

رابطه بین تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش با نوآوری در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز

علی ایمان زاده^۱

استادیار فلسفه آموزش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

چکیده

تسهیم دانش به‌عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش می‌تواند از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها در محیط متغیر و پیچیده امروزی و بخصوص در سازمان‌های دانش‌محور باشد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بالندگی آن ایفا نماید. هدف این مقاله بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی - همبستگی است. بر اساس جدول مورگان، نمونه مورد مطالعه ۸۰ نفر از دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز بوده و داده‌ها بر اساس پرسشنامه استاندارد شده تسهیم دانش مدل دیکسون و پرسشنامه نوآوری جمع آوری شده اند. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS18 پردازش شده و از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون فریدمن و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین تسهیم دانش و میزان نوآوری در حالت کلی و متغیرهای تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش ضمنی، تسهیم دانش استراتژیک و تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هر چه تسهیم دانش میان دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی بیشتر باشد، گرایش به نوآوری نیز بالاتر است و اتخاذ رویکردهایی نظیر توسعه سیستم‌های الکترونیکی، برگزاری جلساتی برای تبادل دانش و تجربه، برگزاری همایش‌ها، مستندسازی دانش و تجارب از راهکارهای ارتقای سطح دانش و به‌خصوص تسهیم دانش در دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، نوآوری، مدل دیکسون، گروه ترویج و توسعه روستایی، تبریز.

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، aliimanzadeh@yahoo.com

مقدمه

دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان، از جایگاه بسیار والایی برخوردار است (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۱) که به‌عنوان یک دارایی کلیدی در جهت رشد و پیشرفت هر سازمان محسوب می‌شود (عطافر و همکاران، ۱۳۹۴). دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی سازمان‌های امروزی، نقشی حیاتی در حفظ و بهبود عملکرد سازمان و اثربخشی آن در رسیدن به چشم‌انداز راهبردی موردنظر ایفا می‌کند (کفاشپور و همکاران، ۱۳۹۴).

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روزبه‌روز پویاتر و چالش‌برانگیزتر می‌شوند. تغییر و تحول جزء جدایی‌ناپذیر دنیای امروزی است و سازمان‌هایی در برابر تغییر و تحولات پیروز خواهند شد که بتوانند دانش خود را توسعه و بهبود بخشند.

امروزه با گسترش مرزها و گذر جوامع دانش‌بنیان، سازمان‌ها ناگزیر به‌سوی استفاده از دانش به‌عنوان منبع اصلی حفظ رقابت روی آورده‌اند. امروزه عمده‌ترین سرمایه سازمان‌ها دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که قادرند مفیدترین، معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری را در حوزه کسب‌وکار خود در اختیار گیرند و از آن به نحو احسن استفاده نمایند.

بر اساس مطالعات (Nonaka & Takeuchi 1995) دانش سازمانی از طریق تعامل اجتماعی میان دانش ضمنی و آشکار، خلق و توسعه پیدا می‌کند. وی با توجه به این فرض اساسی که دانش به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان، مستلزم هماهنگی و یکپارچه‌سازی می‌باشد و با ایجاد تعاملی پویا بین این دو نوع از دانش به چهار راهبرد اساسی در فرایند تبدیل دانش اشاره می‌کند. از این طریق سازمان قادر خواهد بود به خلق و توسعه دانش جدید اقدام کند. چهار راهبرد بالا شامل اجتماعی کردن، بیرونی سازی، ترکیب و درونی سازی دانش است.

چرخه مدیریت دانش امروزه به چهار حیطه ایجاد، ذخیره، تسهیم و کاربرد دانش اشاره دارد (Ghosh, 2006) همچنین بر اساس مدل دیکسون، حفظ توازن بین دو فعالیت دانشی خلق دانش و انتقال دانش در سرتاسر سازمان، موضوع مهمی است که سازمان‌ها باید به آن توجه کنند (Dixon 2000). بر این اساس، در مدل دیکسون، با توجه به رویکردی نظام‌مند برای ایجاد یک سیستم انتقال دانش، پنج سازوکار مهم در تسهیم دانش بیان می‌شود که با تبادل و تسهیم دانش ضمنی و آشکار با سایر افراد، ظرفیت برخورد آن‌ها با موقعیت‌ها و مشکلات جدید افزایش پیدا می‌کند و به ایجاد راه‌حل‌های تازه برای مشکلات پیش رو کمک می‌کند. در این صورت تسهیم دانش و گوناگون سازی آن برای ایجاد دانش جدید و نوآوری لازم و ضروری می‌باشد (Dalkir & 2011 Liebowitz).

