اند. بنابراین پژوهشگران بر آن شدند که از طریق یک پژوهش تجربی ارتباط میان آن‌ها را آزمون کنند.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نوآوری سازمانی

امروزه، دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند. همچنین، آنان نوآوری‌های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آنها را مستند می‌کنند و نحوه تفکر، سیاستگذاری و عمل درباره تبادل دانش و کارآفرینی در دانشگاه، صنعت و دولت را تغییر می‌دهند. توسعه مهارت‌های انسانی از طریق برنامه‌های توانمند سازی به گونه‌ای که دانش آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه به طور نوآورانه‌ای فعالیت کنند، از اصلی‌ترین هدف این دانشگاه‌هاست (ترابی و گودرزی، ۲۰۰۹).

مفهوم نوآوری^۵ توجه تعداد زیادی از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. مطابق نظر دی جونگ^۶ این مفهوم را اولین بار شومپتر^۷ در سال ۱۹۳۴ مطرح کرده که به عنوان فرایند ایجاد نام تجاری جدید، محصولات، خدمات و فرایندها و تاثیر آن بر رشد اقتصادی مطرح شده است. از آن به بعد دانشمندان مختلفی به تشریح متفاوتی از این مفهوم برای بقای طولانی مدت سازمان‌ها پرداخته‌اند و نوآوری به عنوان عامل بسیار مهمی در سازمان‌ها در نظر گرفته شده است (خان و

می‌تواند نقش کلیدی در انتقال دانش داشته باشد. همچنین، تسهیم دانش حوزه پژوهشی نوین است که به پژوهشگران در مفهوم‌سازی به اشتراک‌گذاری انواع دانش در سازمان کمک کرده است. بررسی پژوهش‌های جهانی انجام شده پیرامون دانشگاه‌ها و مباحث حیاتی مهم در آن‌ها، نشان دهنده‌ی توجه عمده بر مدیریت دانش و سرمایه فکری است. محیط متغیر امروز به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد، در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و تکنولوژی‌های رقیب به صورت سنتی اداره شوند. به واقع در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامون وفق دهد. تغییرات محیطی سازمان‌ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست خواهند یافت (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). در واقع در سناریوی کنونی جهانی سازی، سازمان‌ها نه تنها در تصویر و ارزش‌های خود، بلکه در تغییرات رفتاری، ساختاری و تکنولوژیکی باید رقابتی و پویا باشند. این شرایط نیاز به نگرش‌های جدید و استراتژی‌های نوآورانه و نیاز به سازمانی دارد که به منظور عملکرد بهتر در روش‌های خود تجدید نظر کند (پروین و همکاران، ۱۳۹۵). از طرف دیگر، محیط متحول و متغیر سازمان‌ها در عصر کنونی مدیران را بر آن می‌دارد تا هر چه بیشتر و بهتر به استفاده از ابزارهای نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان و حفظ موقعیت و گسترش آن روی آورند. این امر مستلزم آن است که مدیران سازمان‌ها اولویت مهمی را برای مدیریت نوآوری در نظر بگیرند (بهرامی و رجایی پور، ۱۳۹۰). نوآوری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در بازارهای پویا به مقابله با تلاطم محیط خارجی بپردازند و به اهداف بلند مدت دست یابند. یکی از اصلی‌ترین آغازگران نوآوری، یادگیری است (محمدی حسینی، بیدختی و جمشیدی، ۱۳۹۲). قابلیت‌های یادگیری سازمانی برای بقای سازمان‌ها ضروری است و منجر به حجم قابل توجهی از مطالعات مفهومی و تجربی شده است. با این حال هنوز هیچ تلاشی برای ردیابی تکامل کلی این مفهوم همراه با مفاهیم نوآوری و تسهیم

6. D_Jung

7. shampeter

4. Torabi and Goodarzi

5. innovation



شود، دانش ضمنی به راحتی کدبندی یا بیان نمی‌شود، چون در درون مغز افراد یا براساس تجربه مانند یک مهارت یا دانش عملی است. از جنبه دیگر دانش صریح به آسانی بیان می‌شود و در شکل اسناد نوشتاری از جمله گزارشات یا دست‌نوشته‌ها منتقل می‌شود، بنابراین دانش ضمنی از جهت تسهیم در بین کارکنان سخت‌تر می‌باشد، چرا که به‌طور معناداری به هزینه و زمان بیشتری نیاز دارد (ولی بحرینی و خیاط‌مقدم، ۱۳۹۴). «سانگ» نشان داده است که با تسهیم دانش مناسب، سازمان‌ها می‌توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه‌های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کمتر نمایند. (سانگ^{۱۴}، ۲۰۰۲) تسهیم دانش به عنوان ایده‌ها، پیشنهادات و تخصص‌های سازمانی توسط افراد با یکدیگر همچنین، مجموعه‌ای از رفتارهاست که شامل تبادل اطلاعات و کمک کردن به یکدیگر است (بوک و کیم^{۱۵}، ۲۰۰۵). «بارتول و سربواستاوا» و «کایسر و میلز^{۱۶}» تسهیم دانش را رفتار انتقال دانش کسب شده در سازمان به همکاران می‌دانند که به‌طور داوطلبانه و غیراجباری انجام می‌شود (بارتول و سیر و استاوا و کایسر و میلز، ۲۰۰۲). «تساوی و چنگ» با ارائه مدل جامع تسهیم دانش در سطح فردی، به عاملی مهم یعنی عوامل ادراکی / انگیزشی اشاره دارند که شامل نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی، باورهای مربوط به مالکیت دانش، ادراک منافع و هزینه‌های آن، ادراک عدالت و اعتماد است (تساوی و چنگ^{۱۷}، ۲۰۱۰). امروزه تسهیم دانش به عنوان یکی از اجرای فرایند مدیریت دانش در بالندگی سازمان‌ها نقش تعیین کننده‌ای دارد (لئوبک^{۱۸}، ۲۰۱۶). بسیاری اعتقاد دارند که تسهیم دانش مؤثر یکی از مهم‌ترین راه‌های به‌کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است. افراد با تسهیم دانش می‌توانند به نتایج فراتر از نتایج فردی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته‌اند که موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد. به بیانی دیگر، تسهیم دانش مهم‌ترین بخش مدیریت دانش است. در واقع ابزاری که

