



Investigating the effect of organizational climate on knowledge sharing and innovative work behavior (Case study: knowledge-based companies in Fars province)

Parvin Najafpour Moghadam

Faculty Member of Knowledge and Information Science Department, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Email: p.najafpour@scu.ac.ir

Ali Biranvand

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran (corresponding author), Email: biranvand@pnu.ac.ir

Erfaneh Rasekh Jahromi

Instructor, Department of Economics, Payame Noor University, Tehran Iran. Email: rasekh83@pnu.ac.ir

Received: 2021-10-11

Revised: 2022-02-21

Accepted: 2023-06-07

Published: 2023-12-21

Citation: Najafpour Moghadam, P., Biranvand, A., & Rasekh Jahromi, E. (2023). Investigating the effect of organizational climate on knowledge sharing and innovative work behavior (Case study: knowledge-based companies in Fars province). *Library and Information Science Research*, 13(2), -. doi: 10.22067/infosci.2023.77844.1126

Introduction: In recent years, the reliance of organizations on the knowledge capital that originates from their employees has increased. This internal knowledge is the main factor of success and survival in today's business environment. Knowledge-oriented organizations consider knowledge sharing as an important learning strategy to achieve innovative performance. With the increasing dependence of the economy on knowledge, today knowledge is considered as the most important factor in gaining competitive advantage and achieving greater performance and profitability. All organizations -both large and small ones- consider knowledge as an essential resource in gaining a competitive advantage. Of course, Knowledge will be effective when it is shared among the employees of the organization and finally used in practice. Therefore, knowledge sharing not only makes employees share their previous knowledge with others, it also helps them to gain valuable new knowledge; It helps to create, improve and implement innovative ideas. This research aims to develop the argument that knowledge sharing strengthens the effect of the role of organizational climate on innovative work behavior; It examines the effect of organizational climate on the innovative behavior of employees and the mediating role of knowledge sharing in knowledge-based companies in Fars province, in order to properly understand the type of relationship and how organizational climate and knowledge sharing influence the innovative performance of employees in knowledge-based companies. Managers find the possibility to plan and manage more appropriate measures for the development of innovation in the company, in line with the greater productivity of the organization.

Method: The current research is an applied research, which investigated the effect of organizational climate on knowledge sharing and innovative work behavior of employees of knowledge-based companies in Fars province in the year 2021 with an experimental method. According to Cochran's formula, the statistical sample size is 190 people. Due to the possibility of non-cooperation of some statistical samples in completing the questionnaire, the questionnaire was sent to 250 people from the statistical population. 235 questionnaires were completed by employees of knowledge-based companies. In order to cover the objectives of the research, a combined questionnaire was used, including the organizational climate questionnaire of Jane, Farmer, Pichatka, Frederick and Lukas (2015), the knowledge sharing questionnaire of Jane et al. (2015) and the innovative behavior questionnaire of Janssen (2004). In order to analyze the data and respond to the research hypotheses, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used by SmartPLS software. In order to check the validity of the questionnaire, formal and content validity methods were used. In this way, the questionnaire was given to 5 experts in the field of entrepreneurship, and they were asked for their opinions on the questions and the evaluation of the hypotheses, and they unanimously approved the questionnaire. Also, a confirmatory factor analysis was carried out using SmartPLS software, and its validity checked out. In order to calculate the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was calculated. The partial least squares method was used to validate the model. The results of running the model in the standard estimation mode show the direction and intensity of the relationship between the variables. In order to check the significance of the relationships between the variables of the model, the bootstrap method was used. In this research, convergent validity, composite reliability, Cronbach's alpha and divergent validity were used to fit the external model.

Findings: In the case of all constructs, the average variance extracted is greater than 0.5, so there is a convergent validity. Cronbach's alpha of all variables is greater than 0.7, so the reliability is confirmed. The combined reliability value is also greater than the extracted average variance and in all cases, it is greater than the threshold of 0.7, so the third condition is also met. The coefficient of influence of organizational climate on innovative behavior was obtained as 0.409. Also, the value of t statistic is 4.160. Therefore, it can be claimed with 95% certainty: organizational climate has a positive and significant effect on innovative behavior. The coefficient of influence of organizational atmosphere on knowledge sharing was obtained as 0.854. Also, the value of t-test is 9.522. Therefore, it can be claimed with 95% confidence that organizational climate has a positive and significant effect on knowledge sharing. The effect coefficient of knowledge sharing on innovative behavior is 0.396. Also, the value of t-test was 2.575. Therefore, it can be claimed with 95% confidence: knowledge sharing has a positive and significant effect on innovative behavior.

Discussion and conclusion: Based on the results obtained in this research, the organizational climate has a positive and significant effect on the knowledge sharing

of employees in knowledge-based companies. Examining the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior confirms the positive and significant effect of knowledge sharing on innovative behavior among employees of knowledge-based companies. The innovative behavior of employees is a type of motivating behavior; on the other hand, sharing knowledge is a behavior beyond the actual role of employees in the organization. Therefore, considering this fact, it can be expected that when the level of knowledge and information exchange in the organization is higher, the motivation of employees for innovative activities will increase. Therefore, the increase of information resources resulting from knowledge sharing can be considered as one of the factors of innovative work behavior in the organization. The general results of this research show the direct and indirect effect of the organizational climate (through knowledge sharing) on the innovative work behavior of employees of knowledge-based companies in Fars province. Knowledge sharing increases the effect of organizational climate on innovative work behavior. Based on this, it can be concluded that knowledge sharing behavior has a decisive role in the emergence of innovative work behavior.

Keywords: Organizational climate, Innovative work behavior, Knowledge sharing, knowledge-based companies, Fars province.



