

## تبیین قابلیت نوآوری با توجه به نقش قابلیت های اشتراک دانش و اخلاق کاری اسلامی در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان

سیاوش قاسمعلی پور سلاکجانی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد خدمات مشترکین شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان

[seyavashghalipour@gmail.com](mailto:seyavashghalipour@gmail.com)

### چکیده

قابلیت اشتراک دانش استراتژی مهمی است که سازمان، آن را در جهت ایجاد ارزش و افزایش بقاء در محیط پیچیده و متغیر امروزی به کار می گیرد. قابلیت نوآوری مهم ترین مشخصه تعیین کننده عملکرد است. زمینه ارتقای نوآوری را می توان از طریق تمرکز بر قابلیت نوآوری فراهم کرد. از طرفی ابداعات و اقدامات نوآوری به میزان زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان وابسته است. پس بنابراین دانش منبعی ارزشمند برای سازمان ها محسوب شده و اقدامات در جهت اشتراک دانش آن قابل اهمیت است. لذا سازمان ها باید با تکیه بر کارکنان سازمان بعنوان مهم ترین سرمایه سازمان، آنها را به درک، فهم و ارایه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده عملی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق نمایند. پس کارکنان در قلب فرآیند خلق دانش قرار دارند که می توانند دانش را خلق کرده و آن را به اشتراک بگذارند. علاوه بر این، بیشتر اعمال و اقدامات در محیط کاری بر اساس ارزش ها و باورهای دینی کارکنان شکل گرفته و تقویت می شود. پس بنابراین توجه به اخلاق کاری اسلامی به عنوان اقدامی ضروری مطرح است. این تحقیق، روابط کمی بین توانمندسازهای اشتراک دانش، قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری را مورد آزمون قرار داده و همچنین به بررسی نقش تعدیل گر اخلاق کاری اسلامی بر اساس رابطه بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری می پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی محسوب شده و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان تشکیل می دهند. روش نمونه گیری بر اساس نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس انجام گرفت. روایی صوری پرسشنامه به وسیله روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی سنجیده شد و همچنین پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ مورد تایید قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان می دهد که اول اینکه مدل به کار گرفته شده، مدل نظری مناسبی برای اندازه گیری متغیرها می باشد. دوم اینکه نتایج حاکی از آن است که توانمند سازهای اشتراک دانش (به جز دانش هنجارهای مشترک و خودشناسی) بر قابلیت اشتراک دانش تاثیر دارد و قابلیت اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری نیز تاثیر دارد. همچنین نقش تعدیل گر اخلاق کاری اسلامی بر رابطه بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری تایید شد.

**واژگان کلیدی:** توانمند سازهای اشتراک دانش، قابلیت اشتراک دانش، اخلاق کاری اسلامی، قابلیت

نوآوری

## مقدمه

مقالات، گفتگوها، بحث‌ها، کنفرانس‌ها، سمینارها و کتاب‌ها شاهدهی مبنی بر این نکته هستند که نوآوری قلمروی است که در حال حاضر توجهات زیادی را بخود جلب کرده است. نوآوری برای تمامی عرصه‌های زندگی، سلامت فکر و روح انسان حیاتی است و اگر افراد گرفتار نظمی تکراری و مکانیکی شوند نابود خواهند شد. این یکی از تهدیدهایی است که تمدن‌ها به آن دچار می‌شوند. بیشتر تمدن‌هایی که از بین رفته‌اند، نه فقط به دلیل تهدیدهای خارجی بلکه عمدتاً به واسطه تکرار مکررات و افول خلاقیت از میان رفته‌اند. با اطمینان می‌توان ادعا کرد که هیچ کدام از معضلات پیچیده بشری در هیچ جا و هیچ زمانی قابل رفع نخواهد بود، مگر این که افرادی باشند که بتوانند با نهاد پیوسته در حال بسط و توسعه واقعیت‌های پیش رو، نوآورانه رفتار کنند (Boer, 2002, pp. 1126-1135). امروزه بسیاری از سازمان‌ها به سرعت نوآوری را بعنوان جنبه‌ای جدایی‌ناپذیر برای ارائه خدمات مطلوب به رسمیت شناخته‌اند و دانش بعنوان انگیزه‌ای برای دستیابی به نوآوری مداوم تلقی می‌شود. علیرغم سابقه طولانی نوآوری در حیات بشری، سازمان‌ها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان محیطی کشف کرده‌اند که منبع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقاء، نوآوری است. این مزیت رقابتی در قالب ایده‌ها، محصولات و خدمات تازه ظاهر می‌شود که مستقیماً از تفکر خلاق ناشی می‌شوند (Mcfadzean et al, 2005, pp.350-372). لذا وقتی که کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و بکار گیرند. پس نوآوری کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند (Amabile et al, 1996, pp. 1154- 1184). وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر، این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند و آنها این ایده‌ها را توسعه داده و به کارکنان دیگر برای توسعه و بکارگیری شان منتقل می‌کنند. ظهور اخیر نوآوری که هزاران کار علمی را شکل می‌دهد و در نهایت منجر به توسعه و تقویت مفهوم و نظریه مدیریت دانش می‌شود (Davenport, Prosatt, 2009). در واقع مدیریت دانش شامل فرآیندهای گسسته اما متکی به خلق دانش، ذخیره و بازیابی دانش، انتقال دانش و استفاده از دانش مؤثر است. در ساده‌ترین شکل، مدیریت دانش در مورد تشویق مردم برای به اشتراک گذاری اطلاعات، دانش و ایده‌ها برای ساخت محصولات و خدماتی با ارزش بالاتر می‌باشد (Alavi, Leidner, 2001). و از طرفی اشتراک دانش رفتاری انسانی است که فعالیت‌هایی همچون تبادل صریح یا ضمنی تجارب و القای ایده‌ها و مهارت‌هایی می‌باشد که به دانش نوآوری در محل کار کمک می‌کنند (Wang, 2010, pp. 115-131).

پس دانش یکی از مهم‌ترین منابع استراتژیک بوده و توانایی برای اکتساب و توسعه آن، باعث اشتراک دانش شده است. اشتراک گذاری دانش در داخل سازمان به باورهای جمعی یا روال رفتاری در رابطه با گسترش آموزش در میان واحدهای مختلف در سازمان اشاره دارد و فرصت‌هایی را برای افزایش توانایی سازمان در زمینه ایجاد مزیت رقابتی برای کسب و کار فراهم می‌نماید. با این وجود ابزارها و ساختار فوق‌العاده مدیریت دانش به تنهایی اشتراک موفق دانش را در سازمان تضمین نمی‌کند و متخصصان و محققان بر اشتراک دانش و ابزارهای دیگری نیز تمرکز می‌کنند که برای موفقیت اشتراک دانش قطعی می‌باشند (Chatzoglou, Varimaki, 2009, pp.245-266).

اخلاق کاری به عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی که تحت تأثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی قرار دارد و شناسایی و تحت کنترل در آوردن این عوامل، می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به تبع آن به بهره‌وری کارکنان کمک نماید. لذا اصول و نگرش‌ها در مورد کار که به عنوان اخلاق کاری شناخته می‌شود علاوه بر داشتن دامنه‌ای متنوع، برای تصمیم‌گیری فرد در مورد اهداف اشتراک دانش در محل کار با اهمیت تلقی می‌گردد (Ali, Al-Owaihan, 2008, pp.5-19). از طرفی ارزش ذاتی کار سخت که از سنت‌های غربی در ایدئولوژی اخلاق کاری پروتستان<sup>۱</sup> (PWE) سرچشمه می‌گیرد بطور مشابه در تمدن اسلامی نیز مورد احترام قرار گرفته و در قرآن، سخنان و اعمال حضرت محمد (ص) نیز جای دارد. پس اشتراک دانش واقع بینانه است و می‌توان آن را پرورش داد. زیرا در مذاهب، فرهنگ‌ها و ایدئولوژی‌های

<http://MaJournal.ir>

بزرگ ریشه دارد. و آموزه های اخلاقی اکثر مذاهب تا حد زیادی به هم سازگارند و اسلام برخی از ارزش های اخلاقی را توصیه می کند که روش زندگی فردی و اجتماعی را مشخص می سازد (Rezk, 2008, pp. 246-257). از طرفی اخلاق کاری اسلامی<sup>۲</sup> (IWE) که ریشه در آموزه های قرآن کریم و پیامبر مکرم اسلام (ص) دارد بر اجتناب از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خدایسندانه، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می شود، اجتناب از فریب کاری، کم کاری و گرایش به نوع دوستی و انساندوستی در حین انجام کار مبتنی است (Ali, Al-Kazemi, 2007, pp. 93-104). پس اخلاق کاری اسلامی بر اساس قرآن، گفته ها و اعمال حضرت محمد (ص) است (Ali, Al-Owaihan, 2008, pp. 5-19). و در قرآن نیز به طرق مختلف موضوع دانش برای کار، رفتار و تکامل انسان را نشان داده است و از اشتراک دانش در اخلاق کاری اسلامی حمایت شده است (Khalil, Abusaad, 2009, pp. 333-346). پس اگر دهه ۱۹۹۰ ذهن بوروکراتیک و ماشینی شده را نشان داده است، دهه ۲۰۰۰ و پس از آن دوره نوآوری و خلاقیت می باشد که اشتراک دانش و اخلاق کاری در اولویت قرار می گیرد (Wheatley, 2005). این تحقیق تلاش می کند تا عواملی را بررسی نماید که به رفتار توانمند سازهای اشتراک دانش کمک نموده و تأثیرات قابلیت اشتراک دانش و اخلاق کاری اسلامی بر قابلیت نوآوری را در شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ارزیابی نماید.

