



Investigating the Impact of the Intergenerational Culture of the Organization on Innovation with the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: Employees of Shiraz University)

Saleh Talebi Kelishmi

M. A in Educational Administration, Shiraz University, Shiraz, Iran

Ghodratollah Mohammadi

Ph. D in Educational Administration, Shiraz University, Shiraz, Iran

Mohammad Razzaghi*

Ph. D in Educational Administration, Urmia University, Urmia, Iran

Abstract

The purpose of the current research was to investigate the impact of the intergenerational culture of the organization on innovation with the mediating role of knowledge sharing among employees of Shiraz University. The research method is descriptive correlation type. The statistical population of the research included all the employees of Shiraz University in the number of 700 people, of which 248 people were selected using simple random sampling method. The tools of this research included the intergenerational culture questionnaire of King and Brandt (2017), knowledge sharing by van den Hoof and de Ryder (2004), and Holman et al.'s (2012) innovative behavior. The content validity of the questionnaires was approved by the experts and the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.91, 0.81 and 0.84 respectively. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including Pearson correlation coefficient and structural equation model. The results of the research showed that the existence of an intergenerational constructive culture has a positive and significant effect on the growth of knowledge sharing behavior. In addition, knowledge sharing behavior also has a positive and significant effect on the growth of employees' innovation. Also, intergenerational culture in university has a positive but

* Corresponding Author: m.razzaghi4673@gmail.com

How to Cite: xxxxxxx

insignificant effect on employee innovation. Therefore, the intergenerational culture in the university can influence the innovation of the employees due to the knowledge sharing behavior.

Keywords: Intergenerational Culture, Knowledge Sharing, Employees' Innovation, Shiraz University.

روزدایند ویراستاری نشده (نشریه بازیابی دانش و نظام های معنایی)



بررسی تاثیر فرهنگ بین نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه شیراز)

صالح طالبی

کلشیمی 

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

قدرت الله محمدی



دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

محمد رزاقی*

دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر فرهنگ بین نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در بین کارکنان دانشگاه شیراز بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه شیراز به تعداد ۷۰۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۸ نفر انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه فرهنگ بین نسلی کینگ و برانت (۲۰۱۷)، تسهیم دانش ون دن هوف و دی رایدر (۲۰۰۴) و رفتار نوآورانه هولمن و همکاران (۲۰۱۲) بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید صاحب‌نظران قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۴ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که وجود فرهنگ سازنده بین نسلی، تاثیر مثبت و معناداری بر رشد رفتار تسهیم دانش دارد. به علاوه، رفتار تسهیم دانش نیز تاثیر مثبت و معناداری بر رشد نوآوری کارکنان دارد. همچنین، فرهنگ بین نسلی در دانشگاه تاثیر مثبت اما غیرمعنادار بر نوآوری کارکنان دارد. بنابراین، فرهنگ بین نسلی در دانشگاه به واسطه رفتار تسهیم دانش، می‌تواند نوآوری کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد.

کلمات کلیدی: فرهنگ بین نسلی، تسهیم دانش، نوآوری کارکنان، دانشگاه شیراز.

مقدمه

* نویسنده مسئول: m.razzaghi4673@gmail.com

در دنیای سازمانی امروز، نسل‌های مختلف از کارکنان در کنار یکدیگر به کار و فعالیت مشغول‌اند. نسل‌هایی که عمدتاً از دیدگاه دانشی، ارزشی و مهارتی با یکدیگر متفاوت بوده و همین تفاوت‌ها، رفتارهای آنان را نیز تحت تاثیر قرار داده است. برخی معتقدند وجود تفاوت‌های بین‌نسلی در سازمان‌ها می‌تواند منشاء تنش و تعارض باشد و اثر منفی بر عملکرد سازمان داشته باشد. اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که امروزه سازمانی موفق است که قادر باشد تنوع نسل‌ها در سازمان را مدیریت کند و با ایجاد فرهنگ بین‌نسلی و پاسخ به نیازهای متنوع هر نسل از کارکنان، محیطی توأم با همکاری ایجاد نماید (فرانی، هارمن و مک‌نالی، ۲۰۰۸). فرهنگ بین‌نسلی به معنی ایجاد ارزش‌ها و باورهای بین افراد سازمان است که آنان را قادر به تحمل افراد سنین مختلف از نسل‌های گوناگون نماید تا ضمن احترام به عقاید یکدیگر، با تعامل و ارتباطات مثبت، از توانایی‌های یکدیگر جهت بهبود کار و فعالیت‌های سازمانی استفاده کنند (کینگ و بروانت، ۲۰۱۷). با ایجاد چنین شرایطی، وجود تنوع نسلی، نه تنها تهدید محسوب نمی‌شود، بلکه می‌تواند به عنوان یک فرصت در جهت بهبود عملکرد سازمان مورد توجه قرار گیرد.

همان‌گونه که ذکر گردید، بین نسل‌های مختلف از نظر دیدگاه و رویکرد نسبت به مسائل مختلف، تفاوت وجود دارد. در حالی که کارکنان نسل‌های پیشین در سازمان‌ها، دارای تجارب ارزنده و فراوان بوده و وفاداری آنان به سازمان بیشتر است، کارکنان نسل جوان تعهد سازمانی کمتری داشته و علاقه به کار مستمر در یک سازمان را ندارند. با این حال این نسل از نظر کارآفرینی و سواد فناوری از نسل‌های پیشین خود سبقت گرفته‌اند. برخلاف نسل‌های قدیمی که تمایل به فعالیت‌های اجتماعی دارند، نسل جوان کارکنان اغلب در حال رقابت با یکدیگر و اثبات برتری خود هستند. همین تفاوت‌های دیدگاهی بین نسل‌های مختلف در سازمان می‌تواند منجر به تعارض و تنش در سازمان شده و عملکرد سازمان را کاهش دهد. در این شرایط، مدیریت به شیوه سنتی و نادیده گرفتن تفاوت نسل‌ها و در نتیجه عدم توجه به ایجاد فرهنگ سازنده و مثبت بین نسلی می‌تواند منجر به ایجاد تنش و تعارض بین نسلی در سازمان گردد (هاتچین و مک‌گور، ۲۰۰۶). در یک بررسی دقیق‌تر از ویژگی نسل‌های سازمانی، می‌توان بیان نمود که نسل سنت‌گرایان^۴ در سازمان که بعضی مواقع به