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی



بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش بنیان استان فارس)

پروین نجف پور مقدم

عضو هیأت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. p.najafpour@scu.ac.ir

علی بیرانوند

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). biranvand@pnu.ac.ir

عرفانه راسخ جهرمی

مری، گروه اقتصاد دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. rasekh83@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۹	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷	تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰
استناد: نجف پور مقدم، پروین، بیرانوند، علی & راسخ جهرمی، عرفانه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش بنیان استان فارس). (پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی ۱۳(۲)). - doi: 10.22067/infosci.2023.77844.1126			

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه کارکنان شرکت‌های دانش بنیان و انجام شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، آزمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان رسمی شرکت‌های دانش بنیان استان فارس در سال ۱۴۰۰ است. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری ۱۹۰ نفر است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی جین و همکاران (۲۰۱۵)، پرسشنامه اشتراک دانش جین و همکاران (۲۰۱۵) و پرسشنامه رفتار کار نوآورانه جانسن (۲۰۰۴) استفاده شد. برای تحلیل داده از آزمون‌های تحلیل عامل تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. مقدار پایایی پرسشنامه به کمک آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه تأثیر مستقیم و مثبت دارد ($t=4/160$). همچنین جو سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مستقیم و مثبت دارد ($t=9/522$). از طرفی اشتراک-گذاری دانش نیز به صورت مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی بر رفتار کار نوآورانه دارد ($t=2/575$). جو سازمانی به واسطه اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کار نوآورانه تأثیر غیرمستقیم دارد ($z=3/516$). تأثیر مثبت غیرمستقیم جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه به واسطه اشتراک دانش افزایش یافته است.

نتیجه‌گیری: نقش مثبت اشتراک دانش در ارتباط بین جو سازمانی و رفتار کار نوآورانه نشان‌دهنده جایگاه و اهمیت فرایند به اشتراک‌گذاری دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان است. بر این اساس شرکت‌های دانش‌بنیان، به منظور استفاده بیشینه از رفتار کار نوآورانه کارکنان خود می‌بایست جو سازمانی مناسبی را جهت اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان خود فراهم نمایند.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، رفتار کار نوآورانه، اشتراک دانش، شرکت‌های دانش‌بنیان، استان فارس.

مقدمه

نوآوری عبارت است از پیاده‌سازی یا بهبود محصول، کالا، ایده و یا روش جدید بازاریابی، یا روش سازمانی جدیدی در امور تجاری، محیط کاری و روابط خارج سازمانی (Momeni et al., 2014). این تعریف، به خوبی دامنه وسیع نوآوری و موارد تحت پوشش را نشان می‌دهد. بر این اساس فرآیند نوآوری را می‌توان متشکل از مجموعه‌ای مفاهیم مختلف، شامل آموزش، تحقیق و توسعه، ساختارهای پشتیبانی، انتقال فناوری، مدیریت، بازاریابی و سرمایه‌گذاری دانست (Battistelli et al., 2019).

نکته حائز اهمیت در رابطه با خلاقیت و نوآوری این است که کارکنان رکن اصلی نوآوری در سازمان را تشکیل می‌دهند (Theurer et al., 2018). سطح بالای رفتار کار نوآورانه کارکنان در محل کار به فرآیند خلق ایده، ترویج و اجرای ایده‌های جدید برای مقابله با مشکلات مربوط به کار بستگی دارد (Fatemi et al., 2022). بر این اساس، سازمان‌ها جهت تولید ایده‌های جدید تمایل به بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود دارند (Anser et al., 2020). بر اساس نظر پروساک و داوونپورت (۱۹۹۸)، دانش ترکیبی از اطلاعات متنی، چهارچوب و تجربه خبرگان است که منجر به نوآوری می‌شود. دانش همچنین به عنوان فرهنگ سازمانی، مهارت‌ها، شهود و تئوری‌های کدگذاری شده است که بر روی رفتار و تفکر انسانی اثر می‌گذارد (Davenport & Prusak, 1998). یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت سازمانی اشتراک دانش است. نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) معتقدند که «دانش تنها پس از اینکه تولید شد، وجود دارد و بعد از آن می‌توان آن را مهار، کدگذاری یا تسهیم نمود» (Nonaka & Takeuchi, 1995). چه بسا فقدان اشتراک دانش بقای سازمان را مختل کند (Lin, 2007). سازمان‌هایی که اشتراک دانش را تحریک می‌کنند، تمایل به افزایش نوآوری‌ها دارند (Akram et al., 2020). این سازمان‌ها فرصتی را برای

نوآوران فراهم می‌کنند تا اطلاعات کسب کنند و آنها را تشویق به کندوکاو در دانش بیرونی و داخلی سازمانی می‌کنند. مطالعات پیشین عثمانوا و همکاران (Usmanova et al., 2020)؛ واندواسی همکاران (Vandavasi et al., 2020)؛ و فاطمی و همکاران (Fatemi et al., 2022) تأثیر اشتراک دانش کارکنان را بر رفتار کار نوآورانه کسانی که دانش دریافت می‌کنند بررسی کرده‌اند. باین‌حال، یکی از جنبه‌هایی که در تحقیقات گذشته به‌ندرت مورد بررسی قرار گرفته این است که آیا جو سازمانی به‌واسطه اشتراک دانش بر رفتار کار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد یا خیر؟ در مطالعات قبلی، تأثیر جو سازمانی و اشتراک دانش بر رفتار کار نوآورانه نامشخص باقی مانده است.

اشتراک دانش نه تنها باعث می‌شود که کارکنان دانش قبلی خود را در اختیار سایرین قرار دهند؛ بلکه کمک می‌کند تا دانش ارزشمند جدیدی را نیز به دست آورند؛ این امر به ایجاد، بهبود و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه کمک می‌کند (Akram et al., 2020). اشتراک دانش باعث می‌شود تا انرژی مثبتی که به‌صورت اشتراک دانش در کارکنان ایجاد می‌شود، فشارهای منفی ناشی از محیط کاری را کاهش داده و باعث افزایش فعالیت‌ها و رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌شود. به این جهت است که در دوره دانش‌محور کنونی، اشتراک دانش را به‌عنوان راهبرد مهم یادگیری جهت دستیابی به عملکرد نوآورانه در نظر می‌گیرند (De Clercq et al., 2016).

با توجه به اهمیت دانش و فرایند به اشتراک‌گذاری دانش در رشد و توسعه سازمان‌ها، پژوهش حاضر در نظر دارد تا به این سؤال کلی پاسخ دهد که نقش اشتراک دانش در تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس چیست؟ جنبه نوآوری این پژوهش مربوط به بررسی تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس برای نخستین بار است. نتایج این بررسی به مدیران این امکان را خواهد داد تا بستر مناسبی را برای توسعه فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش جهت بروز رفتارهای کار نوآورانه کارکنان و متعاقب آن بهره‌وری بیشتر سازمان، برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند.