تسهیم دانش به‌عنوان یک فرایند پیچیده اما ارزش‌آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است. تعاریف

متعددی از تسهیم دانش ارائه شده است. بررسی تعاریف ارائه نشان می‌دهد که هرکدام از علوم از منظر خود به تعریف تسهیم دانش پرداخته‌اند (Sharp, 2003).

همان‌طور که گفته شد، تسهیم دانش از مراحل مدیریت دانش است و می‌توان آن را فعالیتی نظام‌مند به‌منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرد؛ درواقع تسهیم دانش فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود برای حل مطلوب‌تر مسائل می‌باشد (Hold, 2007).

Lin & Lee (2004) تسهیم دانش را فعالیت‌های انتقال و توزیع دانش (دانش ضمنی و عینی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگری تعریف نموده است. تسهیم دانش مجموعه‌ای از عقاید و رفتارهایی در مبادله دانش است که منجر به گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در یک سازمان واحد می‌شود (Law & Ngai, 2008).

همچنین تسهیم دانش به‌عنوان دانش مشارکتی نیز تعریف شده است. تسهیم دانش به تبادل دانش بین حداقل دو گروه (طرف) در یک فرایند متقابل رجوع می‌کند. تسهیم دانش شامل تعاملات داوطلبانه میان کارکنان در قالب وجوه مشترک سازمانی و با در نظر گرفتن هنجارهای اخلاقی، عادات و رفتارهای ویژه و غیره است (Connelly, 2000).

طبقه‌بندی‌های متفاوتی از انواع دانش افراد ارائه شده است. پولانی دانش را به دو دسته، دانش صریح و دانش ضمنی تقسیم کرده است. دانش صریح یا آشکار دانشی است که به وضوح تعریف یا فرموله می‌شود و از طریق تکنولوژی‌های اطلاعاتی به اشتراک گذاشته می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). دانش صریح را می‌توان به راحتی ضبط، طبقه‌بندی و ذخیره کرد و انتقال آن در یک زبان رسمی، ساده و آسان انجام می‌گیرد (مظلومی سوینی و همکاران، ۱۳۹۴). دانش صریح عینی است و قابلیت ذخیره‌سازی به‌منظور به‌کارگیری در مراحل بعدی را دارد (ساکی و همکاران، ۱۳۸۹) و دانش ضمنی، دانش مفهومی و تجربه محور است و به‌سختی با دیگران تبادل یا به اشتراک گذاشته می‌شود (قلیچ‌لی و اسدی قراباغی، ۱۳۹۴). دانش ضمنی به‌صورت پنهان در اقدامات روزمره و مدل‌های ذهنی افراد ریشه دارد (مظلومی سوینی و همکاران، ۱۳۹۴). دانش ضمنی از مدل‌های ذهنی، باورها و اعتقادات هر فرد تشکیل می‌شود که آن‌چنان در ذهن وی جای گرفته‌اند که بدیهی تلقی می‌شوند. دانش ضمنی، دانشی شخصی و مختص به زمینه می‌باشد که فرمول‌بندی، ثبت و بیان آن دشوار بوده و در اذهان افراد ذخیره می‌شود (ارمغان، ۱۳۹۳).

در مدل دیکسون پنج نوع تسهیم دانش که به‌عنوان متغیرهای فرعی تحقیق هستند، به شرح ذیل می‌باشد:

تسهیم دانش ترتیبی

زمانی که گروه مشابهی از کارکنان دانشی، کار مشابهی را یک‌بار دیگر با به‌کارگیری دانش خود انجام دهند این نوع تسهیم دانش اتفاق می‌افتد. از نظر دیکسون این امر مستلزم

آن است که دانش منحصر به فردی که هر فرد به دست آورده است، در درون یک گروه منتقل می‌کند؛ به طوری که دانش می‌تواند برای کل گروه معنا و مفهوم پیدا کند. ماهیت کار، تکراری و غیر یکنواخت است و نوع دانشی که منتقل می‌شود، می‌تواند هم آشکار و هم پنهان باشد.

تسهیم دانش آشکار

زمانی رخ می‌دهد که از تجربیات کارکنان یک گروه دانشی در انجام فعالیتی مشابه در تیمی دیگر استفاده شود. دانش گروه به طور آشکار و به صورت واژگان اعداد فرمول علمی، مشخصات و مانند آن تسهیم می‌شود. از نظر دیکسون در بسیاری از سازمان‌ها این نوع سیستم مشابه استفاده از بهترین الگوها در اجرای پروژه‌ها می‌باشد. ماهیت کار گروه، تکراری و یکنواخت است.