### پیشینه نظری تحقیق

#### قابلیت نوآوری

قابلیت نوآوری<sup>۳</sup> یک استراتژی مهم است که سازمانها بعنوان ابزاری برای دستیابی به مزیت رقابتی و افزایش زنده ماندن در بازار جهانی از آن استفاده می کنند (تورانی، ۱۳۸۵، صص ۸۵-۱۱۴). و قابلیت نوآوری توانایی سازمان به جذب و استفاده از اطلاعات خارجی برای انتقال دانش جدید می باشد (Huang, 2009, pp. 786-797). سازمانها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیطهای متغیر و ایجاد و توسعه قابلیتهای جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق تر خواهند بود (Montes et al, 2004, pp. 167-180). امروزی 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 می باشد. در همین راستا مدیران و کارکنان باید از قدرت خلاقیت و نوآوری در جهت تطبیق و هماهنگ شدن با تغییرات سریع، خطوط تولید، شیوه های مدیریتی و فرآیندهای تولید و ... استفاده نمایند (Damanpour, 1991, p.585, Ettlie, 1990, p.12). از طرفی ابداعات نوآوری گرایش بسیار زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان بعنوان، ورودیهای کلیدی در فرآیند خلق ارزش دارد (Subramaniam, 2005, pp. 450-463).

پس نوآوری برای سازمانهایی که می خواهند تداوم حیات داشته باشند و به عمر خود ادامه دهند اهمیت زیادی دارد و سازمان های فاقد ابتکار و خلاقیت در دنیای پیشرفته ی امروزه عملاً حرفی برای گفتن ندارند. بنابراین در عصر حاضر باید برای اداره ی سازمانها به نوآوری و بهره گیری از دستاوردهای عملی و فنی باید همت گماشت و راه را برای نوآوری و ارائه طرح های مناسب در این سازمانها هموار نمود (Damanpour, 1991, p.585). لذا امروزه بسیاری از سازمانها به سرعت نوآوری را بعنوان جنبه ای جدایی ناپذیر برای ارائه خدمات مطلوب به رسمیت شناخته اند و دانش بعنوان انگیزه ای برای دستیابی به نوآوری مداوم تلقی می شود. علیرغم سابقه طولانی نوآوری در حیات بشری، سازمانها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان محیطی کشف کرده اند که منبع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقاء، نوآوری است. این مزیت رقابتی در قالب ایده ها، محصولات و خدمات تازه ظاهر می شود که مستقیماً از تفکر خلاق ناشی می شوند (Mcfadzean, 2005, pp.350-372).

2 Islamic Work Ethic

3 Innovation Capability

### توانمندسازهای اشتراک دانش

اشتراک دانش رفتاری انسانی است که فعالیت‌هایی همچون تبادل صریح یا ضمنی تجارب و القای ایده‌ها و مهارت‌هایی می‌باشد که دانش نوآوری در محل کار کمک می‌کنند (Wang et al, 2008, pp. 219-235). مشاهده تمایل کارکنان به اشتراک دانش در یک سازمان قابل توجه است و دانش منبعی است که همواره در فرد جای دارد. تا اندازه‌ای ابزارهای اطلاعاتی و ارتباطی ضروری هستند و روش فردی سازی که بر ارتباط مستقیم بین افراد و ابزارهای غیر مستند اشتراک دانش تمرکز دارد. به معنای کاهش تمایل نشست دانش در فراسوی مرز یک سازمان بوده و شاید فرهنگ اشتراک دانش را ایجاد نماید (Wu, Li, 2007, p. 275). اشتراک دانش فعالیتی انسانی است که برای یک سازمان بحرانی به نظر می‌رسد بطوریکه پیروزی بر ذخیره دانش مستلزم درک سوابق بیرونی و درونی رفتارهای اشتراک دانش در میان افراد و کارکنان آن سازمان می‌باشد (Liao, Chen, 2007, p.340).

### توانمند سازهای اشتراک دانش

#### لذت از کمک به دیگران

نوع دوستی کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف آنهاست، مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می‌کنند. برخی از محققان نوع دوستی و با وجدان بودن را با هم ترکیب و به عنوان رفتارهای کمک کننده مطرح کرده‌اند. رفتارهای کمک کننده شامل کمک داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از وقوع مشکلات کاری است. اشتراک گذاری دانش در پی انگیزه کمک به دیگران بوجود می‌آید (Organ, 1988). از این رو تسهیم و اشتراک گذاری دانش عملی مترادف با نوع دوستی است (Farhet al, 2004, pp. 241-253). بسیاری از دانش کاران تنها برای موفقیت شرکت و یا ارضای انگیزش درونی خود در خصوص کمک به دیگران دانش خود را عرضه می‌کنند. انگیزش عرضه دانش، ناشی از عشق به رشته علمی و درجاتی از نوع دوستی است. نوع دوستی در دانش امری ضروری، قابل تشویق و گسترش است. مک فرسون معتقد است: « فرهنگ ملی ما فردگرایی ملکی است ». بنابراین به هیچ وجه منطقی نیست که رواج موضوع مهمی مثل اشتراک دانش را کاملاً به نیت پاک آدم‌ها واگذاریم (Davenport, Prusak, 2000). پس افراد ذاتاً انگیزه دارند تا دانش خود را به اشتراک بگذارند. اگر باور داشته باشند که معنی دار و جالب بوده و جدا از ماهیت عشق، لذت در کمک به دیگران، به آنها در حل مشکلات بحرانی کمک می‌کند (Kankanhalli et al, 2005, pp. 113-143).

فرضیه اول: لذت از کمک به دیگران بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

#### روابط متقابل میان کارکنان

مک درموت<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۹ بیان نمود که ارزش تسهیم دانش زمانی شناسایی می‌شود که به اشتراک گذاری آن با دیگران فزونی یابد (Gumus, 2007). تسهیم دانش به کیفیت مکالمات به طور رسمی یا غیررسمی بستگی دارد. برای دستیابی به تفکر خلاق، اعتمادسازی و تسهیل تسهیم تجربه، ارتباطات رسایی در محیط غیررسمی لازم است. (Thomas et al, 2001, pp. 863- 884). به اشتراک گذاری دانش یکی از انواع ارتباطات است (Gumus, 2007) و در سازمان‌ها انتقال دانش بین افراد نیازمند ارتباطات میان افراد است (Sveiby, 2000). ارتباط میان افراد از نوع حمایتی می‌تواند شامل تسهیل تبادل اطلاعات، در دسترس بودن همکاران و فرهنگ کلی از تسهیم دانش باشد (Hooff, Ridder, 2004, pp. 117- 130). پس روابط متقابل میان کارکنان، انگیزه‌ایی است که در تسهیل اشتراک دانش ضروری می‌باشد. عبارتی روابط متقابل میان کارکنان احساس بدهکاری جمعی است که کارکنان انگیزه دارند تا دانش شخصی خود را انتقال دهند (Kankanhalli et al, 2005, pp. 113-143).

<http://MaJournal.ir>

در مقابل لین و همکارانش<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) اعتقاد دارند که بر اساس شرایط، شاید روابط متقابل میان کارکنان منجر به رفتار اشتراک دانش بدبینانه شود (Lin et al, 2009, pp. 929-39). از طرفی بینش افراد مبتنی بر اشتراک دانش منجر به شناخت بیشتر و متعاقب آن موقعیت و جایگاه اجتماعی بالاتر سازمانی می گردد که یکی از ابزارهای مهم اشتراک دانش محسوب می گردند. (Wasko, Farj, 2005, pp. 35-57).

فرضیه دوم: روابط متقابل میان کارکنان بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

### خودکارآمدی دانش

خودکارآمدی دانش به بصیرت و درک افراد از توانایی خود جهت ارائه دانش به دیگران در انجام کاری معین و در درجه ای تعیین شده عملکرد اشاره دارد (Wasko, Farj, 2005, pp. 35-57). افرادی که مطمئن هستند دانش و اطلاعات آنان برای عملکرد سازمان ارزشمند بوده و تمایل دارند تا برتری ذهنی خود را به دیگران انتقال داده و فعالانه مشغول کسب دانش جدید برای اشتراک گذاری و استفاده از آن در آینده هستند (Wang, Noe, 2010, pp. 115-131). فرضیه سوم: خودکارآمدی دانش بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

### اعتماد عمومی

طی چند دهه گذشته تاکنون، اعتماد یکی از موضوعات مهم مورد مطالعه بوده و ارتباط آن با پیامدهای شغلی متعددی بررسی شده است (Deconinck, 2011, pp. 617-624). اعتماد میزانی از باور کارکنان است به اینکه از اشتراک دانش بهره مند شوند (Riege, 2005, pp.18-35). و به یک معنا کلید و شرط لازم برای انتقال دانش است (Disterer, 2001). اعتماد میان افراد باید توسط تعامل فیزیکی، مانند تعامل چهره به چهره آغاز شود (Mohad Bakhari, Zawiyah, 2010, p.13). اینکه آیا اعتماد اشتراک گذاری دانش را تشویق می کند یا مانعی برای آن است، به تعامل چهره به چهره بین افراد بستگی دارد (Davenport, prusak 1998). اعتماد باعث افزایش عمل به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای سازمان می شود. زمانی که اعتماد میان افراد وجود داشته باشد، تمایل به همکاری و تعهد هم بالا می رود (Molme, 2003, pp. 31-65). اعتماد میان افراد باعث بهبود رفتار اشتراک گذاری دانش میان کارکنان می شود (Nonaka, Takeuchi, 1995, pp. 14-37). پس اعتماد عامل برجسته ای در کارآیی فعالیت اشتراک دانش محسوب می گردد و از طرفی اعتماد فردی به سایرین تحت تأثیر صداقت، عدالت، مسئولیت، تعهد، سعی و کوشش قرار دارد، عبارتی اعتماد بیشتر بین کارکنان شانس اشتراک دانش را بهبود می بخشد (Webster et al, 2008, pp. 1-37). از طرفی هامل<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) اعتقاد دارند که انطباق، نوآوری و مشارکت سازمانی را تنها می توان در محیطی با اعتماد بالا و ترس کم پرورش داد. در چنین محیطی اطلاعات بطور گسترده به اشتراک گذاشته شده، نظرات مخالف آزادانه بیان شده و ریسک پذیری تشویق می شود (Hamel, 2009, pp. 91-108). افراد در صورت داشتن اعتماد، تمایل بیشتری برای ارائه دانش مفید به یکدیگر خواهند داشت (Chen et al, 2010, pp. 555-590).