جو سازمانی و رفتار کار نوآورانه

مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلاواسطه شکل نمی‌گیرد، بلکه تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد (Astor & Benbenishty, 2018). رفتار نوآورانه کارکنان برای بقاء و رقابت‌پذیری سازمان‌ها، امری ضروری است. رفتار نوآورانه کارکنان رفتار انگیزشی فردی است؛ لذا می‌توان انتظار داشت که جو سازمانی تأثیر زیادی بر آن داشته باشد (Raykov, 2014). مطالعات نشان می‌دهد هنگامی که کارکنان سازمان احساس کنند جو سازمانی مثبتی در محل کار آنها وجود ندارد، در این صورت امکان بروز رفتارهای مثبتی چون رفتارهای نوآورانه در آنها کاهش می‌یابد (McMurray et al., 2012).

رفتار کار نوآورانه کارکنان مستعد عوامل سازمانی مانند عدالت سازمانی و اشتراک دانش است. چنین عواملی ممکن است رفتار نوآورانه کارکنان را تقویت نموده و یا آن را کاهش دهد (Akram et al., 2020). جو سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار است (Akram et al., 2020). اگر جو سازمان به شکلی باشد که از نوآوری حمایت کند، در این صورت کارکنان رفتارهای نوآورانه بیشتری را بروز می‌دهند (Le & Lei, 2019). پژوهش‌های اکرم و همکاران (Akram et al., 2020)؛ فاطمی و همکاران (Fatemi et al., 2022) و لی و لی (Le & Lei, 2019) تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه را مثبت ارزیابی کرده‌اند.

جو سازمانی و اشتراک دانش

به اشتراک‌گذاری دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان جهت افزایش کارایی و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند. اگر جو سازمانی به شکلی باشد که از فعالیت‌های دانشی کارکنان حمایت کند در این صورت تمایل درونی کارکنان برای دادن و گرفتن دانش افزایش می‌یابد. در مقابل، هنگامی که ادراک کارکنان از فرهنگ حاکم بر سازمان منفی باشد، در این صورت تمایلی برای تبادل دانش با همکاران خود نشان نخواهند داد (Kuo et al., 2014). سازمان باید تلاش کند تا عواملی که بر به اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار است شناسایی و سعی در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع اشتراک دانش نماید (Mollazehi & Karimi, 2019). جو حاکم بر سازمان عامل تسهیل‌کننده فرایند اشتراک دانش (Dong et al., 2017). نتایج پژوهش‌های پیشین اکرم و همکاران (Akram et al., 2020)؛ فاطمی و همکاران (Fatemi et al., 2022)؛ کفاشان کاخکی (Kaffashan Kakhki et al., 2020)، ام‌بندی (Mbandi, 2020)؛ عثمانوا و همکاران (Usmanova et al., 2020) و واندوآسی همکاران (Vandavasi et al., 2020) نشان می‌دهد که جو سازمانی عامل تأثیرگذار بر فرایند اشتراک دانش در سازمان است.

رفتار کار نوآورانه و اشتراک دانش

محققان رفتار نوآورانه را کیفیت پی بردن به مشکلات، خلق ایده‌های جدید و خلاقانه، جستجوی حمایت و تأیید و درنهایت اجرای آن‌ها می‌دانند (Fatemi et al., 2022). علاوه بر این، رفتار نوآورانه در محل کار به ایجاد، ترویج و کاربرد عمدی ایده‌های بدیع اشاره دارد. تولید ایده به معنای توسعه ایده‌های بدیع است و ممکن است شامل همه شرایطی باشد که برای اصلاح کالاها/خدمات و فرآیندهای جدید در نظر گرفته شده است (Akram et al., 2020). یکی از عوامل زمینه‌ای شکل‌گیری رفتار نوآورانه، توانایی سازمان‌ها در انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش است (Fatemi et al., 2022). کارکنانی که به رفتار کاری نوآورانه توجه می‌کنند باید همواره دانش را مدیریت کنند، و به‌طور خاص دانش ضمنی را گسترش، ترکیب، ترجمه و توزیع کنند. بر اساس تئوری سرمایه اجتماعی، با انتقال

دانش بیشتر، فرد احساس تعهدی را در گیرنده دانش برای تبادل ایجاد می‌کند (Akram et al., 2020). بنابراین، فرآیند اشتراک‌گذاری دانش باعث می‌شود که کارکنان درگیر رفتار کار نوآورانه شوند که شامل تولید ارتقا و اجرای ایده است. ایده‌آفرینی فرآیند تولید ایده است که دانش را از داخل و خارج سازمان با ایده‌های جدید ادغام می‌کند. در مرحله ارتقای ایده، کارکنان ایده‌های جدید را به شکلی واضح و قابل قبول برای دیگران قابل فهم می‌کنند تا حمایت آنها را جلب کنند. در مرحله اجرای ایده، افراد با کمک دیگران ایده جدید را اجرا می‌کنند (Fatemi et al., 2022). بر این اساس، افرادی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، به‌طور غیرمستقیم، توانایی خود را برای نوآوری ارتقا می‌دهند. پژوهش‌های اکرم و همکاران (Akram et al., 2020)، فاطمی و همکاران (Fatemi et al., 2022)؛ انسر و همکاران (Anser et al., 2020)، کفاشان کاخکی (Kaffashan Kakhki et al., 2020)، واحیودی (Wahyudi, 2019)، پین و همکاران (Pian et al., 2019)، رابطه بین اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه را بررسی نموده‌اند. با توجه به مطالب ارائه‌شده در خصوص ارتباط بین جو سازمانی با رفتار کار نوآورانه و اشتراک‌گذاری دانش، فرضیه اصلی پژوهش حاضر به بررسی این مسئله می‌پردازد که جو سازمانی به‌واسطه اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد. در همین راستا و به‌منظور تأمین هدف پژوهش، فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد:

