



**دانشگاه پیام نور**

**بخش علمی: مدیریت، اقتصاد و حسابداری**

**پایان نامه**

**برای دریافت کارشناسی ارشد**

**رشته: مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین الملل)**

**عنوان پایان نامه:**

**بررسی میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری در سازمان-**

**های دولتی**

**(مطالعه موردی: استان خراسان شمالی)**

**مهناز خسروجردی**

**استاد راهنما: دکتر حبیب‌الله دانایی**

**استاد مشاور: دکتر شهرام هاشم نیا**

**بهمن ۱۳۹۲**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**دانشگاه پیام نور**

**بخش علمی: مدیریت، اقتصاد و حسابداری**

**پایان نامه**

**برای دریافت کارشناسی ارشد**

**رشته: مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین الملل)**

**عنوان پایان نامه:**

**بررسی میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری در سازمان های دولتی**

**(مطالعه موردی: استان خراسان شمالی)**

**مهناز خسرو جردی**

**استاد راهنما: دکتر حبیب الله دانایی**

**استاد مشاور: دکتر شهرام هاشم نیا**

**بهمن ۱۳۹۲**



دانشگاه پیام نور استان البرز

بسمه تعالی

**تصویب نامه**



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مرکز گرج

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی

تحت عنوان: " بررسی میزان تاثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری در سازمانهای دولتی  
( مطالعه موردی: استان خراسان شمالی ) "

نام و نام خانوادگی: مهناز خسروجردی  
شماره دانشجویی: ۹۰۰۱۰۰۶۱۹

تاریخ دفاع: ۹۲/۱۰/۰۳ روز: سه شنبه ساعت: ۱۱/۳۰ - ۹/۳۰  
نمره به عدد: ۱۸/۱۸۵ به حروف: هجده و یک سووم  
درجه ارزشیابی: عالی  
اعضای هیات داوران:

ردیف	نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
۱	دکتر حبیب اله دانایی	استاد راهنما	استادیار	پیام نور	
۲	دکتر شهرام هاشم نیا	استاد مشاور	استادیار	پیام نور	
۳	دکتر اوژن کریمی	استاد داور	استادیار	پیام نور	
۴	دکتر شهرام هاشم نیا	نماینده تحصیلات تکمیلی	استادیار	پیام نور	

شماره: .....  
تاریخ: .....  
پیوست: .....

گرج، رجناسی شهر، بلوار موذن  
خیابان دانشگاه  
کدپستی: ۳۱۴۹۹۶۸۱۳۳  
تلفن: ۰۵۰-۱-۹۵۰۳۴۲۰۴۶  
دورنگار: ۰۲۶-۳۴۲۰۹۵۲۵

## گواهی اصالت

اینجانب مهناز خسروجردی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی (بین الملل) گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و مأخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

(دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.)

نام و نام خانوادگی دانشجو: مهناز خسروجردی

تاریخ و امضا

اینجانب مهناز خسروجردی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی (بین الملل) گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو: مهناز خسروجردی

تاریخ و امضا

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

بهمن سال ۱۳۹۲

تقدیم به:

اگر این مختصر ارزشی است، آن ارزش تقدیم به:

مادر مهربان، پدر بزرگوارم که وجودم مدیون احسان، صبر و فداکاری این دو کوه‌ناب ایزدی است.

و تقدیم به:

همسر عزیزم که با گرمی کلامش همیشه بهترین همسر و پشتیبان مسیر مشترک زندگیمان بوده است.

## مشکرو قدردانی:

خداوند منان را سپاسگزارم که فرصتی دوباره برای فراگیری دانش بر ایم عنایت نمود.

در اینجا لازم می دانم از جناب آقای دکتر حمید الله دانایی استاد راهنمای این پایان نامه، که با کمک ما و راهنماییهای استادانه خود این جانب

را در طول پژوهش یاری کرد و همچنین از جناب آقای دکتر شهرام هاشم نیکه زحمت مشاوری این رساله را بر عهده گرفتند قدردانی نمایم.

و استاد ارجمند جناب آقای اوژن کریمی داور محترم این رساله صمیمانه سپاسگزارم.

در پایان از تمامی دوستان و عزیزانی که مراد تهیه این پایان نامه کمک و یاری نمودند مشکرو قدردانی می نمایم.