تسهیم دانش پنهان

زمانی رخ می‌دهد که گروهی از کارکنان دانشی کار مشابهی را با به کارگیری دانش گروهی دیگر در بافتی دیگر انجام دهند. دانش گروه دیگر از طریق فعالیت اجتماعی به صورت دانش پنهان منتقل می‌شود. از نظر دیکسون تسهیم دانش پنهان برای برخی سازمان‌ها بسیار حیاتی است، زیرا دانش ضمنی منجر به ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌شود. ماهیت کار گروه، تکراری و غیر یکنواخت است. این سازوکار همچنین تسهیم نزدیک نامیده می‌شود، نه به دلیل موقعیت فیزیکی بلکه به دلیل تشابه بین گروه منبع و گروه دریافت‌کننده.

تسهیم دانش استراتژیک

زمانی رخ می‌دهد که یک گروه، مسئولیت کاری که به ندرت اتفاق می‌افتد یا یک پروژه استثنایی را بر عهده می‌گیرد و می‌خواهد از تجربه دیگران در درون سازمان که کار مشابهی را انجام داده‌اند، استفاده کند. در این سازوکار، اغلب مدیران سطح عالی سازمان شرکت دارند و نوع دانش مورد نیاز برای انجام کار را تعیین می‌کنند. نوع دانشی که منتقل می‌شود، می‌تواند هم پنهان و هم آشکار باشد.

تسهیم دانش کارشناسی

زمانی رخ می‌دهد که دانش عمومی و آشکار از یک منبع کارشناسی درون یا بیرون سازمان به منظور توانمند کردن گروه برای حل مسائل جدید با روش‌ها و دانش جدید منتقل می‌شود (Lee & Bai 2005). در حالت کلی و علی‌رغم وجود تعاریف و طبقه‌بندی‌های متفاوت، تسهیم دانش فعالیتی ارادی و داوطلبانه جهت اشتراک انتقال دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به سایر افراد جهت دستیابی به منافع مشترک در سازمان است (ایمان زاده و پلنگی، ۱۳۹۵).

از طرف دیگر تعاریف زیادی از نوآوری در ادبیات موضوع وجود دارد. (Lundvall (2016) نوآوری را بهبود و یا خلق پدیده جدید و (Chen et al. (2004) نوآوری را

قابلیت و توانایی سازمان‌دهی و به کارگیری تحقیق و توسعه، تکنولوژی‌های جدید و محصولات بدیع برای برآورده ساختن نیازهای مشتریان تعریف می‌کند. از آنجایی که عصر حاضر را عصر دانش، اطلاعات، پویایی و تغییرات فزاینده نامیده‌اند، تغییرات مداوم، سازمان‌ها را وادار به استفاده از رویکردها و مدل‌هایی می‌کند که بتوانند در مواجهه با تغییرات، آن‌ها را پویا و قدرتمند کند. بدون نوآوری سازمان‌های امروزی نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند (ایمان زاده، ۱۳۹۴). سازمان‌های موفق امروزی سازمان‌هایی هستند که یادگیرنده‌اند و به تفکر خلاق، ابداع و ابتکار اهمیت می‌دهند این نوع سازمان‌ها باید تک‌تک کارکنان خودش را به نوآوری و خلاقیت ترغیب کند.

امروزه تربیت دانشجویان خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، بسیار اهمیت دارد و شناسایی سبک‌های تفکر افراد از عوامل مهم و کلیدی برای ایجاد خلاقیت و شناخت افراد خلاق به شمار می‌رود (کرمی دارابخانی، ۱۳۹۱). از دیدگاه آمابیل ارتباط بین باورهای نوباورانه و خلاقیت ارتباطی تنگاتنگ است (شکیبا و همکاران، ۱۳۹۴).