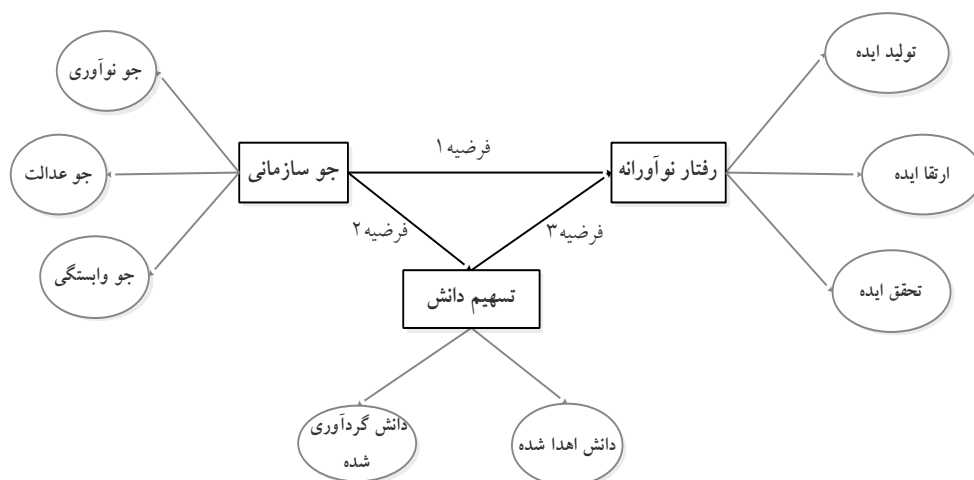
فرضیه ۱: جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

فرضیه ۲: جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

فرضیه ۳: اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه تبیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق و به‌منظور تصویرسازی فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی به شکل (۱) ارائه می‌گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (Akram et al., 2020)

روش‌شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی است که با روش آزمایشی به بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس در سال ۱۴۰۰ پرداخته است. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری ۱۹۰ نفر است. با توجه به احتمال عدم همکاری برخی نمونه‌های آماری در تکمیل پرسشنامه، پرسشنامه برای ۲۵۰ نفر از جامعه آماری ارسال گردید. تعداد ۲۳۵ پرسشنامه توسط کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان تکمیل گردید. به‌منظور پوشش اهداف پژوهش از پرسشنامه ترکیبی شامل پرسشنامه جو سازمانی جین و همکاران (Janes et al., 2015)، پرسشنامه تسهیم دانش جین و همکاران (Janes et al., 2015)، و پرسشنامه رفتار نوآورانه جانسن (Janssen, 2004) استفاده گردید. اطلاعات مربوط به پرسشنامه مورد کاربرد در جدول (۱) آمده است. به‌منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از تحلیل عامل تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۱ استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه به ۵ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه کارآفرینی داده شد و از آنها در مورد پرسش‌ها و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید که به‌اتفاق پرسشنامه را تأیید نمودند، همچنین با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت و روایی آن بررسی شد. به‌منظور محاسبه پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (جداول ۲ و ۳).

جدول ۱. سازه‌ها، ابعاد، و دامنه سؤالات در پرسشنامه

منبع	شماره سؤالات	تعداد گویه‌ها	ابعاد	سازه‌های اصلی
جین (۲۰۱۵)	۴ تا ۱	۴	جو نوآوری	جو سازمانی
	۸ تا ۵	۴	جو عدالت	
	۱۱ تا ۹	۳	جو وابستگی	
جین (۲۰۱۵)	۱۵ تا ۱۲	۴	دانش اهداشده	تسهیم دانش
	۱۸ تا ۱۶	۳	دانش گردآوری شده	
جانسن (۲۰۰۴)	۲۱ تا ۱۹	۳	تولید ایده	رفتار نوآورانه
	۲۵ تا ۲۲	۴	ارتقاء ایده	
	۲۸ تا ۲۶	۳	تحقق ایده	

فرایند انجام تحقیق

گام اول: توصیف جامعه آماری و ابعاد متغیرهای پژوهش به کمک آماره‌های توصیفی؛
گام دوم: اعتبارسنجی روابط بین ابعاد متغیرهای موردبررسی با روش حداقل مربعات جزئی؛
گام سوم: ارزیابی مدل بیرونی پژوهش (مدل اندازه‌گیری) جهت شناسایی روابط هر سازه با ابعاد آن؛
گام چهارم: ارزیابی مدل درونی پژوهش (بخش ساختاری)، جهت شناسایی متغیرهای پنهان و روابط بین آنها.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد که از ۲۳۵ پرسشنامه تکمیل شده توسط کارکنان، ۱۳۷ نفر مرد و ۹۸ نفر زن بودند. از نظر سطح تحصیلات، به ترتیب ۱۲۵ نفر کارشناسی ارشد، ۷۷ نفر کارشناسی، ۲۰ نفر دکتری و ۱۳ نفر کاردانی بودند. اغلب افراد (۱۰۲ نفر) سابقه بین ۱۰-۱۵ سال خدمت داشتند.

اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی

برای اعتبارسنجی مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد، جهت و شدت رابطه میان متغیرها را نشان می‌دهد. به منظور بررسی معناداری روابط متغیرهای مدل از روش خودگردان‌سازی بوت‌استرپ^۱ استفاده شد. در سطح خطای ۵ درصد اگر

1. Bootstrap

مقدار آماره بوت استرایپینگ بزرگتر از ۱/۹۶ باشد همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است. به‌طور کلی روابط بین متغیرها در روش حداقل مربعات جزئی دو دسته است:

۱- مدل بیرونی^۱: روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

۲- مدل درونی^۲: روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر را بررسی می‌کند

مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

این بخش از مدل نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده است از اعتبار کافی برخوردار است. قدرت رابطه بین گویه‌ها با عوامل مربوط با بار عاملی و معناداری آنها با آماره t موردسنجش قرار می‌گیرد.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن داده‌ها سازه‌های پژوهش