فرضیه چهارم: اعتماد عمومی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

### دانش هنجارهای مشترک

هنجارهای متقابل تبادل دانش معمولاً به مجموعه ای از قوانین پذیرفته شده اجتماعی اشاره دارد. در مورد تعاملاتی که در آن یک طرف خود را موظف می کند تا منابع خود را برای دیگری ارائه دهد به امید اینکه طرف مقابل منافعی را به او برساند که در واقع همان حس مقابله به مثل در بازپرداخت می باشد (Wu et al, 2006, pp. 377-402). هنجارها می توانند هماهنگ کننده فعالیت های گروهی گردند و از این طریق به اثربخشی گروه کمک نمایند. هنگامی که میان اعضای گروه

5 Lin et al

6 Hamel

<http://MaJournal.ir>

اصول و هنجارهایی حاکم می شود که اعضاء به آن ها معتقدند، نوعی احساس یگانگی و وحدت حاکم می گردد و سرمایه اجتماعی ارتقاء می یابد. (Wichramasinghe, Weliwitigode, 2011, pp. 393- 413).  
به اعتقاد ماکینو و اینکپن<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) بیان می کنند که سرمایه اجتماعی از دو راه به اشتراک دانش کمک می رساند، اول، سرمایه اجتماعی یک مجموعه از اصول منظم و مرتب سازماندهی را خلق می کند که به عنوان مکانیسم رمزگذاری دانش در زمان مشترک برای دسترسی گروهی افراد که به نوبه خود هویت سازمانی را تقویت می نمایند عمل می کند. دوم، سرمایه اجتماعی کارآیی کنش های فرستنده و گیرنده دانش را بالا برده و همین امر، احتمال رفتار فرصت طلبانه و ضرورت فرآیندهای هزینه آور پایش و نیز هزینه های مبادله را کاهش می دهد (Makino, Inkpen, 2003, pp. 233- 252).  
پس هنجارهای مشترک می توانند فرهنگ اشتراک دانش را بهبود بخشیده و بدین ترتیب افراد را به ارائه آزادانه دانش خود تشویق کند (Kulkarni et al, 2006).  
فرضیه پنجم: دانش هنجارهای مشترک بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

### خودشناسی

خودآگاهی حالتی از آگاهی است که در آن توجه فرد بر خودش متمرکز می شود (Duwal, wicklund, 1992).  
خودآگاهی در تمام سطوح کارکنان جزء اساسی موفقیت برنامه های مدیریت دانش است ( Cong, pandya, 2003, pp. 294-301).  
کارکنان سطوح مختلف مدیریت باید از اهمیت به اشتراک گذاری دانش و ایجاد فرهنگ اشتراک گذاری، خودآگاهی داشته باشند (Organ, 1998). تفسیر اهمیت دانش، به اشتراک گذاری دانش را در میان کارکنان تحت تأثیر قرار می دهد. ارائه خودآگاهی از اهمیت دانش، پردازش و ارائه فضا برای تفکر خلاق، ریسک پذیری و آمادگی برای بهبود اشتباه را تشویق می کند و بر این اساس خودآگاهی، درجه ای از اعتقاد کارکنان به درک مدیریت دانش و تفسیر اهمیت اشتراک گذاری دانش است که این امر کیفیت به اشتراک گذاری دانش آنها را تحت تأثیر قرار می دهد (Hadi, 2005, pp. 37- 50). و بینش افراد مبنی بر اشتراک دانش به شناخت بیشتر و موقعیت اجتماعی بالاتر در پیشرفت های سازمانی بعنوان یکی از ابزارهای دانش محسوب می شود (Wasko, FaraJ, 2005, pp. 35-57).  
فرضیه ششم: خودشناسی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

### ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی

به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان و به خاطر نیل به اهداف سازمان صرف می کند و به تلافی خلاقیت وی برای یافتن و به کارگیری رویه ها و روش های کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش می دهد(خاکی، ۱۳۸۸، صص ۲۵۶-۲۵۳).  
کلووی و بارلینگ<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) توصیف کردند که برای این که کارکنان دانش خود را تسهیم کنند، می بایستی برای انجام آن پاداش بگیرند. یک سازمان جمع گرا عموماً پاداش هایی برای تمامی افراد در نظر می گیرد، در صورتی که سازمان فردگرا ترجیح می دهد پاداشی را منصفانه تخصیص دهد. فقدان پرداخت برای رفتار مناسب اشتراک دانش ممکن است آسیب کمتری نسبت به پاداش های رفتارهای نامناسب انباشتن دانش داشته باشد (Kelloway, Barling, 2000). نیازی نیست که تمام مشوق ها مالی و پولی باشند. پس سیستم های پاداش مناسب در محل کار می تواند هدف اشتراک دانش را در بین کارکنان را افزایش دهد که هم پاداش بیرونی و هم درونی می توانند محرک های کاربردی برای اشتراک گذاشتن اطلاعات کارکنان باشد (Bartol, srivastava, 2002, pp. 64- 76).  
فرضیه هفتم: ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارد.

7 Makino and Inkpen

8 Kelloway and Barling



### قابلیت اشتراک دانش

اشتراک دانش<sup>۹</sup> به عنوان فرآیندهایی است که کارکنان از طریق آن تبادل و ایجاد دانش جدید می کنند. اهمیت اشتراک دانش به منظور بهبود بخشیدن به قابلیت نوآوری است (سیف الدین، ۱۳۸۵، صص ۱۱۰-۷۷).

اشتراک و تسهیم دانش یک سری رفتاری است که شامل تبادل دانش و یا مساعدت نمودن به دیگران می باشد (Connlly, 2003). تعریف دیگری انتقال دانش در درون سازمان را فرآیندی می داند که در خلال آن یک واحد (شامل: گروه، دپارتمان یا بخش) تحت تاثیر تجربیات واحد دیگر قرار می گیرد. اگر چه انتقال دانش در سازمان ها شامل: انتقال در سطوح فردی نیز می باشد. اما مشکلی که عمدتاً در سازمان وجود دارد بحث انتقال در لایه های بالاتر سازمانی مانند: گروه ها، خطوط تولید، دپارتمان ها و بخش ها می باشد. مک دیر موت بیان می کند که به اشتراک گذاشتن دانش توسط یک نفر یعنی اینکه او، فرد دیگری را با توجه به افکار و دیدگاه های خود راهنمایی کند، با این هدف که به او کمک نماید تا موقعیت خود را بهتر ببیند. علاوه بر این فردی که دانش را به اشتراک می گذارد یا آن را توزیع میکند در حالت ایده آل از اهداف دانش، استفاده از آن، نیازها و نیز فاصله بین گیرنده و دهنده آگاه است (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۶۰).

باک و کیم<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۲) اشتراک دانش را مهم ترین و اساسی ترین بخشی از فرآیند مدیریت دانش در سازمان معرفی کرده اند. بطور کلی، اساس کلیه رویکردهای موجود در این زمینه، درک اهمیت اشتراک ایده ها را به ذهن متبادر می سازد (Bock, Kim, 2002).

اینکپن<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۰) نیز معتقد است دانش فردی در صورتی بر اثر بخشی سازمان می افزاید که در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته شود (Inkpen, 2000). در این راستا، گام نخست در فرآیند مدیریت دانش این است که محیط و بسترهای لازم برای تسهیل و تسریع دانش بین افراد و گروه ها در سازمان فراهم شود (Zhang et al, 2006, pp.336-346). اشتراک دانش فرآیندی است که از آن طریق افراد به تبادل دو جانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می شود و به طور بالقوه به وسیله این فرآیند فرصت برای یادگیری تجربه های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه ها، مهارت ها و توانایی ها فراهم می گردد (Yu et al, 2009, pp. 340-360).

فرضیه هشتم: قابلیت اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری تأثیر دارد.

### اخلاق کاری اسلامی

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می دانند. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است (غلامی، ۱۳۸۸، صص ۸۳-۶۳). اخلاق مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد. استمرار یک

9 Knowledge Sharing

10 Bock and kim

11 Inkpen

<http://MaJournal.ir>

نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که ریشه اش در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۲).

موارد فراوانی از آیات و روایات بر تولید و فعالیت مولد تأکید دارد. پس از برپایی نماز، دنبال کسب و کار بروید و از روزی خداوند استفاده کنید. در اسلام بر همکاری و تعاون در کار تأکید، و از مشورت به عنوان روشی برای دوری از اشتباهات و رفع مشکلات نام برده می شود. باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمان از تفسیر آموزه های قرآن و سنت حضرت محمد (ص) است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر می شود (Abdul shukor et al, 2010, pp. 106-114). اخلاق کار به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی تعریف می شود که آنچه را درست است از آنچه نادرست است، تمیز می دهد (Beekun, Badawi, 2005, pp.131-145).

