



## 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
<b>Citation:</b> 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). <i>Library and Information Science Research</i> , 13(2), 197-216. doi: 10.22067/infosci.2023.77844.1126.			

### Abstract

**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.



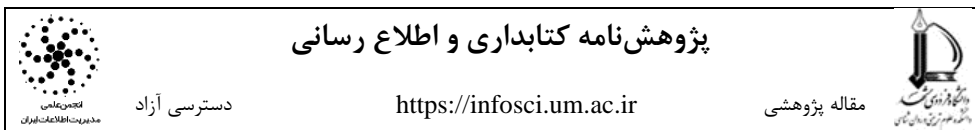
**Method:** The current research is an applied research, which investigated the effect of organizational climate on knowledge sharing and innovative work behavior of employees of knowledge-based companies in Fars province in the year 2021 with an experimental method. According to Cochran's formula, the 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.



## پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی

دسترسی آزاد

<https://infosci.um.ac.ir>

مقاله پژوهشی

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

پروین نجف‌پور مقدم

عضو هیأت‌علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. [p.najafpour@scu.ac.ir](mailto:p.najafpour@scu.ac.ir)

علی بیرانوند

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

عرفانه راسخ جهرمی

مری، گروه اقتصاد دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: 1400/07/19	تاریخ بازنگری: 1400/12/02	تاریخ پذیرش: 1402/03/17	تاریخ انتشار: 1402/09/30
<b>استناد:</b> نجف پور مقدم، پروین؛ بیرانوند، علی؛ راسخ جهرمی، عرفانه (1402). بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس). پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع رسانی، 13(2)، 197-216. 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 دانش‌بنیان 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 دانش‌بنیان استان فارس در سال 1400 است. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری 190 نفر است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی جین و همکاران (2015)، پرسشنامه اشتراک دانش جین و همکاران (2015) و پرسشنامه رفتار کار نوآورانه جانسن (2004) 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 اشتراک‌گذاری 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 و بیان مسئله

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, Ebrahimpour, & Ajirloo, 2014). این تعریف، به‌خوبی 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, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli, & Piccione, 2019).

نکته حائز اهمیت در رابطه با خلاقیت و نوآوری این است که کارکنان رکن اصلی نوآوری در سازمان را تشکیل می‌دهند (Theurer, Tumasjan, & Welpe, 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, Sadeghian, Ganji, & Johnson, 2022). بر این اساس، سازمان‌ها جهت تولید ایده‌های جدید تمایل به بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود دارند (Anser, Yousaf, Khan, & Usman, 2020). بر اساس نظر پروساک و داوونپورت (1998)، دانش ترکیبی از اطلاعات متنی، چهارچوب و تجربه خبرگان است که منجر به نوآوری می‌شود. دانش همچنین به‌عنوان 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 (1995) معتقدند که «دانش تنها پس از اینکه تولید شد، وجود دارد و بعدازآن می‌توان آن را مهار، کدگذاری یا تسهیم نمود» (Nonaka & Takeuchi, 1995). چه‌بسا فقدان اشتراک دانش بقای سازمان را مختل کند (Lin, 2007). سازمان‌هایی که اشتراک دانش را تحریک می‌کنند، تمایل به افزایش نوآوری‌ها دارند (Akram, Lei, Haider, & Hussain, 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، یانگ، اسمارلیه و خان<sup>1</sup> (2020)؛ واندواسی، مک‌کانویله، ین و یه‌پور<sup>2</sup> (2020) و فاطمی، صادقیان، گنجی، جوهنسون<sup>3</sup> (2022) تأثیر اشتراک دانش کارکنان را بر رفتار کار نوآورانه کسانی که دانش دریافت می‌کنند بررسی کرده‌اند. بااین‌حال، یکی از جنبه‌هایی که در تحقیقات گذشته به‌ندرت موردبررسی 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.

1. Usmanova, Yang, Sumarliah, Khan, & Khan

2. Vandavasi, McConville, Uen, & Yepuru

3. Fatemi, Sadeghian, Ganji & Johnson

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 به صورت 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 به عنوان راهبرد مهم یادگیری جهت دستیابی به عملکرد نوآورانه در نظر می‌گیرند (De Clercq, Dimov, & Belausteguigoitia, 2016).