## چکیده

بدون تردید یکی از عوامل موفقیت در واحدهای اقتصادی و سازمان‌ها، نیروی انسانی ماهر، کارآمد و دارای انگیزه کافی برای فعالیت است. هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیرگذاری عوامل "تسهیم دانش" بر "قابلیت نوآوری" کارکنان در سازمان‌های دولتی است. فرضیه‌های این پژوهش تشکیل شده از بررسی تأثیرات "لذت حاصل از کمک به دیگران"، "دانش خودکارآمدی"، "حمایت مدیران ارشد"، "پاداش‌های سازمانی"، و "کاربرد فناوری" به عنوان عوامل "تسهیم دانش" بر تمایل کارکنان به "جمع‌آوری دانش" و "اهدای دانش" به عنوان عوامل "نوآوری" می‌باشد. روش تحقیق توصیفی است و از نوع روش همبستگی بوده که برای ارزیابی نوآوری از پرسشنامه‌ای با ضریب پایایی ۰.۹۵۹ استفاده شده است. نمونه آماری مشتمل بر ۲۵۵۸۰ نفر از کارکنان دستگاه‌های دولتی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۲ بود که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌بندی انتخاب و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج اصلی پژوهش نشان داد که: (۱) لذت حاصل از کمک به دیگران تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تسهیم دانش دارد. (۲) دانش خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تسهیم دانش دارد. (۳) حمایت مدیران ارشد تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تسهیم دانش دارد. (۴) پاداش سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تسهیم دانش ندارد. (۵) کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تسهیم دانش دارد. و در نهایت عوامل تسهیم دانش بر قدرت نوآوری کارکنان در دستگاه‌های دولتی تأثیر مثبت می‌گذارند و این تأثیر با سطح خطای ۱٪ سنجیده شده است.

واژگان کلیدی: توانمندسازها؛ تسهیم دانش؛ نوآوری.



## فصل اول: کلیات پژوهش

۲	.....مقدمه	۱-۱
۴	.....تعریف مسأله و بیان سوال‌های اصلی تحقیق	۲-۱
۶	.....سابقه و ضرورت انجام تحقیق	۳-۱
۷	.....اهداف اساسی پژوهش	۴-۱
۸	.....فرضیه‌های پژوهش	۵-۱
۹	.....تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی طرح	۶-۱

## فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۱	.....مقدمه	۱-۲
	.....بخش اول- تعاریف علمی	
۱۱	.....تعریف داده، اطلاعات، دانش	۲-۲
۱۴	.....تعریف مدیریت دانش	۳-۲
۱۶	.....تعریف تسهیم دانش	۴-۲
۱۹	.....اهمیت تسهیم دانش	۱-۴-۲
۲۰	.....مدل‌های تسهیم دانش	۲-۴-۲
۲۵	.....تعاریف و مفهوم نوآوری	۵-۲
۲۶	.....تعریف خلاقیت	۱-۵-۲
۲۷	.....تعریف نوآوری	۲-۵-۲

۲۸	..... منشأ نوآوری.....	۳-۵-۲
۲۹	..... انواع نوآوری.....	۴-۵-۲
۳۱	..... نقش نوآوری در سازمان.....	۵-۵-۲
۳۴	..... مدل‌های نوآوری.....	۶-۵-۲

بخش دوم: اطلاعات مربوط به استان خراسان شمالی

۳۷	..... خلاصه اطلاعات مربوط به استان خراسان شمالی.....	۶-۲
۴۰	..... پیشینه تحقیق.....	۷-۲
۴۰	..... تحقیقات داخلی.....	۱-۷-۲
۴۴	..... تحقیقات خارجی.....	۲-۷-۲
۴۶	..... نتیجه گیری بررسی مطالعات داخلی و خارجی.....	۳-۷-۲
۴۶	..... خلاصه فصل.....	۸-۲

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۴۹	..... مقدمه.....	۱-۳
۴۹	..... روش پژوهش.....	۲-۳
۵۰	..... فرضیه‌های پژوهش و مدل پیشنهادی پژوهش.....	۳-۳
۵۱	..... متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق.....	۴-۳
۵۲	..... جامعه آماری.....	۵-۳
۵۲	..... قلمرو پژوهش.....	۶-۳
۵۲	..... نمونه و روش نمونه‌گیری.....	۷-۳

