

چکیده

نوآوری در دنیای رقابتی و محیط متغیر امروز، نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آن‌ها نیز ضروری است. شرکت‌های فناوری اطلاعات، به دلیل سرعت بالای تغییرات در این حوزه، بیش از سایرین به نوآوری مستمر نیاز دارند و اگر نوآور نباشند، در صنعت پرقابیت فناوری اطلاعات، به سرعت از گردونه خارج می‌شوند. کلید نوآوری نیز در رفتار نوآورانه کارکنان سازمان است. عوامل مختلفی بر رفتار نوآورانه تاثیر دارند. پژوهش حاضر به بررسی تاثیر سبک حل مساله شهودی بر رفتار نوآورانه و نقش تعدیلگر رفتار تسهیم دانش پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان و متخصصان فناوری اطلاعات شرکت‌های عضو سازمان نظام صنفی رایانه ای استان خراسان رضوی می‌باشند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از سه مقیاس سبک حل مساله جبری، رفتار تسهیم دانش مورا و رفتار نوآورانه جانسن، با طیف 5 گزینه ای لیکرت (جمعا شامل 26 سوال)، استفاده گردید. نمونه گیری به روش خوشه ای صورت پذیرفت و شامل 290 نفر از کارشناسان فناوری اطلاعات استان خراسان رضوی بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. این تحقیق نشان داد سبک حل مساله شهودی بر تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده (ابعاد رفتار نوآورانه)، دارای تاثیر مثبت و معنادار می‌باشد و نیز رفتار اشتراک دانش رابطه میان سبک حل مساله شهودی و رفتار نوآورانه را در سه بعد تولید ایده، ترویج ایده، پیاده سازی ایده تعدیل می‌کند

کلید واژه:

سبک حل مساله شهودی، فناوری اطلاعات، رفتار نوآورانه، رفتار تسهیم دانش

مقدمه

در دنیای جدید، ایده‌ها و روشهای جدید به سرعت جایگزین روشهای قبلی می‌گردد و تغییر و تحول، روالی عادی شده است. نوآوری در دنیای رقابتی نه تنها برای رشد سازمانها بلکه برای بقای آنها نیز ضروری است (تسای، 2011). سازمانهای امروزی به نوآوری‌های سریع و مداوم در محصولات، خدمات، فناوری‌ها و فرآیندها نیاز دارند. شرکتهای بدون نوآوری مستمر، نمی‌توانند رضایت مشتریان فعلی خود را بدست آورند و وفاداری آنها را حفظ کنند. علاوه بر آن در جذب مشتریان جدید نیز ناموفق خواهند بود، زیرا مشتریان در بازار پرقابیت کنونی به سمت استفاده از محصولات و خدمات نوآورانه گرایش دارند. شرکتهایی که نمی‌توانند به طور مستمر محصولات و خدمات نوآورانه به بازار عرضه کنند محکوم به شکست خواهند بود.

شرکتهایی که کارکنان را به درگیر شدن در رفتار نوآورانه تشویق میکنند و محیط کاری با امنیت روانی بالا را ایجاد می‌نمایند با عملکرد بهتری روبه رو

بررسی تاثیر سبک حل مساله شهودی بر رفتار نوآورانه کارشناسان فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگر رفتار تسهیم دانش

سید مرتضی غیور

استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه

بین المللی امام رضا (ع)

ghayoor@imamreza.ac.ir

امیر غفوریان شاگردی (نویسنده مسئول)

استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه

بین المللی امام رضا (ع)

ghafourian@imamreza.ac.ir

یحیی کاتب

کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد مشهد

yahyakateb@gmail.com

عاطفه سیاح

کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد قوچان

خواهند بود (باری و فریس، 2013). بهبود عملکرد نوآوری سازمانها از طریق منابع انسانی امکان پذیر است. نوآوری توسط کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار نوآورانه باشند. برخی سازمانها در ایجاد نوآوری سرمایه‌گذاری‌های زیادی انجام



می‌دهند، ولی کلید نوآوری را در بیرون از شرکت جستجو می‌کنند که در این صورت علی‌رغم سرمایه‌گذاری‌های زیاد به نتایج دلخواه نمی‌رسند، در حالی که نوآوری از درون شرکت و از میان کارکنانی که دارای رفتار نوآورانه هستند ایجاد می‌شود.

یکی از ویژگی‌های بارز یک مدیر، قدرت تصمیم‌گیری و حل مساله است. کارآفرینان در شرایط دشوار و نامانده و با تجزیه و تحلیل شرایط، سعی می‌کنند به بهترین نحو مسائل موجود را رفع کنند (کوراتکو و حاجتس، 1383). ترجیحات شخصی برای شیوه‌های مختلف تصمیم‌گیری، بخش جامعی از شخصیت هر یک از افراد را نشان می‌دهد. افراد گرایش بیش تری نسبت به برخی شیوه‌های حل مساله نشان می‌دهند و از سایر شیوه‌ها هم به طور مبتدی و گه‌گاه استفاده می‌کنند. مدیران و کارآفرینان باید ترجیحات تصمیم‌گیری و حل مساله خود را بشناسند تا به مواردی که کم‌تر ترجیح می‌دهند، توجه بیشتری نشان دهند. (موسلی 1 و همکاران، 1991).

عوامل مختلفی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارند. یکی از این عوامل سبک حل مساله است. حل مساله فعالیت عینی تر از خلاقیت است و هدف عینی و بیرونی و مشخص تری دارد ولی تفکر خلاق، تفکری تازه، مستقل و جامعه‌پسند است و بیشتر جنبه شخصی داشته و به شهود و تحلیل وابسته است (رانکو، 2007). در پژوهش انجام شده توسط جاناتان آدامس و استفن کازمارزیک (2007) با عنوان بهبود حل مساله و ترغیب به خلاقیت برای دانشجویان مهندسی، محقق نتیجه‌گیری می‌کند که قابلیت حل مساله در مهندسين ضروری است و به هر وسیله‌ای بایستی این پتانسیل مورد استفاده قرار گیرد. چنگ و همکاران (2014) تفاوت‌های عمده بین افراد با گرایش حسی و افراد با گرایش شهودی را در این نکته می‌دانند که افراد گروه اول از مسائل جدید اجتناب می‌کنند؛ مگر این که راه‌حلهای استانداردی برای آنها وجود داشته باشد، به روش‌های تثبیت شده برای انجام کارها گرایش دارند، به حقایق و اشکال علاقه دارند، به انجام بهتر کارها با جزئیات توجه می‌کنند، کارها را به صورت نظام مند و گام به گام انجام می‌دهند، به جزئیات راهوار دقت می‌کنند، نسبت به شرایط پیچیده، بی حوصله هستند و نسبت به زمان حال نگرانی بیشتری دارند، اما افراد گروه دوم (دارای سبک حل مساله شهودی) به حل مسائل جدید تمایل دارند، از انجام کارهای تکراری بیزارند، در کشف الگوها و ارتباط بین داده‌ها توانمندند و بیشتر بر شرایط جهانی و وسیع تمرکز دارند، در حرکت از خاص به عام و رسیدن سریع به راه حل، بهتر عمل می‌کنند. به جزئیات کلیشه‌ای توجهی ندارند، نسبت به شرایط پیچیده با صبر و حوصله‌ی زیاد عمل می‌کنند. به زمان آینده و احتمالات توجه بیشتری دارند. بر این اساس، سبک حل مساله‌ی شهودی می‌تواند عاملی موثر بر رفتار نوآورانه در سازمان باشد.

همچنین در راستای بهبود نوآوری در سازمان، ترویج رفتارهای تسهیم‌دانش در بین کارکنان به عنوان یک عامل مهم مطرح می‌شود. مدیران اقدامات متعددی انجام می‌دهند تا به طور مستمر، نوآوری را از طریق به کارگیری دانش کارکنان بهبود بخشند. اما غالباً در استفاده از دانش کارکنان در جهت نوآوری در سازمان شکست می‌خورند (رادالی و دیگران، 2011). پژوهش‌های موجود در مدیریت دانش بیانگر این است که اگر انتظار داریم سرمایه‌های دانشی منجر به نوآوری شود، نیاز است که کارکنان، متعهد به رفتارهای تسهیم‌دانش شوند (لونگو، 2011). ورونا و همکاران (2008) معتقدند رفتار تسهیم‌دانش یک پیش‌نیاز مهم برای نوآوری است. 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، 2005). با توجه به این که فعالیت

شرکت‌های فناوری اطلاعات، تخصصی و مبتنی بر دانش و فناوری است، اهمیت اشتراک گذاری دانش در بهبود عملکرد نوآورانه سازمان بسیار محسوس است. مدیران این شرکت‌ها بدون توسعه رفتار تسهیم دانش در بین کارشناسان فناوری اطلاعات، قادر به بهبود عملکرد نوآورانه شرکت نخواهند بود.