همکاران^۸، ۲۰۰۹). کانتز^۹ (۱۹۸۹) نوآوری را فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌خواند و معتقد است که نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای آن است (احمدی و پیشدار، ۱۳۸۹). باریقه و همکاران^{۱۰} معتقدند که نوآوری به عنوان خلق دانش جدید و ایده‌های کسب و کار داخل، ساختار و کشش بازار به سوی محصولات و خدمات است (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰). نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (دامان پور و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۸). نوآوری سازمانی به عنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات سازمانی است که برای کل سازمان جدید و نو است. تحقق فناوری نو یا اقدامات جدید مدیریتی بر حسب محصولات جدید یا فرایندهای نو صورت می‌گیرد. محصولات جدید شامل محصولات محسوس و خدمات نامحسوس و فرایندهای جدید شامل فرایندهای مستقیم و عملیات پشتیبانی در سازمان است. فناوری نو و اقدامات جدید مدیریتی ممکن است از قبل وجود داشته باشد یا به تازگی توسعه یابند (وانگ و هن^{۱۲}، ۲۰۰۶).

۳- تسهیم دانش

به اشتراک گذاشتن تجارب، دانش انجام کار، تخصص و اطلاعات حوزه کاری با سایر کارکنان از طریق تعاملات رسمی یا غیررسمی را تسهیم دانش می‌نامند (کیم و لی^{۱۳}، ۲۰۰۶). تسهیم دانش نیازمند تعهد بادوام، خلاقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است، بنابراین، شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به تسهیم دانش مؤثر است اهمیت بسیار دارد و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند (پورسراجیان و همکاران، ۱۳۹۲). تسهیم دانش در بین کارکنان می‌تواند به دو دسته صریح و ضمنی تقسیم‌بندی

4. Kim & Lee.
1. Song
2. Back & kim
3. Kaser & Miles
4. Tesai & Cheng.
5. Loebbecke at al

- 8 . khan et al
9. counter
- 10 .Baregheh et al, 2009
- 11 . Damanpour et al
- 12 . wang and ehin

سازمانی را فرایند تشخیص و اصلاح خطا تعریف می‌کنند. سازمان‌ها می‌توانند یاد بگیرند، اما نه به این دلیل که آنها فکر می‌کنند یا به صورت مستقل از افرادی که در آن مشغول کارند رفتار می‌کنند، بلکه به دلیل جایگزینی یادگیری افراد یا گروه‌ها در فرایندهای سازمانی، اعمال روزمره، ساختارها، پایگاه‌های اطلاعاتی، نظام‌هایی از مقررات و غیره است (هدبگ^{۲۵}، ۱۹۸۱). رودریگز^{۲۶} نیز با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌داند. آلگرا و شوا^{۲۷} یادگیری سازمانی را بعنوان فرایندی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگیری به معنی هر گونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود. به طور کلی گفته می‌شود که یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ و همکاران^{۲۸}، ۲۰۰۹).

۵- پیشینه پژوهش

بیسیک^{۲۹} (۲۰۲۱) به بررسی تفاوت‌های سطح بین‌المللی سازی شرکت‌ها از اقتصاد در حال گذار بر اساس نتایج نوآوری، نوآوری باز و شیوه‌های یادگیری سازمانی پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌هایی با سطح بین‌المللی سازی پایین‌تر، موفقیت نوآوری خود را مدیون شیوه‌های نوآوری باز همراه و برون‌گرا هستند که از تحقیقات بازار، ردیابی رقبای و اطلاعات عمومی سرچشمه می‌گیرد. اثر میانجی نوآوری برون‌گرا در رابطه بین تحقیقات بازار و موفقیت نوآوری وجود دارد. شرکت‌هایی که سطح بین‌المللی سازی بالاتری دارند، تأثیر قابل توجهی از نوآوری باز بر موفقیت نوآوری نشان نمی‌دهند، اما سوابق یادگیری

به وسیله‌ی آن دانش تسهیم می‌شود و عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل می‌کند، مدیریت دانش هستند (رنزل^{۱۹}، ۲۰۰۸).

۴- قابلیت‌های یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی از مفاهیم نوینی است که در سال‌های اخیر به طور وسیع مورد توجه جدی صاحب‌نظران مختلف قرار گرفته است. فرایندی که امکان بهره‌گیری از تجربیات گذشته را برای انطباق سازمان با محیط متغیر و بی‌ثبات پیرامونی فراهم می‌کند و سازمان را یاری می‌رساند تا به فعالیت‌های خود تداوم ببخشد. در چنین محیطی، طبیعی است که امتیازهای رقابتی در جریان یادگیری و آموزش در سطح کارکنان و سازمان مطرح شود. به عبارتی، محوریت پارادایم‌های جدید، یادگیری است و بنابراین سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریعتر و بهتر از رقبای یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرایندهای کاری خود نشان دهند. دقیقاً به همین دلیل است که مفهوم یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر مطرح و رشد قابل توجهی داشته است (علوی^{۲۰}، ۲۰۱۰). البته همزمان با اهمیت و توسعه مفهوم یادگیری سازمانی، صاحب‌نظران متعددی نیز به بررسی و تحلیل این مفهوم پرداخته‌اند و تعاریف مختلفی از یادگیری سازمانی ارائه داده‌اند که در ادامه به مرور تعدادی از آنها خواهیم پرداخت.