^۱. Fraone, Hartmann & McNally

^۲. King & Bryant

^۳. Hutchings & McGuire

^۴. Traditionalists

نامه‌ای «جانبازان» یا «بزرگ‌ترین نسل» هم شناخته می‌شود شامل متولدین بین سال‌های ۱۹۲۲ تا ۱۹۴۵ است؛ سال‌هایی که بسیاری از افراد این گروه یا به‌طور مستقیم با جنگ جهانی دوم درگیر بوده‌اند یا تحت تاثیر آن قرار گرفته‌اند. این نسل در خانواده‌هایی سنتی همراه با پدر و مادرشان بزرگ شده‌اند و معمولاً مادر آن‌ها برای نگهداری از کودکان خود، خانه‌دار بوده است. همچنین این گروه با شرایط خیلی سخت اقتصادی روبه‌رو بودند و به همین دلیل، معمولاً افرادی صرفه‌جو هستند. فقط به این دلیل کار می‌کنند که خودشان می‌خواهند. بعضی از آن‌ها، فقط می‌خواهند عضوی از یک شبکه اجتماعی و بعضی دیگر، تصمیم دارند برای دوران بازنشستگی خود پول بیشتری پس‌انداز کنند (ضیائی و نرگسیان، ۱۴۰۲). بی‌بی بومر^۱ (کودک نسل انفجار) شامل متولدین بین سال‌های ۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴ میلادی است. این نسل بسیار خواهان مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها هستند و بیشتر به دنبال رهبری دیگران هستند (هاینس^۲، ۲۰۱۱). بی‌بی بومرها به خاطر تعداد بسیار زیادشان، نسل بسیار رقابتی هستند؛ چرا که به‌طور ناگهانی افراد زیادی بودند که در یک رده سنی، برای جایگاه‌های شغلی و ارتقای شغلی با یکدیگر رقابت شدیدی کردند. در نتیجه، نسل بی‌بی معمولاً عقیده دارد که کارمندان جوان و کم‌تجربه، باید قبل از این که به شغل دلخواه و عنوان شغلی رؤیایی خود برسند، سختی بکشند و تجربه کافی به‌دست آورند. بی‌بی بومرها به خاطر ذهنیت قدیمی‌ای که دارند، درآمد و فرصت‌های رقابتی برای پیشرفت در کار یا مسیر شغلی، موضوعاتی نیست که به آن‌ها انگیزه دهد (مک‌کریندل و فیل^۳، ۲۰۱۹). کارکنان نسل ایکس^۴ که متولدین بین سال‌های ۱۹۶۵ تا ۱۹۸۰ میلادی را شامل می‌شود، به دنبال دریافت بازخوردهای مستقیم و آنی درباره کیفیت نحوه انجام کار خود هستند (هامیلی^۵، ۲۰۰۵). می‌توان گفت تا عصر حاضر، افراد این نسل تحصیل کرده‌ترین افراد هستند. افراد نسل ایکس، معمولاً تمایل دارند مستقل کار کنند و از مدیریت خرد لذت نمی‌برند. این گروه برخلاف روحیه رقابت‌جو خانواده‌شان که از نسل بی‌بی بومرها هستند، تلاش می‌کنند تا در زندگی و شغل خود به ثبات برسند. افراد این نسل، معمولاً روحیه کارآفرینی دارند و خود را به‌خوبی با تغییرات و تکامل تکنولوژی تطبیق می‌دهند (مک‌کریندل و فیل، ۲۰۱۹). نسل وای^۶ یا نسل سایبری که شامل

^۲. Baby boomer

^۳. Haynes

^۴. McCrindle & Fel

^۵. X

^۶. Hammill

^۱. Y

متولدین ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۰ میلادی بوده و نسل جوان سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، آغازگر زندگی مدرن با استفاده از دسترسی آزاد و دریافت سریع اطلاعات و انتقال آن و به کارگیری فناوری در همه ابعاد زندگی هستند (تیرزو و ورابی^۲، ۲۰۱۶). آن‌ها با تکنولوژی رابطه بسیار خوبی برقرار می‌کنند. به دلیل ذات اجتماعی آن‌ها، این نسل معمولاً از کار تیمی لذت می‌برد و دوست دارد احساس ارزشمندی در سازمان داشته باشد (مک کریندل و فیل، ۲۰۱۹). پرنسکی^۳ (۲۰۱۰) معتقد است که این نسل جوان، غرق در فناوری‌های دیجیتال بوده و همین عامل باعث رفتار متفاوت در این نسل نسبت به نسل‌های قبل شده است. این نسل متفاوت فکر کرده، متفاوت یاد می‌گیرند و عادت و رفتارهای اجتماعی متفاوتی دارند و بر این اساس انتظارات متفاوتی در زمینه زندگی و کار دارند. به گونه‌ای که رویکردشان به کار، جمع‌گرایی و مشارکتی است. این نسل انتظارات بالایی در زمینه کار داشته و بسیار هدف‌محور و موفقیت‌مدار است. این نسل تمایل به انجام همزمان چند کار را داشته و خواهان کار و همکاری با افراد خلاق هستند (هایس، ۲۰۱۱). نسل هزاره (نسل زد^۴) که این گروه را نسل زد، نسل مجدد یا نسل هزاره می‌نامند، این نسل، گروه بعدی‌ای هستند که وارد نیروی کار می‌شوند. افراد این نسل، از سال ۲۰۰۰ تاکنون به دنیا آمده‌اند. هنوز در باره سبک کاری این نسل اطلاعات دقیقی وجود ندارد ولی به‌طور کلی زندگی این افراد، مثل نسل وای با تکنولوژی ادغام شده است، بنابراین، کاملاً منطقی به نظر می‌آید که فکر کنیم نسل هزاره، از محیط کاری منعطف و توانایی استفاده از تکنولوژی‌های متفاوت برای برقراری ارتباط لذت می‌برد (ضیائی و نرگسیان، ۱۴۰۲).

لازم به ذکر است که در سال‌های اخیر، توجه زیادی به موضوع تفاوت‌های نسلی در سازمان‌ها شده است. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، پژوهش‌های اندکی در این زمینه به خصوص در رابطه با ایجاد فرهنگ بین‌نسلی صورت گرفته است (کینگ و بروانت، ۲۰۱۷). با این حال بررسی‌ها نشان می‌دهد که عدم وجود فرهنگ بین‌نسلی مثبت در سازمان می‌تواند منجر به مسائلی در زمینه فعالیت‌های تیمی، ارتباط بین کارکنان نسل جوان و مسن‌تر شود و اثربخشی برنامه‌ها و خدمات سازمان را کاهش دهد (کلینز، هیر و روکو^۴، ۲۰۰۹). به نظر می‌رسد که وجود ارتباطات سازنده و مثبت بین نسلی و قبول تفاوت‌های نسلی از سوی کارکنان

^۲. Tirziu & Vrabie

^۳. Prensky

^۴. Z

^۱. Kleins, Heyer & Rocco

که می‌تواند نتیجه وجود فرهنگ بین‌نسلی در سازمان باشد، منجر به نتایج مثبت مختلفی از جمله جریان آزاد اطلاعات بین نسل‌های مختلف می‌گردد (هیلمن^۲، ۲۰۱۴). بنابراین، شاید بتوان بیان نمود که مدیریت فرهنگ سازمان در جهت ایجاد فرهنگ سازنده بین‌نسلی می‌تواند منجر به تسهیم دانش بین نسل‌های مختلف شده و سازمان را از پیامدهای مثبت آن بهره‌مند سازد.