بنابراین، مساله اصلی پژوهش این است که سبک حل مساله شهودی به چه میزان بر رفتار نوآورانه کارشناسان فناوری اطلاعات با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر رفتار تسهیم دانش تاثیر دارد؟

شرکت‌های نوآور در پاسخ به تغییرات محیطی و همچنین گسترش قابلیت‌های جدید که به آن‌ها برای دستیابی به عملکرد بالاتر کمک می‌کند، موفق ترند (مونتس، 2004). امروزه با کوتاه تر شدن چرخه عمر محصولات و فناوری به کار گرفته شده در آنها، مقوله نوآوری، اهمیت روزافزونی پیدا کرده است (جاکویدس، 2006). شرکت‌های فناوری اطلاعات، به دلیل سرعت بالای تغییرات در حوزه فناوری اطلاعات، نیاز به نوآوری مستمر دارند، چرا که اگر نوآور باشند، در صنعت پرقابیت فناوری اطلاعات از گردونه خارج نمی‌شوند.

کلید نوآوری در سازمان‌ها، رفتار نوآورانه کارکنان است. برای کنار آمدن با رقابت و عدم قطعیت محیطی، شرکت‌ها و سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که نه تنها وظایف رسمی و اصلی شغل را انجام می‌دهند، بلکه با نوآوری، از رفتارهای کاری استاندارد فراتر روند (جانسن، 3، 2000). بنابراین کارشناسان و متخصصان فناوری اطلاعات در صورتی می‌توانند به ایجاد نوآوری در شرکت یا سازمانهای خود کمک کنند که دارای رفتار نوآورانه باشند.

تحقق رفتار نوآورانه در سازمان به پیش نیازهایی احتیاج دارد. شناخت این پیش نیازها کمک می‌کند تا بتوان رفتار نوآورانه را در سازمان توسعه داد. مطالعات موجود، رهبری، سبک حل مساله، ارتباطات کاری گروهی (اسکات و بروس، 1994)، عدالت توزیعی و رویه ای، پشتیبانی سرپرست (جانسن، 2004)، خود رهبری، مهارت‌های شغلی (کارملی و ویزبرگ، 2006)، رفتار تسهیم دانش (مورا، 2013) و تعلق خاطر کاری (هاکانن و دیگران، 2008) را به عنوان پیش نیازهای رفتار نوآورانه در نظر گرفته اند. در این پژوهش به دلیل اهمیت متغیرهای سبک حل مساله و رفتار تسهیم دانش در تاثیر گذاری بر رفتار نوآورانه کارشناسان و متخصصان فناوری اطلاعات، به بررسی این دو متغیر بر توسعه رفتار نوآورانه آنان در شرکت‌های فناوری اطلاعات پرداخته شده است.

همچنین از نظر تئوریک، با توجه به مورد توجه بودن مبحث رفتار نوآورانه کارکنان و عوامل موثر بر آن، این پژوهش به توسعه ادبیات در این زمینه کمک می‌کند. بنابراین، با توجه به کاربردهای رفتار نوآورانه کارکنان برای سازمان‌ها و اهمیت نظری این مبحث، ضرورت تحقیق حاضر آشکار می‌گردد.

هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل گر رفتار تسهیم دانش در تاثیر گذاری سبک حل مساله شهودی بر رفتار نوآورانه می‌باشد.



1. مبانی نظری تحقیق

1.1. سبک حل مساله شهودی

جدول (1) خلاصه دیدگاه های اندیشمندان مختلف پیرامون سبک حل مساله شهودی

تعریف	نظریه پرداز
شيوه حل مساله به منزله ترکیبی از دو حالت مستقل تفکر مطرح می‌گردد. از این دو حالت، یکی تفکر مبتنی بر تداعی و دیگری تفکر شهودی است. تفکر مبتنی بر تداعی بر پایه عادات، پیروی از امور روزمره، اطاعت از قوانین معین و استفاده از منطق و عقلانیت استوار است. این نوع تفکر بیانگر شیوه حل مساله نظاممند است. کسی که از سبک حل مساله نظام مند استفاده می‌کند تمایل به پیدا کردن راه حل‌های سنتی برای مشکلات دارد. در مقابل، تفکر چندگانه به صورت تلاقی حوزه‌های مجزای تفکر به صورت همزمان و عدم توجه به قوانین موجود و مرزهای معین می‌باشد. این نوع تفکر بیان گر شیوه حل مساله به صورت شهودی است. کسی که از این سبک استفاده می‌کند به پردازش اطلاعات به شکل همزمان و از طریق الگوهای نمادین تمایل دارد و همچنین از روش‌های غیر متعارف و غیر معمول برای حل مسائل استفاده می‌کند.	جبری ⁴ (1990)
سبک‌های حل مساله به عنوان شیوه‌هایی که افراد در هنگام مواجهه با مشکلات طراحی و تولید می‌کنند تعریف می‌شود. در میان سبک‌ها، نامتعارف ترین آن سبک حل مساله شهودی است که بر مبنای تجربه و شهود است.	سلبی ⁵ (2002)
سبک حل مساله شهودی بر پایه تجربه و قضاوت شخصی (نه رعایت اصول منطقی و استدلال) قرار می‌گیرد. روش شهودی یک روش دلخواه یا غیرمنطقی نیست زیرا مبتنی بر سالها تجربه و عملیاتی است که بصورت ناخودآگاه در وجود فرد انباشته شده است. تجربه‌های زیاد درمورد مسایل سازمانی باعث می‌شود که مدیران دارای نوعی احساس (حس ششم) نسبت به سازمان گردند و ناخودآگاه راه حل مساله را ارایه نمایند. در وضع یا موقعیتی که بسیار پیچیده یا مبهم باشد، برای القای عوامل نامحسوس مقدار زیادی تجربه و قضاوت‌های شهودی لازم است.	موسوی (2005)
سبک شهودی نوعی ست که افراد حائز آن بیشتر بر دنیای احتمالات تمرکز می‌کنند. بر خلاف سبک منطقی که به اینجا و اکنون علاقه مندند، از در نظر گرفتن ایده‌ها، احتمالات و نتایج بالقوه لذت می‌برند. آن‌ها از افکار انتزاعی، رویاپردازی‌های روزانه و خیال پردازی درباره آینده خوششان می‌آید. به جای آن که یک کار را یکباره تمام کنند، ترجیح می‌دهند در جلسات کوتاه مدت و در چند مرحله آن را انجام دهند. چالش‌ها، تجربیات و شرایط جدید لذت می‌برند. بجای جزئیات، تصویر کلی را در نظر می‌گیرند و از نظریه‌ها و ایده‌های انتزاعی لذت می‌برند.	مقیمی (1387)
این سبک، فرآیندی ناخودآگاه در حل مساله است که در سایه تجربه‌های استنتاج شده به دست می‌آید. و مبتنی بر احساسات و یادگیری ضمنی افراد است و الزاماً سویی تجزیه و تحلیل معقول عمل نمی‌کند، بلکه این دو مکمل یکدیگراند. پس در این شیوه تصمیم گیرنده از یک رویه نظاممند استفاده نمی‌کند و در هنگام اتخاذ تصمیم از تجربه و آگاهی‌های ضمنی خود سود می‌جوید.	رابینز ⁶ (2009)
سبک حل مساله شهودی، فرآیندی مربوط به ضمیر ناخودآگاه انسان است که بدون توجه به تجربیات گذشته فرد شکل می‌گیرد. این فرآیند لزوماً از فرآیندهای عقلی مجزا نیست و در بیشتر موارد هرکدام دیگری را تکمیل می‌نمایند. این سبک بر تجربه و قضاوت تأکید زیادی دارد و روشی بر اساس واسطه گری و یا غیرعقلایی نیست زیرا براساس سالها تجربه و ممارست در ضمیر ناخودآگاه شکل می‌گیرد. در شرایطی که شدت پیچیدگی و ابهام زیاد باشد تجربیات قبلی و قضاوت از اجزای مورد نیاز برای شناسایی مشکل و حل مساله است.	میتنز ⁷ (2010)
تأکید بر کل گرای و پردازش اطلاعات کلی در فرایند حل مساله، سبک حل مساله شهودی نامیده می‌شود.	دن ⁸ (2011)
این سبک حل مساله از طریق تجربه حمایت می‌شود و تمرکز بر روی خودآگاهی احساسی را به عنوان پایه ای برای انتخاب، مد نظر قرار می‌دهد. نوعی شم و فراست درونی است.	تایش و زارع (1391)
سبک شهودی به بررسی احتمالات میپردازد. روشی از حل مشکل است که تفکر، شواهد موافق و مخالف را سبک و سنگین میکند.	جسپا ⁹ (2013)
سبک حل مساله شهودی مربوط به افرادی است که به حل مسائل جدید تمایل دارند، از انجام کارهای تکراری بیزارند، در کشف الگوها و ارتباط بین داده‌ها توانمندند و بیشتر بر شرایط جهانی و وسیع تمرکز دارند، در حرکت از خاص به عام و رسیدن سریع به راه حل، بهتر عمل می‌کنند. به جزئیات کلیشه ای توجهی ندارند، نسبت به شرایط پیچیده با صبر و حوصله ی زیاد عمل می‌کنند. به زمان آینده و احتمالات توجه بیشتری دارند. بر این اساس، سبک حل مساله ی شهودی می‌تواند عاملی موثر بر رفتار نوآورانه در سازمان باشد.	چنگ ¹⁰ و همکاران (2014)
سبک حل مساله شهودی به قضاوت سریع برای احساس و نگرش کلی درباره موضوعی خاص اشاره دارد. افراد یا تفکر شهودی تمایل به سنت گریزی دارند و برای حل مساله، با اتکا به روش‌های تصادفی اکتشافی، رویکردی باز انتخاب می‌کنند و معمولاً کارها را با ارزیابی کلی انجام می‌دهند.	مرادی و همکاران (1393)
شیوه ای برای حل مساله است که طی آن فرد تصمیم گیرنده منطق روشنی در رابطه با درست بودن راه حل خود ندارد، بلکه با تکیه بر بینش درونی خود آن چیزی را که فکر می‌کند درست است انجام می‌دهد.	پتون ¹¹ (2014)
روشنی یا در نظر گرفتن ایده‌ها، احتمالات و نتایج بالقوه می‌باشد که با بهره گیری از افکار انتزاعی، رویاپردازی‌های روزانه و خیالپردازی درباره آینده و استفاده از تجربیات گذشته به حل مساله می‌پردازد.	اعتباریان و همکاران (1393)
سبک حل مساله شهودی، فرآیندی ناخودآگاه است که در سایه تجربه‌های استنتاج شده به دست می‌آید و به کار برده می‌شود و در دنیای سراسر ابهام امروزی بسیار الهام بخش است.	سرون ¹² (2015)