۵۲	..... روش جمع‌آوری داده‌ها.	۸-۳
۵۳	..... ابزار اندازه‌گیری	۹-۳
۵۴	..... تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری	۱۰-۳
۵۴	..... پایایی پرسشنامه.	۱-۱۰-۳
۵۵	..... روایی پرسشنامه.	۲-۱۰-۳
۵۶	..... روش تحلیل داده‌ها.	۱۱-۳
۵۶	..... مدل معادلات ساختاری.	۱۲-۳
۵۶	..... ضرورت مدل معادلات ساختاری در پژوهش حاضر.	۱۳-۳
۵۷	..... مراحل مدل معادلات ساختاری.	۱۴-۳

#### فصل چهارم: تحلیل داده‌ها

۶۳	..... مقدمه.	۱-۴
۶۴	..... ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری.	۲-۴
۶۵	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب نوع سازمان.	۱-۲-۴
۶۵	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت.	۲-۲-۴
۶۶	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سن.	۳-۲-۴
۶۷	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات.	۴-۲-۴
۶۸	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب میزان سابقه کار.	۵-۲-۴
۶۸	..... توزیع پاسخ دهندگان بر حسب موقعیت شغلی.	۶-۲-۴

۷۰	..... بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی	۷-۲-۴
۷۱	..... بررسی نرمال بودن داده‌ها	۳-۴
۷۲	..... بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق	۴-۴
۷۲	..... بررسی اعتبار مدل اندازه‌گیری میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری	۱-۴-۴
۹۶	..... بررسی فراوانی پرسش‌ها بر پایه مقیاس پاسخگویی به مولفه‌ها	۵-۴

### فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۰۶	..... مقدمه	۱-۵
۱۰۶	..... یافته‌های پژوهش	۲-۵
۱۰۸	..... خلاصه	۳-۵
۱۰۹	..... پیشنهادهای کاربردی	۴-۵
۱۱۲	..... پیشنهاد برای محققان آتی	۵-۵
۱۱۳	..... پیوست شماره یک	
۱۱۸	..... پیوست شماره دو	
۱۱۹	..... منابع فارسی	
۱۲۰	..... منابع انگلیسی	

صفحه	فهرست جداول	
۲۵	.....مقایسه مدل‌های تسهیم دانش	۱-۲
۳۲	.....طبقه‌بندی کلی آفواه	۲-۲
۳۵	.....مدل نوآوری آبرناهی و کلارک	۳-۲
۳۶	.....مدل نوآوری هندرسون و کلارک	۴-۲
۳۶	.....مدل نوآوری تاشمن و همکاران	۵-۲
۳۷	.....مدل نوآوری چندی و تلیس	۶-۲
۳۸	.....خلاصه آمار کارکنان دولت استان خراسان شمالی سال ۱۳۹۱	۷-۲
۳۹	.....آمار کارکنان دولت بر حسب وضعیت استخدامی و شهرستان استخدامی	۸-۲
۴۰	.....آمار تعداد کارکنان به تفکیک جنسیت در آموزش و پرورش	۹-۲
۵۴	.....مقیاس لیکرت پرسشنامه	۱-۳
۵۵	.....ابعاد پرسشنامه	۲-۳
۵۷	.....آلفای کرونباخ	۳-۳
۶۶	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب نوع سازمان	۱-۴
۶۷	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت	۲-۴
۶۸	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن	۳-۴
۶۹	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات	۴-۴
۷۰	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب میزان سابقه کار	۵-۴
۷۱	.....توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب موقعیت شغلی	۶-۴
۷۳	.....ضریب همبستگی تسهیم دانش و نوع سازمان	۷-۴
۷۳	.....ضریب همبستگی تسهیم دانش و نوآوری با متغیرهای جمعیت شناختی	۸-۴
۷۴	.....آزمون نرمال بودن داده‌ها	۹-۴
۷۷	.....ضریب همبستگی لذت حاصل از کمک به دیگران و اهداء دانش	۱۰-۴
	.....نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل لذت حاصل از کمک به دیگران و اهداء دانش	۱۱-۴
۷۹	.....اهداء دانش	
۸۰	.....ضریب همبستگی لذت حاصل از کمک به دیگران و جمع‌آوری دانش	۱۲-۴
	.....نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل لذت حاصل از کمک به دیگران و جمع‌آوری دانش	۱۳-۴

