

## بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی

دکتر غلامعلی طبرسا\*

میترا نعمتی\*\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی با استفاده از تحلیل مسیر است. بدین منظور، ۱۷۴ نفر از مربیان مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح شهر کرج و تهران در پژوهش حاضر شرکت کردند. آنان به پرسشنامه‌های مهارت‌آموزی، دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی پاسخ دادند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی دارد. اثر مستقیم دانش آشکار و دانش ضمنی بر تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. اثر مستقیم تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. مهارت‌آموزی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری، دانش آشکار و ضمنی دارد. تأثیر غیرمستقیم دانش آشکار و ضمنی بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری معنادار است. در مجموع یافته‌ها نقش مهارت‌آموزی، دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی را مورد تأکید قرار می‌دهند.

**واژگان کلیدی:** مهارت‌آموزی، دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری، عملکرد شغلی.

\* دانشیار دانشگاه شهید بهشتی.

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه شهید بهشتی، Email:mitra.nemati@yahoo.com

تصویب نهایی: ۹۳/۰۲/۲۵

دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۲۰

## مقدمه

مهم‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر در باره آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). عملکرد شغلی در سازمان‌ها فراوان مورد بررسی قرار می‌گیرد اما این مسئله زمانی معنا پیدا می‌کند که درک کنیم، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (ریجو، ۱۳۸۶). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی تعریف می‌شود (طاهیر سلیمان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). به‌رغم اهمیت عملکرد شغلی کارکنان در مطالعات کمی عوامل مؤثر بر آن را در چارچوب الگوی علی مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابراین، هدف مطالعه حاضر، بررسی اثرات میانجی تسهیم دانش و تمایل به نوآوری در ارتباط بین مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی است.

هنگامی که از اهمیت نیروی انسانی صحبت به میان می‌آید، به‌طورعمده توجه معطوف به انسان‌های فرهیخته و رشدیافته است. در واقع، نیروی انسانی واجد توانایی و مهارت است که می‌تواند منشاء تحولات مثبت در بخش‌های مختلف جامعه شود و به‌طور معمول این توانایی و مهارت از طریق آموزش و سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی حاصل شده است (ساکی به نقل از درانی و همکاران، ۱۳۸۶) و این افراد توسعه‌یافته موجبات پیشرفت و توسعه کشورها را در جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی فراهم می‌آورند (ایبلی و موفق، ۱۳۸۲).

زندگی در جوامع مبتنی بر دانش چالش‌های جدیدی را برای نیروی کار و همچنین سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. به‌منظور بقا و رقابت، توسعه مداوم و یادگیری ضروری است. امروزه سازمان‌ها هم بر فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری برای کارکنان در سطوح متفاوت سازمانی تأکید داشته و هم‌زمان با افزایش توجه به آموزش انتظارات و توقعات نیز ارتقاء یافته است (قهرمانی، ۱۳۸۲). در این بین کارکنان به‌عنوان رکن مهم سازمان، نیاز زیادی به آموزش مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در عملکرد شغلی دارند. دریافت مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای همه سطوح کارکنان در هر سمت سازمانی مؤثر است. در واقع، مهارت‌آموزی کارکنان را با مجموعه‌ای از قابلیت‌ها

1. Motowidlo  
2. Suliman

و توانایی‌ها برای نیازهای شغلی و تغییر و تحولات آماده می‌سازد و از این طریق بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، در پژوهش حاضر فرض می‌شود که مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش و تمایل به نوآوری تأثیرگذار است.

دانش، اطلاعات قابل عمل و فعال است که توانایی انجام دادن کار یا قضاوت در بارهٔ حال یا آینده را برای افراد فراهم می‌کند. شخص برخوردار از دانش می‌تواند به دستکاری، انتزاع، کشف، توزیع و کاربرد امور و واقعیات پردازد و مهم‌تر آنکه می‌تواند در بارهٔ موضوعات مختلف اظهار نظر کند و توانایی نگاه تازه به امور و واقعیات را کسب بیانیه‌های جدید صادر کند. بدون تردید دانش مهم‌ترین منبع سازمان است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود و از ادارهٔ آن با شانس جلوگیری شود. تغییر بنیانی در اقتصاد، از عصر رقابت بر مبنای منابع ملموس به منابع ناملموس ضرورت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. در حال حاضر، بیش از ۸۸ درصد سازمان‌ها مدیریت دانش را به عنوان قابلیت اصلی خود قرار داده‌اند یا در حال انجام این کار هستند (درویش، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش را به‌عنوان یک راهبرد تعریف می‌کنند که باید در یک شرکت توسعه داده شود. تا بدان وسیله مطمئن باشیم که دانش به افراد درست در زمان مورد نیاز می‌رسد و آنها دانش را به اشتراک می‌گذارند و از اطلاعات برای بهبود وظایف سازمان استفاده می‌کنند (اودل و گریسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). مدیریت دانش به معنای کسب و ذخیره‌سازی تخصص و هوش جمعی در سازمان و استفاده از آن در جهت ترویج و گسترش نوآوری از طریق یادگیری مداوم سازمانی است (مسو و اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). یکی از مهم‌ترین اولویت‌های اعلام‌شده از سوی محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است (کینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). اگرچه بعضی‌ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر می‌رسد که دانش به خودی خود قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می‌کنند (مک-درموت و اودل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). در اقتصاد نوین، دانش به‌عنوان عامل راهبردی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار یک قدرت محسوب می‌شود، اما صرف برخورداری از دارایی‌های دانشی، قدرت‌آفرین و ارزش‌آفرین نیست، بلکه تسهیم آن با دیگر اعضای درون