در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، تعهد، عزت نفس، روابط اجتماعی و خلاقیت می شود (Norshid Mohamed et al, 2010, pp. 13-23). از طرفی مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصول عدالت دارد و قرآن کریم اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می کند و بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می دهد و اساساً در ارتباط نزدیک هر فرد با خدا می توان انتظار داشت که نگرش ها و رفتار وی مطابق با قوانین و مقررات مذهبی برانگیخته شود و وقتی که کارشناسان مسلمان با وضعیت دشوار انتخاب بین منافع عمومی و خصوصی رو به رو می شوند آنها اولویت را به منافع عمومی می دهند. در حقیقت اسلام مسلمانان را به شکوفایی و موفقیت از طریق استفاده از منابع خدادادی ترغیب می کند (Parboteah, 2009, pp. 51-67). این چنین است که اسلام راه کامل و بی عیب و نقص زندگی عنوان می شود (Ali, 1998, pp.575-583). اسلام چشم انداز منحصر به فردی را در اخلاق فرمول بندی و بخوبی مفهوم خاص اخلاق کاری را عنوان کرده است (Abdul shukor et al, 2010, pp. 106-114). اخلاق کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی النفسه دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق کاری اسلامی نیز به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می سازد (Rokhman, 2010, pp.21-27). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است (Rezk, 2008, pp. 246-257).

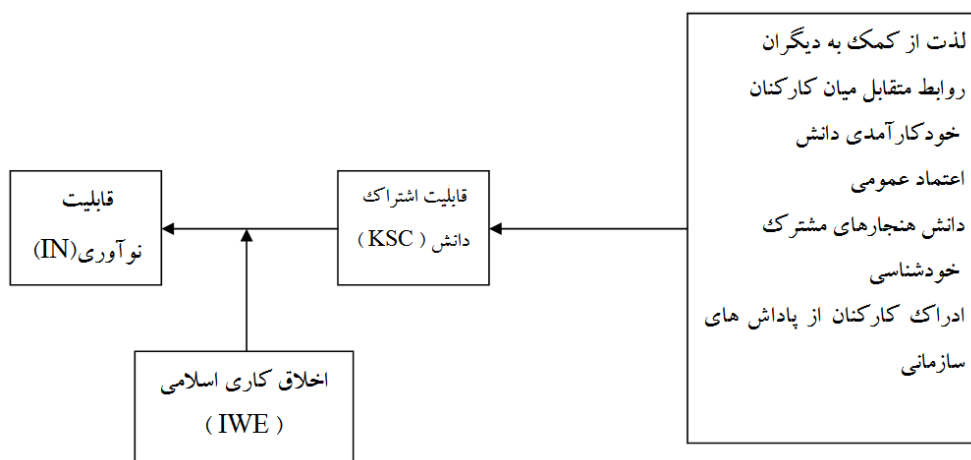
فرضیه نهم: قابلیت اشتراک دانش با نقش تعدیل گری اخلاق کاری اسلامی بر قابلیت نوآوری تأثیر دارد.

در تحقیقی که به توسط هادی زاده مقدم و همکارانش با عنوان بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان های خدمات مالی (کارکنان ستادی بانک رفاه کارگران) انجام گرفت. نتایج تحلیل آماری بدست آمده نشان داد که بین تسهیم دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استرانیژیک و کارشناسی) با نوآوری در بانک رفاه کارگران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هرچه تسهیم دانش میان کارکنان ستادی بانک رفاه بیشتر باشد سطح نوآوری آن نیز بالاتر خواهد بود (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین در تحقیقی که به توسط کاظمی اسفه در پایان نامه خود به عنوان تاثیر توانمندسازهای اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری با نقش تعدیل گری اخلاق کاری اسلامی در میان کارکنان و مدیران شرکت گاز استان اصفهان صورت گرفت. نتایج این تحقیقات نشان داد که توانمندسازهای اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری تاثیر دارد و همچنین قابلیت اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری نیز تاثیر دارد و سرانجام اینکه اثر تعدیل گری اخلاق کاری اسلامی بر رابطه بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری مورد تایید قرار نگرفت (کاظمی اسفه، ۱۳۹۳). و نیز در تحقیقی که به توسط وانگ و وانگ با عنوان رابطه بین تسهیم دانش، نوآوری و عملکرد در ۸۹ شرکت با تکنولوژی بالا در کشور چین انجام گرفت. نتایج آن نشان داد که اقدامات تسهیم دانش (ضمنی و صریح) روی نوآوری و عملکرد تاثیر گذار است. تسهیم دانش صریح تاثیر معنادار بیشتری روی سرعت نوآوری و عملکرد مالی دارد، در حالی که تسهیم دانش ضمنی تاثیر معنادار بیشتری روی کیفیت نوآوری



<http://MaJournal.ir>

و عملکرد عملیاتی دارد (Wang, Wang, 2012). با توجه به مدل مفهومی پژوهش و مطالب عنوان شده، فرضیه تحقیق برابر شکل شماره ۱ به صورت زیر بیان می شود.



شکل شماره ۱: چهارچوب مفهومی تحقیق (Narech Kumar and Raduan Che Rose, 2010)

### روش شناسی پژوهش

**روش تحقیق:** این تحقیق بر اساس طرح، از نوع توصیفی و بر اساس هدف، از نوع کاربردی است. از لحاظ دسته بندی تحقیقات برحسب هدف، می توان پژوهش حاضر را یک تحقیق کاربردی محسوب نمود. زیرا با استفاده از یک مدل تئوریک به بررسی تأثیر متغیرهای تحقیق می پردازد. از نظر روش، توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری می باشد.

**جامعه آماری و نمونه:** جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان می باشد که دارای ۶۰۰ پرسنل رسمی اعم از قرارداد دایم و مدت معین است. با توجه به حجم محدود جامعه آماری این پژوهش، برای تعیین تعداد حجم نمونه از روش های مختلفی استفاده می شود که فرمول کوکران یکی از رایج ترین روش ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است.

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 S_x^2}{(N-1)e^2 + Z_{\alpha}^2 S_x^2}$$

$$n = \text{حجم نمونه}, N = 600, e = 0.05, S_x = 0.5, Z_{\alpha} = 1.96$$

طبق فرمول بالا بعد از جایگذاری مقادیر زیر در فرمول بالا، تعداد اعضای نمونه ۲۳۵ نفر بدست می آید که جهت بالا بردن اعتبار داده ها تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع گردید.

$$n = \frac{600 \times (1/96)^2 \times (0/5)^2}{599 \times (0/05)^2 + (1/96)^2 \times (0/5)^2} = 235$$

جدول شماره ۱: تعداد جامعه و نمونه

n	N	جامعه آماری
۲۳۵	۶۰۰	تمامی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان

<http://MaJournal.ir>

**گردآوری داده ها:** به منظور گردآوری اطلاعات جهت ادبیات تحقیق حاضر از روش کتابخانه ای (شامل مطالعات کتب، مقالات، نشریات، کنفرانس ها، همایشات داخلی و خارجی و مستندات تحقیقاتی و مطالعاتی و نیز گزارشات عملکرد) و برای گردآوری اطلاعات و داده های مورد نیاز از روش های میدانی بهره گرفته شده است.

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق شامل دو بخش می باشد. در بخش اول سؤالاتی در خصوص مشخصات فردی- اجتماعی پاسخ دهنده شامل جنسیت، میزان تحصیلات و سنوات (سابقه) خدمت مطرح شده است. بخش دوم شامل ۵۲ سؤال است که به متغیرهای تحقیق مربوط می شوند و مجموعه ای از پرسش هایی می باشد که به صورت بسته (دارای مقیاس) بوده که در طیف پنج گزینه ای لیکرت طبقه بندی شده اند.

برابر جدول ۲، در بخش توانمندسازی های اشتراک دانش شامل (لذت از کمک به دیگران، روابط متقابل میان کارکنان، خودکارآمدی دانش، اعتماد عمومی، دانش هنجارهای مشترک، خودشناسی و ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی) از پرسشنامه استاندارد کان کانالی و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۵)، در بخش قابلیت اشتراک دانش از پرسشنامه استاندارد کیم و لی<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۶)، در بخش اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه استاندارد علی<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۲) و در بخش قابلیت نوآوری از پرسشنامه استاندارد لی و چوی<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۳) استفاده گردیده است.

لذا به منظور جمع آوری نقطه نظرات کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان و به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات و به منظور سنجش این تحقیق، طبق جدول ۱ و به جهت اعتبار بیشتر تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسشنامه به روش غیر احتمالی در دسترس در میان کارکنان ستادی، امورها و ادارات برق ۲۰ گانه شامل شهرستان های رشت (۵ منطقه)، رودبار، آستانه اشرفیه، لاهیجان، سیاکل، لنگرود، رودسر، املش، انزلی، رضوانشهر، ماسال، تالش، آستارا، فومن، صومعه سرا و شفت توزیع گردید و در نهایت تعداد ۲۳۵ پرسشنامه برگشت داده شد.

