

رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و علوم پزشکی تهران

دکتر محمد حسن زاده

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس

ابراهیم زارعی*

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی

فاطمه هاللیان

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۳۰

چکیده

هدف: پژوهش حاضر از یک سو به دنبال تعیین میزان تسهیم دانش و سطوح خلاقیت و نوآوری و از سوی دیگر در پی نمایاندن رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری است.

روش: پژوهش حاضر، از نوع کاربردی و به روش پیمایشی-همبستگی است. جامعه پژوهش را ۸۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های سه دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می‌دهند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسونو آزمون اف وتی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که میزان تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد و علوم پزشکی در سطح مطلوبی قرار ندارد. همچنین بین تسهیم دانش و خلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد اما بین متغیرهای تسهیم دانش و نوآوری همبستگی معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بین تسهیم دانش و خلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد؛ بدین معنی که هر نوع تغییری که در اشتراک دانش در کتابخانه‌ها صورت گیرد الزاماً این گونه نیست که تغییر در خلاقیت کتابداران را به همراه داشته باشد. علاوه بر این، بین تسهیم دانش و نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری فرد-بازخورد نیز همبستگی معناداری وجود ندارد؛ بدین معنی که کم و زیاد شدن اشتراک دانش و تجربه، کم و زیاد شدن نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری فرد-بازخورد را در پی نخواهد داشت؛ اما تسهیم دانش با نوآوری رهبری، نوآوری بازخورد-محیط و به طور کلی نوآوری، همبستگی مثبتی دارد؛ بدین معنی که هر اندازه که اشتراک دانش و تجربه بیشتر شود، به سبب آن نوآوری رهبری و نوآوری بازخورد-محیط هم بیشتر می‌شود و بالعکس.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، خلاقیت، نوآوری، مدیریت دانش، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران

مقدمه

در عصر حاضر، توجه سازمان‌ها به دانش و مدیریت آن بیشتر از گذشته است. به دلیل این که دانش قدرت است، سرمایه‌های دانش هر سازمانی موفقیت اجرایی آن را تعیین می‌کنند (خوانساری و حری، ۱۳۸۷). در واقع به گفته داوینورت^۱ (۲۰۰۰) عبارت «دانش قدرت است» جای خود را در عصر دانایی محوری به «تسهیم دانش قدرت است» داده است. نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که بعضی از نویسندگان بیان داشته‌اند که «وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است» (Huysman and De Wit, 2000؛ Davenport and Prusak, 2000؛ نقل شده در کشاورز، ۱۳۸۶)؛ اما به گفته «شپرد»^۲ (۲۰۰۰) مدیریت دانش کار ساده‌ای نیست و این امر نیاز به پیاده‌سازی زیرساخت‌های لازم و ایجاد فرهنگ تبادل و تسهیم (اشتراک) گذاری دانش دارد.

سازمان‌های دانش‌محور، با استفاده از هوش سازمانی و خلاقیت، اطلاعات و دانش را در جهت کسب برتری‌های خاص، در اختیار می‌گیرند و از آن جهت رشد و توسعه پایدار در ایجاد محیطی پویا استفاده می‌کنند. همچنین سازمان‌ها با بکارگیری و هدایت مهارت‌ها و تخصص کارکنان خود، قادر به یادگیری مداوم همراه با خلاقیت هستند (فرج پهلوی و خجسته فر، ۱۳۹۰). از سوی دیگر نوآوری دارای اهمیت بسیاری برای شرکت‌ها و سازمان‌ها است، زیرا می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را برای آن‌ها فراهم کند. بسیاری از سازمان‌ها در محیط خود با مشکلات زیادی از نظر رقابتی مواجه هستند و این مشکلات به علت سرعت بالای تغییرات در محیط به خصوص تغییرات تکنولوژیکی است. در همین راستا مدیران و کارکنان باید از قدرت خلاقیت و نوآوری در جهت تطبیق و هماهنگی با تغییرات سریع، خطوط تولید، شیوه‌های مدیریتی و فرایندهای تولیدی و ... استفاده کنند (Damanpour, 1991؛ Ettl, 1990؛ Parnaby, 1991 نقل شده در یوسفی، صادق فیضی و سلیمانی، ۱۳۹۰). در واقع سازمان‌ها می‌توانند با پرورش مجموعه‌ای جامع از ویژگی‌هایی که استراتژی‌های نوآوری را حمایت و تسهیل می‌کنند، قابلیت نوآوری خود را بالا ببرند (Burgelman et al, 2004 cited in Yeşil; Kaya, 2012). با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان دانش و خلاقیت و نوآوری را به عنوان منابع اصلی برای پیشرفت سازمان‌ها به حساب آورد.

سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی از سرمایه‌های فکری و دارایی‌های خالص خود استفاده می‌کنند. دارایی‌های خالص بیشتر وابسته به سازمان مادر و حمایت‌های آن دارد؛ اما آنچه سازمان‌ها به دنبال پرورش آن هستند تا آنها را از سازمان‌هایی که لاقط، دارایی‌های خالص یکسان با آنها دارند، پیشی گیرند، سرمایه‌های فکری است. خود سرمایه‌های فکری به دو دسته تقسیم می‌شوند: سرمایه‌های ساختاری و سرمایه‌های انسانی. سرمایه‌های ساختاری اشاره به فرایندها و خلاقیت در ساختار سازمانی دارد؛ اما سرمایه‌های انسانی که مورد بحث تحقیق حاضر هست به تسهیم دانش اشاره دارد که به دنبال آن خلاقیت و نوآوری را به همراه خواهد داشت. آنچه که مورد نظر این پژوهش هست این است که سرمایه‌های فکری نقش تعیین کننده‌ای برای سازمان‌ها از هر نوع، جهت دست‌یابی به مزیت‌های رقابتی خواهد بود.