- 
1. O'Dell & Grayson
  2. King
  3. Meso & Smith
  4. McDermott & O'Dell

سازمانی و برون‌سازمانی زمینه خلق دارایی‌های دانشی جدید و ارزش‌آفرین را فراهم خواهد ساخت (قلی‌زاده، ۱۳۸۹).

تسهیم دانش عبارت است از آنکه که فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی می‌کند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند (مک درموت، ۱۹۹۹). دایر و نوبوکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که تسهیم دانش را می‌توان فعالیت‌هایی تعریف کرد که کمک می‌کنند تا افراد گروه‌های مختلف با یکدیگر کار کنند و مبادله دانش میان آنها را تسهیل کنند. یادگیری در سازمان و توانایی تحقق اهداف فردی و سازمانی را افزایش می‌دهند. بارتول و اسریوستوا<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) اشتراک دانش را فرایندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌سازند به نحوی که از طریق آن افراد به صورت متقابل، دانش (آشکار و ضمنی) خود را مبادله و به طور مشترک دانش جدیدی را خلق می‌کنند. همچنین، تسهیم دانش در سازمان، در سطوح مختلف سازمانی و در داخل واحدهای مختلف و یا بین آنها، به روش‌های رسمی و غیررسمی و در دو روش انتقال متفاوت که شامل تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش صریح است، اتفاق می‌افتد (کشاورزی، ۱۳۸۶).

دانش صریح دانشی است که در یک وسیله مکانیکی یا تکنولوژی، از قبیل اسناد یا پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره می‌شود. این نوع دانش به شرط آنکه بتواند مورد اشتراک قرار گیرد و در میان جامعه‌ای که با هم کار می‌کنند، مورد استفاده قرار گیرد و در هر زمان و هر مکان به وسیله فناوری مشارکتی به کار گرفته شود مفیدتر خواهد بود. دانش صریح یا کدگذاری شده، دانشی است که به زبان رسمی و سیستماتیک بیان شده و قابل انتقال بین افراد در سطوح مختلف سازمانی است. دانش صریح را همان موارد مکتوب‌شده، ثبت‌شده و ضبط‌شده در کتب، دستورالعمل‌ها، پایگاه داده‌ها، گزارشات، کتابخانه‌ها، خط‌مشی‌ها و ورودی‌های اجرایی می‌شناسند. دانش صریح در مورد وقایع و پدیده‌های عینی گذشته است که به آسانی و به صورت زنجیره‌وار از فعالیت‌های گسسته قبلی ایجاد می‌شود (نیومن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹).

دانش ضمنی دانشی است که به وسیله فرایندهای فردی داخلی به دست می‌آید و در وجود خود شخصی ذخیره می‌شود. بعضی اوقات چنین دانشی را با عناوینی مانند

---

1. Dyer & Nobeoka  
2. Bartol & Srivastava  
3. Newman

تجربه، بازتاب، استعداد فردی یا درون‌گرایی تعریف می‌کنند (نیومن، ۱۹۹۹). این دانش ساختارنیافته است و مبتنی بر مستندات ملموس و عینی نیست. حالت شخصی و درونی داشته و رسمی کردن و انتقال آن به دیگران مشکل است. دانش ضمنی حالت ذهنی داشته و دارای دو مؤلفه است: یکی مؤلفه شناختی است که در محور آن مدل‌های ذهنی قرار دارد و دوم مؤلفه فنی است که شامل مهارت‌ها و دانش فنی است. دانش ضمنی در دیدگاه‌ها، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها، احساسات و اقدامات فردی اثر دارد. مستندسازی این نوع دانش بسیار مشکل است (حیدری هویی، جلیل، ۱۳۸۳).

پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده‌اند که همبستگی مثبتی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی وجود دارد (وانگ<sup>۱</sup> و وانگ<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۲؛ ژنگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان و در نهایت، کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (علوی و لیدنر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، اسکایمی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، دایر و نیوکا، ۲۰۰۰). تسهیم دانش، از این حیث که به توسعه مهارت‌ها، قابلیت‌ها، ایجاد ارزش افزوده و بروز فعالیت‌ها و استراتژی‌های نوآورانه به سازمان کمک می‌کند، برای سازمان حائز اهمیت بسیاری است (دو، ای و رن، ۲۰۰۴). در قلمرو مدیریت استراتژیک، با نظر به اهمیت دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع استراتژیکی سازمان در ایجاد نوآوری‌های سازمانی، تسهیم دانش از جایگاه والایی برخوردار است (کامینگز، ۲۰۰۳).