**روایی و پایایی ابزار اندازه گیری:** منظور از روایی (اعتبار) آن است که آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر (خاکی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۴). پایایی به این مفهوم است که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و بازرگان، ۱۳۹۱، ص ۸۴). در این تحقیق به منظور برخورداری از روایی، از مطالعه مبانی نظری، تحقیقات انجام شده و کتب تخصصی و نیز نظرات استاد راهنما و سایر اساتید و همچنین کارشناسان و متخصصان ذیربط در سازمان های آب، برق، گاز و مخابرات تا حد امکان استفاده شد. پس می توان گفت روایی (اعتبار) پرسشنامه از طریق روایی محتوا تایید شده است. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ عمل گردید که با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه گردید. مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ها در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲: ابزار سنجش تحقیق

توانمندسازی های اشتراک دانش	متغیر	طرح ابزار سنجش	شماره گویه	ضریب آلفای کرونباخ
لذت از کمک به دیگران	-	کان کانالی و همکاران (۲۰۰۵)	۱ تا ۴	۰,۸۸
روابط متقابل میان کارکنان			۵ تا ۸	۰,۷۴
خود کارآمدی دانش			۹ تا ۱۲	۰,۶۵
اعتماد عمومی			۱۳ تا ۱۶	۰,۷۵
دانش هنجارهای مشترک			۱۷ تا ۲۲	۰,۸۳
خودشناسی			۲۳ تا ۲۷	۰,۷۶

12 Kankanhalli

13 Kim and Lee

14 Ali

15 Lee and Choi

۰,۹۱	۳۱ تا ۲۸		ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی
۰,۶۲	۳۴ تا ۳۲	کیم و لی (۲۰۰۶)	قابلیت اشتراک دانش (KSC)
۰,۸۶	۴۷ تا ۳۵	علی (۱۹۹۲)	اخلاق کاری اسلامی (IWE)
۰,۷۵	۵۲ تا ۴۸	لی و چوی (۲۰۰۳)	قابلیت نوآوری (IN)
۰,۹۳	۵۲	-	مجموع پرسشنامه

**روش تجزیه و تحلیل داده ها:** در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات و آزمون فرضیه ها از آمار توصیفی و روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. برای اجرای مدل معادلات ساختاری از نرم افزار آماری لیزرل استفاده گردید. این نرم افزار آماری با استفاده از همبستگی و کوواریانس اندازه گیری شده، می تواند مقادیر بارهای عاملی، واریانس ها و خطاهای متغیر مکنون (عامل چون در تحلیل عاملی مشاهده ناپذیر است متغیر مکنون نامیده می شود) را برآورد و یا استنباط می کند و از آن می توان برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عامل مرتبه دوم، تحلیل عامل تأییدی و همچنین آزمون تحلیل مسیر استفاده کرد.

#### یافته های تحقیق

#### یافته های توصیفی

یافته های تحقیق نشان می دهد که با توجه به جنسیت افراد، حدود ۸۰ درصد افراد نمونه را مردان و حدود ۲۰ درصد افراد نمونه را زنان تشکیل می دهند. همچنین در زمینه سنوات خدمت، بیشترین فراوانی را بترتیب افراد با سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۰ سال دارا می باشند که حدود ۵۰ درصد از حجم نمونه را تشکیل می دهند. در زمینه تحصیلات نیز بیشترین فراوانی را افراد با سطح کارشناسی دارا می باشند که حدود ۶۶ درصد از حجم نمونه را تشکیل می دهند. در تحقیق حاضر از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها (در نرم افزار لیزرل شرط نرمال بودن متغیرهای وابسته ضروری تر است) استفاده نموده ایم که نتایج حاصل در جدول شماره ۳ ارائه شده است. اساس این آزمون مقایسه فراوانی تجمعی نسبی مشاهده شده با فراوانی تجمعی نسبی مورد انتظار می باشد.

جدول شماره ۳: بررسی نرمال بودن توانمندسازهای اشتراک دانش و متغیرها و علایم استفاده در مدل

متغیر	علایم استفاده شده در مدل	کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)	Sig	وضعیت
لذت از کمک به دیگران	TL	۳/۲۵۵	۰/۱۲۱	نرمال
روابط متقابل میان کارکنان	TR	۱/۸۲۹	۰/۰۹۲	نرمال
خود کارآمدی دانش	TKH	۱/۹۸۷	۰/۲۰۱	نرمال
اعتماد عمومی	TET	۱/۷۰۶	۰/۰۸۶	نرمال
دانش هنجارهای مشترک	TD	۱/۳۴۳	۰/۰۵۴	نرمال
خودشناسی	TK	۲/۲۸۹	۰/۳۲۴	نرمال
ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی	TED	۱/۸۵۹	۰/۱۱۲	نرمال
قابلیت اشتراک دانش	KSC	۲/۰۳۷	۰/۰۸۸	نرمال
اخلاق کاری اسلامی	IWE	۱/۳۸۷	۰/۱۴۳	نرمال
قابلیت نوآوری	IN	۱/۵۴۷	۰/۲۱۷	نرمال

<http://MaJournal.ir>

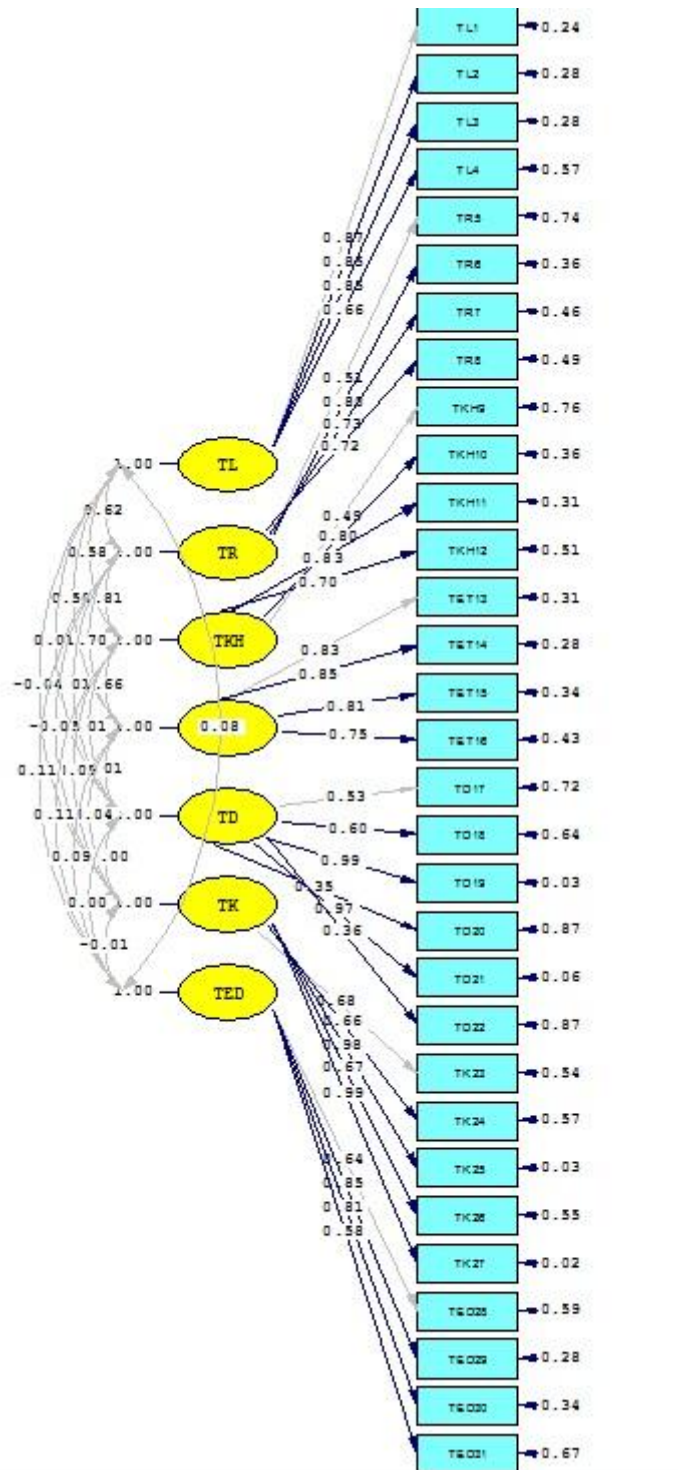
همان طور که مشخص شده است در همه متغیرهای تحت بررسی، میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است. لذا فرض نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی پذیرفته می‌شود و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی و آزمون فرضیات بهره برد.

### نتایج آمار استنباطی

بخش آمار استنباطی تحقیق حاضر شامل دو زیربخش می باشد: (۱) برآورد و آزمون مدل (مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری کل)؛ (۲) تحلیل رگرسیون.

#### مدل اندازه‌گیری سازه‌های برون‌زا (توانمندسازهای اشتراک دانش)

در چارچوب این تحقیق، توانمندسازهای اشتراک دانش متغیرهای مستقل (متغیرهای پنهان مستقل) هستند و به دلیل اینکه عناصری از مدل ساختاری هستند که هیچ پیکان یک سویه‌ای به سمت آن‌ها نشانه نرفته است و چون تحت تأثیر یک سویه‌ی سایر متغیرهای موجود در مدل ساختاری قرار ندارند، از آن‌ها به عنوان متغیرهای بیرونی یاد می‌شود. به منظور سنجش توانمندسازهای اشتراک دانش، سی و یک سؤال بر اساس طیف لیکرت با پنج گزینه‌ای طراحی گردید. با توجه به روابط نشان داده شده، برای تعیین میزان تناسب مدل اندازه‌گیری سازه‌های برون‌زا (توانمندسازهای اشتراک دانش)، آمارهای کای اسکوئر و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گرفتند. تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱۶</sup> (CFA) انجام شده برای تعیین صحت مدل توانمندسازهای اشتراک دانش، دارای شاخص‌های متعددی می‌باشد. نتایج حاصل از سنجش مدل اندازه‌گیری سازه‌های برون‌زا در شکل شماره ۲ و جدول شماره ۴ آمده است.