با توجه به اهمیت دانش و فرایند به اشتراک گذاری 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 اشتراک گذاری 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, Islam, Sarros, & Pirolo Merlo, 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، لی، حیدر و حسین<sup>1</sup> (2020)؛ فاطمی و دیگران (2022) و لی و لی<sup>2</sup> (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, Kuo, & Ho, 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 است (Dong, Bartol, Zhang, & Li, 2017). نتایج پژوهش‌های پیشین اکرم و دیگران (2020)؛ فاطمی و دیگران (2022)؛ کفاشان کاخکی، حدادیان، نامدار جویم و ملکوتی اصل<sup>3</sup> (2020)؛ امبندی<sup>4</sup> (2020)؛ عثمانوا و دیگران (2020) و واندواسی و دیگران (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).

1. Akram, Lei, Haider & Hussain

2. Le & Lei

3. Kaffashan Kakhki, Hadadian, Namdar Joyame, & Malakooti Asl

4. Mbandi

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 دیگران (2020)؛ فاطمی و دیگران (2022)؛ انسر، یوسف، خان و عثمان<sup>1</sup> (2020)؛ کفاشان کاخکی و دیگران (2020)؛ واحیودی<sup>2</sup> (2019)؛ پین، جین و لی<sup>3</sup> (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 1:** جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

**فرضیه 2:** جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

**فرضیه 3:** اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

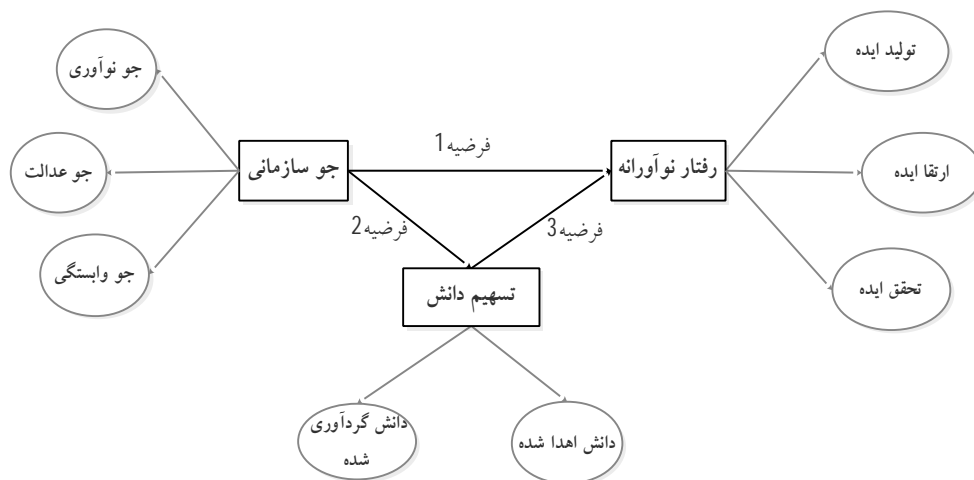
#### مدل مفهومی تحقیق

با توجه تبیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق و به‌منظور تصویرسازی فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی به شکل (1) ارائه می‌گردد:

---

1. Anser, Yousaf, Khan & Usman  
2. Wahyudi  
3. Pian, Jin, & Li





شکل 1. 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 1400 پرداخته است. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری 190 نفر است. با توجه به احتمال عدم همکاری برخی نمونه‌های آماری در تکمیل پرسشنامه، پرسشنامه برای 250 نفر از جامعه آماری ارسال گردید. تعداد 235 پرسشنامه توسط کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان تکمیل گردید. به منظور پوشش اهداف پژوهش از پرسشنامه ترکیبی شامل پرسشنامه جو سازمانی جین، فارمر، پیچاتکا، فردریک و لوکاس<sup>1</sup> (2015)، پرسشنامه تسهیم دانش جین و همکاران (2015) و پرسشنامه رفتار نوآورانه جانسن<sup>2</sup> (2004) استفاده گردید. اطلاعات مربوط به پرسشنامه مورد کاربرد در جدول (1) آمده است. به منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از تحلیل عامل تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار پی‌ال‌اس<sup>3</sup> استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه به 5 نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه کارآفرینی داده شد و از آنها در مورد پرسش‌ها و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید که به اتفاق پرسشنامه را تأیید نمودند، همچنین با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت و روایی آن بررسی شد. به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (جداول 2 و 3).