امروزه نوآوری به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان یکی از فاکتورهای اصلی موفقیت درازمدت سازمان‌ها محسوب می‌شود. دلیل این امر آن است که شرکت‌های با ظرفیت ایجاد نوآوری قادر خواهند بود سریع‌تر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور به چالش‌های محیطی پاسخ دهند (جیمنز-جیمنز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). نوآوری فرایندی مستمر و برنامه‌ریزی شده است که موجب افزایش توان و مزیت رقابتی سازمان از طریق کاهش هزینه‌ها و در نتیجه، کاهش قیمت محصولات، کیفیت بهتر و بالاتر و کارایی و اثربخشی بیشتر کالاها و خدمات و در برآیند کلی موجب افزایش درآمد و شهرت سازمان می‌شود (سیگو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ اورت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). نوآوری

- 
1. Wanga
  2. Zheng
  3. Alavi & Leidner
  4. Skyrme
  5. Jimenez-Jimenez, Daniel
  6. Sigauw

سازمانی به‌عنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات کسب و کار که برای کل سازمان تازگی دارد، اطلاق می‌شود. آن ایجاد ارزش از تکنولوژی جدید یا فعالیت‌های اداری جدید بر حسب محصولات یا فرایندهای جدید است (وانگ، ۲۰۰۷). نوآوری و تولید افکار و اندیشه‌های جدید از سوی مدیران و کارکنان سازمانی دارای اهمیت ویژه‌ای است و این امر در سازمان از جایگاه والایی برخوردار است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پررقابت ادامه حیات بدهند که به‌طور دائم افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان به‌کار می‌برند و این امر توسط مدیران و کارکنان نوآور امکان‌پذیر است (کرومی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

از سوی دیگر، در شرایط متغیر و متحول، تنها ادامه راه گذشته بر اساس تجربه‌های گذشته، کافی نخواهد بود و دوام و حیات سازمان به فکر و عقیده تازه و خلاق نیاز خواهد داشت (سعادت، ۱۳۷۲). برای آنکه بتوانیم در دنیای متلاطم و متغیر امروزی به حیات ادامه دهیم باید به نوآوری و خلاقیت روی آوریم و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیطی، برای رویاروی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک ببینیم و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آنها اثر بگذاریم و به آنها شکل دلخواه دهیم (الوانی، ۱۳۸۷). پژوهش انجام‌شده نشان داده که بین نوآوری و عملکرد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (اسینگریچ و همکاران، ۲۰۰۹؛ صفرزاده، تدین و حر محمدی، ۱۳۹۰). با توجه به پیامدهای مهم نوآوری سازمانی پژوهشگران بر آن شده‌اند تا پیشایندهای نوآوری سازمانی را مورد بررسی قرار دهند. یکی از متغیرهایی که بر نوآوری تأثیرگذار است، مدیریت دانش می‌باشد (وانگ و وانگ، ۲۰۱۲؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ صفرزاده، تدین و حر محمدی، ۱۳۹۱؛ امانی، ۱۳۸۷). در زمینه تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری پژوهش‌هایی صورت گرفته است که همگی نشان از آن دارند که تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد (کاووسگیل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳؛ لیاو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ لین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

در مجموع، بررسی پیشینه تجربی نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی رابطه مهارت‌آموزی، تسهیم دانش، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی را در چارچوب الگوی علی به‌خصوص در ایران بررسی کرده‌اند. بنابراین، پژوهش حاضر قصد دارد با بررسی

1. Ortt
2. Cromie
3. Cavusgil
4. Liao
5. Lin

بررسی نقش مهارت‌آموزی بر... رابطه مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی از طریق نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و تمایل به نوآوری بر غنای ادبیات پژوهشی در این زمینه بیفزاید.

### مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات نظری و پژوهشی مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ترسیم شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در این مدل مهارت‌آموزی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و متغیرهای تمایل به نوآوری و تسهیم دانش به‌عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده‌اند. علاوه بر این، عملکرد شغلی نیز به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش حاضر به‌صورت زیر است:

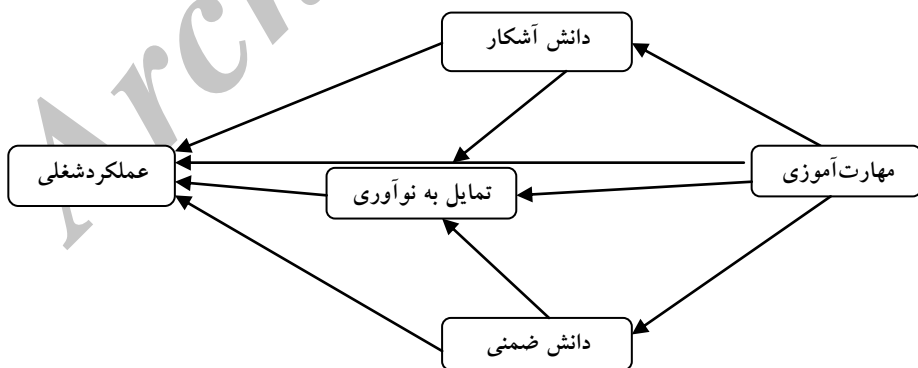
فرضیه ۱: مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش (آشکار و ضمنی)، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه ۲: تسهیم دانش (آشکار و ضمنی) بر تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه ۳: تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه ۴: تمایل به نوآوری و تسهیم دانش (آشکار و ضمنی) در ارتباط بین مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کنند.