۸۱	..... آوری دانش	
۸۲	..... ضریب همبستگی دانش خودکارآمدی و اهداء دانش	۱۴-۴
۸۳	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل دانش خودکارآمدی و اهداء دانش	۱۵-۴
۸۴	..... ضریب همبستگی دانش خودکارآمدی و جمع آوری دانش	۱۶-۴
۸۵	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل دانش خودکارآمدی و جمع آوری دانش	۱۷-۴
۸۶	..... ضریب همبستگی حمایت مدیریت عالی و اهداء دانش	۱۸-۴
۸۷	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل حمایت مدیریت عالی و اهداء دانش	۱۹-۴
۸۸	..... ضریب همبستگی پو جمع آوری دانش	۲۰-۴
	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل حمایت مدیریت عالی و جمع آوری دانش	۲۱-۴
۸۹	..... دانش	
۹۰	..... ضریب همبستگی پاداش سازمانی و اهداء دانش	۲۲-۴
۹۱	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل پاداش سازمانی و اهداء دانش	۲۳-۴
۹۲	..... ضریب همبستگی پاداش سازمانی و جمع آوری دانش	۲۴-۴
۹۳	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل پاداش سازمانی و جمع آوری دانش	۲۵-۴
۹۳	..... ضریب همبستگی فناوری اطلاعات و اهداء دانش	۲۶-۴
۹۴	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل فناوری اطلاعات و اهداء دانش	۲۷-۴
۹۵	..... ضریب همبستگی فناوری اطلاعات و جمع آوری دانش	۲۸-۴
۹۶	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل فناوری اطلاعات و جمع آوری دانش	۲۹-۴
۹۷	..... ضریب همبستگی اهداء دانش و نوآوری	۳۰-۴
۹۸	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل اهداء دانش و نوآوری	۳۱-۴
۹۹	..... ضریب همبستگی جمع آوری دانش و نوآوری	۳۲-۴
۱۰۰	..... نتایج اجرای مدل ساختاری میان عامل جمع آوری دانش و نوآوری	۳۳-۴
۱۰۱	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه اول	۳۴-۴
۱۰۲	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه دوم	۳۵-۴
۱۰۳	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه سوم	۳۶-۴
۱۰۴	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه چهارم	۳۷-۴
۱۰۵	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه پنجم	۳۸-۴
۱۰۶	..... فراوانی پاسخ پرسش های مولفه ششم	۳۹-۴

۱۰۷	.....	فراوانی پاسخ پرسش‌های مولفه هفتم	۴۰-۴
۱۰۸	.....	فراوانی پاسخ پرسش‌های مولفه هشتم	۴۱-۴

# فصل اول

## کلیات پژوهش



## (۱-۱) مقدمه

جهان در اواخر قرن بیستم شاهد تغییرات بسیار گسترده در تمامی عرصه‌های کسب و کار بوده است ، به طوری که امروزه جهانی شدن ، افزایش رقابت ، توسعه فناوری اطلاعات ، توجه به کیفیت کالاها و خدمات ، مشتری مداری ناکارآمدی دولت‌ها و مانند اینها اداره امور بخش عمومی را در سراسر دنیا و در این عرصه‌ها با چالش جدی روبرو نموده است. از جمله راهکارهای اثربخش برای این چالش‌ها توسل به نوآوری سازمانی است. از اینرو تجربیات کشورهای پیشرفته در دهه هشتاد به بعد حاکی از توجه کامل آنها به مقوله نوآوری و ترویج آن در جامعه است (مقیم؛ ۱۳۸۵).