یادگیری سازمانی یکی از نظریات عمده موثر در رهبری است که ابتدا در سال ۱۹۶۳، مارچ و سائرت^{۲۱} درباره آن بحث کردند. در این دیدگاه یادگیری سازمانی یک فرایند انطباقی با تأکید بر شیوه‌های عملی استاندارد برای دستیابی به اهداف سازمانی است (آقا حسینی^{۲۲}، ۲۰۰۳). تمپلتون و همکاران^{۲۳} یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر اطلاعات که به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، تعریف می‌کنند. آرجریس و شون^{۲۴} یادگیری

25 . hedbeg

26 . Rodriguez, 2003

27 . Alegra & Chiva, 2008

28 . Zhang

29 . Bašić

6. Renzle

20 . Alavi

21 . March and Cyert

22 . Aghahosseini

23 . Tempelton et al., 2002

24 . Argyris and Schon, 1996



خصوصیت به اشتراک گذاری دانش رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی و رفتار نوآورانه را واسطه می‌کند. علاوه بر این، ذهن آگاهی هر دو فرآیندی را تعدیل کرد که با آن ادراک از سیاست سازمانی به طور مستقیم و از طریق خصوصیت به تسهیم دانش، به طور غیرمستقیم با رفتار نوآورانه مرتبط بود. لیائو و یو^{۳۴} (۲۰۱۰)، در بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان دادند که یادگیری سازمانی نقش میانجی را میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد و به این ترتیب، نقش مدیریت دانش به عنوان یک درونداد مهم است و یادگیری سازمانی نقش یک فرایند کلیدی را دارد و سرانجام، نوآوری سازمانی یک برونداد مهم در این سازمانها محسوب می‌شود. چانگ و همکاران^{۳۵} (۲۰۰۸)، در بررسی رابطه قابلیت تجمعی دانش و نوآوری سازمانی نشان دادند که بین قابلیت تجمعی دانش و نوآوری اداری ارتباط معناداری وجود دارد و در ضمن، فرهنگ سازمانی و محیط خارجی این رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. طالع پند و محمدی حسینی^{۳۶} (۱۳۹۵) به بررسی نقش فرهنگ و فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد را با تأکید بر نوآوری سازمانی پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش و فرهنگ تأثیر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری سازمانی دارد و نوآوری هم تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارد، به علاوه نوآوری می‌تواند نقش واسطه را بین فرهنگ و عملکرد و بین مدیریت دانش و عملکرد ایفا کند. بعد از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، لازم است مدل مفهومی طراحی شود. هر مدل مفهومی به عنوان مبنایی برای انجام دادن مطالعات و تحقیقات است، به گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر پژوهش و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. بر همین اساس، یک مدل مفهومی به شکل زیر برای پژوهش حاضر طراحی شد:

سازمانی آنها مانند تحقیقات بازار و تحقیق و توسعه بر موفقیت نوآوری تأثیر منفی می‌گذارد، در حالی که اطلاعات عمومی و پیش‌بینی تأثیر مثبت معناداری بر موفقیت نوآوری دارند. یانگ و همکاران^{۳۰} (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر هوش تجاری، یادگیری سازمانی و نوآوری بر عملکرد مالی شرکت‌های نوآور مستقر در پارک‌های علم و فناوری انجام دادند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که هوش تجاری و نوآوری تأثیر مهمی بر رفتار شرکت‌ها دارند. اما بین یادگیری سازمانی و عملکرد مالی رابطه معناداری وجود نداشت. دو و همکاران^{۳۱} (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان انعطاف‌پذیری سازمانی، نوآوری از طریق ابتکارات مدیریت مبتنی بر منابع، یادگیری سازمانی و پویایی محیطی به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی روابط انعطاف‌پذیری و نوآوری سازمانی را واسطه‌گری می‌کند و در نهایت، خودآگاهی از پویایی محیطی به طور قابل توجهی روابط بین یادگیری سازمانی و نوآوری را تقویت می‌کند. عارف، قیصر و کانوال^{۳۲} (۲۰۲۲) به بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش دانش‌آموزان در رسانه‌های اجتماعی و خلاقیت فردی پرداختند که نتایج آنها نشان می‌دهد که دانش‌آموزان از رسانه‌های اجتماعی برای به اشتراک‌گذاری دانش استفاده کردند. نتایج تأیید می‌کند که قصد رفتار با نگرش، هنجارهای اجتماعی و لذت از کمک به دیگران هدایت می‌شود. علاوه بر این، شرایط تسهیل (منابع، مهارت‌ها و دانش فن‌آوری مورد نیاز)، توانایی به اشتراک گذاشتن دانش، مزایای متقابل درک شده و قصد رفتار به طور مثبت بر تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد. با کمال تعجب، حمایت معلم بر تسهیم دانش تأثیری ندارد. در بین عوامل مورد بررسی، قصد رفتار مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده تسهیم دانش دانش‌آموزان است. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مثبتی بین تسهیم دانش و خلاقیت وجود دارد. چن، لیو، هو و ژانگ^{۳۳} (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان ادراک سیاست سازمانی و رفتار نوآورانه در محیط کار: نقش خصوصیت و توجه به تسهیم دانش به این نتیجه رسیدند که