بیان مسئله

در کتابخانه‌ها، توجه و تمرکز، بیشتر بر کارهای کلیشه‌ای است تا خلاقانه و نوآورانه. از طرفی معمولاً کتابخانه‌ها با کمبود نیرو و بودجه مواجه هستند؛ به همین دلیل نه کتابداران فرصت و تمایلی برای مبادله دانش و تجربه و به دنبال آن پرورش توانایی‌های

^۱. Davenport

^۲. Shepard

نوآورانه و خلاقانه خوددارند و نه در کتابخانه چنین محیطی فراهم است. کتابخانه‌ها مانند هر سازمان دیگری در عصر کنونی نیازمند ماندگاری در جامعه هستند و اگر غفلت کنند، بزودی سازمان‌هایی دیگری نظیر خدمات رسانان اطلاعاتی اینترنتی جای آن‌ها را خواهند گرفت. تسهیم دانش در آن‌ها، به یادگیری سریع تر فردی و سازمانی منجر گشته و خلاقیت را افزایش می‌دهد (خاتمیان‌فر و پریخ، ۱۳۸۸).

با توجه به اینکه در عصر دانش قرار داریم، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی از مهم‌ترین اولویت‌های هر سازمان است. سازمان‌ها در حال تلاش به رقابت مداوم از طریق ایجاد خلاقیت و نوآوری در فرآورده‌ها و خدمات خود هستند. در کتابخانه‌ها مانند هر سازمان دیگر، برای اجرای مدیریت دانش، توجه به منابع انسانی ضروری است. آنچه در این تحقیق مطرح می‌شود رابطه‌ی بین تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری است. دانش هر فرد به عنوان منبع مولد برای خلاقیت و نوآوری است. یکی از کاربردهای خلاقیت و نوآوری برای تسهیم دانش در تبادل خدمات و همکاری‌های بین کتابخانه‌ای است. از طرفی استفاده از خلاقیت و اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه موجب ارائه خدمات مطلوب تر می‌شود که به دنبال آن رضایت کاربران را به همراه خواهد داشت و باعث می‌شود کتابخانه‌ها بتوانند در بازار رقابتی امروز جایگاه خود را حفظ و ارتقاء دهند؛ بنابراین در مدیریت دانش کتابخانه‌ها توجه به اشتراک دانش، خلاقیت و نوآوری کتابداران حائز اهمیت است. به همین منظور به دنبال این سؤال هستیم که تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ بررسی‌ها بیانگر آن است که تاکنون پژوهشی به بررسی رابطه‌ی تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری حاکم بر کتابخانه‌های مذکور نپرداخته است و جایگاه این کتابخانه‌ها به لحاظ سنجش تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری کتابداران مشخص نشده است؛ بنابراین دیدگاهی جامعی در این زمینه در کتابخانه‌های یادشده وجود ندارد. در این پژوهش به دنبال این هستیم تا نشان دهیم که کتابخانه‌های مورد مطالعه تا چه اندازه به تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری توجه دارند و متغیرهای مورد مطالعه تا چه اندازه می‌توانند در رشد کتابخانه‌های دانشگاهی مؤثر باشند. درواقع هدف کلی پژوهش این است که اهمیت توجه به مدیریت دانش در کنار خلاقیت و نوآوری کتابداران را در کتابخانه‌های دانشگاهی نشان دهد.

پیشینه پژوهش

بررسی‌های انجام‌شده در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف نشان‌دهنده آن است که اکثر پژوهش‌ها به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری توجه داشته‌اند و کمتر به تسهیم دانش که یکی از ابعاد مهم مدیریت دانش است توجه نموده‌اند. با این وجود پژوهش‌هایی که ارتباط بیشتری با پژوهش حاضر داشته‌اند را مورد بررسی قرار دادیم. زارعی و مؤمنی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان "رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های تربیت مدرس" انجام دادند؛ یافته‌ها پژوهش نشان داد که میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس در وضعیت نامطلوب است. همچنین خلاقیت کتابداران مذکور در وضعیت مطلوبی قرار دارد؛ اما هیچ‌گونه همبستگی و رابطه معناداری بین تسهیم دانش و خلاقیت وجود ندارد؛ اما طی پژوهشی که نیر و جوکار (۱۳۹۱) با عنوان «رابطه‌ی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز» انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در پژوهشی که هادی‌زاده‌مقدم و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان «بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران» انجام دادند. به این نتایج دست یافتند که رابطه مثبت و معنادار میان تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد. علاوه بر آن، نتایج مشابه میان متغیرهای تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری مشاهده شد. از طرفی علامه، موسوی زاده نوقابی و تیموری اصل (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم دانش بر

نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج) انجام دادند که نتایج نشان داد، جمع‌آوری دانش تأثیر مشخصی بر دو بعد نوآوری مطرح شده در این بررسی (نوآوری اکتشافی و استخراجی) دارد، درحالی‌که انتشار دانش که شامل انتشار دانش در داخل و خارج از گروه است تأثیری بر نوآوری اکتشافی ندارد. علاوه بر این در پژوهشی که علیزاده (۱۳۹۱) با عنوان «بررسی رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌ها» انجام داد، به این نتایج دست یافت که: میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه کم است؛ بعلاوه آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که بین کتابخانه‌ها از نظر میزان تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود ندارد.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در این ارتباط صورت گرفته است که جهت گیری آنها هم‌راستا با پژوهش‌های داخلی است و بیشتر خود مدیریت دانش را مورد توجه قرار داده‌اند و رابطه آن را با متغیرهای دیگر بررسی نموده‌اند. طی پژوهشی که «سائز»^۱ (۲۰۰۹) با عنوان «تسهیم دانش و عملکرد نوآوری: مقایسه ای بین شرکت‌های با تکنولوژی سطح بالا و تکنولوژی سطح پایین» انجام داد به این نتیجه دست یافت که تسهیم دانش مسئله مهمی برای بالا بردن قابلیت نوآوری شرکت‌ها است. همچنین در پژوهشی که چن^۲ (۲۰۰۸) با عنوان «تأثیرات مثبت یادگیری و ظرفیت جذب بر عملکرد نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های صنعتی» انجام داد، به این نتیجه رسید که گرایش سازمان به یادگیری و ظرفیت جذب به گونه‌ای مثبت بر کسب اطلاعات و فناوری‌های جدید و سرانجام خلق نوآوری اثر گذاشته و به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. از سوی «لین»^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی: یک مطالعه تجربی» به این نتیجه دست یافت که یک دسته عوامل فردی (لذت کمک به دیگران و خود کارآمدی دانش) و عوامل سازمانی (حمایت مدیریت ارشد، پاداش سازمانی) و عوامل تکنولوژیکی (اطلاعات و تکنولوژی ارتباطی) بر فرایند تسهیم دانش تأثیر دارند. در این پژوهش به میزان اثر هر یکی از عوامل سه گانه بر تسهیم دانش پرداخته شده است. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که تمایل کارکنان هم به اعطای (بخشیدن) و جمع‌آوری (دریافت کردن) دانش سازمان را قادر می‌سازد تا قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد. همچنین نتایج نشان داد که تمایل کارکنان به اهدا و جمع‌آوری دانش، سازمان را قادر می‌سازد تا قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد.

استنتاج از پیشینه‌ها

با بررسی پیشینه‌های داخل و خارج در زمینه تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری مشخص می‌شود که اکثر آن‌ها به ده و پانزده سال اخیر مربوط می‌شوند و این خود چند نکته را بیان می‌کند: یکی آن که در عصر حاضر توجه سازمان‌ها بیشتر به سمت دارایی‌های فکری و معنوی گرایش دارد تا مادی و تکنولوژیکی؛ شاید دلیل آن رشد بی‌سابقه اطلاعات و به دنبال آن دانش باشد؛ از سوی دیگر سازمان‌ها و به ویژه محققان به اهمیت تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری در رقابت با سازمان‌ها و نهادهای مشابه پی برده‌اند، به همین دلیل پژوهش‌هایی در جهت بهبود وضع سازمان‌ها و شرکت‌ها در این زمینه‌ها انجام شده است. با مرور پیشینه‌ها مشاهده می‌شود که پژوهش‌های مختلفی در زمینه تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری به صورت مجزا و هم در ارتباط با یکدیگر در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف صورت گرفته‌اند، اما آنچه که مشخص است تاکنون در کتابخانه‌های دانشگاهی به بررسی رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری پرداخته نشده است، هر چند مؤلفه‌های تسهیم دانش و نوآوری به طور مجزا در این کتابخانه‌ها بررسی شده‌اند. به همین دلیل در این پژوهش سعی می‌شود به آن‌ها پرداخته شود. به طور خلاصه می‌توان از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نتیجه گرفت که تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری رابطه مثبت و معناداری دارند؛ به عبارت دیگر هر اندازه که

¹ . Sáenz

² . Chen

³ . Lin

خلاقیت و نوآوری افراد بیشتر باشد به همان اندازه دانش بیشتری به اشتراک می‌گذارند. در این پژوهش از مقاله خاصی به عنوان پایه استفاده نشده است، بلکه از جمع پژوهش‌های یادشده و با توجه به خلأ موجود این پژوهش صورت گرفته است.

سوالات پژوهش

۱. میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی تا چه اندازه است؟

۲. خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی در چه سطحی است؟

۳. سطح نوآوری محیطی در بین کتابداران مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

۴. سطح نوآوری رهبری در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

۵. سطح نوآوری فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

۶. سطح نوآوری بازخورد- محیط در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

۷. سطح نوآوری بازخورد- فرد در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

۸. سطح نوآوری به طور کلی در بین کتابداران مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی چقدر است؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، آزاد و علوم پزشکی از نظر تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

۲. بین کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، آزاد و علوم پزشکی از نظر نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد.

۳. بین کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، آزاد و علوم انسانی از نظر خلاقیت تفاوت معناداری وجود دارد.

۴. بین تسهیم دانش و خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۵. بین تسهیم دانش و سطح نوآوری محیطی در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۶. بین تسهیم دانش و سطح نوآوری رهبری در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۷. بین تسهیم دانش و سطح نوآوری فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