فرضیه ۵: تمایل به نوآوری در ارتباط بین تسهیم دانش (آشکار و ضمنی) و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

## روش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهشی همبستگی از نوع تحلیل مسیر است؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش مریبان مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح شهر تهران و کرج هستند که به صورت تصادفی ۱۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش در بین آنها توزیع شد. از این ۱۸۶ پرسشنامه، به ۱۷۸ پرسشنامه پاسخ داده شد که از این تعداد ۴ پرسشنامه به دلیل اینکه به تعداد زیادی از سؤالات پاسخ نداده بودند از تحلیل حذف شدند. در نهایت، ۱۷۴ پرسشنامه وارد تحلیل شدند.

## ابزار گردآوری داده‌ها

**مهارت‌آموزی:** برای اندازه‌گیری مهارت‌آموزی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۰ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی برای بررسی روایی  $GFI=94$ ،  $AGFI=0/90$ ،  $RMSEA=0/052$  نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

**دانش آشکار:** برای اندازه‌گیری دانش آشکار از پرسشنامه تدوین شده از سوی وانگ و وانگ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه از ۶ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شدند. ضریب همسانی درونی این مقیاس با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های به دست آمده از تحلیل عامل تأییدی  $GFI=0/94$ ،  $RMSEA=0/039$ ،  $AGFI=0/91$  نشان از برازندگی مناسب الگو با داده‌ها دارد.

**دانش ضمنی:** برای اندازه‌گیری دانش ضمنی از پرسشنامه تدوین شده از سوی وانگ و وانگ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه از ۵ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شدند. ضریب همسانی درونی این مقیاس با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین،



شاخص‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عامل تأییدی  $GFI=0/95$ ،  $RMSEA=0/046$ ،  $AGFI=0/92$  نشان از برازندگی مناسب الگو با داده‌ها دارد.

**تمایل به نوآوری:** برای اندازه‌گیری تمایل به نوآوری از پرسشنامه‌ای که بر اساس پرسشنامه‌های جیمنز - جیمنز و همکاران (۲۰۰۸)؛ پینادز (۲۰۰۶) و پراجگو و سوهل (۲۰۰۶) تدوین شده است استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۷ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0/86$  به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی  $GFI=97$ ،  $AGFI=0/94$ ،  $RMSEA=0/034$  نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

**عملکرد شغلی:** برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۶۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۵ گویه تشکیل شده است. سؤالات بر اساس طیف لیکرت (به ندرت=۱ تا همیشه=۴) نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0/79$  به دست آمد. همچنین، شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی  $GFI=92$ ،  $AGFI=0/89$ ،  $RMSEA=0/054$  نشان می‌دهد که الگو با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از محاسبه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش، به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر که برای نخستین بار توسط سول رایت (۱۹۳۴) توسعه یافت کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل‌های علی است. هدف آن به دست دادن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرهاست (هومن، ۱۳۸۷). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

### یافته‌ها

با توجه به اینکه مبنای تجزیه و تحلیل الگوهای علی، ماتریس همبستگی است. ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی، در جدول ۱ ارائه شده است:

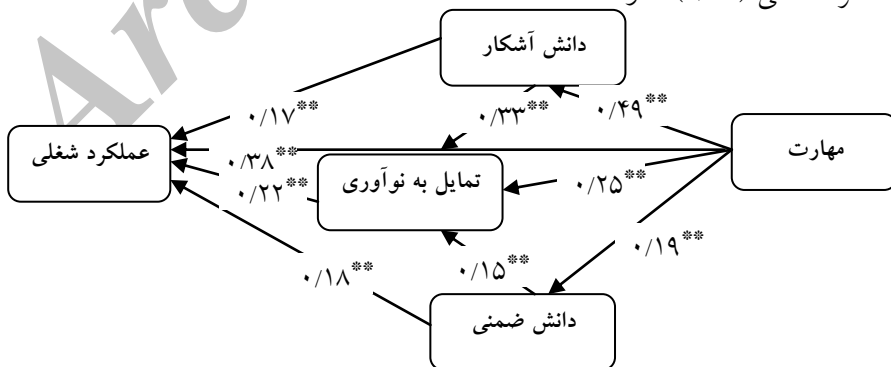
جدول (۱) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مهارت آموزی	دانش آشکار	دانش ضمنی	تمایل به نوآوری	عملکرد شغلی
مهارت آموزی	۱				
دانش آشکار	۰/۴۹**	۱			
دانش ضمنی	۰/۱۹**	۰/۱۵**	۱		
تمایل به نوآوری	۰/۴۴**	۰/۴۷**	۰/۲۵**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۶۰**	۰/۴۹**	۰/۳۴**	۰/۵۲**	۱
میانگین	۳/۲۹	۳/۹۲	۳/۳۴	۳/۶۷	۲/۹۴
انحراف معیار	۰/۹۴	۱/۰۲	۱/۱۲	۱/۰۵	۱/۱۸

\*\* $P < 0.01$  \*  $P < 0.05$ 

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب مهارت آموزی ( $r=0.60$ )، تمایل به نوآوری ( $r=0.52$ )، دانش آشکار ( $r=0.49$ ) و دانش ضمنی ( $r=0.34$ ) دارای بالاترین ضریب همبستگی با عملکرد شغلی هستند. همبستگی مهارت آموزی با دانش آشکار ( $r=0.49$ )، دانش ضمنی ( $r=0.19$ ) و تمایل به نوآوری ( $r=0.44$ ) در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. همبستگی تمایل به نوآوری با دانش آشکار ( $r=0.47$ ) و دانش ضمنی ( $r=0.25$ ) در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است.