واقعیت دنیای متغیر امروز این است که کسب و گردآوری دانش به صورت فردی، امری دشوار و در برخی موارد غیرممکن است؛ زیرا هر روز فناوری و روش‌های جدید کاری مطرح می‌شود (فاکس^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). در چنین شرایطی کارکنان برای این که کارهای خود را به درستی انجام دهند، می‌بایست به مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات دست یابند و آن‌ها را به‌روزرسانی کنند، که این کار به وسیله مکانیزم‌های مختلفی انجام می‌شود و یکی از مهم‌ترین آن‌ها، تسهیم دانش و اطلاعات بین کارکنان می‌باشد (نشین و گرسگارد^۴، ۲۰۱۴). کارکنانی که از نسل‌های مختلف بوده و با یکدیگر اختلاف دیدگاه دارند و همین عامل اگر به درستی مدیریت نشود، می‌تواند مانع تسهیم دانش گردد. به‌طور کلی دانشی که بین افراد تبادل می‌شود به دو دسته ضمنی و آشکار تقسیم می‌گردد. دانش آشکار درون هر سازمانی می‌تواند به وسیله قوانین، برنامه‌ها، داده‌ها و آمارها، مدل‌ها و دیگر اشکال ارائه شود و عمدتاً در مخازن دانشی که مستقیماً به وسیله سیستم‌های دانش‌محور هدایت و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد، ذخیره می‌شود. در حالی که دانش ضمنی اغلب تجربه‌محور بوده و در شرایط خاصی ایجاد شده و بیان و تسهیم آن ممکن است دشوار باشد (لیو^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). به هر حال، تسهیم دانش بایستی در هر دو حیطه دانش آشکار و ضمنی اتفاق بیفتد. اما مطالعات نشان داده است هنگامی که افراد به این باور می‌رسند که با موضوعی آشنایی نداشته و یا اهمیت کسب اطلاعات در زمینه به خصوصی را نمی‌دانند، احتمالاً از تسهیم دانش خودداری خواهند کرد. این در حالی است که کیفیت روابط و وجود اعتماد بین افراد می‌تواند در تمایل آن‌ها به تسهیم دانش موثر باشد (آکر^۶ و همکاران، ۲۰۱۴؛ پینجانی و

2. Hillman

3. Fox

4. Nesheim & Gressgard

5. Liu

1. Acker

پالویا^۱، ۲۰۱۳؛ چن^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). تسهیم دانش در سازمان‌ها می‌تواند راهکاری برای مدیریت سرمایه‌های فکری و جهت‌دهی به شیوه‌های کاری کارکنان به وسیله میسرسازی ارائه ایده‌ها، ابزارها، خدمات و فرایندهای جدید باشد و منجر به موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف آن‌ها گردد (لی و هانگ^۳، ۲۰۱۴). تسهیم دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریعتر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را افزایش و به بهبود عملکرد فرد و سازمان منجر می‌شود. تسهیم دانش، به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (جیاچنگ و همکاران^۴، ۲۰۱۹). در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند؛ زیرا به جای این که مجبور به این کار باشند؛ آن را یک فرایند طبیعی می‌دانند. بنابراین، باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را به وجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازند (فرمی‌فراوانی و آرای، ۱۴۰۲). به نظر می‌رسد که تسهیل و بسترسازی تسهیم دانش در سازمان‌ها به شیوه‌های مختلف از جمله ایجاد فرهنگ بین‌نسلی، می‌تواند منجر به توانمندی و احساس خودکارآمدی افراد در خلق و اجرای نوآوری گردد.

نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۸). لازاروتی و مانزینی^۵ (۲۰۱۳)، نوآوری سازمانی را ارائه ایده‌های جدید در زمینه کلیه امور سازمان‌ها یعنی فرایندها و تولید کالاها و خدمات می‌دانند. در واقع، نوآوری عبارت است از خلق و اجرای ایده‌ها، محصولات، خدمات، فرایندها و سیاست‌های جدید. کراس^۶ (۲۰۰۴) دو مؤلفه مهم رفتارهای نوآورانه را تولید و آزمایش ایده‌ها و اجرای آن می‌داند. تولید و آزمایش ایده‌ها شامل بررسی زمینه و مشکلات و یافتن ایده‌ها و مطرح کردن ایده‌های نهایی است و اجرای ایده‌ها نیز شامل زمینه سازی و مداخله در منظومه قدرت فعلی و ایجاد تغییرات اساسی جهت اجرای ایده‌ها می‌باشد (تقی‌پور و خادم، ۲۰۱۳). بنابراین نوآوری در دو مرحله می‌تواند رخ