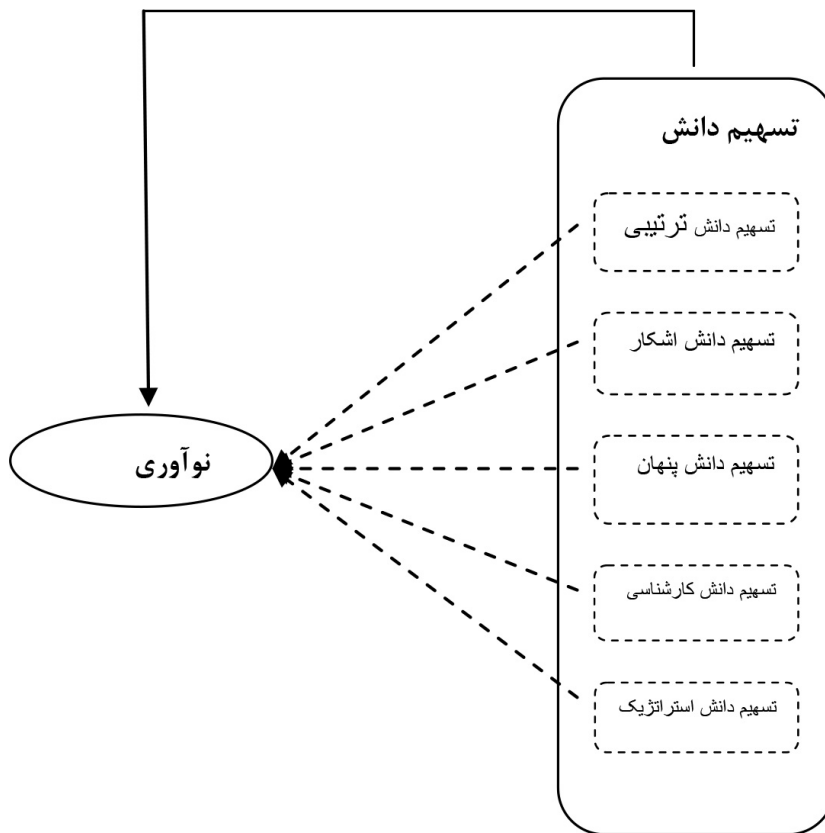
نوآوری برای دانشجویان کشاورزی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بخش کشاورزی نیز به دلیل قرار گرفتن در مباحث جهانی در زمینه نوآوری، فناوری، سازمان‌ها و توسعه، در دو جنبه درک و شکل‌دهی فرآیندهای نوآوری، تحت تأثیر استفاده از نظام‌های نوآوری قرار گرفته است (فزونی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۰). تربیت دانشجویان کشاورزی نوآور که در آینده در تولید ملی نقش اساسی ایفا می‌کنند نیز مستلزم آن است که دانشجویان را به تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش ترغیب کرد.

مطالعه و بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در کشور نشان می‌دهد، مطالعات چندی در خصوص ارتباط بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های صنعتی و تولیدی انجام گرفته است. (Lin (2008) پژوهشی را باهدف «بررسی عوامل تأثیرگذار بر به اشتراک‌گذاری دانش (مطالعه موردی: صنعت فناوری‌های پیشرفته تایوان)» انجام دادند که نتایج نشان می‌دهند، بین میزان رسمی‌سازی و پیچیدگی ساختار سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش رابطه همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به همین ترتیب، بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های مادی و به اشتراک‌گذاری دانش نیز رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ رابطه‌ای که شدت آن از شدت رابطه همبستگی بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های غیرمادی و به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر است. میزان یکپارچگی سازمان‌ها نیز همبستگی مثبت و معناداری با به اشتراک‌گذاری دانش دارد. آغاز و نگین تاجی (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان «اعتماد درون‌سازمانی: عاملی کلیدی در جهت تسهیم واقعی دانش» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش، اعتماد درون‌سازمانی بر رفتارهای تسهیم دانش درون واحدی و میان واحدی مؤثر است؛ البته شدت این رابطه درباره تسهیم دانش میان واحدی بیشتر است. همچنین به نظر می‌رسد که در خبرگزاری ایسنا، افراد چندان تمایل ندارند دانش خود را با اعضای شایسته‌تر

واحد خود تسهیم کنند، اما از این‌که دانش خود را در اختیار اعضای سایر واحدها بگذارند چندان هراسی ندارند. نکته دیگر آن‌که به‌موازات افزایش سابقه مدیریتی، افراد با تمایل کمتری حاضرند تجاربی را که طی سال‌ها کسب کرده‌اند در اختیار سایرین قرار دهند. این امر، لزوم توجه به افراد و رفتارهای آنان در تسهیم دانش به‌جای تأکید صرف بر فناوری یا طراحی سیستم‌های اطلاعاتی را محرز می‌سازد. یوسفی و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان «نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش» انجام داده‌اند. نتیجه این تحقیق نشان داد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به تسهیم دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های تسهیم دانش انجام می‌دهند.

بررسی پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی با عنوان رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری درباره دانشجویان کشاورزی انجام نگرفته است. لذا تحقیق حاضر در پی این سؤال اساسی است که آیا بین تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟ به این منظور سازوکارهای انتقال دانش و میزان انتقال دانش بر اساس هر یک از این سازوکارها بر اساس مدل دیکسون، مورد مطالعه قرار گرفته و نیز با بررسی فرایند نوآوری در سازمان به هدف این تحقیق که تعیین رابطه فرایند تسهیم دانش و نوآوری می‌باشد، پرداخته شده است و با توجه به مطالعه نظری و پیشینه پژوهش، مدل عملیاتی زیر را می‌توان برای انجام پژوهش ترسیم کرد که فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس آن ترسیم شده‌اند؛

نگاره ۱. رابطه فرایند تسهیم دانش و نوآوری



اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق، بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز و اهداف اختصاصی آن شامل بررسی رابطه بین هر یک از انواع تسهیم دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک و کارشناسی) و نوآوری می‌باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بوده و به بررسی وضعیت موجود، فرایند تسهیم دانش و فرایند نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌پردازد.

بر اساس چگونگی گردآوری داده‌ها، پژوهش از نوع پیمایشی-همبستگی می‌باشد. به‌منظور تدوین پیشینه نظری پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شده است. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده که پرسشنامه استاندارد نوآوری شامل شش متغیر و ۵۵ گویه بوده و پرسشنامه تسهیم دانش (بر اساس مدل

دیکسون) شامل پنج متغیر از نوع تسهیم دانش و ۵۱ گویه است. علی‌رغم بهره‌مندی از پرسشنامه‌های استاندارد با پایایی مورد تأیید جهت تأیید دوباره آن‌ها، از روش آلفای کرونباخ به‌وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده شد؛ که ضریب آن‌ها به ترتیب $\alpha=0/897$ و $\alpha=0/734$ گزارش گردید. پرسشنامه تسهیم دانش که بر اساس روش‌های تسهیم اطلاعات طبق مدل دیکسون تهیه شده است، پیش‌ازاین در صنعت پتروشیمی نیز مورد استفاده قرار گرفته و میزان متغیر خواسته‌شده را به‌خوبی نشان داده است. همچنین پرسشنامه نوآوری مربوط به مدل چارچوب برتری تجاری می‌باشد که بعد از تغییرات و متناسب کردن آن با محیط‌های دانشگاهی مورد استفاده قرار گرفت. این مدل پیش‌ازاین در صنایع و سازمان‌های مختلف و در کشور سنگاپور مورد مطالعه قرار گرفته که براساس آن میزان نوآوری در سازمان‌های مختلف سنجیده شده است. مدل ذکر شده سازمان‌هایی را شناسایی می‌نماید که عملکرد برجسته‌ای در زمینه استانداردهای مختلف موفقیت از خود نشان می‌دهند. در این تحقیق نیز رویایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید کارشناسان مربوطه نیز قرار گرفت.

جامعه آماری تحقیق را دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی تشکیل می‌دهند که نمونه‌گیری به روش تصادفی انجام گرفته است. در نهایت از جامعه ۱۰۳ نفری دانشجویان تحصیلات تکمیلی، بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۸۰ نفری به دست آمد. همچنین به‌منظور تحلیل داده‌های به دست آمده، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. به این منظور برای سنجش مطلوبیت شاخص‌ها (تحلیل سؤال‌های پرسشنامه) از آزمون میانگین در سطح خطای آلفا استفاده گردید و از آمار استنباطی در تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای و روابط علی - همبستگی استفاده شد. در این تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به‌منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون فریدمن برای مقایسه میانگین رتبه گروه‌ها و از آزمون ضریب همبستگی برای تعیین شدت و نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) دو متغیر استفاده شده است. همچنین به‌منظور بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت و سن، سابقه کار) بر تسهیم دانش و نوآوری، آزمون مقایسه میانگین دو جامعه و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی می‌باشد که در زیر به آن‌ها اشاره شده است. فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از: بین میزان تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق عبارت‌اند از:

- بین میزان تسهیم دانش ترتیبی و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین میزان تسهیم دانش آشکار و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین میزان تسهیم دانش پنهان و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین میزان تسهیم دانش استراتژیک و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین میزان تسهیم دانش کارشناسی و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه اصلی

بر اساس آنچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر تسهیم دانش و نوآوری برابر با $0/547$ و عدد معناداری برابر با $0/000$ می‌باشد که از سطح معناداری استاندارد $0/50$ کمتر است. از این‌رو فرضیه صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. بنابراین با توجه به این‌که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت است، می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری بین تسهیم دانش و نوآوری در رشته ترویج و توسعه روستایی وجود دارد (جدول ۱).

جدول ۱. آزمون فرضیه اصلی

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	آماره F	B استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری	رابطه معناداری
اصلی	تسهیم دانش	نوآوری	۰/۵۴۷	۰/۳۴۱	۴۸/۶۶۱	۰/۵۸۴	۰/۹۷۶	۰/۰۰۰	وجود دارد

بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق

نتایج حاصل از آزمون‌های فرضیه برای همبستگی متغیرهای فرعی تسهیم دانش با نوآوری نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی محاسبه‌شده برای رابطه پنج متغیر تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک و تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری به ترتیب (۰/۲۱۳)، (۰/۴۵۴)، (۰/۶۰۶)، (۰/۴۹۱) و (۰/۴۹۱) بوده و عدد معناداری همه موارد کمتر از سطح معناداری استاندارد است. از این رو فرضیه صفر آزمون‌های فرضیه برای هر پنج مورد در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. از آنجایی که ضریب همبستگی بین هر کدام از متغیرها و متغیر نوآوری دارای علامت مثبت است، می‌توان گفت که بین پنج متغیر تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی و متغیر نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۲).