در سبک شهودی افراد به حل مسائل جدید علاقمندند، به انجام کارهای تکراری علاقه ای ندارند، از فراگیری مهارت جدید بیش از بکارگیری آن لذت می‌برند، کار را با انرژی و اشتیاق در فرصت‌های بریده شده و کوتاه دنبال می‌کنند، به کرات و با سرعت به نتیجه گیری می‌پردازند، در شرایط پیچیده صبور هستند، الهام را، چه خوب چه بد، دنبال می‌کنند، از حقایق، غالباً اشکال و اشتباه می‌گیرند، از صرف زمان برای دقت و صراحت تنفر دارند. اما در سبک حسی افراد از مسائل جدید در صورتی که راه‌های شناخته شده برای حل آنها وجود نداشته باشد، نفرت دارند، به کارهای عادی و معین تمایل دارند، از

بکارگیری مهارت‌های آموخته شده بیش از فراگیری آنها لذت می‌برند، با درک واقعی از زمان اتمام کار، پیوسته آن را دنبال می‌کنند، برای نتیجه‌گیری معمولاً تمامی راه‌حل‌ها و راهکارها را مرور می‌کنند، وقتی که جزئیات کار پیچیده باشد، بی‌صبر هستند، بندرت به الهام اعتماد کرده و معمولاً چنین احساسی ندارند، به ندرت بر حقایق خرده‌گیری می‌کنند، در کارهایی که به دقت احتیاج دارد، خوب عمل می‌کنند (بابایی، 1379). گرایش‌های مختلف حسی و شهودی باعث درک متفاوت اطلاعات و مسائل یکسان می‌شود (چنگ و همکاران، 2014)

2.1. رفتار نوآورانه

جدول (2) خلاصه دیدگاه‌های اندیشمندان مختلف پیرامون رفتار نوآورانه

تعریف	نظریه پرداز
رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده می‌شود. افراد می‌توانند با ترکیب، تولید، پشتیبانی و در نهایت به کار بستن ایده‌ها، در هر زمان انتظار نوآوری داشته باشند.	اسکات و بروس ¹³ (1994)
رفتار نوآورانه فردی مفهومی پیچیده‌تر از رفتار خلاق است. در حالی که خلاقیت به تولید ایده‌های جدید و سودمند گفته می‌شود، نوآوری به رشد موفقیت‌آمیز و اجرای ایده‌های خلاق اشاره دارد.	امبایل ¹⁴ (1996) وودمن ¹⁵ (1993)
نوآوری یک فرایند چند مرحله‌ای شامل تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. لذا در هر مرحله‌ای، رفتارهای مختلفی مورد نیاز است.	جانسن ¹⁶ (2004)
رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است.	دیچانگ و دنهارتوک ¹⁷ (2010)
رفتار نوآوری، به عنوان فرایندی چند مرحله‌ای تعریف می‌شود که فرد مشکلی را تشخیص می‌دهد و ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید برای آن ارائه می‌دهد که تلاش می‌کند آنها را ارتقا داده و حمایت کند و پیش‌الگوی کاربردی برای استفاده و سود دهی سازمان یا بخش‌هایی از آن ایجاد نماید.	کارملی ¹⁸ (2010)
رفتاری است مبتنی بر یافتن راه‌حل‌های بهتر برای انجام کار، استقبال از موارد غیرقابل پیش‌بینی و عدم قطعیت در کار، بی‌توجهی به خطا و اشتباه در کار، امتحان روش‌های نوآورانه در کار و تجربه کردن نوآوری‌هایی که آزمایش و تایید نشده اند.	آلگری ¹⁹ (2010)
عملکرد نوآورانه دارای دو بعد نوآوری در محصول و نوآوری در فرایند می‌باشد که در صورت تحقق هر یک می‌توان گفت عملکرد نوآورانه داشته‌ایم.	هونگ ²⁰ (2011)
رفتارهای نوآورانه، سلسله اقداماتی در جهت ارائه راه حل نوین برای یک مساله است و هنگامی رخ می‌دهد که سازمان‌ها، اعضایشان را به ارائه ایده‌های جدید و تامین منابع مورد نیاز برای نوآوری تشویق می‌کنند.	تسای ²¹ (2011)
رفتاری شامل سه مرحله است. تولید ایده، به ایده پرداز و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند، ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیت کاری سازمانی اش اشاره دارد	مورا ²² (2013)
رفتار نوآورانه یک ساختار ترکیبی مبتنی بر شاخص‌های مختلف عملکرد مانند: ثبت اختراعات جدید، اعلان محصولات جدید، فرایندهای جدید و ترتیبات سازمانی جدید است. بر این اساس معیارهایی که برای ارزیابی عملکرد نوآورانه کارکنان در نظر گرفته می‌شود شامل اقداماتی است که منجر به ترقی شاخص‌های مذکور باشد.	تاریان (1392)
رفتار نوآورانه رفتاری است که فرد در مرحله اول، مشکلی را شناسایی می‌کند و با راه‌حل‌ها و ایده‌هایی (چه جدید و چه سازش یافته) پیش می‌رود. در مرحله بعدی راه‌هایی را جستجو می‌کند که راه‌حل‌ها و ایده‌هایش را ارتقا دهد و برحق بودن و حمایت درون سازمانی و برون سازمانی را به دست آورد. در مرحله پایانی فرایند نوآوری، فردی که رفتار نوآورانه بروز می‌دهد با تولید پیش‌الگو یا مدل نوآوری شده، ایده یا راه‌حلی را به وجود می‌آورد که می‌تواند درون یک گروه کاری یا کل سازمان اعمال شود.	احمدی و همکاران (1391)
رفتار نوآورانه عبارت است از: همکاری با دیگران، حفاظت سازمان، ایده‌های سازنده داوطلبانه، خودآموزشی با نگرش مطلوب به سازمان.	مرادی و همکاران (1392)
رفتار نوآورانه عبارتست از اقدامات و تفکراتی با رویکرد نوگرایانه در راستای ایجاد نوآوری که مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان است، زیرا نوآوری می‌تواند منجر به تولید محصولات جدید شود که نیازهای مشتریان را بهتر تأمین می‌کند، می‌تواند کیفیت محصولات موجود را بهبود بخشد می‌تواند هزینه‌های تولید محصولات مورد درخواست مشتریان را کاهش دهد.	هیل و جونز ²³ (2014)
عملکرد نوآورانه، با خلق دانش مورد نیاز برای توسعه محصول و فرایندهای تولیدی جدید، یا بهبود فرایندهای موجود، به دست می‌آید.	کنگ ²⁴ و همکاران (2015)

بر مبنای تعاریف ارائه شده، در این پژوهش برای رفتار نوآورانه سه بعد تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده‌ها در نظر گرفته شده است. تولید ایده، به ایده پرداز و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را



تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده سازی ایده به تلاش‌های عملی تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی اش اشاره دارد (دیجانگ و دنهارتوگ، 2010) و (مورا، 2013).