2. Pinjani & Palvia

3. Chen

4. Lee & Hong

5. Jiacheng

6. Lazzarotti & Manzini

7. Cross

دهد. اول پاسخ جدید و بدیع به یک چیز و دوم ادامه آن پاسخ یا رفتار که در نهایت منجر به توسعه یک مهارت و یا فرایند می‌شود، که مرحله اول می‌تواند اکتشاف و مرحله دوم یک فعالیت بهره‌بردارانه باشد (ریجنسور^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). البته بروز نوآوری در هر سازمان می‌بایست به وسیله کارکنان آن سازمان رخ دهد که این امر نیازمند وجود احساس خودکارآمدی نوآورانه در آن‌ها از طریق رشد قابلیت‌های نوآورانه کارکنان می‌باشد. خودکارآمدی نوآورانه، در واقع اشاره به احساس توانمندی افراد در خلق ایده‌های بدیع، نو و اجرای آن‌ها دارد که می‌تواند زمینه‌ساز بروز نوآوری در افراد باشد (درنر^۲، ۲۰۱۲). قابل ذکر است که نوآوری عامل اساسی در فراهم نمودن و حفظ مزیت رقابتی و اجرای استراتژی‌های سازمان است (یانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین می‌تواند به سازمان‌ها در هماهنگی خود با تغییرات و خواسته‌های محیط و ارائه پاسخ مقتضی به آن کمک کرده و حتی در پیشسازی برای ایجاد تغییر در محیط یاری رساند تا بدین وسیله سازمان بتواند ضمن حفظ بقا و موجودیت خود، از سایر رقبا پیشی گرفته و موفقیت خود را تضمین نماید. البته در سازمان‌ها، نوآوری زمانی تقویت می‌شود که نیاز به آن به خوبی احساس شود و به ضرورت وجودی آن در سازمان باور داشته باشند (هogan و کوتی^۴، ۲۰۱۴). یکی از مهم‌ترین اقدامات در زمینه‌سازی قابلیت نوآوری در سازمان شناخت عوامل مؤثر بر بروز نوآوری است. رومرو و رومن^۵ (۲۰۱۲) معتقدند که سه دسته عوامل در بروز نوآوری مؤثر است که شامل عوامل فردی (تحصیلات و رشته مرتبط با کار، انگیزش و تجارب قبلی کارکنان و مانند این‌ها)، عوامل سازمانی (همکاری، اندازه سازمان، وابستگی به منابعی خاص و فعالیت‌های مدیران و غیره) و عوامل محیطی خارجی (مؤسسات تحقیق و توسعه، سیستم‌های دانشگاهی، قوانین و مقررات و دانش موجود در محیط و امثال این‌ها) می‌باشند. به نظر می‌رسد که یکی از عوامل مؤثر در بروز نوآوری، دانش و اطلاعات است که می‌تواند از طرق مختلف از جمله تسهیم دانش ایجاد شود. تسهیم دانشی که باید بین کارکنان با نسل‌های مختلف اتفاق بیفتد. نسل‌هایی که عمدتاً از نظر دانشی، ارزشی و مهارتی با یکدیگر متفاوت بوده و تعامل مؤثر بین آن‌ها، نیازمند وجود فرهنگ بین نسلی در سازمان می‌باشد.

1. Rijnsoever

2. Dörner

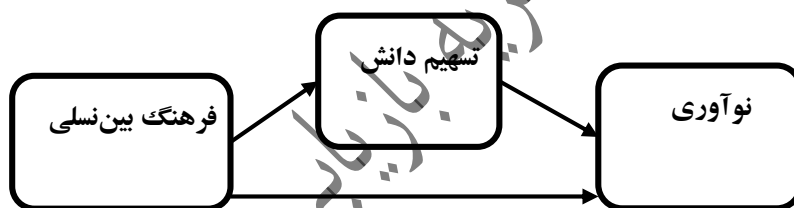
3. Yang

4. Hogan & Coote

5. Romero & Román

بی‌تردید، نتایج این پژوهش خواهد توانست اطلاعات باارزشی در اختیار مسئولان و مدیران دانشگاه شیراز به‌منظور ارتقای نوآوری قرار دهد. از سوی دیگر، مهم‌ترین گام در جهت برنامه‌ریزی صحیح نوآوری کارکنان، شناخت عوامل موثر بر آن است که باید مطالعات و پژوهش‌های وسیع‌تری در این زمینه صورت پذیرد تا بر آن اساس مسئولان و مدیران دانشگاه بتوانند الگویی مدون و راه‌کاری اساسی برای نوآوری طراحی نمایند. از این رو، بنا بر اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به بررسی تاثیر فرهنگ بین‌نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش کارکنان دانشگاه شیراز پرداخته شده است. بر این اساس و با توجه به پیشینه پژوهشی و نظری، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهش‌های مختلفی پیرامون هر یک از متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش صورت گرفته است که به اختصار به برخی از مهم‌ترین موارد اشاره شده است. پژوهش‌های کوهن^۱ (۲۰۰۶) و روپس^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که ابعاد فرهنگ بین‌نسلی تاثیر مثبت و معناداری بر رشد نوآوری افراد دارد. همچنین، چن و همکاران (۲۰۱۴) و لی و هانگ (۲۰۱۴) در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری بر نوآوری افراد دارد. سیون و ایوانتسوا^۳ (۲۰۱۷)، برسیس و میهلیس^۴ (۲۰۱۵)، هاروی^۵

^۱. Cohen

^۲. Ropes

^۱. Sivén & Ivantsova

^۲. Brčić & Mihelič

^۳. Harvey

(۲۰۱۲)، باریس^۴ (۲۰۱۲) دریافتند که ابعاد مختلف فرهنگ بین‌نسلی می‌تواند در تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. باقری مالک‌آبادی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی نشان داد که بین تسهیم دانش و نوآوری فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه با شیوه گام به گام مشخص گردید که تسهیم دانش قادر به پیش‌بینی نوآوری فردی است. بنابراین دانشگاه بایستی جوی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد. نتایج مطالعات اسدی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که سرمایه انسانی بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی تاثیر معنی‌دار دارد و تسهیم دانش در تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانی نقش میانجی دارد که این روابط در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است. یافته‌های پژوهش آل‌احمد، ایاسا و مصطفی^۵ (۲۰۲۰) حاکی از آن است که بین تسهیم دانش و دانش و نوآوری در تولید و فرایند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین دو بعد تسهیم دانش اعم از جمع‌آوری دانش و اهدای دانش از عوامل مهم و مؤثر در نوآوری در تولید و نوآوری در فرایند محسوب می‌گردند؛ بنابراین مدیران لازم است کارکنان را در جهت تسهیم اطلاعات و تخصص‌های خود با دیگر همکاران خود تشویق کرده تا از این طریق قادر به تقویت نوآوری در جهت رسیدگی به خواسته‌های مشتریان خود گردند. لانگ^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، بین فرهنگ سازمانی و قابلیت نوآوری و بین مدیریت دانش و قابلیت نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، محمودیان و حسینی‌پور (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر معناداری دارد. فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری و مدیریت دانش و همچنین مدیریت دانش بر قابلیت نوآوری تاثیر معناداری دارد. در نهایت، محمدی و حیدری (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند که رشد فرهنگ بین‌نسلی در دانشگاه، تاثیر مثبت و معناداری بر انسجام سازمانی دارد. به علاوه، فرهنگ بین‌نسلی در دانشگاه تاثیر مثبت

4. Burris

5. Al Ahmad, Easa & Mostapha

6. Long

و معناداری بر رشد التزام شغلی دارد. همچنین، انسجام سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر التزام شغلی دارد.