سازه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آماره تی
جو نوآوری	گویه ۱ (Q01)	۰/۸۸۸	۴۶/۱۰۷
	گویه ۲ (Q02)	۰/۹۳۳	۷۶/۹۳۲
	گویه ۳ (Q03)	۰/۸۳۱	۲۸/۳۹۷
	گویه ۴ (Q04)	۰/۸۲۹	۲۲/۵۱۶
جو عدالت	گویه ۵ (Q05)	۰/۸۵۲	۳۵/۳۳
	گویه ۶ (Q06)	۰/۷۹۷	۱۹/۹۶۳
	گویه ۷ (Q07)	۰/۷۸۷	۲۰/۹۱۱
	گویه ۸ (Q08)	۰/۸۶۱	۳۱/۷۶۹
جو وابستگی اجتماعی	گویه ۹ (Q09)	۰/۸۹۱	۲۸/۳۷۶
	گویه ۱۰ (Q10)	۰/۸۵۷	۳۸/۳۳۲
	گویه ۱۱ (Q11)	۰/۸۶۸	۳۹/۱۸۴
دانش اهداشده	گویه ۱۲ (Q12)	۰/۸۸۸	۴۴/۳۴۸
	گویه ۱۳ (Q13)	۰/۸۹۷	۳۷/۴۶۸
	گویه ۱۴ (Q14)	۰/۸۷۶	۲۹/۱۰۴
	گویه ۱۵ (Q15)	۰/۸۸۰	۴۱/۸۸۵
دانش گردآوری‌شده	گویه ۱۶ (Q16)	۰/۷۴۹	۱۶/۰۹۶
	گویه ۱۷ (Q17)	۰/۷۸۷	۲۰/۶۰۲
	گویه ۱۸ (Q18)	۰/۷۷۹	۱۱/۰۲۵

1. outer model
2. inner model

۱۸/۴۲	۰/۸۲۸	گویه ۱۹ (Q19)	تولید ایده	رفشار نوا و روانه
۱۸/۸۴۵	۰/۸۴۰	گویه ۲۰ (Q20)		
۳۴/۶۳۳	۰/۸۵۷	گویه ۲۱ (Q21)		
۲۰/۳۶۱	۰/۸۰۲	گویه ۲۲ (Q22)	ارتقاء ایده	
۳/۳۰۲	۰/۶۴۶	گویه ۲۳ (Q23)		
۳۰/۸۶۷	۰/۸۷۴	گویه ۲۴ (Q24)		
۱۴/۰۷۳	۰/۸۱۹	گویه ۲۵ (Q25)	تحقق ایده	
۲۰/۰۸۱	۰/۸۲۷	گویه ۲۶ (Q26)		
۳۵/۰۹۹	۰/۸۷۲	گویه ۲۷ (Q27)		
۲۷/۸۹۱	۰/۸۴۲	گویه ۲۸ (Q28)		

مقادیر بارهای عاملی مشاهده شده بزرگتر از ۰/۵ به دست آمده است و آماره t نیز بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین مدل بیرونی (اندازه گیری) مورد تأیید است.

اعتبارسنجی مدل بیرونی

در این پژوهش جهت برازش مدل بیرونی از روایی همگرا^۱، پایایی ترکیبی^۲، آلفای کرونباخ و روایی واگرا استفاده شده است.

روایی همگرا

روایی همگرا^۳ نشان می دهد چقدر متغیرهای یک سازه با همدیگر هم راستا هستند. روایی همگرا بر اساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج شده^۴ بررسی می شود. میانگین واریانس استخراج شده میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است.

پایایی ترکیبی

پایایی ترکیبی (گاهی اوقات قابلیت اطمینان سازه نامیده می شود) معیاری برای سازگاری درونی در آیتیم های مقیاس است، بسیار شبیه آلفای کرونباخ است. با کمک پایایی ترکیبی، محقق می تواند سازگاری درونی سازه ها را اندازه گیری کند. در محاسبه پایایی ترکیبی شاخص ها با بارهای عاملی بیشتر اهمیت بیشتری داشته و مقادیر پایایی ترکیبی سازه ها معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ است. برای محاسبه روایی همگرا و پایایی ترکیبی روابط زیر باید برقرار باشد:

$$CR > 0.7; CR > AVE; AVE > 0.5$$

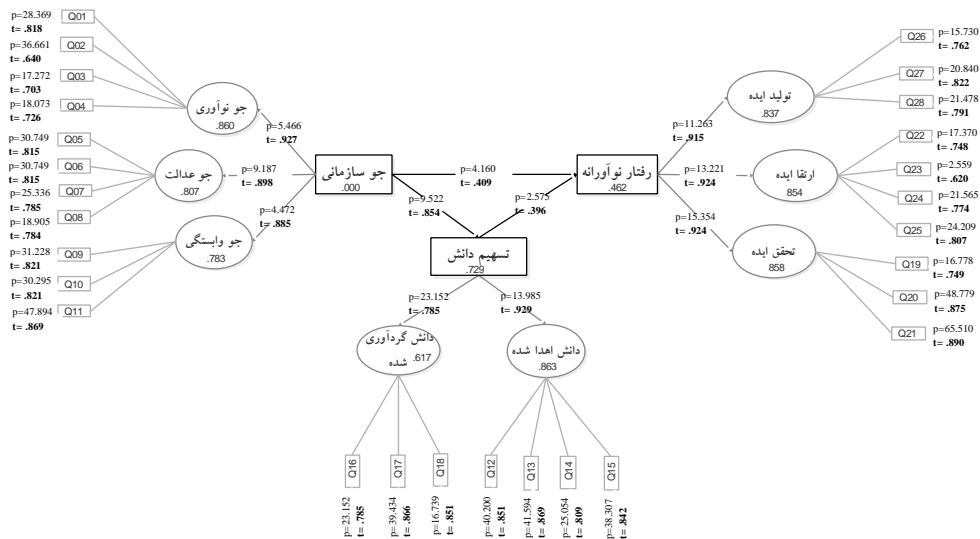
-
1. convergent validity (CV)
 2. composite reliability (CR)
 3. convergent validity
 4. average variance extracted (AVE)

									۷۷۴	۲۱۷	جو نوآوری
									۷۲۷	۲۹۷	ارتقاء ایده
								۷۸۱	۵۸۶	۳۴۴	تحقق ایده
							۷۱۰	۳۰۷	۱۷۸	۱۴۲	تسهیم دانش
						۷۲۱	۶۱۸	۶۷۱	۳۹۱	۳۱۷	جو سازمانی
				۷۹۰	۳۷۵	۲۲۶	۴۸۳	۶۱۹	۲۷۲	۵۷۹	جو عدالت
			۸۳۷	۴۳۴	۳۲۳	۱۶۸	۴۱۹	۴۷۴	۳۴۵	۴۰۱	جو وابستگی اجتماعی
		۸۴۳	۱۵۹	۳۰۶	۲۱۴	۷۰۱	۶۱۵	۱۵۹	۱۱۱	۳۲۵	دانش اهداشده
	۷۶۴	۱۱۴	۳۹۶	۲۶۷	۴۵۵	۲۸۹	۱۰۶	۱۵۴	۳۱۹	۲۱۹	دانش گردآوری شده
۷۱۹	۲۵۷	۲۱۹	۵۶۱	۶۶۵	۱۰۲	۳۷۵	۳۱۴	۲۰۹	۴۱۱	۳۵۶	رفتار نوآورانه

بر اساس اطلاعات جدول (۴)، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه (قطر اصلی) از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است. این موضوع بیانگر روایی و اگرایی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا، می‌توان نتایج حاصل از مدل بیرونی را ارائه کرد.