3.1. رفتار تسهیم دانش

جدول (3) خلاصه دیدگاه‌های اندیشمندان مختلف در مورد رفتار تسهیم دانش

تعریف	نظریه پرداز
تسهیم دانش رفتاری است که منجر به ایجاد انگیزه برای کمک به دیگران میشود (مثل این مورد که یک کارمند پرسنل جدید را معرفی کند) و شگلی از نوع دوستی ست که به عنوان یک رفتار یاری بخش شامل کلیه رفتارهای اختیاری برای کمک به دیگران در انجام یک وظیفه سازمانی، توصیف میشود.	ارگن ²⁵ (1988)
تسهیم دانش شامل تعاملات داوطلبانه میان کارکنان در قالب وجوه مشترک سازمانی با در نظر گرفتن هنجارهای اخلاقی، عادات، ارزش‌ها، رفتارهای ویژه نسبت به تبادل دانش مرتبط با سازمان است.	زولانسکی ²⁶ (1996)
سلسله اقدامات اختیاری از سوی کارکنان سازمان برای نشر معلومات فردی بوده که برای ایجاد ظرفیت‌ها و بهترین اقدامات به تسهیم دانش و کارکنانی که مجهز به آن باشند نیازمندیم.	آرکت ²⁷ و همکاران (2000)
تسهیم دانش قدرت و توانایی است که می‌آید دانش و خلاقیت را تشویق میکند و در نتیجه منجر به عملکرد بالا در قدرت فکری و سرمایه فکری میشود.	لیبویتر ²⁸ (2001)
تسهیم دانش که فرایندی دو وجهی است (شامل اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات کاری) یکی از مراحل مدیریت دانش است و در عین حال مهمترین قسمت آن محسوب می‌شود.	علوی (2001)
تسهیم دانش، فعالیت‌هایی شامل انتقال و توزیع دانش (دانش صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است.	لی و همکاران ²⁹ (2003)
تسهیم دانش عملی است که هم معنی نوع دوستی می‌باشد.	فژ ³⁰ (2004)
رفتاری است که طی آن کارکنان اطلاعات، تجربیات، ایده‌ها و دیدگاه‌هایشان را در اختیار یکدیگر می‌گذارند و با این رفتار، عملکردها در سازمان‌های مختلف به طور موثری بهبود می‌یابد.	لیانو ³¹ و همکاران (2004)
یک تبادل متقابل دانش در میان همکاران است که مبتنی بر ارزش نوع دوستی یا تواضع بدون هیچ گونه انتظار یا بهره خاصی است، و طی این رفتار انتظار دارند که زمانی که خود این نیاز به دانش خاص را داشته باشند، این تبادل دانش توسط دیگران انجام خواهد شد.	واسکو و تیلند ³² (2004)
طلب دانش توسط افراد و همچنین یاری رساندن به دیگران در این زمینه را رفتار تسهیم دانش گویند که متأثر از رفتار شهروندی سازمانی است. به گونه ای که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان جامعه پذیری و تمایل افراد برای ارتباط با یکدیگر، بنا به توان سازش پذیری شان در نظر گرفته می‌شود که در نتیجه این سازش پذیری، افراد مایل اند تا در طلب دانش به یکدیگر یاری برسانند.	واه ³³ و همکاران (2005)
تسهیم دانش عبارت است از تعاملات میان فردی گسترده ای که باعث می‌شود دانش و تجربه به طور مؤثر و سازنده ای توزیع و جذب گردد. در این فرآیند پویا، افراد با سختی‌هایی مواجه می‌شوند، اما در مقابل از ارزشهای پایدار بکارگیری دانش بهره مند می‌گردند.	شنگ ³⁴ (2005)
تسهیم دانش به عنوان یک فرآیند پیچیده اما ارزش آفرین، به منظور اشتراک دانش خود برای استفاده دیگران، بنیاد و زیربنای بسیاری از استراتژی‌های سازمان‌ها است.	ریگ ³⁵ (2005)
بطور خاص تسهیم دانش فرایند مرکزی مدیریت کردن دانش در نظر گرفته میشود زیرا یک پیش نیاز مهم برای نوآوری می‌باشد.	ورونا ³⁶ و همکاران (2006)
رفتاری در جهت اشاعه دانش و گسترش آن می‌باشد و از اجزای کلیدی فعالیت‌های دانشی و متأثر از نوع فرهنگ موجود در سازمان بوده و رایج شدن آن در بین کارکنان، موجب کسب مزیت‌های رقابتی خواهد شد.	لای ³⁷ (2007)
رفتاری است که به افراد کمک می‌کند تا دانش سازمانی خویش را به اشتراک گذاشته و به گونه ای به‌کار گیرند که به بهبود عملکرد سازمانی بینجامد.	شریف و نظیر (2007)
رفتار تسهیم دانش در واقع ابزاری است که بوسیله آن دانش توزیع میشود و عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل میکند، از مسائل اساسی مدیریت دانش هستند.	رانزل ³⁸ (2008)
تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است.	جی و همکاران ³⁹ (2009)
رفتار اشتراک دانش عبارت از مجموعه رفتارهایی می‌باشد که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است و همچنین رفتاری فراتر از نقش کارمند در محیط کاری است و شبیه رفتارهای شهروندی سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان‌ها انجام می‌شود.	یوسفی و همکاران (2010)
تسهیم دانش متأثر از عواملی نظیر فرهنگ، مشوق‌ها، رسانه‌ها و زمینه‌ها است. به عبارت دیگر، فرهنگ از جمله مؤلفه‌های اساسی مدیریت دانش محسوب می‌شود که مدیران از طریق بهبود آن انتظار دارند بهره وری را ارتقا بخشند و به مزیت رقابتی پایدار در سازمان دست پیدا کنند. توسعه فرهنگی که تسهیم دانش را به جای احتکار دانش ترغیب می‌کند، مستلزم حمایت مدیران ارشد سازمان است. انتقال سرمایه فکری در سازمان‌هایی که فرآیند انتقال را درک کرده اند بسیار آسان تر انجام می‌شود.	قلیچ لی (1388)
رفتار تسهیم دانش از اقدامات مدیریت دانش جهت اشاعه دانش تولیدی است که ابعادی چون یادگیری سازمانی را نیز به دنبال خواهد داشت.	سینگ ⁴⁰ (2012)

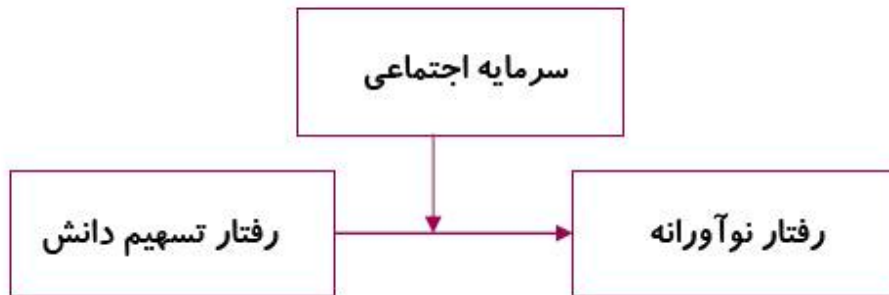
مانیان (1390)	تسهیم دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب و اشتراک مفید ایده‌ها، پیشنهادها و تخصصها با دیگران در سازمان.
سرلک و طاهری (1390)	تسهیم دانش مجموعه‌ای از رفتارها است که مستلزم مبادله اطلاعات با یکدیگر است. وقتی بیان میشود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنی است که آن فرد، شخص دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت شخص مزبور راهنمایی می‌کند. به علاوه فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند، ایده آل این است که از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکافهای اطلاعاتی فرد گیرنده دانش آگاهی داشته باشد.
هیکس ⁴¹ و دیگران (2013)	فرایند انتقال دانش به سایرین است که تسهیم دانش مؤثر از معتبرترین راه‌های بکارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است.
یو و چو ⁴² (2013)	رفتاری برای ارائه دانسته‌های خود به دیگران که مشابه رفتارهای شهروندی سازمانی است و به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمانها انجام میشود؛ پدیده‌ای شخصی بوده و تشویق افراد به انجام آن کار سختی است.
ایپ ⁴³ (2013)	به طور اساسی، تسهیم دانش، فعالیت اعطای دانش در دسترس به دیگران در درون سازمان است و افرادی دارای رفتار تسهیم دانش هستند که تجربه و مقاصد مشترک را با دیگران در میان می‌گذارند و به تبادل ایده‌ها و اطلاعات می‌پردازند.
مرتضوی و همکاران (1392)	تسهیم دانش مجموعه رفتارهایی، شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران است. تسهیم دانش، شبیه رفتارهای شهروندی سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمانها انجام میشود
دیوتا و مادالی ⁴⁴ (2015)	همچنانکه کارمندان در یک تبادل متقابل دانش درگیر می‌شوند که مبتنی بر ارزش نوع دوستی یا تواضع بدون هیچ گونه انتظار یا بهره خاصی است، این انتظار را دارند که زمانی که خود نیاز به دانش خاص را داشته باشند، این تبادل دانش توسط دیگران انجام خواهد شد.
بیراد و رودریگس ⁴⁵ (2015)	رفتار تسهیم دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان است. 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.