شکل شماره ۲: مدل اندازه گیری سازه‌های برون‌زا (تخمین استاندارد)

جدول شماره ۴: معیارهای برازش سازه‌های برون‌زا (توانمند سازه‌های اشتراک دانش)

معیار	Chi-Square/DF	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	RMSEA	RMR
نتیجه	۲/۰۸	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۰۵۸	۰/۰۱۶
حالت مطلوب	بین ۳ و ۱	بزرگتر از ۰,۸	بزرگتر از ۰,۸	بزرگتر از ۰,۸	بزرگتر از ۰,۸	بزرگتر از ۰,۸	کمتر از ۰/۰۵	نزدیک به صفر

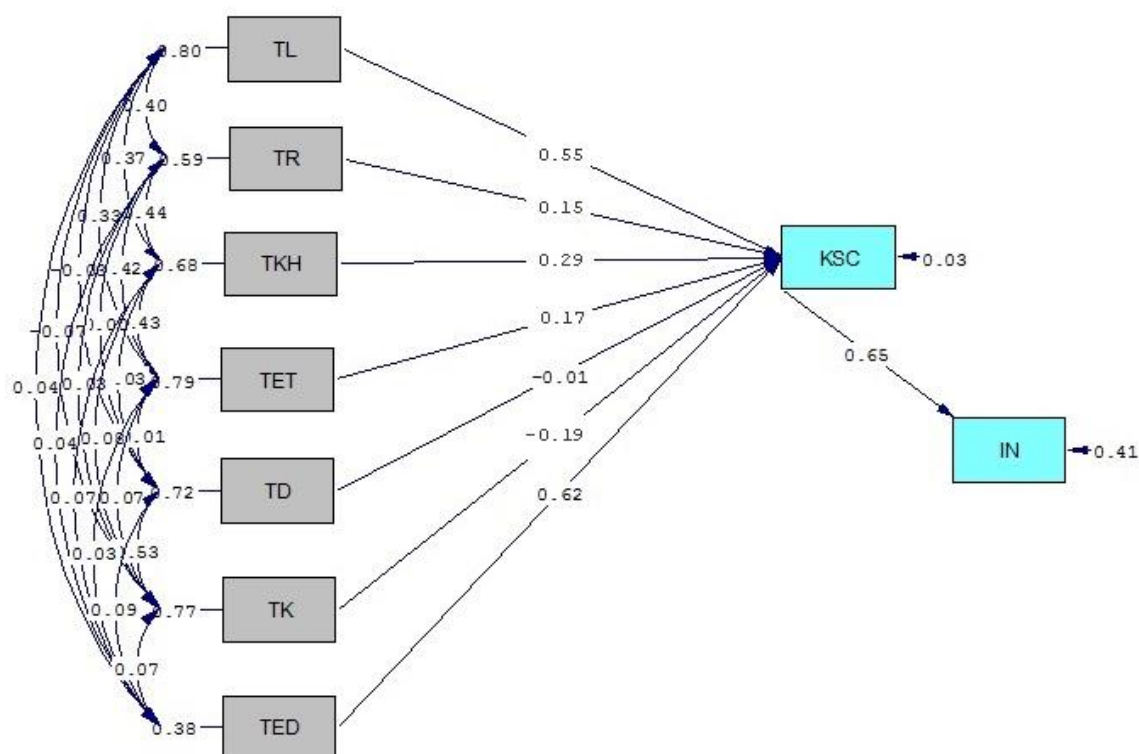






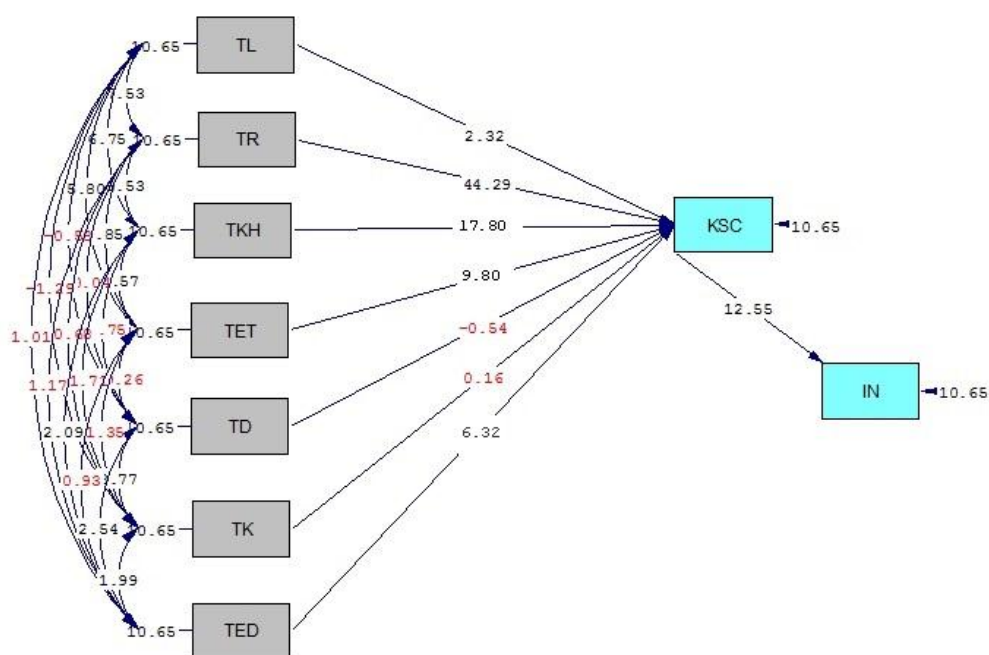
### آزمون مدل ساختاری تحقیق و بررسی فرضیه ها

پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری سازه‌های برون‌زا و درون‌زا در مدل معادله ساختاری تدوین شده، در موقعیتی قرار داریم که می‌توانیم به برآورد و آزمون مدل پیشنهادی تحقیق از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱۷</sup> (SEM) اقدام نماییم (قاسمی، ۱۳۹۲). لذا از آنجا که مدل پیشنهادی تحقیق درصدد بررسی روابط علی میان هفت متغیر است؛ به منظور فراهم شدن امکان تحلیل همزمان روابط متغیرها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده و در تحلیل مدل از نرم‌افزار LISREL که یکی از نرم‌افزارهای با قابلیت اجرای مدل‌های معادلات ساختاری استفاده شده است. دلیل استفاده از این روش آن است که این مدل قابلیت این را دارد که روابط بین تمامی متغیرها را به طور همزمان تحلیل کند. نتایج حاصل از تحلیل مسیر و روابط علی بین متغیرهای اصلی تحقیق در شکل ۵ و ۶ نشان داده شده است.



Chi-Square=17.82, df=7, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

شکل شماره ۵: تحلیل مسیر مدل کامل در حالت تخمین غیر استاندارد



Chi-Square=17.82, df=7, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

شکل شماره ۶: تحلیل مسیر مدل کامل در حالت معناداری ضرایب

برای تعیین میزان تناسب مدل تحلیل مسیر، معیارهای برازش مدل مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج مربوط به آن در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷: شاخص های برازندگی تحلیل مسیر مدل کامل

معیار	X <sup>2</sup> /DF	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	RMSEA
نتیجه	۲/۵۴	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۶۷
حالت مطلوب	بین ۱ و ۳	> ۰,۸	> ۰,۸	> ۰,۸	> ۰,۸	> ۰,۸	کمتر از ۰/۰۵

نتایج در بخش تخمین غیر استاندارد مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل مسیر، مدل بسیار مناسبی است؛ زیرا شاخص کای اسکوئر به هنجار شده (نسبت کای اسکوئر بر درجه آزادی) با مقدار ۲/۵۴، در بازه‌ی قابل قبول ۱ تا ۳ قرار گرفته است. نشانه‌ی این هستند که شاخص‌های برازش کلی مدل، وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند. پس بنابراین مدل اندازه‌گیری تحلیل مسیر مدل کامل با توجه به وجود شاخص‌های برازش کلی قابل قبول، مدل مناسبی جهت ورود به مدل معادله ساختاری برای تحلیل روابط ساختاری می‌باشد.

جدول شماره ۸: خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق

نتیجه	نرخ بحرانی (t)	تخمین استاندارد ضرایب رگرسیونی (β)	مسیرها	ردیف
تأیید	۲/۳۲	۰/۵۵	لذت بردن از کمک به دیگران <---> قابلیت اشتراک دانش	۱
تأیید	۴۴/۲۹	۰/۱۵	روابط متقابل میان کارکنان <---> قابلیت اشتراک دانش	۲
تأیید	۱۷/۸۰	۰/۲۹	خود کارآمدی دانش <---> قابلیت اشتراک دانش	۳

۴	اعتماد عمومی ---< قابلیت اشتراک دانش	۰/۱۷	۹/۸	تأیید
۵	دانش هنجارهای مشترک ---< قابلیت اشتراک دانش	-۰/۰۱	-۰/۵۴	رد
۶	خودشناسی ---< قابلیت اشتراک دانش	-۰/۱۹	۰/۱۶	رد
۷	ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی --< قابلیت اشتراک دانش	۰/۶۲	۶/۳۲	تأیید
۸	قابلیت اشتراک دانش ---< قابلیت نوآوری	۰/۶۵	۱۲/۵۵	تأیید

بر اساس شکل شماره های ۵ و ۶ و جدول شماره ۸، از هفت توانمندساز اشتراک دانش معرفی شده، توانمندساز های لذت از کمک به دیگران، روابط متقابل میان کارکنان، خود کارآمدی دانش، اعتماد عمومی و ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر دارند؛ اما توانمندساز دانش هنجارهای مشترک و خودشناسی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر معناداری ندارند.

### تحلیل رگرسیون (یافته‌های مربوط به فرضیه نهم تحقیق)

جهت سنجش فرضیه نهم تحقیق مبنی بر نقش تعدیل‌گری متغیر اخلاق کاری اسلامی در ارتباط بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری، از نرم افزار آماری SPSS و آزمون رگرسیون استفاده گردیده است. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون در جدول شماره ۹، بر اساس نتایج آزمون تحلیل واریانس وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل (اخلاق کاری اسلامی) و وابسته (قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری) تأیید می‌شود. همچنین آمارهٔ دوربین \_ واتسون در محدودهٔ بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته است که نشان می‌دهد مشاهدات از یکدیگر مستقل است. با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، رگرسیون بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و متغیرهای قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری در میان کارکنان تأیید می‌شود. بنابراین فرضیه نهم مبنی بر نقش تعدیل‌گری متغیر اخلاق کاری اسلامی در ارتباط بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری تأیید می‌گردد.