33 . Chen, Liu, Hu & Zhang

34 . Liao and wu

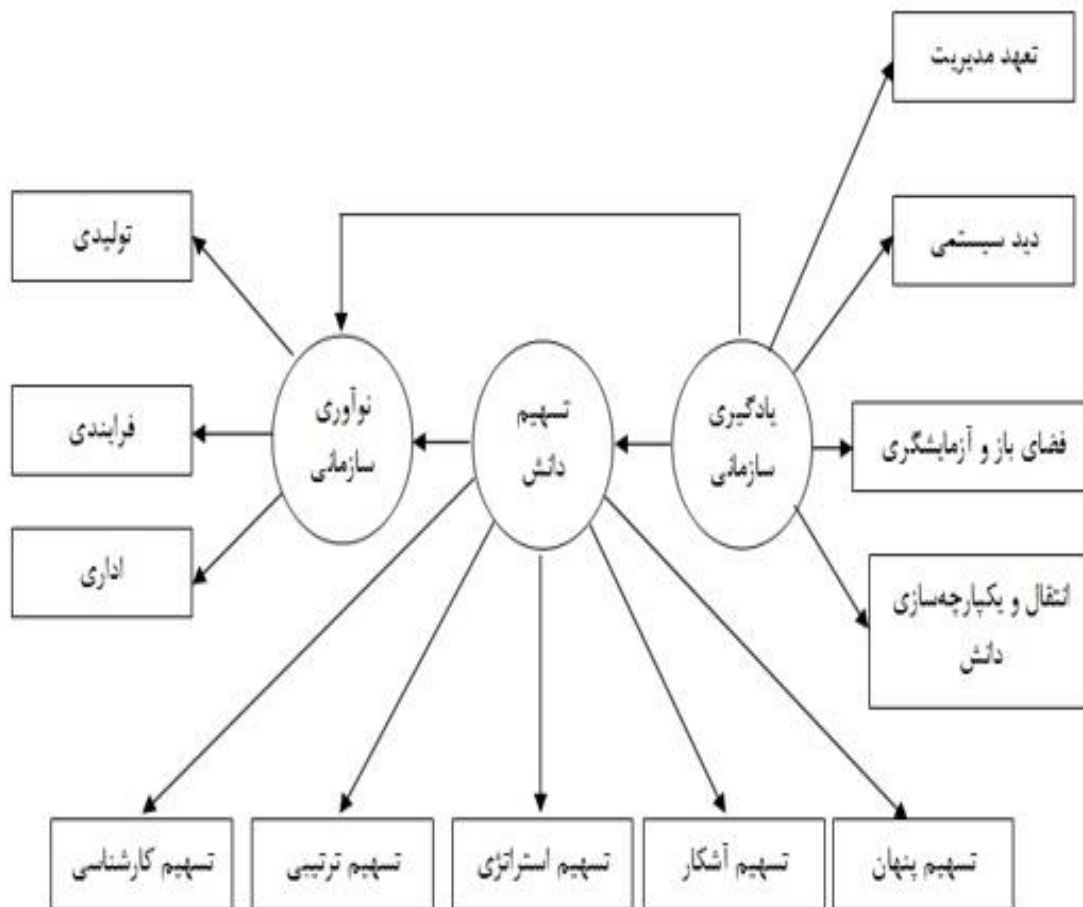
35 . chang et al

30 . Yang et al

31 . Do et al

32 . Arif, Qaisar & Kanwal





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۶- فرضیات پژوهش

یادگیری سازمانی با تسهیم دانش کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر سبزوار همراه است. یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر سبزوار همراه است. تسهیم دانش با نوآوری سازمانی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر سبزوار همراه است. یادگیری سازمانی با واسطه تسهیم دانش بر نوآوری

سازمانی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر سبزوار تأثیر غیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

۷- روش پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش روابط ساختاری میان متغیرهای یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی می باشد، پس پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع



شامل ۸۴۸ نفر می‌باشد. نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۲۶۵ نفر تعیین شد که پرسشنامه بین ۳۱۰ نفر به صورت طبقه‌ای تصادفی در نیمه دوم سال ۱۳۹۸ توزیع شد. از این تعداد ۲۷۵ پرسشنامه بازگشت داده شد. از این میان ۲۳۷ پرسشنامه انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. همچنین برای هر یک از دانشگاه‌های مورد نظر نسبت‌گیری کردیم و سهم هر کدام را از نمونه مشخص کردیم و در جدول شماره ۱، نحوه توزیع و جمع آوری پرسشنامه‌ها را آورده‌ایم.

همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^{۳۶} است. این پژوهش توصیفی است چرا که به توصیف و وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد. از نوع همبستگی است، چرا که با استفاده از تحلیل همبستگی، تحلیل عامل تأییدی و مدل معادلات ساختاری روابط همزمانی میان متغیرها را آزمون و تبیین می‌نماید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و کارکنان رسمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام‌نور، غیر انتفاعی و علمی کاربردی شهر سبزوار بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ به خدمت اشتغال داشتند. این تعداد

جدول ۱. نحوه توزیع و جمع آوری پرسشنامه‌ها

جامعه	تعداد	حجم نمونه	تعداد پرسشنامه توزیع شده	تعداد پرسشنامه کامل برگشتی
دانشگاه دولتی	۴۵۶	۱۴۲	۱۶۰	۱۳۸
دانشگاه آزاد	۱۹۵	۶۱	۷۰	۳۸
دانشگاه پیام نور	۵۰	۱۶	۲۰	۱۶
دانشگاه فناوری‌های نوین سبزوار	۱۸	۶	۱۰	۶
دانشگاه فنی و حرفه‌ای امام خمینی(ره) (پسرانه و دخترانه) سبزوار	۸۱	۲۵	۳۰	۲۴
مؤسسه آموزش عالی ابن‌یمین و مؤسسه آموزش عالی بیهق سبزوار	۴۸	۱۵	۲۰	۱۵
مجموع	۸۴۸	۲۶۵	۳۱۰	۲۳۷

به ترتیب ۱۶ سؤال برای یادگیری سازمانی، ۱۵ سؤال برای تسهیم دانش و ۱۷ سؤال برای سنجش نوآوری سازمانی با طیف ۵ تایی لیکرت در نظر گرفته شده است. معیارهای سنجش تسهیم دانش از تحقیق دیکسون (۲۰۰۷) گرفته شده است که شامل پنج عامل: تسهیم پنهان، تسهیم آشکار، تسهیم استراتژی، تسهیم ترتیبی و کارشناسی است. برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی از پرسشنامه گومز و همکاران (۲۰۰۵) استفاده

به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه این پژوهش شامل ۵۳ سؤال (گویه) می‌باشد. اگر چه مجموعه این سؤالات در یک پرسشنامه آمده است، اما شامل چهار دسته سؤالات متمایز از هم می‌باشد. از ۵۳ سؤال پرسشنامه مذکور، ۵ سؤال مربوط به تعیین جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت پاسخ دهندگان و نوع دانشگاه می‌باشد. برای متغیرهای مورد بررسی



۹- آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آنها، آزمون‌ها استفاده شود. برای این منظور می‌توان از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده نمود. در این پژوهش داده‌های مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول شماره ۲) نشان می‌دهد که پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به سه پرسش نامه‌ی یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی دارای ویژگی توزیع نرمال بوده لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و به طور اخص آزمون میانگین یک جامعه (آزمون T تک نمونه ای) استفاده نمود.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	Z	سطح معناداری (Sig)
یادگیری سازمانی	۱/۱۵	۰/۰۷۸
تسهیم دانش	۰/۰۴۴	۰/۲۰۰
نوآوری سازمانی	۱/۱۳	۰/۱۲۱

هرگاه سطح معناداری متغیرها بیشتر و بزرگتر از سطح (۰/۰۵) باشد می‌توان گفت داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند لذا همانطور که در جدول شماره ۴-۵ مشاهده می‌گردد همه متغیرها سطح معناداری آن‌ها بزرگتر از (۰/۰۵) است. بنابراین از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون میانگین یک جامعه می‌توان استفاده نمود.