امروزه رفتار تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته اند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم موثر دانش بستگی دارد، آن گونه که باک و کیم (2002) معتقدند تسهیم دانش مهمترین بخش مدیریت دانش است. سانگ (2001) 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 کمینه کنند. تسهیم دانش یکی از فرایندهای حیاتی مدیریت دانش است و در چرخه حیات دانش، فرایند مهمی به شمار می‌رود و جایگاه ویژه‌ای در مدیریت دانش دارد (هولسپیل و جوشی، 2004؛ بوئیلر و شیرر، 2002؛ موگوتسی، 2009). رفتار تسهیم دانش به اثربخشی تلاش‌های سازمانی منجر می‌شود. به عبارت دیگر برآیند رفتار تسهیم دانش، خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است (سهیل، 2009).

در این پژوهش، دو رفتار تسهیم دانش، یعنی اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات از هم تفکیک شده است و میزانی که افراد متخصص بهترین شیوه‌ها و اشتباهات را با همکاران خود به اشتراک می‌گذارند را نمایش می‌دهد.

2. پیشینه پژوهش

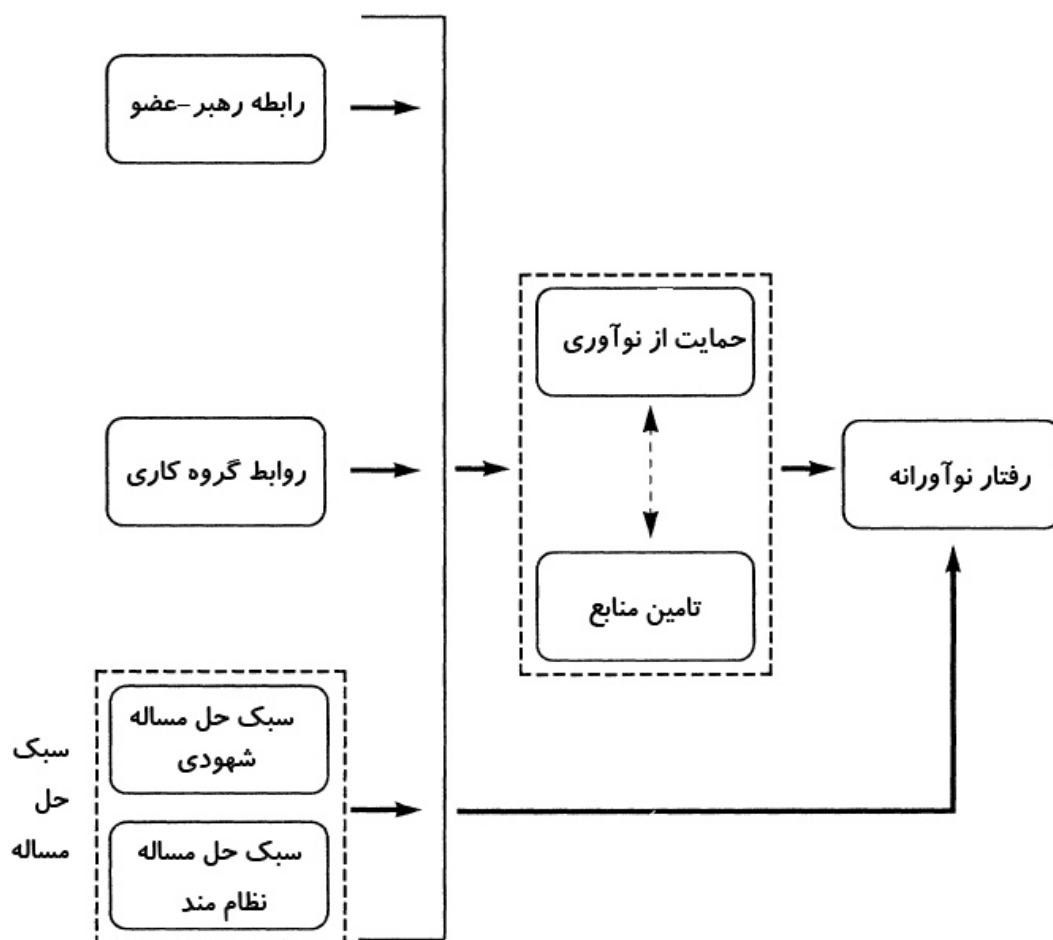
مورا و همکاران (2013) در مطالعه‌ای به تعیین ترویج رفتار نوآورانه کارکنان از طریق رفتار تسهیم دانش با نقش تعدیل گری سرمایه اجتماعی پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رفتار تسهیم دانش بر روی نوآوری اثر مثبت دارد؛ اشتراک گذاری بهترین شیوه‌ها و اشتراک گذاری اشتباهات محرک نوآوری است و درک افراد از سرمایه اجتماعی، رابطه بین رفتار تسهیم دانش و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند.



شکل (1) مدل مفهومی تحقیق مورا و همکاران (2013)

نعامی و افشاری (1389) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری تبادل رهبر - عضو، سبک‌های حل مساله، و روابط گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه، با بررسی 200 نمونه که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند نشان داد روابط مثبت معناداری بین همه متغیرهای پیش بین با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه وجود دارد. علاوه بر اینها نتایج نشان دادند که سبک حل مساله شهودی و انسجام گروهی از بیشترین نقش در پیش بینی جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه برخوردارند.

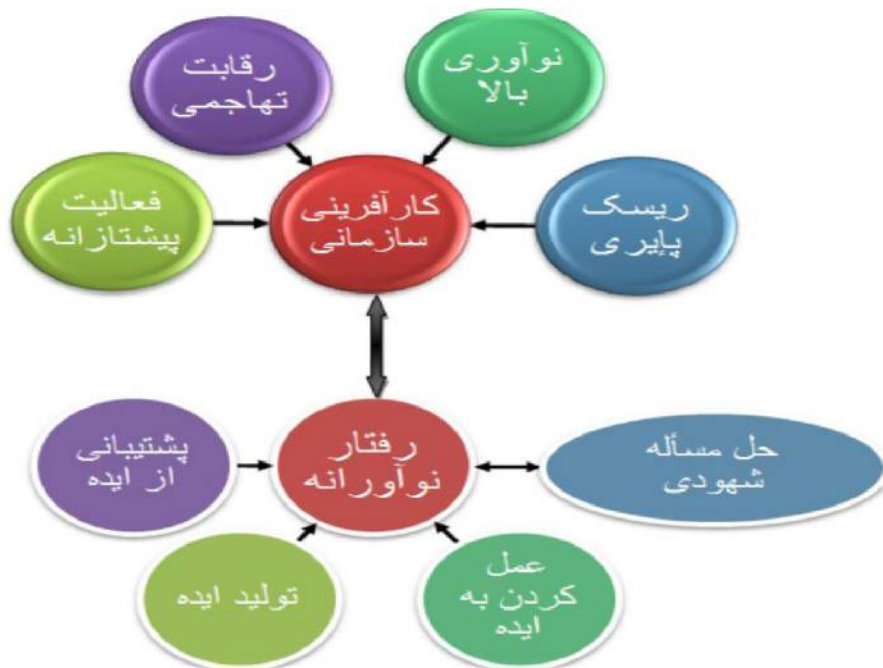
ایساکسن (1987) در نتایج تحقیق خود عنوان می‌دارد حل کننده مسائل به روش شهودی، میل به پردازش اطلاعات از راههای مختلف و بطور همزمان دارد و بنابر این احتمال بیشتری برای تولید راه حل‌های جدید و رفتار نوآورانه را داراست. پژوهش اسکات و بروس (1994) نشان می‌دهد که سبک حل مساله شهودی رابطه مثبت با رفتار نوآورانه را داراست.



شکل (2) مدل مفهومی تحقیق اسکات و بروس (1994)

در پژوهش انجام شده توسط جاناتان آدامس، استفن کاسیز کازمارزیک (2007) با عنوان بهبود حل مساله و ترغیب به خلاقیت برای دانشجویان مهندسی، محقق نتیجه گیری می کند که قابلیت حل مساله در مهندسين ضروری است و به هر وسیله ای بایستی این پتانسیل مورد استفاده قرار گیرد.

در پژوهشی توسط حسین زاده و شوقی (1391) که با هدف بررسی ارتباط میان سبک حل مساله شهودی با رفتار نوآورانه، تولید ایده، پشتیبانی از ایده و عمل کردن به ایده و کارافرینی سازمانی، نوآوری بالا، ریسک پذیری فعالیت پیشتازانه و رقابت تهاجمی در شرکت رانیران صورت پذیرفت، جامعه آماری تحقیق شامل 160 نفر از کارکنان بوده که نتایج آن نشان می دهد رابطه معنادار مثبت میان سبک حل مساله شهودی با رفتار نوآورانه وجود دارد.