1. Janes, Farmer, Pechatka, Frederick &amp; Lukas

2. Janssen

3. Smart PLS

جدول 1. سازه‌ها، ابعاد، و دامنه سؤالات در پرسشنامه

منبع	شماره سؤالات	تعداد گویه‌ها	ابعاد	سازه‌های اصلی
جین (2015)	1 تا 4	4	جو نوآوری	جو سازمانی
	5 تا 8	4	جو عدالت	
	9 تا 11	3	جو وابستگی	
جین (2015)	12 تا 15	4	دانش اهداشده	تسهیم دانش
	16 تا 18	3	دانش گردآوری‌شده	
جانسن (2004)	19 تا 21	3	تولید ایده	رفتار نوآورانه
	22 تا 25	4	ارتقاء ایده	
	26 تا 28	3	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 235 پرسشنامه تکمیل‌شده توسط کارکنان، 137 نفر مرد و 98 نفر زن بودند. از نظر سطح تحصیلات، به ترتیب 125 نفر کارشناسی ارشد، 77 نفر کارشناسی، 20 نفر دکتری و 13 نفر کاردانی بودند. اغلب افراد (102 نفر) سابقه بین 10-15 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<sup>1</sup> استفاده شد. در سطح خطای 5 درصد اگر مقدار آماره بوت‌استرپینگ بزرگتر از  $1/96$  باشد همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است. به طور کلی روابط بین متغیرها در روش حداقل مربعات جزئی دو دسته است:

۱- مدل بیرونی<sup>1</sup>: روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

۲- مدل درونی<sup>2</sup>: 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 2. آزمون نرمال بودن داده‌ها سازه‌های پژوهش

آماره تی	بار عاملی	گویه‌ها	سازه‌ها	
46/107	0/888	گویه 1 (Q01)	جو نوآوری	جو سازمانی
76/932	0/933	گویه 2 (Q02)		
28/397	0/831	گویه 3 (Q03)		
22/516	0/829	گویه 4 (Q04)		
35/33	0/852	گویه 5 (Q05)	جو عدالت	
19/963	0/797	گویه 6 (Q06)		
20/911	0/787	گویه 7 (Q07)		
31/769	0/861	گویه 8 (Q08)	جو وابستگی اجتماعی	
28/376	0/891	گویه 9 (Q09)		
38/332	0/857	گویه 10 (Q10)		
39/184	0/868	گویه 11 (Q11)	دانش اهداشده	
44/348	0/888	گویه 12 (Q12)		
37/468	0/897	گویه 13 (Q13)		
29/104	0/876	گویه 14 (Q14)		
41/885	0/880	گویه 15 (Q15)		
16/096	0/749	گویه 16 (Q16)	دانش گردآوری‌شده	
20/602	0/787	گویه 17 (Q17)		
11/025	0/779	گویه 18 (Q18)		
18/42	0/828	گویه 19 (Q19)	تولید ایده	رفتار نوآورانه
18/845	0/840	گویه 20 (Q20)		
34/633	0/857	گویه 21 (Q21)	ارتقاء ایده	
20/361	0/802	گویه 22 (Q22)		

1. outer model

2. inner model

3/302	0/646	گویه 23 (Q23)	تحقق ایده
30/867	0/874	گویه 24 (Q24)	
14/073	0/819	گویه 25 (Q25)	
20/081	0/827	گویه 26 (Q26)	
35/099	0/872	گویه 27 (Q27)	
27/891	0/842	گویه 28 (Q28)	

مقادیر بارهای عاملی مشاهده شده بزرگتر از 0/5 به دست آمده است و آماره t نیز بزرگتر از 1/96 است. بنابراین مدل بیرونی (اندازه‌گیری) مورد تأیید است.