شکل (۲) الگوی برازش‌شده پژوهش را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها، پارامترهای استاندارد شده‌اند. مطابق با شکل (۲)، تمام مسیرها در سطح ( $P < 0.01$ ) معنا دارند. در میان متغیرهای موجود در الگو مهارت آموزی بیشترین اثر مستقیم را بر عملکرد شغلی ( $0.38$ ) دارد.



شکل (۲) الگوی برازش‌شده پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و تمایل به نوآوری در میان متغیرهای مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی به روش تحلیل مسیر است، در جدول ۲ ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم، کل، واریانس تبیین‌شده و سطح معناداری بین متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول (۲) برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین‌شده الگو

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین‌شده
به روی عملکرد شغلی از تمایل به نوآوری	۰/۲۲**	-	۰/۲۲**	٪۴۹
تسهیم دانش آشکار	۰/۱۷**	۰/۰۷*	۰/۲۴**	
تسهیم دانش ضمنی	۰/۱۸**	۰/۰۳*	۰/۲۱**	
مهارت‌آموزی	۰/۳۸**	۰/۲۱**	۰/۵۹**	
به روی تمایل به نوآوری از تسهیم دانش آشکار	۰/۳۳**	-	۰/۳۳**	٪۳۰
تسهیم دانش ضمنی	۰/۱۵**	-	۰/۱۵**	
مهارت‌آموزی	۰/۲۵**	۰/۱۹**	۰/۴۴**	
به روی تسهیم دانش آشکار از مهارت‌آموزی	۰/۴۹**	-	۰/۴۹**	٪۲۴
به روی تسهیم دانش ضمنی از مهارت‌آموزی	۰/۱۹**	-	۰/۱۹**	٪۴

\*\* $P < 0.01$  \* $P < 0.05$

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، اثر مستقیم مهارت‌آموزی ( $\beta = 0.38$ )، تسهیم دانش آشکار ( $\beta = 0.17$ )، تسهیم دانش ضمنی ( $\beta = 0.18$ ) و تمایل به نوآوری ( $\beta = 0.22$ ) بر عملکرد شغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم تسهیم دانش آشکار ( $\beta = 0.33$ )، تسهیم دانش ضمنی ( $\beta = 0.15$ ) و مهارت‌آموزی ( $\beta = 0.25$ ) بر تمایل به نوآوری در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش آشکار ( $\beta = 0.49$ ) و تسهیم دانش ضمنی ( $\beta = 0.19$ ) در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم مهارت‌آموزی از طریق تسهیم دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم تسهیم دانش آشکار و ضمنی از طریق تمایل به نوآوری

بر عملکرد شغلی در سطح ( $P < 0/05$ ) مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم مهارت‌آموزی از طریق تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر تمایل به نوآوری در سطح ( $P < 0/01$ ) مثبت و معنادار است. در مجموع ۴۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی، ۳۰ درصد از واریانس تمایل به نوآوری، ۲۴ درصد تسهیم دانش آشکار و ۴ درصد از واریانس تسهیم دانش ضمنی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود. مشخصه‌های برازندگی الگوی تحلیل مسیر در جدول (۳) آورده شده است:

جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی الگوی تحلیل مسیر

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$
۰/۹۸	۱	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۲۷	۱/۲۴

بر اساس جدول (۳) نسبت خوبی دو به درجه آزادی ( $\chi^2/df = 1/24$ ) شاخص نکویی برازش ( $GFI = 0/99$ )، شاخص تعدیل شده نکویی برازش ( $AGFI = 0/98$ ) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ( $RMSEA = 0/027$ ) در سطح مناسبی هستند؛ بنابراین، برازش الگوی برازش شده پژوهش در سطح مناسبی است.

### نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مهارت‌آموزی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری با استفاده از تحلیل مسیر بود. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که الگوی پیشنهادی با داده‌های این پژوهش برازش نسبتاً خوبی دارد و می‌تواند ۴۹ درصد از عملکرد شغلی را تبیین کند.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی بر تسهیم دانش آشکار و ضمنی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. بنابراین، مهارت‌آموزی از طریق فراهم کردن بستر و شرایط لازم باعث تسهیم دانش در بین مربیان می‌شود. مهارت‌آموزی یکی از استراتژی‌های حیاتی برای سازمان است که به کارکنان کمک می‌کند تا دانش و مهارت لازم را برای مقابله با تغییرات و چالش‌ها به دست آورند و به تبادل و انتقال پردازند. نونوکا و تاکه اوچی (۱۹۹۵) معتقدند که یادگیری فردی، شالوده و بنای اصلی یادگیری سازمانی تلقی می‌شود؛ «دانش تنها به وسیله افراد خلق می‌شود، یک سازمان، خود به تنهایی و بدون افراد قادر به خلق دانش نیست. دانش آفرینی سازمانی، فرایندی است که در طی آن سازمان، دانش خلق شده به وسیله افراد را بسط و توسعه می‌دهد و آن را در سطح گروهی از طریق دیالوگ، مباحثه و تشریح تجربه متبلور می‌سازد». محققان