شکل (3) مدل مفهومی تحقیق حسین زاده و شوقی (1391)

در ایجاد یا افزایش نوآوری در سازمان‌ها، عوامل متعددی نقش دارند که از این میان، سبک حل مسأله، مشوق‌ها، میزان اختیار، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، جو سازمانی، و منابع سازمانی را می‌توان نام برد (یونگ و سوسیک، 2002).

پژوهش‌های موجود در مدیریت دانش بیانگر این است که اگر انتظار داریم سرمایه‌های دانشی منجر به نوآوری شود، نیاز است که کارکنان، متعهد به رفتارهای تسهیم دانش شوند (لونگو، 2011). ورونا و همکاران (2008) معتقدند رفتار تسهیم دانش یک پیش نیاز مهم برای نوآوری است. همچنین بیراد و رودریگس (2005) معتقدند رفتار تسهیم دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و رفتار نوآورانه در سازمان است. ژو و لی (2009) در تحقیقات خود تحت عنوان تحقیقات تجربی از مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه، نشان دادند تسهیم دانش و خلق دانش رابطه معناداری با رفتار نوآورانه دارد.

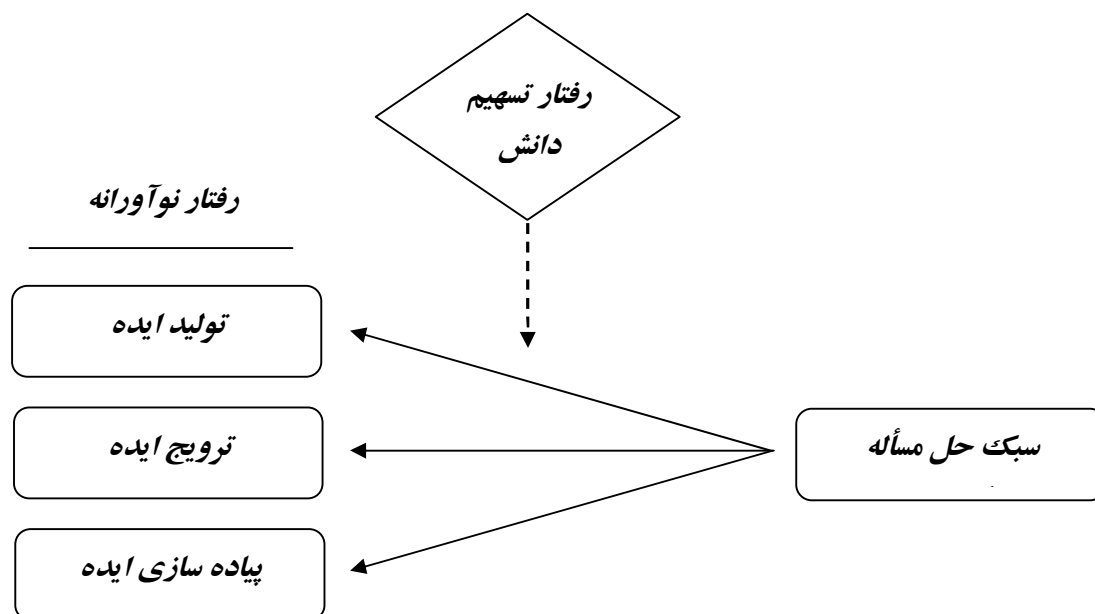
3. فرضیه‌های تحقیق و مدل مفهومی

3.1. فرضیه اصلی پژوهش:

رفتار تسهیم دانش رابطه بین سبک حل مسأله شهودی و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند.

3.2. فرضیات فرعی نیز عبارتند از:

1. رفتار تسهیم دانش در رابطه میان سبک حل مسأله شهودی و تولید ایده تعدیل‌گری می‌کند.
2. رفتار تسهیم دانش در رابطه میان سبک حل مسأله شهودی و ترویج ایده تعدیل‌گری می‌کند.
3. رفتار تسهیم دانش در رابطه میان سبک حل مسأله شهودی و پیاده‌سازی ایده تعدیل‌گری می‌کند.



شکل (4) مدل مفهومی تحقیق

4. روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه جهت بررسی وضعیت موجود، از روش میدانی و ابزار پرسش نامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان و متخصصان فناوری اطلاعات شرکت های عضو سازمان نظام صنفی رایانه ای استان خراسان رضوی به تعداد 1180 نفر در قالب 227 شرکت می باشند. برای نمونه گیری از روش خوشه ای استفاده شد. ابتدا 50 شرکت بصورت تصادفی انتخاب و در مرحله بعد پرسشنامه در اختیار تمام کارشناسان این شرکتها قرار گرفت و نهایتا از 330 پرسشنامه توزیع شده، تعداد 304 پرسشنامه برگشت داده شد که در آن میان، 14 مورد بدلیل نقص، ابطال گردید. نهایتا 290 پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. داده ها از راه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفتند.

در این تحقیق برای تایید روایی پرسشنامه از شیوه ظاهری و محتوایی استفاده گردید. به این صورت که پرسشنامه تحقیق در اختیار اساتید و تعدادی از صاحب نظران قرار گرفته و روایی ظاهری آن تایید شد. علاوه بر آن، استاندارد بودن پرسش نامه ها، خود مؤید روایی آنها می باشد. به منظور تایید پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. سبک حل مساله شهودی توسط مقیاس جبری و به وسیله 9 گویه، اندازه گیری شده است. پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ 0/91 و اعتبار آن نیز 0/69 گزارش گردیده است (جبری، 1991). برای سنجش ابعاد رفتار نوآورانه در این پژوهش، سه بعد تولید ایده، ترویج ایده، و پیاده سازی ایده در نظر گرفته شده اند و برگرفته از پژوهش جانسن با 9 گویه می باشد و

آلفای کرونیباخ 0/89 گزارش شده است (جانسن، 2001). همچنین مقیاس رفتار تسهیم دانش برگرفته از پژوهش مورا و دارای 8 گویه می‌باشد. آلفای کرونیباخ بدست آمده برای این مقیاس، 0/79 بوده است (مورا، 2013). پس از جمع آوری داده‌ها توسط پرسشنامه، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روشهای آماری و به کمک نرم افزار SPSS صورت پذیرفته است.

5. تجزیه و تحلیل داده‌ها

طبق تحلیل توصیفی، بیشتر جمعیت نمونه را مردان با 224 نفر (معادل 77/2 درصد) تشکیل می‌دهند و تعداد زنان نیز 66 نفر (معادل 22/8 درصد) می‌باشد.

بیشتر اعضاء نمونه دارای سابقه کاری 11 تا 15 سال (31/4 درصد)، و پس از آن بازه 6 تا 10 سال (24/1 درصد)، 1 تا 5 سال (23/8 درصد)، 16 تا 20 سال (14/8) و 21 تا 25 سال (5/9 درصد) به ترتیب بیشترین تعداد حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند.

در جدول 1، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول (4) میانگین انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

	5	4	3	2	1	انحراف معیار	میانگین	
سبک حل مساله شهودی						5/51	37/44	-
رفتار تسهیم دانش					0/65*	6/38	33/39	-
تولید ایده				0/42*	0/54*	2/10	13/06	-
رفتار نوآورانه			0/54*	0/63*	0/53*	2/32	12/57	-
پیاده سازی ایده		0/56*	0/71*	0/44*	0/48*	2/36	12/52	-

* $P < 0/05$

جدول (4) نتایج همبستگی پیرسون بین تفکر شهودی، رفتار اشتراک دانش، تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده را نشان میدهد. چنان که در جدول مشخص است بین سبک حل مساله شهودی و رفتار تسهیم دانش همبستگی مثبت معنادار 0/65، بین سبک حل مساله شهودی با تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده به ترتیب همبستگی 0/54 و 0/53 و 0/48 وجود دارد که تمام آن‌ها مثبت و معنادارند (آزمون دو دامنه، $P < 0.05$). همچنین رفتار تسهیم دانش از میان خرده

مقیاس‌های رفتار نوآورانه بیشترین همبستگی را با ترویج ایده (0/63) دارد، سپس با پیاده سازی ایده (0/44) و در نهایت با تولید ایده (0/42) دارای همبستگی است که تمام این همبستگی‌ها مثبت و در سطح $P < 0.05$ معنادارند.

به منظور تحلیل داده‌ها در مرحله نخست بدون دخالت متغیر تعدیل گر رگرسیون گرفته شد که نتایج آن در جدول 2 نشان داده شده است.