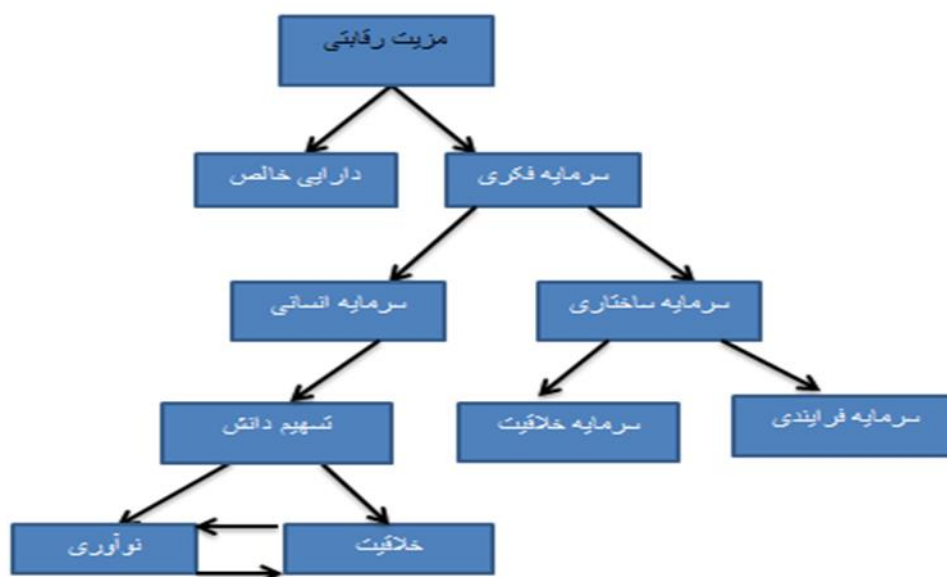
۸. بین تسهیم دانش و سطح نوآوری بازخورد- محیط در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۹. بین تسهیم دانش و سطح نوآوری بازخورد- فرد (کتابداران) در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۱۰. بین تسهیم دانش و نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۱۱. در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و علوم پزشکی با رشد خلاقیت و نوآوری بر میزان تسهیم دانش افزوده می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی- همبستگی است. جامعه پژوهش را ۸۰ نفر از کتابداران و مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و علوم پزشکی تهران تشکیل می‌دهند که برای تعیین سطح خلاقیت از پرسشنامه ساختار یافته خلاقیت رندسیپ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۵۰ سؤال است و هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف). در این پرسشنامه محدوده امتیازات حاصله بر اساس شیوه امتیازدهی رندسیپ، بین ۱۰۰ تا ۱۰۰- تعیین شده است که امتیاز بالاتر نمایانگر خلاقیت بالاتر هست و رده‌بندی امتیازها بدین صورت است که نمره ۸۰ تا ۱۰۰ = خیلی خلاق، نمره ۶۰ تا ۷۹ = خلاقیت بالای متوسط، نمره ۴۰ تا ۵۹ = خلاقیت متوسط، نمره ۲۰ تا ۳۹ = خلاقیت کمتر از متوسط، نمره بین ۱۰۰- تا ۱۹ = غیر خلاق است. همچنین سطح نوآوری با استفاده از پرسشنامه نوآوری «آمید»^۱ و همکاران (۲۰۰۲) مورد سنجش قرار گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال و پنج بعد اساسی نوآوری: نوآوری محیطی از سؤالات ۱ تا ۵، نوآوری رهبری از سؤالات ۶ تا ۸، نوآوری فردی از سؤالات ۹ تا ۱۳، نوآوری محیط -بازخورد از سؤالات ۱۴ تا ۱۷ و نوآوری فرد - بازخورد از سؤالات ۱۸ تا ۲۲ است. علاوه بر این برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه محقق ساخته تسهیم دانش استفاده شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) درجه‌بندی شده است. همسانی درونی^۲ پرسشنامه تسهیم دانش ۰/۹۵، خلاقیت رندسیپ ۰/۹۲ و نوآوری آمید ۰/۸۳ به دست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson و آزمون T و F مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

^۱. Amid

^۲. Cronbach's alpha



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

برای پاسخ دادن به سؤال‌های پژوهش، میانگین نمره‌های شاخص تسهیم دانش، خلاقیت، نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، نوآوری بازخورد- محیط و بازخورد- فرد محاسبه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مقیاس‌های پژوهش

میانگین وزنی	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص آماری / مقیاس
۱/۷۶	۲۴/۸۴	۶۱/۶۹	۵۲	تسهیم دانش
۱/۸۰	۸/۰۱	۱/۸۰	۵۲	خلاقیت
۲/۷۲	۳/۲۳	۱۳/۶۴	۵۲	نوآوری محیطی
۲/۵۴	۳/۵۳	۱۲/۷۱	۵۲	نوآوری رهبر
۱/۴۶	۲/۳۹	۵/۸۶	۵۲	نوآوری فردی
۲/۴۹	۲/۱۳	۹/۹۷	۵۲	نوآوری بازخورد- محیط
۲/۸۸	۲/۳۸	۱۱/۵۵	۵۲	نوآوری بازخورد- فرد
۲/۴۳	۵/۹۵	۵۳/۶۰	۵۲	نوآوری

مطابق جدول شماره ۱ تسهیم دانش و نوآوری فردی به ترتیب با میانگین ۱/۷۶ و ۱/۴۶ در کتابخانه‌های مورد مطالعه در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد اما نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری بازخورد- محیط و بازخورد- فرد به ترتیب با میانگین ۲/۷۲، ۲/۵۴، ۲/۴۹ و ۲/۸۸ در سطح نسبتاً متوسطی قرار دارند. آزمون فرضیه‌های پژوهش برای آزمون فرضیه اول تا سوم، یعنی بررسی تفاوت بین میزان تسهیم دانش، خلاقیت و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی، آزاد و علوم پزشکی از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

جدول ۲. تحلیل واریانس یک طرفه متغیر تسهیم دانش در سه کتابخانه

معنی داری	نمره F	درجه آزادی	SS	شاخص آماری منابع تغییر
۰/۳۳	۱/۱۲	۲	۱۳۸۴/۳۰	بین آزمودنی‌ها
		۴۶	۳۰۱۰۰/۷۷	درون آزمودنی‌ها
		۵۱	۳۱۴۸۵/۰۷	مجموع

مقدار F به دست آمده ۱/۱۲ در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان سه کتابخانه از نظر تسهیم دانش دارای تفاوت معناداری نیستند ($P > 0.05$).