با توجه به پیشینه‌های پژوهش، یکی از راه‌های مهم پاسخگویی به نیازها و تغییرات محیطی، به کارگیری نوآوری است. شناخت عوامل موثر بر نوآوری در سازمان‌ها و ازجمله در سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به فراهم نمودن زمینه‌ی لازم برای رشد، پرورش و تقویت آن کمک نموده و در نتیجه سبب بروز خلاقیت و نوآوری بیشتر در واحدهای سازمانی می‌گردد. بررسی پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی که به بررسی تاثیر فرهنگ بین‌نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش کارکنان به‌صورت هم‌زمان پرداخته باشد وجود ندارد، به‌ویژه بررسی این موضوع در دانشگاه و مخصوصاً دانشگاه شیراز انجام نشده‌است؛ بنابراین زمینه خالی چنین پژوهشی به‌روشنی قابل ملاحظه است. با توجه به این که احتمال می‌رود سازه‌هایی مانند فرهنگ بین‌نسلی و تسهیم دانش در بهبود نوآوری و در نهایت مزیت رقابتی سازمان نقش بسزایی داشته باشند، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ بین‌نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در بین کارکنان دانشگاه شیراز انجام شده است.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه شیراز در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۷۰۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر سه پرسشنامه استاندارد است؛ بدین شکل که برای سنجش فرهنگ بین‌نسلی از مقیاس ۲۰ گویه‌ای که توسط کینگ و برانت (۲۰۱۷) ساخته شده بود، استفاده گردید. این مقیاس شامل پنج بعد فقدان کلیشه‌های نسلی^۱ (LGS)، اثرات مثبت بین

^۱ . Lack of Generational Stereotypes (LGS)

نسلی^۱ (PIA)، فراگیری نسلی در محیط کار^۲ (WGI)، ابقای بین نسلی در محیط کار^۳ (WIR) و ارتباط بین نسلی^۴ (IC) می‌باشد که هر بعد شامل ۴ گویه است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. برای سنجش تسهیم دانش در بین کارکنان، از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای رفتار تسهیم دانش ون دن هوف و دی رایدر (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل دو بعد ارائه دانش و دریافت دانش می‌باشد. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. جهت بررسی نوآوری کارکنان از مقیاس رفتار نوآورانه استفاده شد. این مقیاس ۶ گویه‌ای شامل دو بعد خلق ایده و اجرای ایده می‌باشد که توسط هولمن و همکاران (۲۰۱۲) ساخته شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. شایان ذکر است که گویه‌های پرسشنامه‌ها بر پایه طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) تنظیم شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای آماری SPSS 21 و LISREL 8.8 استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج توزیع فراوانی نشان داد که جنسیت ۱۴۵ نفر (۵۸/۴ درصد) مرد و ۱۰۳ نفر (۴۱/۵ درصد) زن بوده است. از نظر مدرک تحصیلی ۲۵ نفر (۱۰/۰۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۱۲ نفر (۴۵/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۰۶ نفر (۴۲/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۵ نفر (۲/۰۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند. در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف استاندارد ارائه شده است. میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب

^۲. Positive Intergenerational Affect (PIA)

^۳. Workplace Generational Inclusiveness (WGI)

^۴. Workplace Intergenerational Retention (WIR)

^۵. Intergenerational Contact

داده‌ها می‌باشند. نتایج نشان می‌دهد که میانگین کلیه متغیرها بیشتر از میانگین مفروض (۳) بوده و از بین ابعاد متغیرهای مختلف، بعد (WGI) فرهنگ بین نسلی بیشترین میانگین و بعد (LGS) فرهنگ بین نسلی کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه‌ها	گویه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگ بین-نسلی	فقدان کلیشه‌های نسلی (LGS)	همکارانی که هم‌نسل من نیستند علاقه‌ای به دوستی با افراد غیر هم‌نسل خود ندارند.	۳/۱۸	۰/۵۱
		همکارانی که هم‌نسل من نیستند بیش از هم‌نسلان من، درباره مسائل شکوه و شکایت می‌کنند.	۳/۰۱	۰/۶۱
		همکارانی که هم‌نسل من نیستند معمولاً درباره موضوعاتی صحبت می‌کنند که من علاقه‌ای به آن‌ها ندارم.	۲/۹۲	۰/۵۳
		همکارانی که هم‌نسل من نیستند تمایل دارند کارهای متفاوتی از هم‌نسلان من انجام دهند.	۳/۰۲	۰/۴۲
	اثرات مثبت بین‌نسلی (PIA)	در گفتگو با همکارانی که هم‌نسل من نیستند احساس راحتی و آرامش دارم.	۳/۰۴	۰/۶۶
		از تعامل با همکارانی که هم‌نسل من نیستند لذت می‌برم.	۲/۸۰	۰/۴۵
		همکارانی که هم‌نسل من نیستند افرادی جالب و دارای ویژگی‌های منحصر به فردی هستند.	۳/۰۳	۰/۶۷
		کارکنان اغلب با همکارانی که هم‌نسل آن‌ها نیستند بهتر کار می‌کنند.	۴/۰۱	۰/۳۹
	فراگیری نسلی در محیط کار (WGI)	به نظرم محیط کاری سازمان ما، محیطی سالم برای فعالیت همه افراد از نسل‌های مختلف است.	۳/۹۹	۰/۳۳
		در محیط کاری من همه کارکنان از نسل‌های مختلف مورد احترام واقع می‌شوند.	۳/۴۹	۰/۷۱
		توانایی ارتباط موثر با همکاران هم‌نسل و غیر هم‌نسل خود را دارم.	۴/۲۸	۰/۶۵
		کار کردن با همکارانی که از نسل‌های مختلف هستند می‌تواند کیفیت زندگی کاری من را افزایش دهد.	۳/۹۴	۰/۷۷