جدول ۲. آزمون‌های فرضیه‌های فرعی

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	آماره F	B استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری	رابطه معناداری
فرعی ۱	تسهیم دانش ترتیبی	نوآوری	۰/۲۱۳	۰/۰۴۵	۲۴/۳۸۹	۰/۴۵۴	۴/۹۳۹	۰/۰۰۲	وجود دارد.
فرعی ۲	تسهیم دانش آشکار	نوآوری	۰/۴۵۴	۰/۲۰۶	۲۴/۳۸۹	۰/۴۵۴	۴/۹۳۹	۰/۰۰۰	وجود دارد.
فرعی ۳	تسهیم دانش پنهان	نوآوری	۰/۶۰۶	۰/۳۷۶	۵۴۶/۴	۰/۶۰۶	۷/۳۸۹	۰/۰۰۰	وجود دارد.
فرعی ۴	تسهیم دانش استراتژیک	نوآوری	۰/۲۷۴	۰/۰۷۵	۰/۷۰۷	۰/۲۷۴	۲/۷۷۶	۰/۰۰۰	وجود دارد.
فرعی ۵	تسهیم دانش کارشناسی	نوآوری	۰/۴۹۱	۰/۲۴۱	۲۹/۸۰۳	۰/۴۹۱	۵/۴۵۹	۰/۰۰۰	وجود دارد.

همچنین به منظور رتبه‌بندی هر یک از ابعاد تسهیم دانش، از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری بین میانگین رتبه‌های هر یک از مؤلفه‌های تسهیم دانش وجود دارد. نکته قابل توجه در مقایسه اولویت رتبه‌ها، جای گرفتن تسهیم استراتژیک در مرتبه اول با میانگین رتبه‌های متفاوت با سایر مؤلفه‌ها است.

جدول ۳. اولویت مؤلفه‌ها

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	تعداد پاسخ‌ها	درجه آزادی	سطح معناداری
متغیر	تسهیم استراتژیک	تسهیم ترتیبی	تسهیم آشکار	تسهیم پنهان	تسهیم کارشناسی	۸۱	۴	۰/۰۰۰
میانگین رتبه‌ای	۵	۷۵/۳	۷/۳	۶/۳	۲/۳			

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان گفت که بین تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج این پژوهش همسو با یافته‌های هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۲) و Lin (2008) است که بر تأثیرگذاری تسهیم دانش بر فرایند نوآوری تأکید دارند. در یافته‌های Lin (2008) تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر تسهیم دانش بررسی شده و نیز اثربخشی تسهیم دانش در فرایند نوآوری مورد بررسی قرار گرفته است. هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۲) نیز بر

بنابراین دانش را باید خلق، ذخیره، تسهیم و بکار برد که این وظیفه مدیریت دانش است. یکی از راه‌های افزایش نوآوری در بین دانشجویان دانشکده رشته ترویج و توسعه روستایی کشاورزی دانشگاه تبریز تسهیم دانش بین آن‌ها است. به نظر می‌رسد هرچقدر تسهیم دانش بین دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی زیاد باشد نوآوری بین آنان نیز زیاد می‌باشد. دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌تواند ضمن غلبه بر موانع تسهیم دانش در سازمان خود، با اتخاذ رویکردهایی برای تشویق تسهیم دانش در بین دانشجویان خود، نوآوری را در آن‌ها تقویت کند.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج تحقیق موارد زیر پیشنهاد می‌گردد؛
- به منظور ارتقای هر چه بیشتر تسهیم کارشناسی پیشنهاد می‌شود که در گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی بین دانشجویان، جلساتی برای تبادل دانش و تجربه برگزار شود.
- به منظور ارتقاء و بهبود میزان تسهیم دانش پنهان در دانشگاه پیشنهاد می‌شود که در این دانشکده کنفرانس‌ها و همایش‌هایی به منظور تبادل تجربیات (موفقیت/ شکست) بین دانشجویان برگزار شود.
- به منظور ارتقای سطح دانش و به خصوص تسهیم دانش آشکار پیشنهاد می‌شود که آرشو مناسبی برای ذخیره دانش و تجارب مستند شده حاصل از انجام پروژه‌ها انجام شود و سیستم‌های الکترونیکی مناسبی برای تسهیم اطلاعات تخصصی پیش‌بینی گردد که اطلاعات مستند شده را در بین دانشجویان دانشکده کشاورزی به اشتراک بگذارد.
- به منظور افزایش انتقال دانش منحصربه‌فرد در درون یک گروه، پیشنهاد می‌شود که سازوکارهایی برای تشویق افراد به انتقال دانش حاصل از تخصص و تجارب خود در بین افراد واحد سازمانی پیش‌بینی شود.
- تحلیل سؤال‌های پرسشنامه نشان می‌دهد که برگزاری کنفرانس‌ها و همایش‌ها به منظور تبادل تجربیات (موفقیت و شکست) بین دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی، نقاط قوت برای تسهیم دانش استراتژیک می‌باشد و به منظور ارتقای هرچه بیشتر پیشنهاد می‌شود الگوبرداری از سازمان‌های موفق برای اطلاع و آشنایی و نیز به‌کارگیری متناسب از بهترین رویه‌های کاری آنان موردتوجه هر چه بیشتر قرار گیرد.