جدول ۳. تحلیل واریانس یک طرفه متغیر خلاقیت در سه کتابخانه

معنی داری	نمره F	درجه آزادی	SS	شاخص آماری منابع تغییر
۰/۰۲	۳/۹۸	۲	۴۵۷/۲۱	بین آزمودنی‌ها
		۴۹	۲۸۱۰/۸۶	درون آزمودنی‌ها
		۵۱	۳۲۶۸/۰۸	مجموع

مقدار F به دست آمده ۳/۹۸ در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان، سه کتابخانه از نظر خلاقیت دارای تفاوت معناداری هستند ($P < 0.05$). کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی دارای بالاترین میانگین خلاقیت و پس از آن دانشگاه آزاد و در نهایت دانشگاه دولتی قرار دارند.

جدول ۴. تحلیل واریانس یک طرفه متغیر نوآوری در سه کتابخانه

معنی داری	نمره F	درجه آزادی	SS	شاخص آماری منابع تغییر
۰/۱۱	۲/۳۹	۲	۱۵۹/۳۴	بین آزمودنی‌ها
		۴۲	۱۳۹۹/۴۵	درون آزمودنی‌ها

		۴۴	۱۵۵۸/۸	مجموع
--	--	----	--------	-------

مقدار F به دست آمده ۲/۳۹ در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان سه کتابخانه از نظر نوآوری دارای تفاوت معناداری نیستند ($P > 0.05$).

برای اثبات فرضیه‌های چهارم تا دهم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. پژوهشگر زمانی از آزمون یاد شده استفاده می‌کند که بخواهد ارتباط میان دو متغیر را به دست آورد.

جدول ۵. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون برای مقیاس‌های پژوهش در سه کتابخانه ($p < 0.05$ * $p < 0.01$ **)

شاخص آماری مقیاس	تسهیم دانش	خلاقیات	نوآوری محیطی	نوآوری رهبری	نوآوری فردی	نوآوری بازخورد- محیط	نوآوری بازخورد- فرد	نوآوری
۱- تسهیم دانش	۱							
۲- خلاقیات	۰/۱۱	۱						
۳- نوآوری محیطی	۰/۰۱	۰/۳۳	۱					
۴- نوآوری رهبر	۰/۵۱ **	۰/۰۸	*-۰/۳۱	۱				
۵- نوآوری فردی	۰/۱۲	**۰/۴۵	-۰/۴۳ **	۰/۲۸	۱			
۶- نوآوری بازخورد- محیط	*۰/۲۸	۰/۱۱	-۰/۱۷	۰/۲۲	-۰/۲۱	۱		
۷- نوآوری بازخورد- فرد	۰/۱۷	۰/۰۴	-۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۷	**۰/۵۳	۱	
۸- نوآوری	۰/۴۷ **	۰/۲۳	۰/۰۷	۰/۵۵ **	**۰/۴۱	**۰/۵۷	**۰/۶۴	۱

جدول ۵ نشان می‌دهد بین تسهیم دانش با متغیرهای نوآوری رهبر و به طور کلی نوآوری در سطح معناداری ۰/۰۱ و با نوآوری بازخورد- محیط در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه همبستگی وجود دارد؛ هر چند با توجه به اینکه مقدار همبستگی به دست آمده برای نوآوری کمتر از ۰/۰۵ است، نشان‌دهنده آن است که همبستگی از شدت بالایی برخوردار نیست؛ اما بین تسهیم دانش با خلاقیات، نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری بازخورد- فرد در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه همبستگی وجود ندارد. به منظور بررسی فرضیه یازدهم، یعنی پیش‌بینی تسهیم دانش از روی خلاقیات و نوآوری از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. پس از تأیید برقراری مفروضه‌های اصلی تحلیل رگرسیون چندگانه (نرمال بودن، عدم وجود هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین و استقلال خطاها)، مدل مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- تحلیل نتایج رگرسیون همزمانی برای پیش‌بینی میزان تسهیم دانش از روی خلاقیات و ابعاد نوآوری در سه کتابخانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	sig
رگرسیون	۹۴۳۸/۷۰	۶	۱۵۷۳/۱۲	۳/۳۷	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۲۵	۰/۰۰۹
باقیمانده	۱۷۷۶۷/۳۰	۳۸	۴۶۷/۵۶					
کل	۲۷۲۰۶	۴۴						

۱. متغیرهای پیش‌بینی: خلاقیات و ابعاد نوآوری

۲. متغیر ملاک: تسهیم دانش

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنادار بودن مدل رگرسیون در سطح ۹۵ درصد اطمینان است. شاخص R^2_{adj} «ضریب تعیین چندگانه اصلاح شده» نشان می‌دهد که متغیرهای خلاقیت و ابعاد نوآوری (رهبری، محیطی، فردی، بازخورد- محیط و بازخورد- فرد)، ۲۵ درصد توانایی پیش‌بینی تسهیم دانش در کتابخانه‌های دولتی، آزاد و علوم پزشکی را دارند.

با توجه به معنادار بودن کل مدل به منظور بررسی اینکه کدام متغیر یا متغیرها تأثیر معنادار در مدل دارند از آزمون تی استفاده می‌شود.