ابقای بین نسلی در محیط کار (WIR)	۰/۴۳	۳/۱۹	همکاران من در کارکنان مسن تر، این احساس را ایجاد می کنند که باید بازنشسته شوند.
	۰/۵۷	۳/۶۵	از ناحیه همکاران جوان تر برای کناره گیری از کار احساس فشار می کنم.
	۰/۶۳	۳/۱۳	از ناحیه همکاران مسن تر، برای کناره گیری از کار احساس فشار می کنم.
	۰/۶۰	۳/۴۶	در محیط کاری من تمایل به نادیده گرفتن افراد جوان مجرب و از نسل جدید برای ارتقا و ترفیعات شغلی وجود دارد.
	۰/۶۴	۳/۴۸	هر چند وقت یک بار با همکاران خود که از نسل دیگری هستند، گفتگو می کنید؟
	۰/۶۱	۳/۲۶	هر چند وقت یک بار با همکاران خود که از نسل دیگری هستند، درباره موضوعات غیر کاری گفتگو می کنید؟
	۰/۷۲	۳/۷۲	هر چند وقت یک بار با همکاران خود که از نسل دیگری هستند، درباره موضوعات مورد علاقه خود صحبت می کنید؟
	۰/۵۵	۳/۲۳	هر چند وقت یک بار با همکاران خود که از نسل دیگری هستند، در طول روز کاری با یکدیگر غذا می خورید و یا به بوفه و غذاخوری می روید؟
	۰/۶۲	۳/۴۱	غالباً مهارت های کاری جدیدی را که آموخته ام با همکارانم در میان می گذارم.
	۰/۳۹	۳/۵۴	همکارانم غالباً مهارت های کاری جدیدی را که آموخته اند، با من در میان می گذارند.
تسهیم دانش	۰/۵۸	۴/۰۴	غالباً اطلاعات جدیدی را که کسب کرده ام با همکارانم در میان می گذارم.
	۰/۷۱	۳/۸۶	همکارانم غالباً اطلاعات جدیدی را که کسب کرده اند با من در میان می گذارند.
	۰/۷۴	۳/۳۸	تبادل دانش با همکارانم به عنوان یک امر عادی در محیط کار محسوب می شود.
	۰/۳۹	۳/۹۴	وقتی که از همکارانم سؤال می کنم، آنان اغلب مهارت های کاریشان را که می دانند با من در میان می گذارند.
	۰/۴۴	۳/۶۹	وقتی که همکارانم از من سؤال می کنند، من اغلب مهارت های کاریم را که می دانم با آنها در میان می گذارم.
دریافت دانش			

۰/۶۹	۳/۹۷	وقتی که از همکارانم سؤال می‌کنم، آنان اطلاعات جدیدی را که در اختیار دارند غالباً با من در میان می‌گذارند.		
۰/۳۶	۳/۷۷	وقتی که همکارانم از من سؤال می‌کنند، اغلب اطلاعات جدیدی را که می‌دانم با آن‌ها در میان می‌گذارم.		
۰/۵۴	۳/۴۶	اعضای گروه آموزشی ما، اغلب دانش و اطلاعات خودشان در مورد مهارت‌های کاری را با یکدیگر مبادله می‌کنند.		
۰/۵۹	۳/۶۰	من به ایده‌های جدید می‌اندیشم.	خلق ایده	نوآوری
۰/۶۲	۳/۸۳	من ایده‌هایی در مورد این که هر کاری چگونه بهبود می‌یابد، دارم.		
۰/۳۵	۳/۹۱	من به دنبال یافتن روش‌های جدید برای انجام کارها هستم.		
۰/۴۸	۳/۸۲	ایده‌های من در این سازمان مورد استفاده قرار گرفته و اجرا شده‌اند.	اجرای ایده	
۰/۵۲	۳/۹۹	من پیشنهادهایی برای تکمیل ایده‌های پذیرفته شده، دارم.		
۰/۳۹	۳/۴۰	برای انجام کارهای فعلی به شیوه متفاوت، طرح‌هایی دارم.		

قبل از پرداختن به آزمون مدل نظری پژوهش، بین متغیرهای مدل نظری باید همبستگی معنی‌دار وجود داشته باشد. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش گزارش شده است تا رابطه آنان مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد مختلف تسهیم دانش و نوآوری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه، بین ابعاد فرهنگ بین‌نسلی با ابعاد مختلف تسهیم دانش و نوآوری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری مشاهده می‌گردد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی هر یک از ابعاد پژوهش

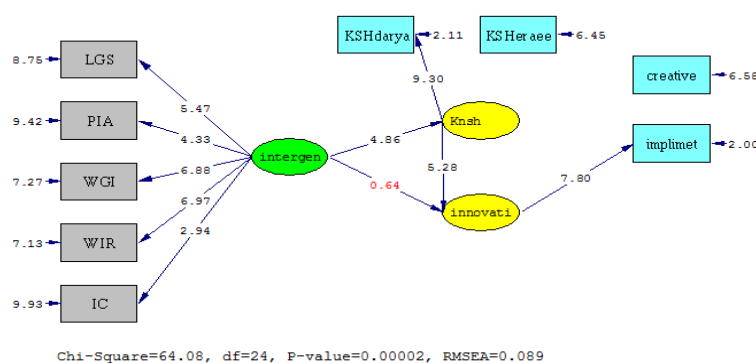
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
LGS	۱								
PIA	۰/۳۹**	۱							
WGI	۰/۱۶*	۰/۱۵*	۱						
WIR	۰/۳۱**	۰/۰۹	۰/۳۹**	۱					
IC	۰/۰۸	۰/۱۷*	۰/۱۵*	۰/۰۹	۱				
خلق ایده	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۱۳**	۰/۲۰**	۰/۱۶	۱			

اجرای ایده	۰/۱۳*	۰/۱۲	۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۲۱	۰/۶۵**	۱
ارائه دانش	۰/۰۸	۰/۲۳*	۰/۲۵**	۰/۲۶**	۰/۱۸**	۰/۳۲**	۱
دریافت دانش	۰/۱۲	۰/۳*	۰/۲۱**	۰/۱۷*	۰/۴۱**	۰/۵۱**	۱

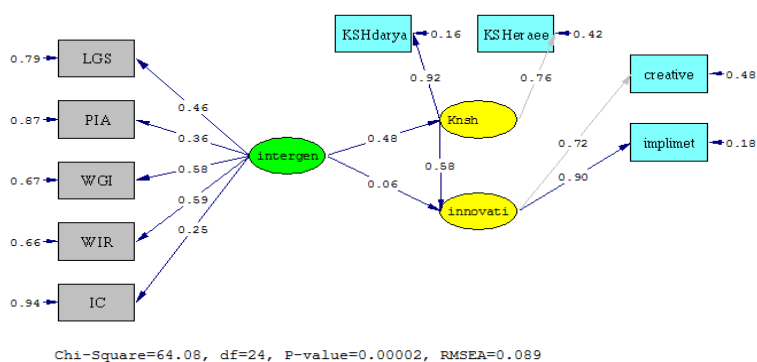
$P < 0.01^{**}, P < 0.05^{*}$

پس از بررسی روابط همبستگی متغیرها، روابط علی بین آنها با بکارگیری مدل معادلات ساختاری بررسی گردید. نتایج حاصل از مدل ساختاری متغیرهای پژوهش بر اساس مقادیر t -value در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.

شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t



در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (t-value) مشخص می شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد معنی داری ارتباط در سطح $p < 0.01$ می باشد. طبق

اطلاعات بدست آمده بیشترین اثر مربوط به تسهیم دانش بر نوآوری با ضریب ۰/۵۸ ($\beta = ۰/۵۸, t = ۵/۲۸$) مشاهده می شود و بعد از آن مربوط به اثر فرهنگ بین نسلی بر تسهیم دانش می باشد با ضریب ۰/۴۸ ($\beta = ۰/۴۸, t = ۴/۸۶$).