مدل درونی (بخش ساختاری)

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی پیل‌اس آزمون شد. مدل کلی پژوهش در شکل (۲) نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار پیل‌اس است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است.



شکل ۲. معناداری روابط بین متغیرها

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد. ضریب تأثیر جو سازمانی بر رفتار نوآورانه مقدار $0/409$ به دست آمد. همچنین مقدار آماره t نیز $4/160$ است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: جو سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲: جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد. ضریب تأثیر جو سازمانی بر تسهیم دانش مقدار $0/854$ به دست آمد. همچنین مقدار آماره t نیز $9/522$ است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: جو سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳: اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

ضریب تأثیر تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه مقدار $0/396$ است. همچنین مقدار آماره t نیز $2/575$ به دست آمد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد: تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	آماره t	نتیجه
فرضیه ۱	جو سازمانی ←	رفتار نوآورانه	۰/۴۰۹	۴/۱۶۰	مثبت و معنادار
فرضیه ۲	جو سازمانی ←	اشتراک دانش	۰/۸۵۴	۹/۵۲۲	مثبت و معنادار
فرضیه ۳	اشتراک دانش ←	رفتار نوآورانه	۰/۳۹۶	۲/۵۷۵	مثبت و معنادار

آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی پژوهش: جو سازمانی به واسطه اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

در هریک از فرضیه‌های پیشین مشخص شد «جو سازمانی» بر «اشتراک دانش» و «رفتار نوآورانه» تأثیر دارد. از سوی دیگر «اشتراک دانش» خود نیز بر «رفتار نوآورانه» تأثیر دارد. بنابراین باید تأثیر جو سازمانی بر رفتار نوآورانه با عنایت به نقش واسطه‌ای اشتراک دانش نیز موردسنجش قرار گیرد. بدین منظور از رابطه زیر تأثیر کل جو سازمانی (مستقیم و غیرمستقیم) بر رفتار نوآورانه محاسبه می‌گردد:

$$\text{تأثیر مستقیم جو سازمانی بر رفتار نوآورانه} = ۰/۵۲$$

تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی تسهیم دانش = تأثیر جو سازمانی بر

$$\text{تسهیم دانش (۰/۳۹۶)} \times \text{تأثیر تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه (۰/۸۵۴)} = ۰/۳۳۸$$

$$\text{تأثیر کل جو سازمانی بر رفتار نوآورانه} = \text{اثر غیرمستقیم (۰/۴۰۹)} + \text{اثر مستقیم (۰/۳۳۸)} = ۰/۷۴۷$$

آزمون سوپل

جهت آزمون معناداری اثرات غیرمستقیمی که به واسطه متغیر میانجی تسهیم دانش به وجود می‌آید از آماره سوپل استفاده گردید. مقدار آماره سوپل از طریق رابطه زیر محاسبه می‌گردد:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z = \frac{0.854 \times 0.396}{\sqrt{0.396^2 0.069^2 + 0.854^2 0.108^2}} = 3.516$$

مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوبل ۳/۵۱۶ به دست آمد که از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین می توان گفت فرضیه نقش میانجی گری متغیر تسهیم دانش پذیرفته می شود.

مشخصه های برازندگی مدل و مدل برازش شده

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص های برازندگی استفاده شد. به طور کلی از میان مشخصه های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص های برازش نسبت مجذور کای به درجه آزادی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نکویی برازش، شاخص تعدیل شده نکویی برازش، شاخص بتلریبونت و شاخص توکر-لوییس گزارش می شود. در جدول (۶) مشخصه های برازندگی مدل ارائه شده است.

جدول ۶. خلاصه نتایج ارزیابی برازش ساختار مدل

GoF	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی	ضریب تشخیص	سازه های اصلی
۰/۶۷۸	۰/۴۱۲	۰/۵۸۷	۰/۸۵۸	تولید ایده
	۰/۳۳۸	۰/۵۱۳	۰/۸۶۰	جو نوآوری
	۰/۱۴۶	۰/۳۶۶	۰/۸۵۴	ارتقاء ایده
	۰/۲۳۶	۰/۵۰۸	۰/۸۳۷	تحقق ایده
	۰/۳۴۰	۰/۳۵۶	۰/۷۲۹	تسهیم دانش
	۰/۴۱۹	۰/۴۱۹	۰/۰	جو سازمانی
	۰/۳۶۶	۰/۴۹۹	۰/۸۰۷	جو عدالت
	۰/۳۹۱	۰/۵۶۳	۰/۷۸۳	جو وابستگی اجتماعی
	۰/۵۰۷	۰/۶۲۶	۰/۸۶۳	دانش اهداشده
	۰/۲۰۲	۰/۳۸۳	۰/۶۱۷	دانش گردآوری شده
	۰/۳۷۲	۰/۲۱۸	۰/۴۶۲	رفتار نوآورانه

ضریب تشخیص (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود. مقدار ضریب تشخیص تنها برای متغیرهای درون زای مدل ارائه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار ضریب تشخیص مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین شناخته شده است. ضریب تعیین (R^2) سازه های درون زای مدل پژوهش مطلوب است. مقدار ضریب تعیین رفتار نوآورانه ۰/۴۶۲ گزارش شد که مقدار قابل قبولی است.