جدول ۷- ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

سطح معناداری	معنی داری	آماره t	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش‌بین
			استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۵	۰/۷۱	-۰/۳۶		-۱۲/۳۰	ضریب ثابت
۰/۰۵	۰/۲۳	۱/۱۹	۰/۲۱	۰/۶۵	خلاقیت
۰/۰۵	۰/۱۳	۱/۵۴	۰/۲۴	۱/۷۹	نوآوری محیطی
۰/۰۵	۰/۰۰۲	۳/۴۰	۰/۵۳	۵/۰۹	نوآوری رهبری
۰/۰۵	۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۱۲	-۰/۰۵	نوآوری فردی
۰/۰۵	۰/۹۶	۰/۰۴	۰/۰۱	۱/۳۳	نوآوری بازخورد-
۰/۰۵	۰/۶۲	۰/۵۰	۰/۰۹	۰/۸۷	نوآوری بازخورد-

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد عامل نوآوری رهبری با ضریب رگرسیون ۰/۵۳ بر تسهیم دانش در سطح ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معنادار دارند. مثبت بودن این ضریب در واقع نشان‌دهنده این است که با افزایش این عامل، میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌ها افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش مطابق جدول ۱، کتابخانه مرکزی دانشگاه تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و علوم پزشکی تهران از نظر تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری در سطح مطلوبی قرار ندارند. از دلایل اهمیت توجه به تسهیم دانش در کتابخانه‌ها، کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به کاربران، کاهش زمان ارائه و توسعه خدمات جدید، کاهش زمان تحویل منابع و اطلاعات به کاربران و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (Alavi and Leidner, 2001؛ Skyrme, 2002؛ Dyer and Nobeoka, 2000 نقل شده در کشاورز، ۱۳۸۶). یکی از مهم‌ترین اولویت‌های اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه و تمایل به تسهیم دانش است؛ اما با توجه به اینکه تسهیم دانش در کتابخانه‌های مذکور کم است، شایسته است که مسؤلان کتابخانه‌ها نسبت به بهبود و تقویت اشتراک دانش و تجربه، متناسب با فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه بکوشند تا بتوانند در جهت رشد علم و دانش گام بردارند. همچنین اشتراک دانش و تجربه، مستلزم زیرساخت‌هایی است که در پرتو مدیریت دانش تحقق می‌یابد. یکی از اقداماتی که مسؤلان کتابخانه‌ها می‌توانند در این جهت انجام دهند، فراهم نمودن پایگاه‌هایی برای ثبت تجربه‌های مثبت و منفی است؛ به این گونه که به هر کدام از کارکنان کتابخانه، چه رده‌های پایین و چه رده‌های بالا، دفترچه‌های مخصوصی داده شود تا در

طول خدمت، تجربه و یافته‌های خود را ثبت کنند، سپس در دوره‌هایی معین اطلاعات موجود در این دفترچه‌ها در پایگاه‌های مخصوصی ضبط و در اختیار بقیه کارکنان قرار گیرد؛ این خود چند مزیت دارد، یکی اینکه کارکنانی که تمایل زیادی به برقراری ارتباط با دیگران ندارند، بتوانند از تجربه‌های دیگران به راحتی استفاده کنند و دیگر اینکه با خروج کارکنان از کتابخانه به هر دلیل، تجربه‌های کاری آن‌ها باقی خواهد ماند. از طرفی دیگر، یافته‌های فرضیه اول پژوهش در جدول شماره ۲ نشان‌دهنده آن است که تفاوت معناداری بین کتابخانه‌های مورد مطالعه از نظر تسهیم دانش وجود ندارد؛ بنابراین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد مطالعه، منطقی است که در جهت اشتراک دانش و تجربه چه در داخل و چه در خارج از کتابخانه و فراهم کردن محیطی صمیمی و همکارانه بکوشند. نتایج به دست آمده با پژوهش علیزاده (۱۳۹۱) و زارعی و مؤمنی (۱۳۹۳) همسو است.

یافته‌های پژوهش در خصوص سطح خلاقیت نشان می‌دهد که کتابداران کتابخانه‌های مورد مطالعه در سطح غیرخلاق قرار دارند. در واقع سازمان‌های خدماتی مانند کتابخانه‌ها کمتر در پی رقابت باهم هستند و بیشتر به ارائه خدمات به جامعه خود (در اینجا دانشجویان دانشگاه مادر) توجه دارند؛ اما در عصر حاضر که انواع سازمان‌های خدماتی به فعالیت مشغول هستند، آن سازمانی می‌تواند جایگاه خود را در میان خدمات گیرندگان حفظ کند که خدمات باکیفیت و پایدار ارائه نمایند و این حاصل نمی‌شود مگر با پرورش خلاقیت و به دنبال آن نوآوری. به همین دلیل، شایسته است تا کتابخانه‌ها نسبت به ایجاد انگیزه و افزایش خلاقیت در کارکنان توجه نموده و با استخدام افراد لایق و متخصص، به کارگیری تجربه و تخصص آن‌ها، دادن آزادی عمل و تفویض اختیار به کارکنان، در اختیار قرار دادن زمان و منابع مناسب به افراد، ایجاد گروه‌های کاری و حمایت متقابل اعضای گروه از یکدیگر، پاداش‌ها و تشویق‌ها، اعتنا و اعتماد به کارکنان، امنیت شغلی، ایجاد محیط کاری جذاب و به دور از تنش توجه نمایند. از آنجا که خلاقیت یکی از عوامل درونی و ذهنی انسان است، لازم است مسؤلان در جهت ترغیب خلاقیت کتابداران بکوشند تا بتوانند خدماتی باکیفیت مطلوب به کاربران کتابخانه عرضه نمایند. همچنین با توجه به یافته‌های فرضیه دوم مطابق با جدول شماره ۲ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تهران دارای بالاترین میانگین خلاقیت و پس از آن دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و در نهایت دانشگاه تربیت مدرس قرار دارند؛ به دلیل اینکه در حوزه پزشکی اختراعات و اکتشافات زیادی صورت می‌گیرد به طبع آن کتابخانه‌های این دانشگاه‌ها نیز توجه بیشتری به خلاقیت کارکنان خود در مقایسه با سایر کتابخانه‌های دانشگاهی دارند ولی با توجه به اینکه میانگین خلاقیت در این کتابخانه‌ها مانند سایر کتابخانه‌های دانشگاهی کم است، این کتابخانه‌ها نیز شایسته است که نسبت به تقویت آن توجه ویژه نمایند. یافته‌های این پژوهش با پژوهش زارعی و مؤمنی (۱۳۹۳) همسو است.