شاخص های برازش الگوی پژوهش حاکی از آن است که مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه های مکنون برابر با ۶۴/۰۸ در سطح معنی داری $p < 0.01$ بدست آمد. با توجه به بالا بودن نمونه پژوهش از ۲۰۰ نفر، از نسبت خی دو بر درجه آزادی استفاده شده است. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۶۷ می باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید گردد. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ می باشد، می توان گفت که داده های بدست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. سایر شاخص های که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می دهند در جدول ۳ آمده است. با توجه به شاخص های ارزیابی برازندگی کلی مدل به ویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با ۲/۶۷، شاخص CFI برابر با ۰/۹۲، شاخص GFI برابر با ۰/۹۴، شاخص IFI برابر با ۰/۹۲، RMSEA برابر با ۰/۰۸ و سایر شاخص ها، می توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	IFI	GFI	GFI
۶۴/۰۸	۲۴	۲/۶۷	۰/۰۸۹	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴

جدول ۴ ضریب مسیر استاندارد و ضریب t را نشان می دهد. چنانچه مشاهده می شود ضریب t همه فرضیه ها به جز فرهنگ بین نسلی بر نوآوری بیشتر از ۱/۹۶ است که مبین مثبت بودن تمام فرضیه های پژوهش به غیر از فرضیه سوم (تأثیر فرهنگ بین نسلی بر نوآوری) است. علاوه بر آن، نقش میانجی تسهیم دانش در اثر گذاری فرهنگ بین نسلی بر نوآوری مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۴. بررسی فرضیه های پژوهش

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
---------------	---------------------	---	-------

فرهنگ بین نسلی ← تسهیم دانش	۰/۴۸	۴/۸۶	اثر مستقیم دارد
تسهیم دانش ← نوآوری	۰/۵۸	۵/۲۸	اثر مستقیم دارد
فرهنگ بین نسلی ← نوآوری	۰/۰۶	۰/۶۴	اثر مستقیم ندارد
فرهنگ بین نسلی ← نوآوری (از طریق تسهیم دانش)	۰/۲۷	-	اثر غیرمستقیم دارد

بحث و نتیجه گیری

امروزه در سازمان‌ها، نسل‌های مختلفی از کارکنان با عقاید و ارزش‌های متفاوت، در کنار یکدیگر فعالیت می‌کنند. عدم مدیریت صحیح چنین تفاوت‌هایی، می‌تواند باعث اختلال و ایجاد تنش و تعارض در سازمان‌ها گردد. با این حال، وجود فرهنگ صحیح بین نسلی در سازمان نه تنها می‌تواند مانع از ایجاد چنین تعارضاتی گردد، بلکه می‌تواند چنین تنوعاتی در سازمان‌ها را به گونه‌ای هدایت کند که منجر به بهبود کار و فعالیت‌های سازمانی شود (کینگ و پروانت، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد یکی از نتایج مثبت وجود فرهنگ بین نسلی، رشد قابلیت تسهیم دانش و در نتیجه افزایش توان علمی کارکنان و ایجاد بستر نوآوری باشد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ بین نسلی سازمان بر نوآوری با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در بین کارکنان دانشگاه شیراز صورت پذیرفت.

بر اساس نتایج به دست آمده، فرهنگ بین نسلی تاثیر مثبت و معناداری بر رشد رفتار تسهیم دانش دارد. این یافته با پژوهش‌های محمدی و حیدری (۱۴۰۲)، لانگ و همکاران (۲۰۲۱)، محمودیان و حسینی‌پور (۱۴۰۱)، سیون و ایوانتسوا (۲۰۱۷)، پرسیس و میهلیس (۲۰۱۵)، هاروی (۲۰۱۲) و باریس (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. این یافته به این معناست که هر چقدر ارزش‌ها و باورهای بین افراد سازمان به سمت تحمل افراد سنین مختلف از نسل‌های گوناگون، احترام به عقاید یکدیگر، تعامل و ارتباطات مثبت بین نسل‌های مختلف، دوری از تفکرات قالبی بین نسلی و بسترسازی جهت رشد، ارتقاء و حفظ کارکنان از نسل‌های مختلف متمایل باشد (کینگ و پروانت، ۲۰۱۷)، بستر تعامل سازنده و اشتراک‌گذاری دانش بین افراد فراهم‌تر می‌شود. دلیل احتمالی این یافته این است که در دنیای متغیر کنونی، کسب و گردآوری دانش به صورت فردی، امری دشوار و در برخی موارد غیرممکن است؛ زیرا هر روز فناوری و روش‌های جدید کاری مطرح می‌شود (فاکس و همکاران، ۲۰۱۵). در این شرایط همکاری و تعامل سازنده بین افراد می‌تواند در تسهیل

اشتراک گذاری دانش نقش مهمی ایفا کند. بنابراین، بایستی در سازمان همکاری، تعامل و احترام به ارزش های مختلف در نسل های گوناگون وجود داشته باشد، تا افراد سنین مختلف بتوانند دانش خود را با یکدیگر تسهیم کنند. در غیر این صورت، به دلیل عدم وجود فرهنگ بین نسلی، تفاوت بین نسل ها می تواند مانعی بر سر راه تسهیم دانش باشد.

از دیگر یافته های این پژوهش، تاثیر مثبت و معنادار رفتار تسهیم دانش بر رشد نوآوری کارکنان است. این یافته با پژوهش های لانگ و همکاران (۲۰۲۱)، آل احمد و همکاران (۲۰۲۰)، باقری مالک آبادی (۱۳۹۸)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۷)، لی و هانگ (۲۰۱۴)، ریتالا و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و لی (۲۰۱۳)، چن و همکاران (۲۰۱۳) و سیل و درلی (۲۰۱۲) همسو می باشد. بر اساس این یافته، هر چقدر کارکنان از طریق تسهیم دانش به مجموعه ای از دانش و اطلاعات دست یابند و آن ها را به روز رسانی کنند (نشین و گرسگارد، ۲۰۱۴)، توانایی بیشتری در ارائه و اجرای ایده ها، محصولات، خدمات، فرایندها و سیاست های جدید دارند (لازاروتی و همکاران، ۲۰۱۳؛ کراس، ۲۰۰۴). دلیل احتمالی این یافته این است که تسهیم دانش در سازمان ها می تواند راهکاری برای مدیریت سرمایه های فکری و جهت دهی به شیوه های کاری کارکنان به وسیله میسر سازی ارائه ایده ها، ابزارها، خدمات و فرایندهای جدید باشد و منجر به موفقیت سازمان ها در تحقق اهداف آن ها گردد (لی و هانگ، ۲۰۱۴). به علاوه، یکی از عوامل موثر بر نوآوری کارکنان، میزان همکاری های بین افراد سازمان می باشد که این موضوع می تواند به وسیله وجود فرهنگ بین نسلی اتفاق بیفتد (رومرو و رومن، ۲۰۱۲). بنابراین، تسهیم دانش می تواند از طریق در اختیار گذاشتن مجموعه ای از دانش و اطلاعات لازم و به روز در اختیار افراد، زمینه خلق و اجرای ایده های جدید را فراهم نموده و سازمان را از منافع آن بهره مند سازد.