از دهه ۱۹۷۰ با پیشرفت سریع فناوری برتر بویژه در زمینه ارتباطات و یارانه الگوی رشد اقتصادی جهان به طور اساسی تغییر کرد و به دنبال آن دانش بعنوان مهمترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های پولی و فیزیکی شد ( چن و همکاران ؛ ۲۰۰۴ ). در اقتصاد صنعتی سازمان‌ها قادر به حفظ موقعیت رقابتی خود برای سال‌ها بودند. آنها ارزش را از طریق فرآیند بهینه‌سازی خلق یا حداکثر می‌کردند. سازمان‌هایی با عملکرد خوب فرآیند تولیدشان را از طریق کاهش زمان تولید ، بهبود کیفیت محصول و کاهش تعداد کارکنان بهینه سازی می‌کردند. بنابراین خلق ارزش بیشتر به قابلیت صنعتی و بودجه بندی سرمایه‌ای بستگی داشت ؛ در حالیکه در اقتصاد دانش محور این رویکرد به چند دلیل دیگر عملی نیست، اول اینکه با توجه به طول عمر کم دانش و میزان بالای نوآوری حفظ موقعیت رقابتی برای مدت طولانی دیگر امکان ندارد. بهینه سازی به مثابه یک فرآیند ، در اقتصاد دانش محور نیز اهمیت دارد. اما به تنهایی نمی‌تواند ارزش را خلق یا حداکثر کند. تنها روش خلق ارزش در اقتصاد دانش محور ، پذیرش نوآوری به عنوان یک فرآیند کسب و کار است. توانایی سازمان برای خلق ارزش به فرآیند نوآوری منابع فکری و خلاقیت منابع انسانی ( دارایی‌های فکری ) آن بستگی دارد ( قلیچ لی ؛ ۱۳۸۸ ).

امروزه دانش بعنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب مزیت رقابتی شاخته شده است و سازمان‌ها به مدیریت چنین دارایی ناملموسی جهت به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی سازمان توجه بسیار داشته‌اند. مدیریت دانش بعنوان فرآیند بکارگیری یک رویکرد نظام مند برای کسب ،

ساختاردهی مدیریت و تسهیم و توزیع دانش در سراسر یک سازمان به منظور انجام سریعتر کارها ، استفاده مجدد از بهترین رویه‌ها و کاهش دوباره‌کاری‌ها تعریف می‌شود( نوناکا و تاکچی، ۱۹۹۵ ؛ پاسترنالک و وسکیو ، ۱۹۹۸ ؛ فقر و ساتون ، ۱۹۹۹). مدیریت دانش برانگیختن افراد به تسهیم دانش خود با دیگران می‌باشد ( کلانتر ، ۱۳۸۲ ). با توجه به این تعریف تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است. به عقیده ویگ ( ۱۹۹۸ ) هدف اصلی مدیریت دانش تسهیل خلق ، تسهیم و استفاده از دانش با کیفیت به منظور خلق سازمانی است که به طور هوشمندانه عمل می‌کند ، سازمانی که بهترین دانش در دسترس را بکار می‌گیرد. بدون اشتراک دانش نمی‌توان به گونه- ای مؤثر مدیزیت دانش سازمانی را انجام داد و سازمان کم کم برتری رقابتی خویش را از دست خواهد داد ( ساندرس و فیрман، ۲۰۰۴ ). اشتراک دانش به عنوان یک عنصر حیاتی و مهم برای سازمان‌ها جهت گسترش خدمات یکپارچه ، اشتراک منابع و تلاش در جهت ارتقا یادگیری سازمانی و خلاقیت و نوآوری مطرح شده است( زانگ و فیрман ، ۲۰۰۴ ).

با پیچیدگی رقابت ، نوآوری به عنوان یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات شرکت‌ها محسوب می‌- شود. همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. نوآوری را می‌توان بهره‌برداری موفق از ایده‌ها و نظرات جدید دانست( گاسمن ، ۲۰۰۶ ).

انتقال دانش بین افراد و گروه‌ها ، تولید بازخورد و نظرات متنوعی را برای افراد خواهد کرد که منجر به ایجاد نوآوری می‌شود. ظرفیت‌های نوآوری سازمانی تحت تأثیر توانمندی‌های سازمان‌ها (عوامل توانمندساز) و مهارت‌های تکنولوژیکی و کسب تجارب برتر می‌باشد. دانش اساس نوآوری می‌باشد.( گاسمن ، ۲۰۰۶ ).

با در نظر گرفتن اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی و وابستگی نوآوری به دانش ، بدین طریق در این پژوهش به بررسی تأثیر ساز و کارهای تسهیم دانش برقابلیت نوآوری در سازمان خواهیم پرداخت.