جدول (5). نتایج خلاصه تحلیل واریانس و مدل رگرسیون بدون دخالت متغیر تعدیل گر

کام	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین مدل خطی (R^2)	F	Sig
اول	0/48 ^a	0/23	80/09	0/000
دوم	0/57 ^b	0/33	70/73	0/000
سوم	0/61 ^c	0/38	58/36	0/000

a: متغیر پیش بین: پیاده سازی ایده - **b**: متغیر پیش بین: پیاده سازی ایده و ترویج ایده - **c**: متغیر پیش بین: پیاده سازی ایده و ترویج ایده و تولید ایده

با توجه به نتایج، همانگونه که در جدول (5) نشان داده شده است، چون $Sig < 0/05$ است معنادار بوده و میتوان شاخص‌های دیگر را تفسیر کرد. با توجه به جدول در مرحله اول، پیاده سازی ایده 0/23 درصد واریانس معنادار تبیین شده برای سبک حل مساله شهودی را فراهم آورده است. در مرحله دوم ترویج ایده به مرحله اول افزوده شده و توان تبیین واریانس را به 0/33 افزایش داده و در مرحله آخر علاوه بر پیاده سازی و ترویج ایده، تولید ایده نیز به معادله وارد شده و قدرت تبیین واریانس را به 0/38 رسانده است.

پس از این مراحل متغیر تعدیل گر وارد معادله شده و سپس دوباره رگرسیون گرفته شد که نتایج آن در جدول (6) نشان داده شده است.

جدول (6). نتایج خلاصه تحلیل واریانس و مدل رگرسیون با دخالت متغیر تعدیل گر

کام	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین مدل خطی (R^2)	F	Sig
اول	0/61 ^a	0/38	58/36	0/000
سوم	0/72 ^b	0/52	77/74	0/000

a: متغیر پیش بین: پیاده سازی ایده و ترویج ایده و تولید ایده - **b**: متغیر پیش بین: پیاده سازی ایده و ترویج ایده و تولید ایده و رفتار تسهیم دانش
با توجه به جدول (6) با ورود متغیر تعدیل گر، توان تبیین واریانس از 0/38 به 0/52 افزایش یافته است. به عبارت دیگر نتایج تحلیل رگرسیون در جداول (5) و (6) نشان می‌دهد که رفتار اشتراک دانش باعث افزایش R^2 به میزان 0/52 شده که این میزان معنادار می‌باشد.

نتیجه گیری

طبق نتایج حاصله، سبک حل مساله شهودی بر رفتار نوآورانه در هر سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده دارای همبستگی مثبت و معنادار بوده که در این میان بین سبک حل مساله شهودی با تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده به ترتیب همبستگی 0/54 و 0/53 و 0/48 وجود دارد و تمام آن‌ها مثبت و معنادارند که با نتایج تحقیقات نعامی و افشاری (1389)، حسین زاده و وثوقی (1391)، اسکات و بروس (1994)، ایساکسن (1987) همسو می‌باشند. علاوه بر این، بین سبک حل مساله شهودی با رفتار تسهیم دانش نیز همبستگی مثبت و معنادار (0/65) بدست آمد که با نتایج پژوهش مورا و همکاران (2013) همسو است. پیاده سازی ایده 0/23 درصد واریانس معنادار تبیین شده برای سبک حل مساله شهودی را فراهم آورده است. قبل از ورود متغیر تعدیل گر (رفتار تسهیم دانش)، در ابتدا پیاده سازی ایده 23 درصد و در مرحله بعد با اضافه



شدن ترویج ایده 33 درصد و در نهایت هر سه بعد رفتار نوآورانه جمعا 38 درصد سبک حل مساله شهودی را تبیین نمودند. در مرحله دوم، با اضافه شدن متغیر تعدیل گر (رفتار تسهیم دانش) توان تبیین واریانس از 0/38 به 0/52 افزایش یافت که نشان دهنده تاثیر تعدیل کنندگی رفتار تسهیم دانش می باشد.

رفتار تسهیم دانش از میان خرده مقیاس های رفتار نوآورانه بیشترین همبستگی را با ترویج ایده (0/63) دارد، سپس با پیاده سازی ایده (0/44) و در نهایت با تولید ایده (0/42) دارای همبستگی است که تمام این همبستگی ها مثبت و معنادارند.

منابع

- احمدی، ع؛ مصلح، م؛ تاجیک، م. (1391). رابطه میان مهارت های خودرهبی با رفتار نوآورانه در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی (عسلویه). اثر ارائه شده در نخستین اجلاس مدیران تحقیق، توسعه و فناوری، دانشگاه بوشهر، بوشهر.
- اعتباریان، ا؛ خیرمند، م؛ صادقی، آ. (1393). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک های تصمیم گیری مدیران کارخانه پلی اکریل اصفهان. مدیریت توسعه و تحول، 19، 19-30.
- بایابی، م. (1379). خودشناسی مدیران. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو)
- پارسا، ع؛ عبدالوهابی، م. و ظریف، س. (1390). بررسی تأثیر شیوه های حل مساله بر شخصیت کارآفرینانه (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز). توسعه کارآفرینی، شماره 14، 145-164.
- تابش، فهیمه؛ زارع، حسن (1391). تاثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر سبک های تصمیم گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، وابسته و آنی. علوم رفتاری، شماره 6 (4)، 1-18.
- تاریان درونکلا، اعظم. (1392). استخراج میزان تاثیر ابعاد نوآوری سازمانی در عملکرد نوآورانه سازمان در صنعت ساخت و ساز. مقاله ارائه شده به دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری.
- حسین زاده، د. و وثوقی، ب. (1391). ارتباط میان روش حل مساله شهودی با رفتار نوآورانه و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت رانیران). مقاله ارائه شده به چهارمین کنفرانس ملی مهندسی و مدیریت نوآوری.
- سرلک، محمدعلی؛ اسلامی، طاهره (1390). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. مدیریت دولتی، دوره 3، شماره 8، 1-18.
- قلیچ لی، بهروز (1388). مدیریت دانش (فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها). چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- کوراتکو، داند اف. هاجتس، ریچارد دام (1383). نگرشی معاصر بر کارآفرینی، ترجمه ابراهیم عامل محرابی و محسن تبرائی. جلد اول، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- مانیان، امیر؛ میرا، سید ابوالقاسم؛ کریمی، احسان (1390). بررسی شاخص های موثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره

آموزش الکترونیکی (مطالعه موردی: مرکز آموزش‌های الکترونیکی دانشگاه تهران). علوم و فناوری اطلاعات، دوره 27، شماره 1، 47-65.

مرادی، محمدعلی؛ زالی، محمدرضا؛ محمدی، فریبا. (1393). بررسی نقش میانجی سبک شناختی بر رابطه سرمایه انسانی و قصد کارآفرینانه (مورد مطالعه: دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر دانشگاه تهران). توسعه کارآفرینی، شماره 1 (7)، 113-131.

مرادی، محمود؛ ولی پور، محمدعلی؛ یاکیده، کیخسرو؛ صفردوست، عاطیه؛ عبداللهیان، فرزانه. (1392). بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها (مطالعه موردی: شرکت‌های داروسازی و شرکت‌های بیمه حاضر در بورس اوراق بهادار تهران). چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره 13، 79-102.

مرتضوی، سعید؛ لگزیان، محمد؛ سیدحسینی، سیده سمیرا. (1392). نقش واسط حسادت در تاثیر سبک رهبری تبادل رهبر - عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهروندی پرستاران. نشریه پرستاری ایران، شماره 83 (26)، 68-77.

مقیمی، م؛ خنیفر، ح؛ عربی خوان، م. (1387). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان های دولتی. مدیریت دولتی، شماره 1، 87-104.

نعمی، ع. و افشاری، ع. (1389). رابطه سبک رهبری تبادل رهبر - عضو، سبک‌های حل مساله، و روابط گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه در کارکنان. پژوهش‌های روانشناختی، شماره 25، 124-137.

Adams, J.P, Kaczmarczyk, S. (2007). Improving problem solving & encouraging creativity. Coimbra, Portugal.

Alavi , M. and Leidner, D. E. (2001). Review:Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. MS Quarterly, 25(1), 107-32.

Alguezaui, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: Sparse versus dense network. Journal of Knowledge Management, 14(6), 891-909.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. Academy of Management Journal, 39 , 1154-1184.

Argote, L.,Ingram, P., Levine, J. M., & Moreland, R. L. (2000). Knowledge transfer in organizations: Learning from the expertise of others. Organisational Behavior and Human Decision Processes, 82(1), 1-8.

Baer, M., Frese, M. (2003), Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance, Journal of Organizational Behavior, 2: 45-68.

Bhirud, S., Rodrigues, L. (2015). Knowledge Sharing Practices in Km: A Case Study in Indian Software Subsidiary. Journal of Knowledge Management Practice, 6. Retrieved April 02, 2006, from <http://www.tlinc.com/articl103.htm>

Bock, G.W.& Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of reward: an exploratory study of attitude about Knowledge sharing. Information resource management journal. Vol 25, No2, pp 14-21.

Bouthillier, F and Shearer, K. (2002).Understanding knowledge management and information management: The need for an empirical perspective, Information Research. 8(1).