جدول شماره ۹: نتایج آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه نهم

میزان واریانس تبیین شده	آماره دو بین واتسون	F (ANOVA)	Sig.	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای ورودی	R <sup>2</sup> تعدیل شده = ۰/۲۸۵
					ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد		
		F=۹۴/۳۵۶	۰/۰۰۰	۱۰/۷۵۸		۱/۶۲۳	۱/۲۳۰	مقدار ثابت
	۱/۸۱۲	Sig=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۹/۷۱۴	۰/۵۳۷	۰/۴۰۹	۳/۹۶۹	اخلاق کاری اسلامی

### نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه ها و اینکه هر تحقیقی نمی تواند به تنهایی برای مخاطبین خود راه حل ارایه کند، لازم است که پژوهشگر نتایج خود را به صورت پیشنهادهایی ارایه کند. از آنجایی که نتایج تحقیق، تبیین قابلیت نوآوری با توجه به نقش

<http://MaJournal.ir>

قابلیت های اشتراک دانش و اخلاق کاری اسلامی در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان می باشد، موارد زیر پیشنهاد می گردد:

۱- از آنجایی که توانمندیهای ادراک کارکنان از پاداش های سازمانی، لذت از کمک به دیگران و خود کارآمدی دانش بعنوان بهترین ابزارهای اشتراک دانش در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان سنجش گردید، لذا می توان نتیجه گرفت که حسی از تعهد و مسئولیت، احساس تعلق، توانایی و توانمندی در فعالیتهای اشتراک دانش کارکنان وجود دارد و به صراحت می توان بیان کرد که به صلاحیت خود ایمان دارند، به دانش سازنده در پیشبرد کار خود کمک می کنند و انگیزه ی قوی تری را برای انتقال دانش به همکارانشان نشان می دهند. لذا تمرکز بر روی این عوامل (تعهد و مسئولیت، احساس تعلق، توانایی و توانمندی) و با پیشنهاد های زیر می توان قابلیت اشتراک دانش در بین کارکنان را بهبود و تقویت بخشید.

\* تقویت بنیه علمی کارکنان با برگزاری دوره های آموزشی مناسب برای افزایش انگیزه و توانایی در جذب دانش

\* تقویت کارگروهی کارکنان

\* تقویت فرآیند اجتماعی کردن کارکنان

\* تقویت نظام های پاداش و مزایا به منظور ترغیب و تشویق کارکنان به تسهیم و اشتراک دانش

۲- از آنجایی که توانمندیهای روابط متقابل میان کارکنان و اعتماد عمومی در سطح پایینی میان کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان سنجش گردید. در حالی که به صراحت می توان بیان کرد که تعامل و ارتباط و همچنین اعتماد از مهم ترین ابزارهای اشتراک دانش می باشند لذا برای بهبود و تقویت این عوامل (ارتباط و اعتماد) پیشنهاد می گردد که فرهنگ همکاری و جمع گرایی تقویت گردد. در محیط سازمانی که براساس رقابت کارکنان تاکید می شود، این امر می تواند ناشی از فرهنگ فرد گرایی و عدم توجه به منافع سازمان باشد، و به عنوان مانعی بر سر راه اشتراک دانش عمل می کند. پس جو همکاری، به ایجاد اعتماد و اشتراک دانش کمک فراوانی می کند و اعتماد بیشتر بین کارکنان باعث بهبود اشتراک دانش می گردد. لذا از آنجایی که اشتراک دانش مهم ترین عامل موفقیت در مدیریت دانش است اما پدیده ای اجتماعی بوده و به روابط فردی و تعاملات اجتماعی باز می گردد و باید به عوامل فردی که نقش بسیار مهمی در رفتارهای اشتراک دانش دارند توجه کرد. لذا لازم است بیش از فرهنگ رقابت و فردگرایی، بر فرهنگ همکاری و جمع گرایی تاکید شود که باعث بهبود و تقویت قابلیت اشتراک دانش در میان کارکنان می گردد.

۳- از آنجایی که متغیر قابلیت اشتراک دانش در ارتباط با قابلیت نوآوری در سطح بسیار بالایی در میان کارکنان سنجش گردید. به صراحت می توان بیان کرد که حسی از تعهد و مسئولیت، احساس تعلق، توانایی و توانمندی، شایستگی و اعتماد به نفس در فعالیتهای اشتراک دانش کارکنان وجود دارد که شرایط لازم برای تسهیم و اشتراک دانش به شمار می رود. و در بهبود و توسعه نوآوری تاثیر به سزایی دارند. از آنجایی که دانش برای نوآوری ضروری است، از طرفی با توجه به پتانسیل بسیار بالای نیروی انسانی شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان از نظر سطح تحصیلات و سابقه خدمت (حدود ۹۰ درصد دارای سطح تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس و ۵۰ درصد دارای سنوات خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال)، برای تقویت و افزایش قابلیت نوآوری در میان کارکنان پیشنهاد های زیر ارائه می گردد:

\* استقرار فرآیند مدیریت دانش و تدوین برنامه های لازم در آموزش و پیاده سازی تسهیم و اشتراک دانش

\* استقرار استراتژی مبتنی بر افزایش ادراک اشتراک دانش از طریق اقدامات زیر:

۱) ایجاد اینترانت برای به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان

۲) ایجاد فضای اعتماد و ترغیب کارگروهی میان کارکنان

۳) استقرار ساختار نظام پاداش مناسب برای انتقال تجربیات دانش میان کارکنان

۴) ایجاد بانک فن آوری اطلاعات به منظور کمک به انتشار و تسهیم دانش میان کارکنان

\* حمایت و تقویت از خط مشی ها و رویه های مبتنی بر نوآوری

\* به کار گیری روش های نظام مند و مدل های موجود در نوآوری جهت ارتقای فرهنگ نوآوری

\* به کار گیری فرآیند اجتماعی کردن کارکنان با اهداف توسعه و تقویت نوآوری

<http://MaJournal.ir>

\*ایجاد واحد تحقیق و توسعه، تشکیل تیم های نوآوری برای پیگیری ایده های جدید در میان کارکنان  
۴- متغیر تعدیل گر اخلاق کاری اسلامی در ارتباط بین قابلیت اشتراک دانش و قابلیت نوآوری در سطح بسیار بالایی در میان کارکنان سنجش گردید. از آنجایی که اشتراک دانش واقع بینانه است و می توان آن را پرورش داد. که در مذاهب، فرهنگ ها و ایدیولوژی های بزرگ ریشه دارد. و در بسیاری از آیات قرآن کریم و احادیث بر اهمیت دانش تاکید داشته و جستجوی علم، آموزش آن و به اشتراک گذاشتن دانش را نیز تشویق نموده است. و همچنین اخلاق کاری مظهری از ارزش های فردی است که کارکنان را به اشتراک دانش و کار برای منافع سازمان و جامعه تشویق می کند. از طرفی اسلام یک روش زندگی است و اخلاق کاری اسلامی در هر جنبه از زندگی افراد و از جمله مدیریت سازمانی قابل اجرا است. لذا وجود محیط کاری به باورها و ارزش های دینی و اسلامی، نقش بسیار ارزنده ای در توسعه نوآوری میان کارکنان ایفا می کند. لذا با توجه به پتانسیل بسیار بالای نیروی انسانی شرکت توزیع برق استان گیلان از نظر سطح تحصیلات (حدود ۹۰ درصد دارای سطح تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس)، برای تقویت و افزایش قابلیت نوآوری در میان کارکنان با نقش تعدیل گری اخلاق کاری اسلامی پیشنهاد های زیر ارائه می گردد:

\*ایجاد فضای مناسب برای کار مولد در میان کارکنان با استفاده از آموزه ها، باورها و ارزش های اسلامی  
\*تقویت فرهنگ کار درست<sup>۱۸</sup> (EWC) در میان کارکنان با استفاده از آموزه ها و باورها و ارزش های اسلامی همانند برابری، پاسخگوئی، مشاوره، اعتماد، مهربانی، احترام به وعده ها (تعهد)، صداقت، عدالت، کار سخت، تواضع، پشتکار، همکاری، انضباط، توافق و تفاهم

#### منابع و مأخذ

۱. تورانی، حیدر، (۱۳۸۵)، "بررسی دلالت های نظریه هاوسبک های مدیریت در بروز نوآوری " فصلنامه نوآوری های آموزشی، صص ۸۵-۱۱۴.
۲. خاکی، غلام رضا، (۱۳۸۸)، " روش تحقیق در مدیریت " ، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، چاپ پنجم، تهران.
۳. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، (۱۳۹۱)، " روش های پژوهش در علوم رفتاری "، چاپ بیست و چهارم، تهران، نشر آگه.
۴. سیف الدین، امیرعلی، سلیمی، محمدحسین و سید اصفهانی، میرمهدی، (۱۳۸۵)، "مقایسه اشتراک دانش و انتقال دانش در سطوح مختلف نظام های نوآوری"، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره ۴، صص ۷۷-۱۱۰.
۵. غلامی، علیرضا، (۱۳۸۸)، "اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها"، فصل نامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، صص ۶۳-۸۳.
۶. قاسمی، وحید، (۱۳۹۲)، "مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش اجتماعی با کاربرد Amos graphics"، انتشارات جامعه شناسان، تهران، چاپ دوم.
7. Abdul shukor bin shamsudin, abdui whid bin mohd kassim, mohamad ghazali, Hassan nor azim. (2010). "preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction", The journal of human research and adult learning, VOL.6.NO.1, PP.106-114.
8. Alavi & leidner, D.E. (2001). "Review knowl gde management system conceptual foundations and research lesure MIS Quarterly", VOL.25.NO.1.
9. Ali, A.J, and Al-Owaihan, a. (2008)."Islamic work Ethic: a critical review", cross cultural management: An international journal, VOL.15.NO.1, PP.5-19.
10. Ali, A.J. And Al-Kazemi, A. (2007)."Islamic work ethic in Kuwait ", cross cultural management: An international journal, VOL.14.NO.2, PP.93-104.