۹- وضعیت متغیرهای پژوهش

برای بررسی وضعیت هر کدام از متغیرهای پژوهش از آزمون فرض آماری میانگین یک جامعه استفاده گردیده است. که در واقع آزمون T تک نمونه‌ای تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی را با یک مقدار مفروض مورد آزمون قرار می‌دهد. فرضیه صفر در تمام متغیرهای پژوهش با توجه به طیف ۵ تایی لیکرت به این صورت است:

فرضیه صفر) $\mu = 3$

فرضیه مقابل) $\mu \neq 3$

شده که شامل چهار بعد: تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی دانش است. همچنین از پرسشنامه چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) برای اندازه گیری نوآوری سازمانی استفاده شده است. بر این اساس نوآوری سازمانی به سه بعد تولیدی، فرایندی و اداری تقسیم می‌شود. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات متغیرها به ترتیب، ۰/۸۹ برای یادگیری سازمانی، ۰/۹۶ برای تسهیم دانش، ۰/۹۲ برای نوآوری سازمانی بدست آمد. این اعداد نشان دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. به علاوه برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مد نظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط خبرگان این حوزه تعیین شد و جهت بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که یافته‌ها نشان داد تمام بارهای عاملی بالای ۰/۵ بوده که بیانگر روایی می‌باشد.

۸- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر نشان داد که از بین ۲۳۷ نفر پاسخ‌دهنده، اکثر افراد تحت بررسی (۵۴/۹ درصد) را مردان و بقیه آن را زنان تشکیل می‌دهند. که این می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که اکثر افراد شاغل در دانشگاه‌های سبزوار را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین از بین ۶ دانشگاه مذکور که تحت بررسی قرار گرفته بود بیشتر پاسخ‌دهندگان از دانشگاه دولتی برابر با (۵۸/۲ درصد) و بعد دانشگاه آزاد با ۱۶/۰ درصد و در آخر فناوری‌های نوین سبزوار با ۲/۵ درصد بودند. از لحاظ سنی، ۷۴/۱۱ درصد از کل جامعه حدود ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند که می‌تواند ناشی از فرهنگ حاکم بر جامعه پژوهش حاضر باشد که نشان می‌دهد اکثر افرادی که در دانشگاه‌های سبزوار مشغول به خدمت‌اند میان سال هستند. همچنین از لحاظ سابقه کاری هم بیشتر افراد سابقه بالای ۲۰ سال دارند که این هم از میان سالی جامعه پژوهش حاضر نشأت می‌گیرد. به علاوه طبق یافته‌ها، ۶۹/۶ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر دارند.



جدول ۳. نتایج آزمون میانگین یک جامعه برای متغیرهای پژوهش

مقدار آزمون-۳						
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدد معناداری	t	درجه اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
یادگیری سازمانی	۲/۸۰۶۴	۰/۶۶۹۹	۰۰۰	-۴/۲۵۷	۰/۲۸۳۱	۰/۱۰۴۰
تسهیم دانش	۲/۸۴۹۲	۰/۷۲۱۷	۰۰۱	-۳/۲۱۶	-۰/۲۴۳۱	-۰/۰۵۸۴
نوآوری سازمانی	۲/۹۵۸۱	۰/۶۲۲۱	۰۹۲	۱/۶۹۴	-۰/۰۱۲۱	۰/۱۶۰۰

چنان که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین نمرات یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی به ترتیب ۲/۸۰، ۲/۸۴ و ۲/۹۵ است. مقادیر به دست آمده برای سه متغیر مذکور از میانگین فرضی (۳) جدول کوچک‌تر است. لذا، می‌توان استنباط کرد که میانگین‌های یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری سازمانی کم‌تر از حد متوسط بوده است.

۱۰- همبستگی متغیرهای پژوهش

تحلیل همبستگی برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. در پژوهش حاضر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است.

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که همبستگی سازمانی با تسهیم دانش ۰/۶۰۴، یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی ۰/۵۳۱، و ضریب همبستگی تسهیم دانش و نوآوری سازمانی ۰/۵۳۰ است و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش و نوآوری سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. و با افزایش یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و نوآوری سازمانی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر سبزوار بهبود و افزایش می‌یابد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ضریب همبستگی	یادگیری سازمانی	تسهیم دانش	نوآوری سازمانی
یادگیری سازمانی	۱		
معنی‌داری	۰/۰۰۰		
تعداد	۲۳۷		
تسهیم دانش	**۰/۶۰۴	۱	
معنی‌داری	۰/۰۰۰		
تعداد	۲۳۷		
نوآوری سازمانی	**۰/۵۳۱	**۰/۵۳۰	۱
معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۲۳۷	۲۳۷	۲۳۷



مثبت و مستقیم بر تسهیم دانش می باشد ($\gamma_{12} = 0/83, p < 0/01$). از اینرو، فرضیه دوم نیز تایید می گردد. به علاوه، تسهیم دانش نیز بر نوآوری سازمانی دارای اثر مثبت و مستقیم بود ($\beta_{12} = 0/30, p < 0/05$) که طی آن فرضیه سوم پژوهش نیز تایید شد. اثر غیر مستقیم یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی نیز بررسی شد. یافته ها نشان داد که یادگیری به واسطه تسهیم دانش، اثر غیر مستقیم و مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد (-IE OL) . به هر حال، فرضیه چهارم پژوهش یعنی میانجی بودن تسهیم دانش تأیید شد. نمودار های ۱ و ۲ مدل معادلات ساختاری را هم در حالت استاندارد و هم در حالت معنی داری نشان می دهد.

با توجه به اینکه این نوع همبستگی ها فقط وجود یا عدم وجود همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد و متغیر میانجی ز (تسهیم دانش) در این رابطه نمی توان وارد کرد انجام تحلیل مسیر ضرورت بیشتری می یابد.