- Carmeli A. Meitar R and Weisberg J.(2010), "Self- Leadership Skills A nd Innovative Behavior At Work", *International Journal of Manpower*,Vol. 27.1
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206.
- Cervone. HF. (2015). Making Decisions, international digital library perspectives. 21:1. The current issue and full text archive of this journal is available at: <http://www.emeraldinsight.com>.
- Cheng, M., Lockett, P., Schulz, A. (2014). The effect of cognitive style diversity on dicision- making dyads: An empirical analysis in the context of a complex task. *Behavioral Research In Accounting*. (15), 39-62.
- Dane, E. (2011). Rational Versus Intuitive Problem Solving: How Thinking "Off the Beaten Path" Can Stimulate Creativity. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 5(1), 3-12.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dutta, B., & Madalli, D. P. (2015). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 121-140.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004).Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Orga- nization Science*, 15(2), 241-253.
- Gray, J. (2001). A new measure of entrepreneurial decision-making style, *Academy of Entrepreneurship Journal*, 7(2), pp. 1-16.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Hicks, R., Dattero, R. and Galup, S. (2013).A Metaphor for Knowledge Management: Explicit Islands in a Tacit Sea. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11, No. 1, pp. 5-16.
- Hill, W. L. C. and Jones, G. R. (2014), *Strategic Management: An Integrated Approach*, Houghton Mifflin Company, Eighth Edition, Boston, 50-62.
- Holsapple, C. W., and Joshi, K. D. (2004). A formal knowledge management ontology: Conduct, activities, resources, and influences. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 55(7), 593-612.
- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and Organizational Learning on Innovation Performance in the High-Tech Industry. *International Business Review*, 20(2), 213-225.
- Ipe, M. (2013). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Resource Development Review*, 2(4): 337-359.
- Isaksen, S. G. (1987). *Frontiers of creativity research: Beyond the basics*. Buffalo, NY: Bearly.
- Jabri, M. (1991). The development of conceptually independent subscales in the measurement of modes of problem solving. *Journal of Organizational Behavior*. (51), 975-983.
- Jacobides, M. G. Billinger, S. (2006). Designing the boundaries of the firm: From "make, buy, or ally" to the dynamic benefits of vertical architecture. *Organization Science*, 17(2): 249-261.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.

Jessup, C. M. (2013). Applying psychological type and "gifts differing" to organizational change. *Journal of Organizational Change Management* 15 (5): 502-511.

Ji, L. M., Houg, J., Chen, S. W. , Jou C. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25 (4), 929-939.

Jung, D. I., & Sosik, J.J. (1998). Understanding group potency and collective efficacy: Measurement, level of analysis, and performance feedback. National meetings of Academy of Management conference, 1998 conference, San Diego, CA.

Kang, J. H., Solomon, G. T., & Choi, D.Y. (2015). CEOs' Leadership Styles and Managers' Innovative Behaviour: Investigation of Intervening Effects in an Entrepreneurial Context, *Journal of Management Studies*, 52(4), 531-554.

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.

Lai.M,(2007). The role of Culture and Personality in Choice of conflict management strategy. *International Journal of Intercultural Relations*, No. 30, PP. 579-603.

Lee,H.& Choi,B(2003). Knowledge management enablers process and organizational performance:an integrative view and empirical examination. *Jornal of management information sestem*, 2(1), 179-228.

Liao, S. H., Chang, J. C., Cheng, S. C., & Kuo, C. M. (2004). Employee relationship and knowledge sharing: A case study of a Taiwanese finance and securities firm. *Knowledge Management Research & Practice*, 2(1), 24-34.

Liebowitz, J. (2001). Knowledge management and its link to artificial intelligence. *Expert Systems with Applications*, 20(1), 1-6.

Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*, 48(7), 278-287.

Medellin, R. A. (2004). Ecological, taxonomic, and physiological correlates of cave use by mexican bats. *Journal of Mammalogy*, 85(4), 675-687.

Mintz, Alex, Karel De Rouen (2010); *Understanding Foreign Policy Decision Making*, Cambridge University Press.

Mintzberg, H; Raisinghani, D; Theoret, A. (1976). The structure of unstructured" decision processes. *Administrative Science Quarterly* , (21), 246-274.

Mogotsi, I.C. (2009). An empirical investigation into the relationships among knowledge sharing behavior, organizational citizenship behavior, job satisfaction and organizational commitment. University of Pretoria. ProQuest Dissertations and Theses.

Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Fernández, L. M. M. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *International Journal of manpower*, 25(2), 167-180.



- Mosley, D., Obrien, F., Pietri, P. (1991). Problem solving styles determine manager's approach to making decisions. *Industrial Management*, 10, 300-318.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: the moderating role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-545.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Patton, JR. (2014). Intuition in Decisions. *Journal of Management Decision*, 12(2), 253-278.
- Radaelli, G., Mura, M., Spiller, N., & Lettieri, E. (2011). Intellectual capital and knowledge sharing: the mediating role of organisational knowledge-sharing climate. *Knowledge Management Research & Practice*, 9(4), 342-352.
- Renzel, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effect of fear and knowledge documentation. *Omega*, Vol 36, pp 206-220.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*; 9(3), 18-35.
- Robbins, S. (2009). *Organizational behavior*. Muhammad Ali's translation Parsayyan and Arabs. Tehran: Cultural Research Bureau.
- Runco, M.A. (2007). *Creativity, Theories and Themes*. California, Norwegian School of Economics.
- Scott, W. E., Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Selby, E. C., Treffinger, D. J., & Isaksen, S. G. (2002). *VIEW: An assessment of problem solving style*. Sarasota, FL: Center for Creative Learning.
- Senge, P. M. (2012). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency.
- Sharif, A., Naziret, M. (2005). Preliminary Study: Knowledge Management (KM) Practices in the Small Medium Software Companies. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6. Retrieved April 02, 2006, from <http://www.tlinc.com/artic192.htm>
- Sheng, T. F. (2005). Composite Diversity, Social capital, and Group Knowledge Sharing: A Case Narration, *Operational Research Society Ltd*.
- Sohail, M. S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia, *VINE: The journal of information and knowledge management systems*, 39(2): 125-142.
- Zulanski, G. (1996). Exploring international stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.
- Tsai, C. H. (2011). Innovative behaviours between Employment Modes in Knowledge Intensive Organizations. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(6).
- Van de Ven, A. H., Poole, M. S., & Angle, H. L. (1989). *Research on the Management of Innovation*. Oxford Univ. Press.

Verona, G., Prandelli, E., & Sawhney, M. (2006). Innovation and virtual environments: Toward virtual knowledge brokers. *Organization Studies*, 27(6),765–788.

Wah, C. Y., Menkhoff, T., Loh, B., & Evers, H. D. (2005). Theorizing, measuring, and predicting knowledge sharing behavior in organization – A social capital approach. In *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences –2005*. Big Island, HI.

Wasko, M. M., & Teigland, R. (2004). Public goods or virtual commons? Applying theories of public goods, social dilemmas, and collective action to electronic networks of practice. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 6(1), 25–41.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.

Xu, J., Li, Y., (2009) .An empirical investigation of knowledge management and innovative performance: The case of alliances, *Research Policy*, 38: 358-368.

Yeung, D. (2007). Locally Smooth Metric Learning with Application to Image Retrieval. *Computer Vision*, 40(2), 1-7.

Yousefi, S.; Moradi, M., & Tishevarz, M. (2010). Role of organizational commitment in knowledge sharing. *Human development*; 30, 23–36.

Yu, C., Chu, T. (2013). Exploring knowledge contribution from an OCB perspective. *Information Management*, 44(3), 321-331.

بی نوشت

¹ *Mosley*

² *Runco*

³ *Janssen*

⁴ *jabri*

⁵ *Selby*

⁶ *Robbins*

⁷ *Mintz*

⁸ *Dane*

⁹ *Jessup*

¹⁰ *Cheng*

¹¹ *Patton*

¹² *Cervone*

¹³ *Scott & Bruce*

¹⁴ *Amabile*

¹⁵ *Woodman*

¹⁶ *Janssen*

¹⁷ *De Jong & Den Hartog*

¹⁸ *Carmeli*

¹⁹ *Alguezaui*

²⁰ *Hung*

²¹ *Tsai*

²² *Mura*

²³ *Hill & Jones*

²⁴ *Kang*



-
- ²⁵ *Organ*
²⁶ *Szulanski*
²⁷ *Argote*
²⁸ *Liebowitz*
²⁹ *Lee*
³⁰ *Farh*
³¹ *Liao*
³² *Wasko and Teigland*
³³ *Wah*
³⁴ *Sheng*
³⁵ *Riege*
³⁶ *Verona*
³⁷ *Lai*
³⁸ *Renzel*
³⁹ *Ji*
⁴⁰ *Senge*
⁴¹ *Hicks*
⁴² *Yu & Chu*
⁴³ *Ipe*
⁴⁴ *Dutta & Madalli*
⁴⁵ *Bhirud & Rodrigues*