<http://MaJournal.ir>

11. Ali, A.J. (1998). " Scaling an Islamic work ethic ", Journal of social psychology, VOL. 128.NO.5, PP. 575-583.
12. Amabile, T.M.Conti, R, coon, H, Lasenby, J, &Herron, M. (1996)."A Sessing the work environment for creativity", Academy of management journal, VOL.39, PP.1154-1184.
13. Bartol k., Srivastava a. (2002)."Encouraging knowledge sharing the role of organizational reward svstems ", Journal of leadership and organization studies, VOL.19.NO.1, PP.64-76.
14. Beekun, R.I. And badawi, j. (2005)."Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: the Islamic perspective", Journal of business ethic, VOL.60 NO.2, PP.131-145.
15. Boer, N., Van Baalen, P.J, and kumar, k. (2002). "An activity theory approach for studying the situatednes of knowledge sharing system sciences. HICSS ", proceedings of the 35th Annual Hawaii International conference on 7-10 Jan 2002, PP. 1126-1135.
16. Bock, G.W, and Kim, Y.G. (2002). "Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing", Information Resources Management Journal, VOL.15.NO.2, PP.14-21.
17. Chatzogon, P.D. And Vrairnnaki, E. (2009)."Knowledge sharring behavior of bank employees in greek", process management journal, VOL.15.NO.2, PP.245-266.
18. Chen chung-jen, Hung jing-wen, Hsiao yung-chng (2010)."Knowledge management and innovativeness: the role of organizationkl innovation: A meta-analysis of effects of deter mints and moderators", Academy of management journal, VOL.34.NO.3, PP.555-590.
19. Cong, X. and Pandya, k. (2003). " Issues of knowledge management in the public sector ", Electronic Journal of knowledge sharing culture, Leadership and organization Development Journal, VOL.24, PP.294-301.
20. Connelly, Catherine and E. Kevin Kelloway. (2003). " Predictors of employees perceptions of knowledge sharing cultures ", Journal: Leadership and organization Development Journal, PP.294-301.
21. Damanpour, F. (1991). "Organizational innovation: A Meta analysis of effects of determanants and moderators", Academy of management journal, VOL.34, P.585.
22. Davenport, T. & Prosatt, B. (2009)."The role of knowledge management in universities goals ", (<http://www.knowledge management sharing.com>).
23. Davenport T.H. DeLong, D.W. Beers M.C. (1998). " Successful knowledge Management projects ", sloan Management Review, VOL.39. NO.2.
24. Davenport, T., & Grover, v. (2001). Knowledge management .journal of management information system, VOL.18.NO.1, PP.3-4.
25. Deconinck, James B. (2011). "The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust and Turnover among salespeople", Journal of business research. VOL.64, PP.617-624.
26. Dister, G. (2001). "Individual and social barriers to knowledge transfer", from://www.hicss.hawaii.edu
27. Duval, S., and Wicklund, R.A. (1972). "A theory of objective self-awareness", academic pres, NewYork.
28. Ettlíe, JE (1990). "What makes a manufacturing arm innovative", Academy of management executive, VOL.4.NO.4, P.12.
29. Farh, J.L., Zhong, L.B, and organ, D.W. (2004). "Organizational citizenship Behavior in the people's Republic of Chiru", organization science, VOL.15, PP. 241-253.
30. Gumus, M. (2007). "The effect of communication on knowledge management practice", VOL.8.NO.2.

<http://MaJournal.ir>

31. Hadi, Z.A. (2005). " The formation of the organization knowledge- based ( k- Based organization ): transformation of the public service ", Journal of public Management, VOL.4, PP. 37-50.
32. Hamel, G. (2009). " Moon shots for management ", Harvard Business Review, VOL.87. NO.2, PP. 91-99.
33. Hoof, B., and Ridder, J., (2004). "Knowlegde sharing in context: the influence of organizational commitment", communication climate and CMC USE on knowledge sharing ", journal of knowledge management, VOL.8.NO.6, PP. 117-130.
34. Kankanhalli, A., Tan, B.C.Y. And Wei, K.K. (2005)."Contributing knowledge to electronic knowledge repositiorier: an empirical investigation", MIS Quarterly, VOL.29.NO.1, PP.113-143.
35. Kelloway, E.K. and barling, j. (2000). "Knowledge work as organizational behavior", International Journal of management at HP consuling organizational dynamics", august.
36. Khalil, M.and Abu-Saad, i. (2009)."Islamic work ethic among arabcollege students in inisrael ", cross culture management: an international journal of management information, VOL.23.NO.3, PP.333-347.
37. Kulkarni, U.R.R., Ravindran, S. and Freeze, R. (2006)."A knowledge management success model;/ threoretical development and empirical validation", journal, VOL.16.
38. Liao, S. Fei, W.C. and Chen, C.C. (2007). " Knowledge sharing absorptive capacity and innovation capability an empirical study of Taiwan's knowledge- intensive in dustries ", Journal of Information Science, VOL.33.NO.3, P.340.
39. Lin, M.J.J., Hung, S.W. and Chen, C.J. (2009)."Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communitess", Computer in Human Behavior, VOL.25.NO.4, PP.929-939.
40. Makino S, Inkpen A. (2003). " Knowledge seeking FDI and learning across borders. In M, Easterby- smith and M. Lyles (Eds)", Handbook of organizational learning and knowledge Management Malden, MA: Black well publishing, PP. 233-252.
41. Mohad Bakhari, Ismail, and Zawiyah, M. yousef, (2010). " The impact of individual factors on knowledge sharing quality ", Journal of organizational knowledge Management, P.13.
42. Molm, L.D., (2003)."Power trust and fairness: compares of negotiated and Reciprocal Exchange in: power and status Advances in group processes", S.R.thye and Edward lawler (Eds).Emerald Group publishing limited, PP.31-65.
43. Montes, F, J., Moreno, A.R, Fernandez, L.M, (2004)."Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innavotion", International journal manpower, VOL.25.NO.2, PP.167-180.
44. Nonaka I., TakeUchi H. (1995). " The knowledge creating company: oxford ", oxford university press.
45. Norshid Mohamad, nor shahriza abdul karim, ramlah Hussein (2010)."Linking Islamic work ethice to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia", journal of business system, governance and ethice, VOL.5.NO.1, PP.13-23
46. Organ, D. W. (1998). "Organizational citizenship Behavior: The good soldier syndrome Lexington", MA: Lexington Books.
47. Parboteeah, K. Praveen., Paik, yougsun, and Cullen, John B. (2009). " Religious Groups and work value, A focus on Budhosm, chirstianity, Hinduism, and Islam ", International Journal of Cross culture Management, VOL.9. NO.1, PP. 51- 67.
48. Rezk, R.R. (2008)." Back to basics an Islamic perspective on business and work ethics", social responsibility journal, VOL.4.NO.2, PP.246-257.

<http://MaJournal.ir>

49. Riege, A. (2005). "Three-dozen knowledge sharing barriers managers must consider", *Journal of knowledge management*. VOL.9, PP. 18-35.
50. Rokhman W. (2010). "The effect of Islamic work ethics on work outcome", *J bus ethics organ studies*, VOL.15.NO.1, PP.21-27.
51. Subramaniam, M., youdt, M.A (2005). "The influence of intellectual capital on the types of innavtive capabilities", *Academy Of Management Journal*, VOL.48.NO.3, PP.450-463.
52. Sveiby, K.E. (2000). "A knowledge-based theory of the firm to guide strategy formulation", paper presented at ANZAM conference Macquaire university, Sydney.
53. Thomas, J.C., kellogs, W.A & Erickson, T. (2001). "The knowledge management Puzzle: Human and social factors in knowledge management", *IBM systems journal*, VOL.40.NO.4, PP.863-884.
54. Wang, C.L, Ahmed, P.K. and Refiq, M. (2008). "Knowledge management orientation: construct development and empirical validation", *European Journal of Information system*, VOL. 17. NO.3, PP.219-235.
55. Wang, S., & Noe, R. A., (2010). "Knowlegde sharing a reiew and directions for future research", *Human resource management review*, VOL.20, PP.115-131.
56. Wasko, M. and Faraj, S. (2005). "Way should I shine? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice", *MIS Quarterly*, VOL.29.NO.6, PP.35-57
57. Webster, J., Brown, G., Zweig, D., Connelly, C.E., Brodt, S. And Sitkin, S. (2008). "Beyond knowledge sharing withholding knowledge at work", in *martocchio, J.J. Research in personal and human resources management*, VOL.27, PP.1-37.
58. Wheatley, M. (2005). "Finding our way leadership for an uncertain time", *berrett-koehler, san Francisco, co.*
59. Wickramasinghs, vathsala, weliwitigoda, purnima. (2011). " Benefits gained from dimensions of social: a study of software developers in srilanka ", *Information Technology and people*, VOL.24.NO.4, PP.393- 413.
60. Wu, w.y. and Li, c.y. (2007). " A contingency approach to incorporate human emotional and social influence in to a TAM for KM programs ", *Journal of Information Science*, VOL.33.NO.3, P.275.
61. Wu, J.B., Hom, P.W, Tetrick, L.E, shore, L.M., Jia, Li, C., song, L.J., (2006). "The norm of reciprocity: scale development and validation in the intention to continue sharing knowledge in virtual communities", *international journal information management*, VOL.30, PP.425-436.
62. Yu T.. Lu L.. Liu T. (2009). "Explorine factors that influence knowledge sharing behavior via weblogs", *journal of computers in Human behavior*, VOL.8.NO.1, PP.340-346.
63. Zhang, J., Faerman, S., & Cresswell, A., (2006). "The effect of organizational technological factors and the nature of knowledge on knowledge sharing", *Elsevier seince*, VOL.25.NO.5, PP.336-346.