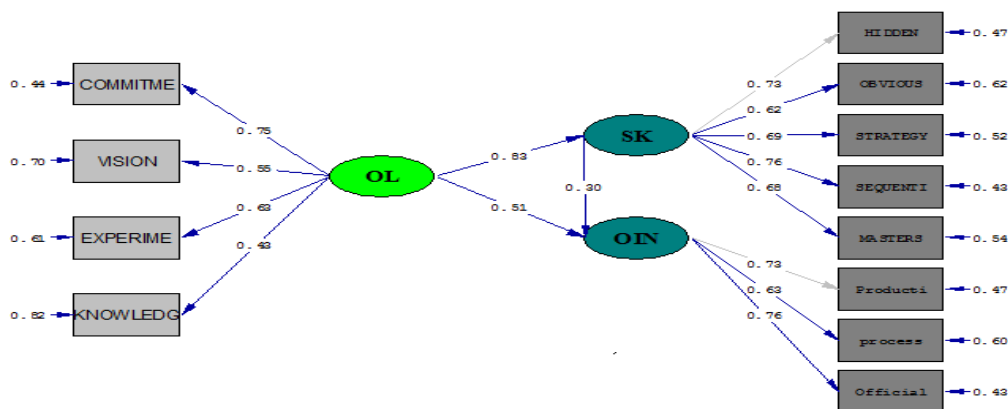
۱۱- آزمون فرضیات پژوهش

از برآوردهای پیشینه درست نمایی با تعدیل چولگی استفاده شد. نخست شاخص های برازندگی مدل بررسی شد. یافته ها نشان می دهد که بعضی از شاخص ها حاکی از برازندگی مناسب و بعضی از شاخص ها نشان دهنده برازندگی متوسط مدل است (جدول ۵). در بخش ساختاری یافته ها نشان داد که یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت و مستقیم بر نوآوری سازمانی می باشد ($\gamma_{11} = 0/51, p < 0/05$). به این ترتیب، فرضیه نخست تایید می گردد. یادگیری سازمانی دارای اثر

$$\gamma_{12} = 0/83, p < 0/01$$

جدول ۵. شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری

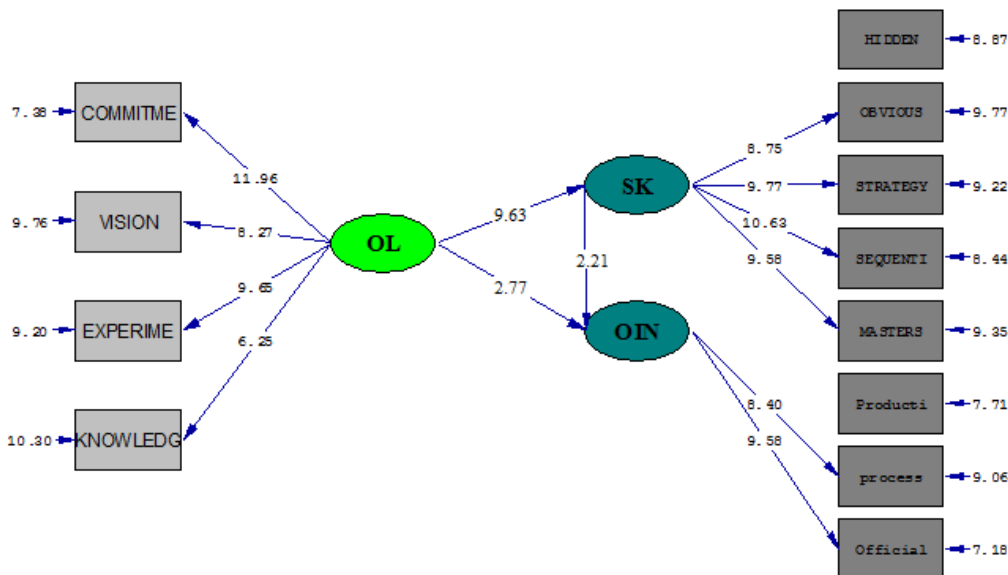
ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	مقدار به دست آمده	مقدار مجاز یا حد مطلوب	نتیجه برازش
۱	کای دو نسبی	X^2/DF	۱/۷۵	$3 <$	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۵۶	$0/1 <$	خوب
۳	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۵	$0/90 >$	خوب
۴	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۷	$0/95 >$	خوب
۵	شاخص برازش مقایسه ای	CFI	۰/۹۸	$0/90 >$	خوب
۶	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۴	$0/90 >$	خوب
۷	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۱	$0/90 >$	متوسط



Chi-Square=89.30, df=51, P-value=0.00073, RMSEA=0.056

نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد





Chi-Square=89.30, df=51, P-value=0.00073, RMSEA=0.056

نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

دانشگاه‌های سطح کشور باید یاد بگیرند تا بتوانند به طور موثر با فشارهای رو به رشد محیطی که به سرعت در حال تغییر است، مقابله کنند. هم افزایی و اشتراک گذاری دانش به عنوان بخشی از مباحث دانشگاه وارد مرحله عمومی شدن و پذیرش گسترده شده است. بر اساس دیدگاه یادگیری سازمانی، این مطالعه یک مدل چند سطحی از قابلیت‌های یادگیری و یک رابطه مشترک بین نوآوری و تسهیم دانش در دانشگاه‌های سطح کشور ایجاد می‌کند. پژوهش حاضر هم به تحقیقات آکادمیک و هم به مفاهیم عملی کمک می‌کنند و درک ما را از رابطه بین تسهیم دانش، نوآوری و یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های محلی ارتقا می‌دهند. بنابراین این مطالعه یکی از اولین مطالعاتی است که اشتراک گذاری دانش را عنوان یک بینش نظری برای توضیح چگونگی توسعه منابع داخلی خود به عنوان ظرفیتی برای انعطاف پذیری و نوآوری در دانشگاه‌های سبزوار به روش ساختاری توضیح می‌دهد. نوآوری می‌تواند به عنوان تغییر سازمانی برای پاسخ به