معیار استون-گیزر^۱ یا شاخص Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند و با روش بلایندفولدینگ^۲ محاسبه می‌گردد. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است. مقدار شاخص Q^2 در تمامی موارد مثبت به دست آمد که نشان می‌دهد برازش مدل مناسب است.

شاخص GOF برازش مدل کلی را بر اساس هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری ارزیابی می‌کند. این شاخص با استفاده از جذر حاصل‌ضرب «میانگین شاخص R^2 » و «میانگین شاخص‌های اشتراکی^۳» محاسبه می‌شود (Tenenhaus et al., 2004). از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار اشتراکی با AVE برابر است و تزلس، اودکرکن و ون‌وپن^۴ (۲۰۰۹) فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

$$GoF = \sqrt[2]{(R^2) \times (Communalities)} = \sqrt[2]{(R^2) \times (AVE)}$$

وتزلس و همکاران (Wetzels et al., 2009) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است. بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین

$$(\overline{R^2}) = 0/767$$

میانگین مقادیر شاخص افزونگی

$$(Communalities) = 0/600$$

$$GOF = \sqrt[2]{0.600 \times 0.576765} = 0/678$$

شاخص GOF برابر ۰/۶۷۸ به دست آمد، بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآوران کارکنان سازمان، جو سازمانی و میزان همکاری کارکنان در اشتراک‌گذاری دانش است. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار نوآوران کارکنان از مدل اکرم و همکاران (Akram et al., 2020) بهره برده است. از دیدگاه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس، جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآوران کارکنان دارد. نتایج این بخش تأییدکننده فرضیه اول پژوهش است. بر این اساس جو سازمانی یکی از عوامل انگیزشی بروز رفتارهای مختلف کارکنان (اعم از رفتار نوآوران) است. در واقع رفتار کار نوآوران رفتار انگیزشی فردی

-
1. Stone-Geisser
 2. blindfolding
 3. communalities
 4. Wetzless, Odekerken-Schoder & Van Oppen

است؛ لذا می‌توان انتظار داشت که جو سازمانی تأثیر زیادی بر آن داشته باشد. نتایج پژوهش‌های اکرم و همکاران (Akram et al., 2020)؛ لی و لی (Le & Lei, 2019)؛ اکرم و همکاران (Akram et al., 2018) نیز تأثیر مثبت و معنادار جو سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان را تأیید می‌کنند. نتایج پژوهش‌های مزبور هم‌راستا با یافته‌های این پژوهش هستند. از طرفی نتایج پژوهش‌هایی همچون واحیودی (Wahyudi, 2019)، و افسر و بدری (Afsar & Badir, 2017)، نشان می‌دهد که رفتار نوآورانه از موفقیت سازمانی پشتیبانی می‌کند و توسعه رفتار کار نوآورانه کارکنان موجب مزیت رقابتی پایدار می‌گردد. بر این اساس می‌توان تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه را عامل موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان و ایجاد مزیت رقابتی پایدار دانست. با علم به اینکه جو سازمانی منفی می‌تواند باعث روزمرگی و عدم ارائه ایده‌های جدید و تأثیرگذار در میان کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شود، مدیران و تصمیم‌گیران می‌توانند با ایجاد جو سازمانی مثبت زمینه را برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان فراهم نمایند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش، جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد. به استناد پژوهش‌هایی همچون واحیودی (Wahyudi, 2019)، افرادی که در محیط نوآورانه‌ای کار می‌کنند، تمایل زیادی دارند تا ایده‌های خلاقانه خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. لم و همکاران (۲۰۱۸) نیز کلید موفقیت سازمان را همکاری کارکنان در به اشتراک‌گذاری تجارب کاری، تخصص و دانش با سایر همکاران می‌دانند (Lam et al., 2018). اکرم و همکاران (Akram et al., 2020) اعتماد کارکنان نسبت به جو سازمانی را عامل مهم برای اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند (Akram et al., 2020). نتایج پژوهش‌هایی همچون پین و همکاران (Pian et al., 2019)، ین و همکاران (Yan et al., 2016)؛ کارملی و آزروال (Carmeli & Azeroual, 2009) و ابوخیاط و همکاران (Abukhait et al., 2019) نشان می‌دهد که وجود جو سازمانی مثبت موجب ترغیب فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش می‌گردد. با توجه به ماهیت اصلی شرکت‌های دانش‌بنیان به‌عنوان محلی برای ارائه ایده‌های جدید و کارآمد، تأثیر مثبت جو سازمانی بر شکل‌گیری فرایند اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان می‌تواند عاملی ترغیب‌کننده برای تولید و انتشار ایده‌های جدید باشد.

بررسی رابطه بین اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه تأییدکننده تأثیر مثبت و معنادار اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه در میان کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان است. رفتار نوآورانه کارکنان، نوعی رفتار انگیزشی است، از طرفی تسهیم دانش، رفتاری فراتر از نقش واقعی کارکنان در سازمان است. از این‌رو با در نظر گرفتن این واقعیت می‌توان انتظار داشت هنگامی که سطح تبادل دانش و اطلاعات در سازمان بیشتر باشد، انگیزه کارکنان برای فعالیت‌های نوآورانه افزایش می‌یابد. لی و لی (Le & Lei, 2019)؛ اکرم و همکاران (Akram et al., 2018) رابطه مستقیم و معناداری بین اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری گزارش نموده و اشتراک دانش را به‌عنوان انرژی مثبت در جهت افزایش تمایل کارکنان به‌منظور بروز رفتار نوآورانه می‌دانند. ابوخیاط و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند که به اشتراک‌گذاری دانش یکی از مقدمات رفتار

نوآورانه است، بنابراین می‌توان افزایش منابع اطلاعاتی حاصل از اشتراک‌گذاری دانش را به‌عنوان یکی از عوامل بروز رفتار کار نوآورانه در سازمان دانست (Abukhait et al., 2019).