اصولاً روی این نکته اتفاق نظر دارند که یادگیری فردی پیش‌درآمدی بر یادگیری سطوح بالاتر است. علاوه بر این، دانش ضمنی جنبه شخصی و بافتی دارد و به همین دلیل، انتقال و نهادینه‌سازی آن بسیار مشکل است (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). دانش ضمنی با زبان رسمی قابل بیان نیست، جنبه فردی دارد و ریشه‌های آن در تجارب فرد نهفته است و شامل عوامل ناملموس از قبیل عقیده شخصی، خصیصه‌های فردی و سیستم مبتنی بر ارزش است (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). در دوره‌های مهارت‌آموزی این نوع دانش در قالب ایده‌ها، واقعیت‌ها، مفروضات، فهم‌ها، پرسش‌ها، بایست‌ها و شایست‌ها، تصمیم‌ها، حدس و گمان‌ها، داستان‌ها و دیدگاه‌ها عینیت می‌یابد. با توجه به اینکه مربیان در دوره‌های مهارت‌آموزی هرکدام دارای دانش ضمنی هستند و این دانش جنبه فردی دارد که ریشه‌های آن در تجارب و اطلاعات شخصی آنها نهفته است و دارای مهارت‌ها و دیدگاه‌های متنوعی هستند. برای استفاده از این توانمندی بالقوه در سازمان می‌توان برنامه‌ریزی کرد و در دوره‌های مهارت‌آموزی می‌توان به دانش ضمنی آنها پی برد و آن را به کار گرفت.

یافته دیگر تحلیل مسیر این است که مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تغییر و تحول در سازمان‌های امروزی به قدری سریع، چندجانبه، پیچیده و فراگیر است که سازمان‌ها بدون پیش‌بینی، همگامی و تطابق با آن قادر به ادامه حیات، رشد، بالندگی و توسعه نیستند و اینجاست که نوآوری برای بهبود عملکرد شغلی و سازمانی ضروری می‌شود در واقع، اگر کارکنان از تمایل به نوآوری در راستای تغییر و تحولات برخوردار نباشد، ممکن است تأثیر چندانی بر بهبود عملکرد سازمانی و شغلی خود نداشته باشد. شرکت‌ها و سازمان‌هایی که خواهان ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی هستند، مجبور به انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات هستند. در چنین دوره‌ای نوآوری تکیه‌گاه اصلی سازمان‌ها شده است. ماهیت رشد اقتصاد جهانی با تسریع نوآوری، تغییر کرده است که آن را به وسیله گسترش سریع تکنولوژی، چرخه عمر کوتاه‌تر محصول و افزایش توسعه محصولات جدید امکان‌پذیر کرده است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پرقابله ادامه حیات بدهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجادشده را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۷). بنابراین، همان‌طور که نتایج نشان داد برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری مربیان و در نتیجه، عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت‌آموزی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد که مهارت‌آموزی بر بهبود عملکرد شغلی مریبان تأثیرگذار است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مهارت‌آموزی باعث بهبود سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به‌عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند. مهارت‌آموزی علاوه بر ایجاد رشد و بالندگی، گذرگاهی برای انتقال تجارب و معلومات فنی - تخصصی و تعلیم مهارت‌های لازم برای اجرای صحیح وظایف و مسئولیت‌هاست و در نتیجه بر آمادگی برای وظایف شغلی و عملکرد شغلی مریبان تأثیرگذار است.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر تمایل به نوآوری تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هایندل<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)؛ تامينيا، اسمیت و دلانگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)؛ لو، چن و تسای<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)؛ خو، هوسین، کایلود و گاردونی<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) و وانگ و ووانگ (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بدون وجود دانش در سازمان امکان نوآوری وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، نوآوری در خلاء به‌وجود نمی‌آید بلکه نیاز به شرایط و زمینه‌ها و بستر لازم دارد. دانش، ابزاری است که مردم با آن کنش نشان می‌دهند یا دانش جدید را به‌دست می‌آورند (رادینگ، آلن، ۱۳۸۳). علاوه بر این، دانش، مجموعه‌ای از شناخت‌ها و مهارت‌های لازم برای حل یک مسئله فراهم می‌کند. هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد تسهیم می‌کنند، دانش گسترش می‌یابد و هنگامی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب می‌شود دانش جدیدی به‌وجود می‌آید (رادینگ، آلن، ۱۳۸۳) و در نتیجه، امکان نوآوری افزایش می‌یابد. در تبیین تأثیر دانش ضمنی بر تمایل به نوآوری می‌توان گفت که دانش ضمنی نیز همانند دانش آشکار دانش، شرایط و بستر لازم را برای خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان فراهم می‌کند؛ هرچند که سازوکار انتقال آن با دانش آشکار تفاوت دارد. علاوه بر این، دانش ضمنی در دیدگاه‌ها، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها، احساسات و اقدامات فردی اثر دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که دانش ضمنی از طریق فراهم

1. Haindl

2. Taminia, Smit & de Lange

3. Liu, Chen & Tsai

4. Xu, Houssin, Caillaud & Gardoni

کردن دانش مورد نیاز برای هماهنگی با تغییرات و تحولات بر نوآوری در جهت مطابقت خدمات و تولیدات با تغییر و تحولات تأثیر می‌گذارد.