## ۲-۱) تعریف مساله و بیان سؤالهای اصلی تحقیق:

باورود به هزاره جدید و گذر از انقلابا بصنعتی، دیگر رشد سازمانها به سرمایه و نیروی انسانی محدود نمی شود مهمترین متغیر رشد همه جانبه سازمانها و بنگاههای اقتصادی در عصر حاضر دانش است. جهانی شدن روز افزون کسب و کارها، مهندسی مجدد، کوچک سازی سازمانها و توسعه عظیم فناوری همگی نشان از این دارد که به کارگیری اثربخش تر و کارتر دارایی دانش، به عنوان "منبعی" ارزشمند و راهبردی اهمیت بیش از هر زمان دیگر ریافته است مطالعه اشتراک دانش در اصل ریشه در ادبیات نوآوری، انتقال فناوری و مدیریت استراتژیک دارد (کامینگز؛ ۲۰۰۳).

امروزه بسیاری از سازمانهای کشور به مانند سایر سازمانهای جهان ناگزیرند تا با دیگر سازمانها چه در داخل چه در خارج به رقابت پردازند تا بتوانند در محیط کسب و کار مقاومت نمایند. از اینرو آنها باید دست کم در یک زمینه برتر از رقبای خود بوده و نسب به آنها مزیتی داشته باشند تا مشتریان را نسبت به خود متقاعد سازند. به عبارتی آنها چاره ای جز نوآور شدن را ندارند. (بیجات، ۲۰۰۱).

با توجه به اهمیت یادگیری در فضای به شدت رقابتی امروزی، ایجاد سازمانها و کسب و کارهای دانش محور لازمه موفقیت جهت رسیدن سریع تر به اهداف می باشد. از آنجا که نوآوری عاملی کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می شود، نیاز به تقویت توانایی جذب و بالطبع آن افزایش تسهیم دانش جهت توسعه قابلیت نوآوری بدیهی و ضروری است.

تسهیم دانش را می توان به عنوان یک فرهنگ متقابل اجتماعی که شامل تبادل اطلاعات، تجارب و یا مهارتهای بین کارکنان یک سازمان است، تعریف نمود (هاگل، ۲۰۰۳). در حال حاضر سازمانها تسهیم دانش را در دو سطح فردی و سازمانی بکار می گیرند. کارکنان برای ارائه سریعتر و موثرتر کار؛ تجارب خود را به دیگران نیز انتقال می دهند که به این طریق تسهیم دانش منجر به جایگزینی مهارت در افراد می شود. مدیران خلاق استقبال زیادی از این جایگزینی مهارت یا بعبارتی توانمندسازی نیروهای سازمانی دارند تا بتوانند قدرت ابداع و نوآوری را در کارکنان سازمان افزایش دهند (اسکاربورگ، ۲۰۰۳؛ کلاتن، ۲۰۰۲).

هدف عمده مدیریت دانش و به دنبال آن تسهیم دانش، ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و سرانجام آن را به کار ببندند. نوآوری‌فرآیندی است که در آن دانش با هدف خلق دانش جدید کسب، تسهیم و تلفیق می‌گردد تا در محصولات و خدمات جدید به کار گرفته شود. مطالعات مختلف نشان داده است که مفهوم نوآوری ارتباط نزدیکی با خلق و تسهیم دانش دارد. تسهیم دانش و گوناگون سازی آن برای ایجاد دانش جدید و نوآوری بسیار ضروری می‌باشد. تسهیم دانش و نوآوری هر دو می‌توانند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی می‌تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد. یک سازمان با مدیریت و تسهیم دانش از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه نوآورتر بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت.

از این رو در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه میان فاکتورهای توانمندساز موثر بر تسهیم دانش و قابلیت نوآوری می‌پردازیم.

### ۱-۳) سابقه و ضرورت انجام تحقیق :

مطالعاتی که پیش از این در حوزه ارتباط میان مدیریت دانش و نوآوری صورت گرفته است هر کدام تاثیر عوامل مختلفی را بر نوآوری مورد بررسی قرار داده‌اند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به تحقیقی که به بررسی نتایج استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان می‌پردازد، اشاره نمود (لوپز- نیکلاس و مرونو - سروان ، ۲۰۱۱). همچنین تحقیق دیگری میزان تاثیر سازوکارهای مختلف تسهیم دانش بر روی توانمندسازی فعالیت‌های نوآورانه و ایجاد ارزش در سازمان را سنجیده است ( سینز و همکاران ، ۲۰۰۹). نمونه دیگری از این پژوهش‌ها موردی است که به بررسی رابطه میان دارایی‌های دانشی (خلق شده و کسب شده) و عملکرد از لحاظ ایجاد نوآوری پرداخته است ( یازوپرز ، ۲۰۰۸).