محیط خارجی یا نفوذ بر آن در نظر گرفته شود. بررسی نقش تسهیم دانش به عنوان عامل میانجی در رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. نتایج این پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت. وجود شواهد تجربی در مورد رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری سازمانی، پیشنهاد می‌کنند که تسهیم دانش می‌تواند به عنوان یک مکانیزم میانجی در رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی تعریف شود. نتایج پژوهشی نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی نوآوری سازمانی می‌باشند. این پژوهش تأیید می‌کند که یادگیری سازمانی می‌تواند نوآوری را تقویت کند و باعث افزایش آن شود، سازمان‌هایی که از یادگیری سازمانی بالایی برخوردار هستند، میزان نوآوری در آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتایج با آنچه یو یوان و همکاران (۲۰۱۰) به دست آوردن هم خوانی دارد. آنها در پژوهش خود تحت عنوان "اثرات یادگیری سازمانی بر روی عملکرد نوآوری در صنایع بزرگ" به این نتیجه رسیدند

شاید بتوان علت این امر را بر عدم بهره‌برداری از ایده‌های جدید نسبت داد، زیرا ساختار رقابتی انعطاف‌پذیر و نیز شرایطی برای یادگیری سریع از محیط و بهره‌گیری از دانش ضمنی سازمان در دانشگاه‌ها وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش با مطالعه والکر (۲۰۰۷) در سازمان‌های دولتی هنگ کنگ که مشخص کرد مشخصات و ویژگی‌های این سازمان‌ها برای ایجاد نوآوری سازمانی مناسب نیستند، تقریباً همسویی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش با پژوهش بهرامی و ر جایی‌پور (۱۳۹۰) در تحلیل روابط چند گانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی نشان دادند که نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان کمتر از حد متوسط بوده، همسویی دارد.

۱۲- پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به این که میانگین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های سبزوار کمتر از حد متوسط است، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش عالی طی دوره‌های آموزشی با مبنای نظری یادگیری سازمانی، مدل‌های سنجش و اندازه‌گیری آن، مدیریت نوآوری سازمانی و استراتژی‌های آن آشنا شوند.

۲. با توجه به این که نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های شهر سبزوار دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش عالی با فراهم آوردن شرایط همکاری حرفه‌ای بین اعضای هیئت علمی، طراحی دوره‌های آموزش بر مبنای یادگیری موضوعات به روز، همکاری مطلوب بین دانشگاه و سایر سازمان دولتی و غیر دولتی، امکانات جدید آموزشی، تغییر ساختار سازمانی دانشگاه، اصلاح شیوه‌های گزینش استادان و پذیرش اظهار نظرها و انتقادات در دانشگاه‌ها، در ظهور نوآوری سازمانی نقش مؤثری ایفا کنند.

۳. نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی می‌تواند بر روی تسهیم دانش اثرگذار باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش عالی با برگزاری دوره‌های آموزشی زمینه ارتقاء یادگیری سازمانی را فراهم آورند.

که یادگیری سازمانی دارای اثرات مثبت و مستقیمی بر روی عملکرد نوآوری در سازمان می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی بر روی تسهیم دانش دارد. این نتایج با یافته‌های جیمز و سانزوال (۲۰۱۱) که نشان دادند ایجاد سامانه‌ای که دانش را در میان همه اعضا تسهیم کند سبب افزایش یادگیری سازمانی می‌شود و اعضا سازمان از طریق این دانش مشترک می‌توانند به بهبود عملکرد آن کمک کنند تا حدودی هم خوانی دارد. اندیشمندان نیز اشاره کرده‌اند که در تئوری یادگیری سازمانی، مفهوم یادگیری سازمانی فرآیند به دست آوردن و بهبود دانش جدید و ظرفیت‌ها می‌باشد. و این فرآیند می‌تواند فعالیت‌های سازمانی را بهبود بخشد. بهبود دانش همچنین به تسهیل کارایی، بهره‌وری و اثر بخشی و توانایی نوآوری کمک می‌کند. تسهیم مناسب و بهره‌وری دانش و انتقال صحیح آن برای اعضای سازمان فرصتی را فراهم می‌کند تا به یادگیری بپردازند و مشارکت کنند و همچنین کارکنان را تحریک می‌کند تا دانش جدید ایجاد کنند و دانش جدید را برای تولید نوآوری به کار گیرند. و دانش حاصله را به دیگر کارمندان منقل کنند. به علاوه نتایج حاکی از اثر مستقیم تسهیم دانش روی نوآوری سازمانی است. و نتیجه می‌گیریم با بهبود تسهیم دانش در دانشگاه‌ها، نوآوری آن‌ها بیشتر خواهد شد. این نتایج با یافته‌های کاماسک و بولوتلار (۲۰۱۰) که اذعان داشتند میان اشتراک دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد، همخوانی دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که تسهیم دانش می‌تواند نقش میانجی بین یادگیری سازمانی و نوآوری بازی کند. این نتیجه تا حدودی با پژوهش‌های یو یوان هانگ و همکاران (۲۰۱۱) و لیاو و یو (۲۰۱۰) هم سویی دارد. بنابراین اگر سازمان‌ها (در این پژوهش به خصوص دانشگاه‌های سبزوار) به دنبال حداکثر استفاده از یادگیری و نوآوری خود می‌باشند باید توجه ویژه‌ای به تسهیم دانش داشته باشند. از طرفی، میانگین نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های شهر سبزوار کمتر از حد متوسط بوده است و بی‌توجهی به نوآوری سازمانی در دانشگاه‌ها را نشان می‌دهد.



منابع

بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع،

ص ۱۴۰۱.

10. Aghahosseini, T.(2003). Study of Effective Factors on Improvement of Management at Isfahan Secondary School from Administrators and Teachers Point of Views, *Isfahan Research Committee of Education* (inPersian).

11. Alavi, Somaye. (2010). Organizational learning and its determinants. Technical managers and executive messages. No. 24.

12. Alegra , J.& Chiva , R (2008) Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance : *An Empirical Test , Technovation 28: 315-326*

13. Argyris, C., & Schon, D. A. (1996). Organizational learning II: Theory, method, and practice. MA: Addison-Wesley.

14. Arif, M., Qaisar, N., & Kanwal, S. (2022). Factors affecting students' knowledge sharing over social media and individual creativity: An empirical investigation in Pakistan. *The International Journal of Management Education*, 20(1), 100598.