از دیگر نتایج تحلیل مسیر این است که تسهیم دانش آشکار و ضمنی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش وانگ و وانگ (۲۰۱۲) و ژنگ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود عملکرد شغلی به دانش نیاز دارند. هدف مدیریت دانش، پیشینه کردن سودآوری و افزایش اثر بخشی سازمانی است و دانش به‌عنوان منبعی برای بقاء و بهبود عملکرد سازمان‌ها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمان، دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است. همچنین، این یافته نشان می‌دهد که شرکت‌ها برای بهبود عملکرد شغلی ناگزیر به استفاده از دانش ضمنی پرسنل در کنار دانش صریح آنها هستند. بدین منظور، باید فضای مناسب برای انتقال این دانش و ایجاد ارتباط کارکنان با هم فراهم شود؛ چرا که دانش ضمنی اغلب از طریق، زبان و بدون نمایش فیزیکی مهارت‌ها انتقال می‌یابد.

یافته دیگر تحلیل مسیر این است که تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپنگریچ و همکاران (۲۰۰۹) و صفرزاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نوآوری منشاء تحول سیستم در جهت رشد و کمال است، سیستمی به کمال می‌رسد که در آن نوآوری، اصلاح و تجدید حیات به‌طور مستمر رخ دهد. سیستم و جامعه نوآور به‌طور دائم خود را با استعدادهای جوان و افکار جدید تازه می‌کند. سازمان در این جهت خود را به فنون، روش‌ها و افکار، ابزار جدید و پیشرفته مجهز می‌سازد، در جریان آخرین پیشرفت‌ها و دانش‌ها قرار می‌گیرد و با به‌کار بستن آنها به‌طور دائم در جهت بهینه‌سازی حرکت می‌کند. در این صورت، حرکت سازمان به سوی کمال تضمین می‌شود (زارعی متین، ۱۳۸۴). توانایی یک سازمان برای خلق نوآوری پیش‌شرط لازم برای استفاده موفقیت‌آمیز از تکنولوژی‌های جدید است و متقابلاً پذیرش یک تکنولوژی جدید چالش‌ها و فرصت‌های پیچیده‌ای را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و این در جای خود باعث تغییر در رویه‌های مدیریتی و منجر به بروز اشکال سازمانی جدیدی می‌شود (لام، ۲۰۰۴). در واقع، نوآوری عامل رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره‌وری، افزایش کیفیت تولیدات و خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها، کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات و خدمات، کاهش بورکراسی اداری و مشوق عمل‌گرایی است. بنابراین،

سازمان‌ها باید تمام تلاش خود را در جهت انجام تحقیقات و پژوهش‌های گسترده برای ایجاد، تشویق و نهادینه‌سازی خلاقیت و نوآوری به‌کارگیرند (طالبی بیدختی و انوری، ۱۳۸۳). بنابراین، می‌توان گفت که هنگامی که کارکنان تمایل به نوآوری داشته باشند و آن را در راستای اهداف سازمانی به‌کارگیرند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت.

یافته دیگر پژوهش حاضر این است که تمایل به نوآوری و تسهیم دانش ضمنی و آشکار، نقش واسطه‌ای در ارتباط بین مهارت‌آموزی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که مهارت‌آموزی باعث بهبود تسهیم دانش در بین مربیان شده و دانش و زمینه لازم را برای افزایش نوآوری فراهم می‌کند و از این طریق بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تمایل به نوآوری در ارتباط بین تسهیم دانش آشکار و ضمنی و عملکرد شغلی نقش واسطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نوآوری در حلاء ظاهر نمی‌شود و برای نوآوری نیاز به دانش و مهارت‌های لازم است. بنابراین، تسهیم دانش شرایط و دانش لازم برای نوآوری را فراهم می‌کند و از این طریق بر عملکرد شغلی مربیان تأثیر می‌گذارد.

در این مطالعه، تنها نمونه‌ای از مربیان فنی و حرفه‌ای در شهر تهران و کرج بررسی شد. بنابراین، تعمیم‌یافتن به دیگر سازمان‌ها با محدودیت مواجه است. همچنین، یافته‌ها بر اساس داده‌های خود گزارش‌دهی هستند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته استفاده شود.