### اعتبارسنجی مدل بیرونی

در این پژوهش جهت برازش مدل بیرونی از روایی همگرا<sup>1</sup>، پایایی ترکیبی<sup>2</sup>، آلفای کرونباخ و روایی واگرا استفاده شده است.

#### روایی همگرا

روایی همگرا<sup>3</sup> نشان می‌دهد چقدر متغیرهای یک سازه با همدیگر هم‌راستا هستند. روایی همگرا بر اساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج شده<sup>4</sup> بررسی می‌شود. میانگین واریانس استخراج شده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است.

#### پایایی ترکیبی

پایایی ترکیبی (گاهی اوقات قابلیت اطمینان سازه نامیده می‌شود) معیاری برای سازگاری درونی در آیت‌های مقیاس است، بسیار شبیه آلفای کرونباخ است. با کمک پایایی ترکیبی، محقق می‌تواند سازگاری درونی سازه‌ها را اندازه‌گیری کند. در محاسبه پایایی ترکیبی شاخص‌ها با بارهای عاملی بیشتر اهمیت بیشتری داشته و مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ است. برای محاسبه روایی همگرا و پایایی ترکیبی روابط زیر باید برقرار باشد:

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

جدول 3. روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مربوط به سازه‌های مورد بررسی

سازه‌های اصلی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تولید ایده	0/706	0/878	0/790
جو نوآوری	0/599	0/856	0/775
ارتقاء ایده	0/528	0/771	0/718

1. convergent validity (CV)

2. composite reliability (CR)

3. convergent validity

4. average variance extracted (AVE)

0/779	0/823	0/609	تحقق ایده
0/830	0/875	0/505	تسهیم دانش
0/906	0/922	0/519	جو سازمانی
0/799	0/869	0/624	جو عدالت
0/786	0/875	0/701	جو وابستگی اجتماعی
0/864	0/908	0/711	دانش اهداشده
0/736	0/806	0/584	دانش گردآوری‌شده
0/879	0/904	0/517	رفتار نوآورانه

در مورد تمامی سازه‌ها میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگتر از 0/5 است، بنابراین روایی همگرا وجود دارد. آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از 0/7 بوده، بنابراین پایایی مورد تأیید است. مقدار پایایی ترکیبی نیز بزرگتر از میانگین واریانس استخراج‌شده است و در تمامی موارد از آستانه 0/7 بزرگتر است، بنابراین شرط سوم نیز برقرار است.

#### روایی واگرا

روایی واگرا به همبستگی پایین گویه‌های متغیری پنهان با سایر متغیرهای پنهان اشاره دارد. روایی واگرای قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در روش پی‌ال‌اس، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده مربوط به هر سازه است. ماتریس روایی واگرا در جدول (4) ارائه شده است.