منابع و مآخذ

۱. آغاز، ع.، و نگین تاجی، ف. (۱۳۹۱). اعتماد درون‌سازمانی: عاملی کلیدی در جهت تسهیم واقعی دانش. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۷، شماره ۲۸، صفحات ۸۶-۶۷.
۲. احمدی، ع. ا.، و صالحی، ع. (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوم، صفحه ۳۸۸.

این امر دست یافته‌اند که رابطه معنادار و مثبت میان تسهیم دانش و متغیرهای آن با نوآوری وجود دارد. مطالعه (2014) Tong et al. بین فرآیندهای مطالعه‌ای توسط مدیریت دانش و انواع نوآوری نشان می‌دهد بین اکتساب دانش، انتشار دانش، پاسخگویی به دانش با نوآوری رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که تسهیم دانش موضوعی کلیدی و بحث اساسی در پیشبرد توانمندی‌های نوآوری سازمان و افراد سازمان است. همان‌گونه که انتظار می‌رفت و با توجه به نتایج تحقیق حاضر و دیگر تحقیق‌هایی که به برخی از آن‌ها اشاره شد، میان تسهیم دانش و نوآوری، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. در مورد فرضیه‌های فرعی تحقیق، نتایج آماری مبتنی بر رابطه همبستگی نشان می‌دهد که بین تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی و نوآوری در میان دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی رابطه تک‌تک انواع تسهیم دانش با نوآوری رابطه‌ای معنادار است.

تسهیم دانش به‌عنوان ابزاری برای اشتراک اطلاعات مناسب، ایده‌ها، پیشنهادها و تخصص‌ها با دیگران در یک سازمان و مجموعه‌ای از رفتارهای مستلزم مبادله اطلاعات یا کمک به دیگران در بین دانشجویان دانشکده کشاورزی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

دانشجویان در موقعیت‌های رودرو اغلب دانش ضمنی یا غیررسمی را به اشتراک می‌گذارند و چنین تسهیمی، بخشی از یادگیری تجربی محسوب می‌شود. دانشجویان، منابع دانشی متفاوتی دارند و همیشه هم در حال کسب دانش می‌باشند و تصمیم‌گیری دانشجویان در باب اینکه چه دانشی را یاد بگیرند و چه دانشی را درونی سازند و چه دانشی را انتقال داده و به اشتراک بگذارند و بر اساس کدام دانش عمل کنند، از موضوعات اساسی معرفت‌شناسی در دانشجویان کشاورزی می‌باشد.

نتایج تحقیق در زمینه تسهیم دانش در این رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی نشان داد که عناصر آن به ترتیب اولویت عبارت‌اند از تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش کارشناسی. همچنین نتایج تحقیق حاصل از پرسشنامه نوآوری در این دانشجویان نشان می‌دهد که ابعاد نوآوری به ترتیب میانگین امتیاز کسب کرده عبارت‌اند از رهبری، برنامه‌ریزی، اطلاعات، فرایند و نتایج. همچنین تحلیل پرسشنامه‌های تحقیق نشان داد که این دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی امتیاز بالا و متوسط را در هر یک از شاخص‌های اندازه‌گیری نتایج عملیاتی کسب کرده‌اند. اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. داده منتقل می‌شود؛ اطلاعات تسهیم می‌گردد؛ اما دانش، نوعی ویژگی از افراد و جوامع است که به‌سادگی قابل انتقال نیست. دو دارایی بزرگ وجود دارد که سازمان‌ها صاحب آن هستند؛ یکی افرادی که در سازمان کار می‌کنند و دیگری دانشی که در ذهن کارکنان سازمان است.