## منابع

- ایبلی، خ و موفقی، ح (۱۳۸۲). *دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی*. تهران: نشر شیوه.
- امانی، م (۱۳۸۷). *بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- درانی، ک؛ لواسانی، م، و خلجی، ن (۱۳۸۶). *بررسی عوامل مؤثر بر شرکت معلمان دوره ابتدایی منطقه برخوردار (اصفهان) در دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت ضمن خدمت، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال ۳۷، شماره ۴*.
- درویش، ف (۱۳۸۸). *استراتژی مدیریت دانش در بانک پارسیان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا (س).
- ریجو، ر (۱۳۸۶). *زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه حسین‌زاده، لبادی و صالحی. تهران: انتشارات مازیار.
- زارعی متین، ح (۱۳۸۴). *مبانی سازمان و مدیریت (رویکرد اقتضایی)*، چاپ سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سعادت، الف (۱۳۷۲). *فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سلاجقه، سنجر و ناظری، مژگان. (۱۳۸۷). *نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری*. اولین همایش ملی خلاقیت‌شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی هتل المپیک، ۱۴-۱۵ آبان ماه ۱۳۷۸.
- شکرکن، ح؛ نیسی، ع؛ نعیمی، ع و مهرابی‌زاده هنرمند، م (۱۳۸۰). *بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز*. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۸ (۳-۴): ۱-۲۲.
- صفرزاده، ح؛ تدین، الف و حرمحمدی، م (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)*. *فصل‌نامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، ۱۱ (۱): ۷۶-۸۶.
- طالب بیدختی، ع و انوری، ع (۱۳۸۳). *خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها*. تدبیر، شماره ۱۵۲. صص ۲۵-۲۱

- قلی زاده، ر و میرکمالی، س م (۱۳۸۹). عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، فصل‌نامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱.
- قهرمانی، م (۱۳۸۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد پروژه و مدیریت عملیات و بهره‌برداری، فصل‌نامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۱.
- کشاورزی، ع (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، ایران.
- هومن، ح (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.
- الوانی، سید م (۱۳۸۷). مدیریت عمومی، چاپ سی و دوم، تهران: نشر نی.

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
- Bartol, K. and Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 19 (1): 64-76.
- Cavusgil, S. T., Calantone, R. J., & Zhao, Y. (2003). Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Journal of business & industrial marketing*, 18(1): 6-21.
- Cromie, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: Some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1): 7-30.
- Cummings, J. (2003). Knowledge sharing. *Washington DC: The World Bank*.
- Du, R., Ai, S., & Ren, Y. (2007). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xi'an, China. *Expert systems with Applications*, 32(1): 38-46.
- Dyer, J., & Nobeoka, K. (2002). Creating and managing a high performance knowledge-sharing network: the Toyota case.
- Haindl, G. (2002). Tacit knowledge in the process of innovation. *Ekonomicky Casopis*, 50, 107-120.
- Jimenez-Jimenez, Daniel, Sanz Valle, Raquel and Espallardo Miguel Hernandez (2008). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3): 389-412.

- King, W. R. (2006). Maybe A " Knowledge Culture" Isn't Always so Important after All!. *IS Management*, 23(1): 88-89.
- Lam, A. (2004). Organizational innovation.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3): 340-359.
- Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of business ethics*, 70(4): 411-428.
- Liu, P. L., Chen, W. C., & Tsai, C. H. (2005). An empirical study on the correlation between the knowledge management method and new product development strategy on product performance in Taiwan's industries. *Technovation*, 25: 637-644.
- McDermott, R. (2000). Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management. *Knowledge and communities*, 41(4): 21-35.
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming culture barriers to sharing knowledge", *Journal of Knowledge Management*, 5 (1): 76-85.
- Meso, P., & Smith, R. (2000). A resource-based view of organizational knowledge management systems. *Journal of Knowledge Management*, 4(3): 224-234.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology*.
- Newman, A. (1999). *Knowledge management*. American Society for Training and Development.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- O'Dell, C. and Grayson, C.J. (1998), "If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices", *California Management Review*, 40 (3): 154-74.
- Ortt, R. Ronald & Duin, Patrich A. vander(2008). The evolution of innovation management towards contextual innovation. *European Journal of Innovation Management*, vol,11.No, 4, pp.522-538.
- Siguaw, Judy A ; Simpson, Penny M.& Enz, Cathy A.(2006). Coceptualizing innovation orientation: A framework for study and integration of innovation research. *Journal of Product Innovation Management*, 23 (6): 556-574.
- Skyrme, D. J. (2002) The 3Cs of knowledge sharing: Culture, co-opetition and commitment [online].

- Suliman, A. M. T. (2007). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: a survey in the UAE and Arabic context. *Journal of Management Development*, 26(4), 294-311.
- Taminiau, Y., Smit, W., & de Lange, A. (2009). Innovation in management consulting firms through informal knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13, 42-55.
- Wanga, Z., Wang, N.(2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance, *Expert Systems with Applications*, 39 , 8899-8908.
- Wong,s.,Chin,K.(2007). Organizational Innovation Management:An organizational – wide perspective. *Industrial management & Data Systems* , 107(9):1290-1315.
- Wong,s.,Chin,K.(2007). Organizational Innovation Management:An organizational – wide perspective. *Industrial management & Data Systems* , 107 (9):1290-1315.
- Xu, J., Houssin, R., Caillaud, E., & Gardoni, M. (2010). Macro process of knowledge management for continuous innovation. *Journal of Knowledge Management*, 14, 573-591.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.

Archive of SID