

عنوان مقاله:

بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی)

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره 4، شماره 15 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 48

نویسندگان:

فرزانه ریحانی شوکت آباد - دانشجوی کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

رضوان حسین قلی زاده - دانشیار گروه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

علیرضا خوراکیان - استاد گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

خلاصه مقاله:

رفتار نوآورانه کارکنان در نقش دانشگران اصلی سازمان به ویژه در شرکت های تولیدی اساسا مشروط به رفتار اشتراک دانش آنان در محیط کار است. این مهم در سطح فردی وابسته به میزان تمایل و قصد هر یک از افراد به اشتراک دانش و نیز شیوه ها و عوامل موثر بر آن از منظر سازمانی است؛ لذا، در این پژوهش با تکیه بر داده های به دست آمده از یک شرکت تولیدی تأثیرگذار در تولید صنایع کشور، هدف اصلی بررسی وضعیت اشتراک دانش (روش ها و عوامل موثر) و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان این شرکت می باشد. شناخت وضعیت اشتراک دانش، تعیین رابطه میان اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه، شناسایی روش های اشتراک دانش و در نهایت شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش از دیگر اهداف این پژوهش می باشد. برای دستیابی به این اهداف، از روش پژوهش مطالعه موردی از نوع تبیینی استفاده شد. در مرحله نخست، کلیه کارکنان رسمی یک شرکت تولیدی با حجم نمونه ۲۱۹ نفر مورد پیمایش قرار گرفتند. گردآوری داده های کمی با استفاده از پرسشنامه و داده های کیفی نیز از مصاحبه نیمه ساخت یافته با ۸ نفر به عنوان مطلعان کلیدی انجام شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه های اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه، از روایی سازه با روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری حاکی از معناداری ضرایب مسیر نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی با قصد اشتراک دانش و همچنین قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش با رفتار کاری نوآورانه بود. درحالی که بین کنترل رفتار ادراک شده و قصد اشتراک دانش رابطه معناداری مشاهده نشد. یافته های حاصل از تحلیل مصاحبه های صورت گرفته نیز پیرامون روش های اشتراک دانش و عوامل بازدارنده و سوق دهنده اشتراک دانش در بین کارکنان نشان داد آموزش های رسمی، آموزش های غیررسمی، انتشار و ثبت مقالات علمی، جلسات رسمی، پیشنهاد های کاری، مناسبات و تعاملات روزانه غیررسمی و مستندسازی تجربیات از مهم ترین روش های اشتراک دانش در بین کارکنان به شمار می روند و از دیدگاه مصاحبه شوندگان، انگیزه های بیرونی (مشوق های سازمانی و برابری در پاداش دهی)، انگیزه های درونی (علاقه شخصی و لذت کمک به دیگران) و ماهیت کار (هدف دار بودن و استقلال کاری) از مهم ترین عوامل سوق دهنده و عدم توجه به قابلیت های دانشی کارکنان، تبعیض بین کارکنان در سطوح مختلف، گرایش به احتکار دانش، نبود مهارت پرسشگری و شوق دانستن، مقاومت در برابر مستندسازی، عدم احساس امنیت شغلی، عدم خودآگاهی، کمبود زمان از مهم ترین عوامل بازدارنده اشتراک دانش به شمار می روند.

کلمات کلیدی:

اشتراک دانش، رفتار کاری نوآورانه، رفتار برنامه ریزی شده آجزن، شرکت تولیدی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1476958>