15. Bašić, M. (2021). Organisational learning antecedents and open innovation: Differences in internationalisation level. *International Journal of Innovation Studies*, 5(4), 161-174.

16. Berta, W., Cranley, L., Dearing, J. W. et al (2015). Why (we think) facilitation works: insights from organizational learning theory. *Implemen tation sci* 10, 1-13.

17. Bock, G., Lee, J., Amud, R., Kim, Y (2005). Behavilorol intention formation in knowledge sharing: Examinnng the roles of eatrinsic motivators, Social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 22, 87-111.

18. Chang, S. C. and Lee, M. S. (2008). The Linkage between Knowledge Accumulation Capability and Organizational Innovation, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 12, No. 1, pp. 3-20.

۱. احمدی، پرویز، و پیشدار، مهسا، (۱۳۸۹)، یادگیری سازمانی و نوآوری، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی مدیریت نوآوری ایران، تهران، خانه معلم.

۲. بهرامی، سوسن، و رجایی پور، سعید، (۱۳۹۰)، تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، فصلنامه پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۱، ص ۵۰-۲۷.

۳. پروین، احسان، کارگزاری، محمدرضا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان و مدیران دانشگاه رازی کرمانشاه، فصل‌نامه‌ی پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۲ (۸)، ص ۱۲۷-۱۴۷.

۴. پورسراجیان، داریوش، اولیا، محمد صالح، سلطانی علی‌آبادی، مژگان (۱۳۹۲)، تعیین اولیت‌بندی موانع اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، نشریه‌ی رشد فناوری، ۹ (۳۴)، ص ۳۴-۴۳.

۵. سبحانی‌نژاد، مهدی، شهبایی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده، تهران: انتشارات سیطرون.

۶. طالع‌پسند، سیاوش و محمدی حسینی، سید احمد (۱۳۹۵). آزمون مدل ساختاری فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال پنجم، شماره ۹، صص ۱۰۱-۱۱۲.

۷. محمدی حسینی، سید احمد، امین‌بیدختی، علی‌اکبر و جمشیدی، لاله (۱۳۹۲). بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال دوم، شماره ۴، صص ۸۳-۹۵.

۸. میر کمالی، سید محمد، و چوپانی، حیدر، (۱۳۹۰)، رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای، پژوهش نامه بیمه (صنعت بیمه سابق) سال ۲۶، شماره ۳، ص ۱۵۵-۱۸۱.

۹. ولی بحرینی، حسین، خیاط‌مقدم، سعید (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری متبنی بر دانش با روش دلفی، کنفرانس

- innovation Expert systems with Applications 37(2), 1096-1103.
28. Loebbecke, C., P. C. van Fenema, and P. Powell (2016). Managing interorganizational knowledge sharing The Journal of strategic information systems. 25(1): 4-14.
29. Ojala, L. (2000). Oppimisen etu: Kilpailukykyä muutoksessa, porvoo: WSOY.
30. Paajanen, Petri and Kantola, Jussi, (2008). *Ph.D, Applying systems thinking in the evaluation of organizational learning and knowledge creation.*
31. Renzl, B (2008). Trust in management and knowledge sharing the mediating effects of fear and knowledge documentathion omega. 36(2): 206-220.
32. Rodriguez, S. Perez, J. delval, M. (2003). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. *Journal of The Learning Organization*. Vol: 10 (3), p 140.
33. Tempelton, C., Lewis Brucer R. and C. A. Synder(2002). Development of Organizational Learning Contrust, *Journal of Management in Formation System*, Vol. 10, No. 2, pp. 175-218.
34. Torabi, M. and Goodarzi, M. (2009). The Holding Knowledge & Innovation Based Companies, Transformation in Medical Sciences & Economic Growth, *Hakim Research Journal*, Vol. 12, No. 3, pp. 10-17(in Persian).
35. Tsai, M. T. and N. C. cheng (2010). Programmer percptions of knowledge – sharing behavior under social cognitive theorg. Expert systems whit applications. 37(12). 8479-8485.
36. Wong, S.Y. and Chin, K.S. (2006a). An Empirical Study of Organizational Innovation Practices in Electronics and Electrical Industry in the Greater Pearl River Delta (GPRD), *The Asian Journal on Quality*, Vol. 7, No. 2, pp. 50-68.
37. Yang, M., Sulaiman, R., Yin, Y., Mallamaci, V., & Alrabaiah, H. (2022). The effect of business intelligence, organizational
19. Chen, L., Liu, Y., Hu, S., & Zhang, S. (2022). Perception of organizational politics and innovative behavior in the workplace: The roles of knowledge-sharing hostility and mindfulness. *Journal of Business Research*, 145, 268-276.
20. Damanpour, F. and Schneider, M. (2008). Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.19, pp. 495–522.
21. Do, H., Budhwar, P., Shipton, H., Nguyen, H. D., & Nguyen, B. (2022). Building organizational resilience, innovation through resource-based management initiatives, organizational learning and environmental dynamism. *Journal of Business Research*, 141, 808 821.
22. Hedberg, B.(1981). How Organizations Lern and Unlern; In Nystrom, P.C. and Starbuck, W. H.(eds.), *Handbook of Organizational Design; London: Cambridge University Press.*
23. Hornstein. Henry, (2006). Empowerment as a way to facilitate change.
24. Khan, R, Rehman, AU & Fatima, A (2009). Transformational leadership and organizational innovation: mediated by organizational size *African, Journal of Business Management*, vol. 3, no. 11, pp. 678-84.
25. Kim, S, and Ju, B, (2008) “An Andlsis of faculty perceptions: Attitudes Toward knowledg sharing and collahotation in an Academic institution”, *journal of In fotmation science reserch*, 30 pp. 282-290.
26. Kim, S., & Lee, H (2006). The impact of organizational context and information technology on employknowledge – sharing capabilities, *public Administration Review*, 66(3), 370-385.
27. Liao. S. H, & WU, CC (2013) system perspective of knowledge managemetn orgnizational learning and orgnizational



Qi, A, (2009). A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.

learning and innovation on the financial performance of innovative companies located in Science Park. *Information Processing & Management*, 59(2), 102852.
38. Zhang. Li, Tian. Yezhuang, Zhongying