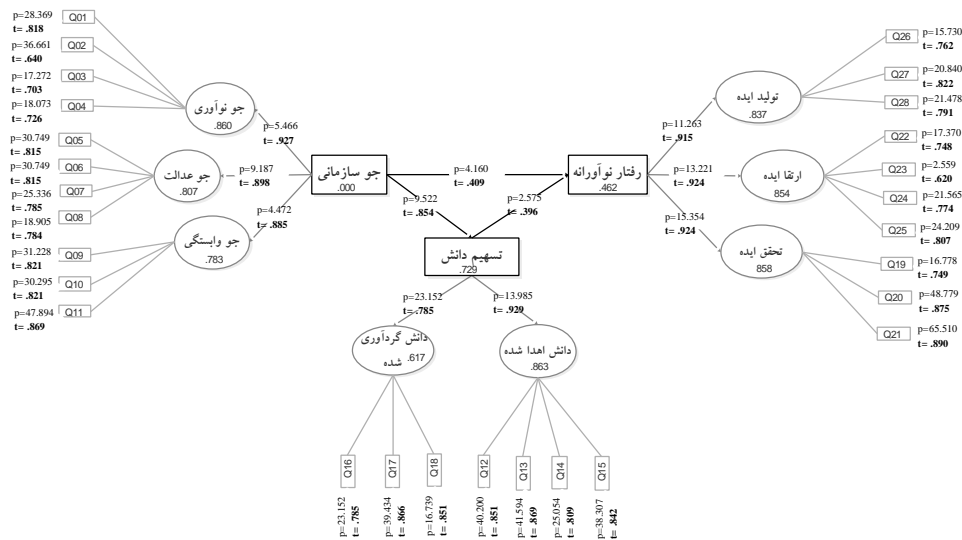
جدول 4. ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌های اصلی	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
تولید ایده	0/841										
جو نوآوری	0/217	0/774									
ارتقاء ایده	0/630	0/297	0/727								
تحقق ایده	0/540	0/344	0/586	0/781							
تسهیم دانش	0/358	0/142	0/178	0/307	0/710						
جو سازمانی	0/429	0/317	0/391	0/671	0/618	0/721					
جو عدالت	0/579	0/272	0/619	0/483	0/226	0/375	0/790				
جو وابستگی اجتماعی	0/401	0/345	0/474	0/419	0/168	0/323	0/434	0/837			
دانش اهداشده	0/325	0/111	0/159	0/615	0/701	0/214	0/306	0/159	0/843		
دانش گردآوری‌شده	0/219	0/319	0/154	0/106	0/289	0/455	0/267	0/396	0/114	0/764	
رفتار نوآورانه	0/356	0/411	0/209	0/314	0/375	0/102	0/665	0/561	0/219	0/257	0/719

بر اساس اطلاعات جدول (4)، 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 و اگرایی، 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 (2) نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار پیل‌اس است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است.



شکل 2. معناداری روابط بین متغیرها

#### آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه 1: 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 95 درصد می‌توان ادعا کرد: جو سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه 2: 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 95 درصد می‌توان ادعا کرد: جو سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه 3: 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 95 درصد می‌توان ادعا کرد: تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول 5. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	آماره t	نتیجه
فرضیه 1	جو سازمانی ←	رفتار نوآورانه	0/409	4/160	مثبت و معنادار
فرضیه 2	جو سازمانی ←	اشتراک دانش	0/854	9/522	مثبت و معنادار
فرضیه 3	اشتراک دانش ←	رفتار نوآورانه	0/396	2/575	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 هر یک 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:

$$\text{تأثیر مستقیم جو سازمانی بر رفتار نوآورانه} = 0/52$$

تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی تسهیم دانش = تأثیر جو سازمانی بر تسهیم دانش (0/396) × تأثیر تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه (0/854) = 0/338

تأثیر کل جو سازمانی بر رفتار نوآورانه = اثر غیرمستقیم (0/409) + اثر مستقیم (0/338) = 0/747

### آزمون سوبل

جهت آزمون معناداری اثرات غیرمستقیمی که به واسطه متغیر میانجی تسهیم دانش به وجود می‌آید از آماره سوبل استفاده گردید. مقدار آماره سوبل 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

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

مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوئل 3/516 به دست آمد که از مقدار 1/96 بزرگتر است.

بنابراین می‌توان گفت فرضیه نقش میانجی‌گری متغیر تسهیم دانش پذیرفته می‌شود.

### مشخصه‌های برازندگی مدل و مدل برازش‌شده

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش نسبت مجذور کای به درجه آزادی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص نکویی برازش، شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش، شاخص بتلر-بونت و شاخص توکر-لوئیس گزارش می‌شود. در جدول (6) مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است.

جدول 6. خلاصه نتایج ارزیابی برازش ساختار مدل

GoF	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی	ضریب تشخیص	سازه‌های اصلی
0/678	0/412	0/587	0/858	تولید ایده
	0/338	0/513	0/860	جو نوآوری
	0/146	0/366	0/854	ارتقاء ایده
	0/236	0/508	0/837	تحقق ایده
	0/340	0/356	0/729	تسهیم دانش
	0/419	0/419	0/0	جو سازمانی
	0/366	0/499	0/807	جو عدالت
	0/391	0/563	0/783	جو وابستگی اجتماعی
	0/507	0/626	0/863	دانش اهداشده
	0/202	0/383	0/617	دانش گردآوری‌شده
	0/372	0/218	0/462	رفتار نوآورانه

ضریب تشخیص ( $R^2$ ) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به‌وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار ضریب تشخیص تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار ضریب تشخیص مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار 0/33، 0/19 و 0/67 به‌عنوان مقادیر ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار ضریب تعیین شناخته شده است. ضریب تعیین ( $R^2$ ) سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش مطلوب است. مقدار ضریب تعیین رفتار نوآورانه 0/462 گزارش شد که مقدار قابل قبولی است.