از طرفی با توجه به یافته‌های پژوهش مطابق جدول شماره ۱، میانگین سطوح پنج‌گانه نوآوری در کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های مربوطه در سطح مطلوبی قرار ندارد. همان‌گونه که در مورد خلاقیت اشاره شد، کتابخانه‌ها مانند سایر سازمان‌های خدماتی به دلیل اینکه در پی کسب سود و منافع مادی نیستند، کمتر به دنبال مزیت‌های رقابتی هستند؛ زیرا اساساً به دنبال رقابت نیستند و این خود موجب شده است که نسبت به نوآوری غفلت کرده و بی‌اعتنا باشند؛ اما با توجه به اینکه دانشگاه‌ها در رقابت علمی باهم به سر می‌برند و به دنبال ارتقاء جایگاه علمی خود در بین دانشگاه‌ها هستند؛ کتابخانه مرکزی به عنوان مرکز اصلی پژوهش دانشجویی و حتی اعضای هیئت علمی می‌تواند با فراهم آوری و اشاعه منابع مورد نیاز برای پژوهش، زمینه‌ی رشد علمی دانشگاه مربوطه را فراهم کند. شایسته است که کتابخانه‌ها با توجه به ابعاد پنج‌گانه نوآوری تلاش نمایند تا شرایط محیطی، فردی و مدیریتی را برای شکل‌گیری نوآوری فراهم نمایند. در واقع باید گفت که نوآوری تنها به تولید کالای جدید مربوط نمی‌شود، بلکه ارائه خدمات جدید مثل خدمات «از کتابدار پیرس» برای اینکه دانشجویان بتوانند در زمانی که در کتابخانه حضور ندارند یا در خارج از ساعات کار کتابخانه نیز خدمات مورد نیاز خود را دریافت نمایند، شیوه‌های نو در نشر خدمات مثل نسب تابلوی اعلانات در کتابخانه مرکزی به منظور معرفی کتاب‌های جدیدی که به کتابخانه وارد شده‌اند و سایر خدماتی کتابخانه که ممکن است دانشجویان نسبت به آن‌ها اطلاعی نداشته باشند. علاوه بر این، جدول ۴ نشان می‌دهد که بین کتابخانه‌های مورد مطالعه از نظر نوآوری و دستیابی به

راهبردهای مورد نیاز آن برای توسعه و ابداع، تفاوت معناداری وجود ندارد. هر چند این کتابخانه‌ها با توجه به اینکه از سه دانشگاه متفاوت هستند و از نظر منابع مادی و معنوی تفاوت‌هایی با هم دارند، انتظار می‌رفت که از نظر نوآوری باهم تفاوت داشته باشند؛ اما همان طور که گفته شد با توجه به جدول ۱، به دلیل اینکه از نظر نوآوری در سطح مطلوبی قرار نداشتند، منطقی است که چنین تفاوتی را نشان ندهند. با بررسی پژوهشی‌های داخلی و خارجی در کتابخانه‌های دانشگاهی تا سال ۱۳۹۳ که به بررسی پیشینه‌ها اختصاص داده شد، پژوهش در این زمینه صورت نگرفته است.

همچنین با توجه به یافته‌های فرضیه چهارم مطابق با جدول ۵ می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتراک دانش و تجربه در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و علوم پزشکی تهران تأثیر محسوسی بر خلاقیت کتابداران در این کتابخانه‌ها ندارد؛ بدین معنی که چه دانش و تجربه به اشتراک گذاشته شود و چه به اشتراک گذاشته نشود، تغییری بر خلاقیت کتابداران نخواهد گذاشت. با توجه به اینکه میانگین سهم دانش و خلاقیت در کتابخانه‌های یاد شده در سطح مطلوبی قرار ندارد، منطقی است که اگر هم رابطه باشد به گونه‌ای ملموس دیده نشود. نتایج به دست آمده با پژوهش زارعی و مؤمنی (۱۳۹۳) همسو است؛ اما با پژوهشی نیر و جوکار (۱۳۹۱) همسو نیست.