نتایج کلی این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم جو سازمانی (به‌واسطه اشتراک دانش) بر رفتار کار نوآورانه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس است. اشتراک‌گذاری دانش تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه را افزایش می‌دهد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج برخی پژوهش‌هایی همچون پین و همکاران (Pian et al., 2019)، و فاطمی و همکاران (Fatemi et al., 2022) هم‌راستا است، زیرا در پژوهش‌های نام‌برده اشتراک‌گذاری دانش تأثیر جو سازمانی بر رفتار نوآورانه را افزایش داده است. همچنین پین و همکاران (Pian et al., 2019)، جمع‌گرایی در اشتراک‌گذاری دانش را عامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه معرفی نموده و آن را عاملی جهت ایجاد جو سازمانی مثبت برای شکل‌گیری رفتارهای نوآورانه قلمداد می‌کند. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه گرفت که رفتار به اشتراک‌گذاری دانش نقش تعیین‌کننده‌ای در بروز رفتار کار نوآورانه دارد. با تکیه بر نتایج حاصل از بررسی تأثیر جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه و اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- به استناد نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت جو سازمانی بر رفتار کار نوآورانه، پیشنهاد می‌گردد تا عوامل زمینه‌ساز جهت ارائه ایده‌های نوآورانه در نزد کارکنان فراهم شود. سامانه مدیریت ایده‌ها تشکیل گردد. کمیته بررسی و ارتقا ایده‌ها تشکیل شود. ایده‌های نو در قالب جلسات هم‌اندیشی کارکنان و مدیران به بحث و نظرسنجی گذاشته شود. نتایج حاصل از اجرا و تحقق ایده‌ها اطلاع‌رسانی شود تا از این طریق انگیزه لازم جهت رفتار کار نوآورانه کارکنان در سازمان ایجاد شود.
- در راستای نتایج حاصل از تأثیر جو سازمانی بر رفتار تسهیم دانش در این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد تا مدیران موانع احتمالی موجود در فرایند تسهیم دانش سازمانی را برطرف نموده و با ایجاد بستر مناسب سعی کنند تا از دانش ضمنی و آشکار کارکنان بیشترین بهره را ببرند. دانش سازمانی می‌تواند در مخازن دانشی ذخیره‌سازی، مدیریت و به اشتراک‌گذاری شود.
- به‌منظور ایجاد بستر مناسب جهت طرح، ارتقاء و تحقق ایده‌های نوآورانه کارکنان، باید بستر مناسب جهت استفاده مؤثر از دانش ذخیره‌شده در سازمان فراهم شود. ایجاد سامانه مدیریت دانش سازمانی و برقراری امکان دسترسی به منابع دانشی برای صاحبان ایده، می‌تواند زمینه مناسبی را بر تولید و یا ارتقاء ایده‌های نوآورانه فراهم نماید.

Reference

- Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S., & Zeffane, R. (2019). Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: Exploring gender differences. *International Journal*

of *Innovation Management*, 23(01), 1950006.
<https://doi.org/10.1142/S1363919619500063>

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186-194. <https://ideas.repec.org/a/ibn/ibrjnl/v11y2018i3p186-194.html>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2020). Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities: mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 461-480. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0250>
- Astor, R. A., & Benbenishty, R. (2018). *Bullying, School Violence, and Climate in Evolving Contexts: Culture, Organization, and Time*. Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2019-31288-000>
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361-381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21344>
- Carmeli, A., & Azeroual, B. (2009). How relational capital and knowledge combination capability enhance the performance of work units in a high technology industry. *Strategic entrepreneurship journal*, 3(1), 85-103.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press. <https://doi.org/10.1002/sej.63>
- De Clercq, D., Dimov, D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Perceptions of adverse work conditions and innovative behavior: The buffering roles of relational resources. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 515-542. <https://doi.org/10.1111/etap.12121>
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused

- transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 3(38), 439-458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>
- Fatemi, S. Z., Sadeghian, S., Ganji, S. F. G., & Johnson, L. W. (2022). Do different genders' knowledge sharing behaviors drive different innovative behavior? The moderating effect of social capital. *European Journal of Innovation Management*, 25(2), 592-606. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2020-0305>
- Janes, A. C., Farmer, S., Peechatka, A. L., Frederick, B. D. B., & Lukas, S. E. (2015). Insula–dorsal anterior cingulate cortex coupling is associated with enhanced brain reactivity to smoking cues. *Neuropsychopharmacology*, 40(7), 1561-1568. <https://www.nature.com/articles/npp20159>
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 201-215. <https://doi.org/10.1002/job.238>
- Kaffashan Kakhki, M., Hadadian, A., Joyame, E. N., & Asl, N. M. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Kuo, Y. K., Kuo, T. H., & Ho, L. A. (2014). Enabling innovative ability: knowledge sharing as a mediator. *Industrial Management & Data Systems*. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2013-0434>
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person–job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483–497. <https://doi.org/10.1002/hrm.21871>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Mbandi, E. M. (2020). *Understanding the Relationship Between Perceived Organizational Support, Attitudinal Differences, and Knowledge Transfer Amongst Teleworkers at a US Federal Government Agency*. Trevecca Nazarene University. <https://www.proquest.com/openview/c18fb2a8f44cecee03dfdd6d8f539abe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- McMurray, A. J., Islam, M., Sarros, J. C., & Pirola-Merlo, A. (2012). The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization.

Leadership & Organization Development Journal.
<https://doi.org/10.1108/01437731211253000>

- Mollazehi, A., & Karimi, F. (2019). Identification and validating factors affecting teachers' knowledge sharing through ICT. *Science and techniques of information Management*, 4(4), 103–131. <https://doi.org/10.22091/stim.2019.3626.1256>
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). Surveying the impact of inferential organizational justice on innovative work behavior. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 51(1123), 1–8. <https://doi.org/10.12816/0003900>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *New York, NY*. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=500795>
- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: the moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>
- Raykov, M. (2014). Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and job-related stress. *Journal of occupational health*, 12–192. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0192-OA>
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004, June). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting* (Vol. 1, No. 2, pp. 739-742). researchgate.net
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welpe, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PloS one*, 13(10), e0204089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221–1233. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180>
- Wahyudi, S. (2019). Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work Behaviour: A Selfdetermination Perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change.*, 4(4). https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/2615/1/Wahyudi_et_al_2019.pdf

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195. <https://www.jstor.org/stable/20650284>

Yan, Z., Wang, T., Chen, Y., & Zhang, H. (2016). Knowledge sharing in online health communities: A social exchange theory perspective. *Information & Management*, 53(5), 643-653. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.02.001>