معیار استون-گیزر<sup>1</sup> یا شاخص  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند و با روش بلایند فولدینگ<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>» محاسبه می‌شود (Tenenhaus, Amato & Esposito Vinzi, 2004). از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار اشتراکی با AVE برابر است و تزلس، اودکرکن و ون‌اوپن<sup>4</sup> (۲۰۰۹) فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

$$\text{GoF} = \sqrt{(R^2) \times (\text{Communality})} = \sqrt{(R^2) \times (\text{AVE})}$$

وتزلس و همکاران (2009)، سه مقدار 0/01، 0/25 و 0/36 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:

$$0/767(\overline{R^2}) = \text{میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین}$$

$$0/600 = (\text{Communality}) \text{ میانگین مقادیر شاخص افزونگی}$$

$$\text{GOF} = \sqrt{0.600 \times 0.576765} = 0/678$$

شاخص GOF برابر 0/678 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 (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 است؛ لذا می‌توان انتظار داشت که جو سازمانی تأثیر زیادی بر آن داشته باشد. نتایج پژوهش‌های اکرم و دیگران

1. Stone-Geisser

2. blindfolding

3. communalities

4. Wetzless, Odekerken-Schoder & Van Oppen

(2020)؛ لی و لی (2019)؛ اکرم، لی، حیدر و حسین<sup>1</sup> (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 (2019) و افسر و بدری<sup>2</sup> (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 (2019) افرادی که در محیط نوآورانه‌ای کار می‌کنند، تمایل زیادی دارند تا ایده‌های خلاقانه خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. لم، هو، و کهن (۲۰۱۸) نیز کلید موفقیت سازمان را همکاری کارکنان در به اشتراک‌گذاری تجارب کاری، تخصص و دانش با سایر همکاران می‌دانند (Lam, Hau & Chen, 2018). اکرم و دیگران (2020) اعتماد کارکنان نسبت به جو سازمانی را عامل مهم برای اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند (Akram et al., 2020). نتایج پژوهش‌هایی همچون پین و دیگران (2019)؛ یان، وانگ، چن و ژانگ<sup>3</sup> (2016)؛ کارملی و آزروال<sup>4</sup> (2009) و ابوخیاط، بانی‌ملهم و زفان<sup>5</sup> (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. مونیکا هو، هورن و کریستین<sup>6</sup>

1. Akram, Lei, Haider, & Hussain

2. Afsar & Badir

3. Yan, Wang, Chen & Zhang

4. Carmeli & Azeroual

5. Abukhait, Bani-Melhem, & Zeffane

6. Monica Hu, Horng & Christine Sun

(۲۰۰۹)؛ له و لی<sup>1</sup> (۲۰۱۹)؛ اکرم و دیگران<sup>2</sup> (۲۰۱۸) 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. ابوخیات و دیگران (2019) 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, Bani-Melhem, & Zeffane, 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 دیگران (2019) و فاطمی و دیگران (2022) هم‌راستا است، زیرا در پژوهش‌های نام‌برده اشتراک‌گذاری دانش تأثیر جو سازمانی بر رفتار نوآورانه را افزایش داده است. همچنین پین و همکاران (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.

1. Le &amp; Lei

2. Akram et al.

## References

- 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>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers. <https://196.43.179.3:8080/xmlui/handle/123456789/1069>
- 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, Abraham; & Azeroual, Benny. (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>
- Kakhki, M. K., 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>
- Kim, N., & Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0392>
- 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>
- Meng-Lei, M., Jeou-Shyan, H., & Yu-Hua, C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.04.009>

- 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](http://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](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>
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of applied psychology*, 90(4), 616. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.90.4.616>