۳. ارمنغان، ن. (۱۳۹۳). موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۲، شماره ۳، صفحات ۱۰۸-۸۵.
۴. ایمان زاده، ع. (۱۳۹۴). مطالعه و ارزیابی فاکتورهای مدل ویک ولئون از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان و ارائه راهکارهای بهبود آن. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، دوره ۱۰، شماره ۱، صفحات ۲-۱۱.
۵. ایمان زاده، ع. و پلنگی، ک. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی در کتاب داران دانشگاه‌های شهر تبریز. فصلنامه مطالعات دانش شناسی، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۲۱-۱.
۶. شکیب، ح؛ رجبیان غریب، ف. و حجازی، ی. (۱۳۹۴). رابطه بین خلاقیت و قصد کارآفرینی (مورد مطالعه: دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران). مجله علمی و پژوهشی تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی. دوره ۴۶، شماره ۱، صفحات ۹۳-۸۳.
۷. ساکی، ر؛ قلی پور، ز. و رضایی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۴، شماره ۳، صفحات ۸۵-۶۱.
۸. رمضانپان، م. ر. و مرادی، م. و بساق زاده، ن. (۱۳۹۱). تأثیر فرآیند تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر قابلیت نوآوری. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۱، صفحات ۱۱۲-۹۱.
۹. عطا فر، ع؛ علامه، م. و قرباغی، ع. (۱۳۹۴). بررسی موانع فرهنگی پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در شهرک‌های صنعتی استان همدان. مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت و آموزش، دانشگاه ملایر، صفحات ۲۳-۱.
۱۰. فزونی اردکانی، ز. و شاه ولی، م. (۱۳۹۰). روش‌شناسی؛ مهم‌ترین چالش مدیریت پژوهش‌های نظام نوآوری کشاورزی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی مدیریت پژوهش و فناوری، تهران، پژوهشکده سیاست‌گذاری علم، فناوری و صنعت، قابل‌دسترس در: http://www.civilica.com/Paper-NCRT_02_078.html.
۱۱. قلیچلی، ب. و اسدی قرباغی، م. (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی کتابداران سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی). پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۴، صفحات ۱۸۴-۱۶۱.
۱۲. کفاشپور، ا. الهیاری بوزنجانی، ا. و ایزدی، م. (۱۳۹۴). اثر حمایت‌های دانشی ادراک شده سازمانی توسط پرستاران بر تسهیم دانش حرفه‌ای آنان: مطالعه موردی. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۴، دوره ۴، شماره ۲، صفحات ۵۹-۴۹.
۱۳. کرمی داربخانی، ر.، آگهی، ح.، شیرینی، ن. و غلامی، م. (۱۳۹۱). نقش سبک‌های تفکر در خلاقیت دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه). فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱، صفحات ۵۹-۸۳.
۱۴. مظلومی سوینی، ف.، جابری، ا. و خزائی پول، ج. (۱۳۹۴). طراحی مدلی به‌منظور بررسی تأثیر خلاقیت، تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش آشکار بر عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۶، صفحات ۸۶۴-۸۴۷.
۱۵. یوسفی، س.، مرادی، م. و تیشه ورز دائم، م. ک. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۰، صفحات ۲۳-۳۶.
۱۶. هادی زاده مقدم، ا.، قلیچ لی، ب. و محبی، پ. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱. صفحات ۱۸۷-۲۰۷.
۱۷. Connelly, C. E. (2000). Predictors of knowledge sharing in organizations. Queen's School of Business, Queen's University.
19. Chen, J., Zhu, Z., & Yuan Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*, 5(1): 195-212.
20. Dalkir, K., & Liebowitz, J. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*. MIT press.
21. Dixon, N. M. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*. Harvard Business School Press.
22. Ghosh, B., & Scott, J. E. (2006). Effective knowledge management systems for a clinical nursing setting. *Information Systems Management*, 24(1): 73-84.
23. Hold, Christensen, P. (2007). Knowledge sharing: moving away from the obsession with best practices. *Journal of knowledge management*, 11(1): 36-47.
24. Lin, H. F., & Lee, G. G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behavior. *Management decision*, 42(1): 108-125.
25. Law, C. C., & Ngai, E. W. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert Systems with Applications*, 34(4): 2342-2349.
26. Lee, M. H., & Bai, J. S. (2005). The effect of organizational characteristics on knowledge sharing in a hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(4): 469-476.
27. Lundvall, B. Å. (2016). Innovation as an interactive process: user-producer interaction to the

national system of innovation. Anthem Press, Aalborg University, Copenhagen, Denmark.

28. Lin, W.B. (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing – The case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications*, 1(35): 661–676.

29. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.

30. Sharp, D. (2003). Knowledge management today: challenges and opportunities. *Information systems management*, 20(2): 32-37.

31. Tong, C., Wah Tak, W. I., & Wong, A. (2014). The Impact of knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(5): 19-47.