با توجه به جدول ۵ برای فرضیه پنجم، اشتراک دانش و تجربه بر نوآوری محیطی تأثیر مثبت و مستقیمی ندارد؛ همچنین با توجه به یافته‌های فرضیه ششم مطابق با جدول ۵، هر اندازه که مدیران کتابخانه‌ها به تبادل و اشتراک دانش و تجربه با همکاران خود پردازند، به همان اندازه باعث می‌شود که توانایی‌های آن‌ها برای دستیابی به نوآوری افزایش یابد و این خود نشان می‌دهد که مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با برقراری ارتباطات دوستانه با زیردستان و هم‌ردیفان خود و اشتراک دانش و تجربه با آن‌ها به نوآوری و ابتکار در زمینه مدیریت کتابخانه دست پیدا کنند. علاوه بر این یافته‌های فرضیه هفتم و نهم مطابق با جدول ۵، نتایج نشان داد که اشتراک دانش و تجربه بین کتابداران تأثیری مثبتی بر نوآوری‌هایی آن‌ها چه به صورت فردی و چه باخورد- فرد ندارد؛ بدین معنی که هر اندازه اشتراک دانش و تجربه کم و زیاد شود، تغییری محسوسی بر کتابدار چه به صورت مستقیم و چه به صورت باخوردی از سایر کتابداران برای خلق نوآوری نخواهد داشت؛ اما با توجه به یافته‌های فرضیه هشتم هر چه سهم دانش و تجربه بیشتر باشد، به همان نسبت نوآوری باخورد- محیط بیشتر می‌شود؛ بدین معنی که باخوردهایی که سهم دانش در محیط، جهت نوآوری ایجاد می‌کند، باعث می‌شود نوآوری هم در چنین محیطی رشد یابد. در نهایت با بررسی رابطه سهم دانش و نوآوری برای فرضیه دهم مطابق با جدول ۵، وجود رابطه معنادار را نشان می‌دهد؛ بدین معنی که هر اندازه سهم دانش و تجربه بیشتر شود به همان اندازه نوآوری را به طور کلی بالا می‌برد. از آنچه در این بخش آورده شده چنین بر می‌آید که در کتابخانه‌ها باید شرایط و زیرساخت‌های لازم برای سهم دانش و بروز نوآوری کارکنان فراهم شود، به سبب اینکه این دو رفتار فراتر از وظیفه سازمانی آن‌ها در کتابخانه است؛ بدین ترتیب، متقاعد کردن افراد برای اشتراک دانش و تجربه‌هایشان و تولید نوآوری کار ساده‌ای نیست؛ به همین منظور کتابخانه باید تلاش کند، عواملی را که بر سهم دانش و نوآوری تأثیرگذار است را شناسایی کرده و در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع سهم دانش و نوآوری بکوشد. پژوهشی که به بررسی رابطه سهم دانش با نوآوری محیطی، رهبری، فردی، باخورد- محیط و باخورد- فرد پردازد تا سال ۱۳۹۳ که به بررسی پیشینه‌ها اختصاص داده شد، یافت نشد؛ اما بین سهم دانش و نوآوری به‌طور کلی پژوهش‌هایی صورت گرفته که بیشتر در سازمان‌هایی غیر از کتابخانه‌ها بوده است. نتایج این پژوهش‌ها مانند پژوهش حاضر برای فرضیه دهم وجود رابطه سهم دانش با نوآوری را به اثبات رسانده‌اند؛ مانند پژوهش‌های لین (۲۰۰۷)، سائز (۲۰۰۹)، علامه، موسوی زاده نو قایی و تیموری اصل (۱۳۹۱) و هادی‌زاده‌مقدم و همکاران (۱۳۹۱).

با توجه به یافته‌های فرضیه یازدهم مطابق جدول شماره ۶، ضریب تعیین چندگانه اصلاح شده (R^2_{adj}) به دست آمده نشانگر این است که ۲۵ درصد از تغییرات سهم دانش در کتابخانه‌ها ناشی از خلاقیت و ابعاد نوآوری (رهبری، محیطی، فردی، باخورد- محیط و باخورد- فرد) است و بقیه تغییرات ناشی از عوامل دیگری است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است؛ به

همین دلیل پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی به بررسی این عوامل بپردازند. پیشنهاد می‌شود که پژوهش دیگری در زمینه بررسی رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری در سایر کتابخانه‌ها پرداخته شود و با پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد تا بهتر بتوان به نتایج آن‌ها تکیه کرد. همچنین مطالعاتی در زمینه زیرساخت‌های مورد نیاز جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش و ابعاد آن مثل تسهیم دانش، اشاعه دانش، ایجاد دانش در کتابخانه‌ها صورت گیرد. از طرفی با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری از مزیت‌های پایدار برای همه سازمان‌ها هستند، می‌توان پژوهش‌هایی در این زمینه در کتابخانه‌ها انجام شود.

منابع

- خاتمیان فر، پریسا؛ پریخ، مهری (۱۳۸۸). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۰(۴۵)، ۲۲۳-۲۴۶.
- خوانساری، جیران؛ حری، عباس (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق و ارائه الگوی پیشنهادی. مجله کتابداری، ۴۲(۴۷)، ۳۱-۶۲.
- زارعی، ابراهیم؛ مؤمنی، عصمت (۱۳۹۳). رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی ۱(۱)، ۲۰-۳۱.
- علامه، سیدمحسن؛ موسوی‌زاده نوقابی، الهام سادات؛ تیموری اصل، شیرین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج). اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار.
- علیزاده، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- فرج پهلوی، عبدالحسین؛ خجسته فر، مرجان (۱۳۹۰). کاربرد مدل مطالعه زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها در مراکز اطلاع‌رسانی: مطالعه موردی مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۷(۱)، ۲۰۷-۲۳۱.
- کشاورزی، علی حسین (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱۳-۱۴ بهمن.
- نیر، نجمه؛ جوکار عبدالرسول (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۲)، ۲۲۴-۲۳۲.
- هادی زاده مقدم، اکرم؛ قلیچ لی، بهروز؛ محبی، پروین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱)، ۲۰۱-۲۲۰.
- یوسفی، احسان؛ صادق فیضی، جعفر؛ سلیمانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکت‌های فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۳)، ۲۹-۵۱.
- Chen, Y. S. Lin, M. J. J. & Chang, C. H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 38(2), 152-158.
- Chicago Chicago Huysman, M. & de Wit, D (2000.) Knowledge management in practice. In Edwards, J. & Kidd, J. (Eds.) *Knowledge Management Conference (KMAC 2000)*, Birmingham, UK.

- Damanpour, F (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- Davenport, T. H. & Prusak, L (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Ettlie, J. E (1990). What makes a manufacturing firm innovative? *The Executive*, 4(4), 7-20.
- Lin, H. F (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Parnaby, J (1991). Designing effective organizations. *International Journal of Technology Management*, 6(1-2), 1-2.
- Sáenz, J. Aramburu, N. & Rivera, O (2009). Knowledge sharing and innovation performance: a comparison between high-tech and low-tech companies. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 22-36.
- Shepard, S (2000). *Telecommunications convergence: how to profit from the convergence of technologies, services, and companies*. McGraw-Hill, Inc.
- Yeşil, Salih; Kaya, Ahmet(2012). The Role of Organizational Culture on Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 6(1), 11-25.