یافته دیگر این پژوهش، تاثیر مثبت اما غیر معنادار فرهنگ بین نسلی در دانشگاه بر نوآوری کارکنان می باشد. بر اساس این یافته و یافته های دیگر پژوهش، اگرچه فرهنگ بین نسلی می تواند تاثیر مثبت بر نوآوری کارکنان دانشگاه داشته باشد اما این تاثیر به صورت مستقیم نبوده و به صورت غیر مستقیم و به واسطه تسهیم دانش اتفاق می افتد. دلیل این یافته می تواند در ماهیت نوآوری باشد؛ چرا که نوآوری، نیازمند دانش و اطلاعات به روز می باشد (بامبر^۱، ۲۰۱۴). بنابراین تسهیم دانش می تواند تسهیل گر این امر باشد. با این حال، تسهیم دانش نیز نیازمند همکاری و تعامل بین افراد و تمایل آن ها نسبت به

¹. Bamber

اشتراک گذاری دانش خود با دیگران است که این موضوع نیز می تواند تحت تاثیر وجود فرهنگ بین نسلی قرار گیرد.

با توجه به مطالب بالا می توان نتیجه گرفت که وجود فرهنگ بین نسلی در دانشگاه یعنی فرهنگی که در آن احترام به ارزش ها و باورهای همه نسل ها، تعاملات و همکاری های بین نسلی، قبول و بسترسازی ارتقاء و نگهداری کارکنان نسل های مختلف ارزش شمرده می شود، می تواند زمینه ساز رشد رفتار تسهیم دانش باشد و بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنادار داشته باشد. همچنین، رشد رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان دانشگاه می تواند تاثیر مثبت و معناداری بر بروز و ظهور نوآوری در کارکنان داشته باشد. به علاوه، فرهنگ بین نسلی در دانشگاه می تواند به واسطه رفتار تسهیم دانش، بر رشد نوآوری تاثیر گذار باشد. بر این اساس، می توان دریافت که اگر مسئولان دانشگاه خواهان رشد نوآوری در دانشگاه هستند، در درجه اول باید بستر تسهیم دانش بین کارکنان را فراهم آورند که این امر نیز منوط به برطرف کردن موانع مختلف از جمله موانع نگرشی و ارتباطی است. یکی از این موانع می تواند عدم پذیرش و ارتباطات بین نسلی در دانشگاه باشد. جهت رفع این مانع مسئولان دانشگاه بایستی فرهنگ بین نسلی را با تغییر و یا تقویت ارزش هایی از قبیل پذیرش تفاوت نگرشی، دانشی و مهارتی نسل های مختلف و ارتباط و احترام این نسل ها به یکدیگر و همچنین کمک به هم در ارتقاء و رشد مهارت های کارکنان نسل های مختلف، ارتقاء دهند. لازم به ذکر است که این پژوهش با محدودیت های مختلفی از جمله محدودیت تعمیم پذیری به دلیل اینکه صرفا در دانشگاه شیراز انجام شده، مواجه بوده است. به علاوه، استفاده از پرسشنامه خود گزارش دهی و روش پژوهش کمی محدودیت دیگر این پژوهش محسوب می شود. در عین حال یافته های پژوهش حاضر می تواند رهیافت های مهمی برای پژوهشگران، مدیران آموزش عالی و مدیران سایر سازمان ها داشته باشد. پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان دانشگاه، فرهنگ بین نسلی را از طریق آموزش و ترویج ارزش های متناسب با فرهنگ بین نسلی ایجاد نمایند و با شناخت تفاوت بین نسل ها، طراحی سیستم های انگیزشی مناسب، تسهیم دانش و نوآوری، بستر فعالیت کارکنان نسل های مختلف را فراهم نمایند. پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان دانشگاه با فراهم آوردن فرهنگ مشوق تسهیم دانش در دانشگاه، شرایط را برای به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان فراهم آورند و از این طریق موجب تقویت و افزایش نوآوری در دانشگاه گردند. نهایتاً، با توجه به نتایج این

پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌هایی که قابلیت نوآوری در اولویت کاری آنهاست، ابتدا باید بر فرهنگ سازمانی اثربخش تمرکز کنند و سپس تسهیم دانش را در محیط کار خود نهادینه کنند.

تعارض منافع
تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

منت‌گزار محبت و همکاری کارکنان دانشگاه شیراز هستیم که در انجام این پژوهش با همفکری و همراهی، پیمودن این راه را هموار ساختند.

منابع

اسدی، اسماعیل؛ داورزنی، محمد؛ اصغری، حرمت؛ حاتمی، میدیا. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانی: نقش تسهیم دانش. *مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی*، ۲ (۳): ۱۵۵-۱۸۰.

باقری مالک آبادی، لیلا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری فردی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علامه طباطبائی. *پژوهش های رهبری آموزشی*، ۵ (۱۹): ۲۳-۳۸.

بهرابی، شهاب؛ مشتاقی، مهتاب؛ رک رک، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در خدمات و فرآیندها در فدراسیون های منتخب ورزشی. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی*، ۵ (۱۶): ۱-۱۹.

ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، جواد. (۱۴۰۲). ارائه مدل نگهداشت استعداد در بین کارکنان نسل Z سازمان های دولتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳ (۱): ۲۶-۵۶. doi: 10.22034/jhrs.2023.391233.2055

فرمینی فراهانی، محمدرضا؛ آرای، وحید. (۱۴۰۲). سیاست گذاری تأثیر رهبری تحول آفرین و اصیل بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیل گر تسهیم دانش در شرکت بیمه ایران. *مدیریت کسب و کار*، ۱۵ (۵۸): ۲۰-۳۶.

محمدی، قدرت الله؛ حیدری، الهام. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فرهنگ بین نسلی سازمان بر التزام شغلی کارکنان: سهم واسطه گری انسجام سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهش های یاددهی و یادگیری دانشگاه آزاد واحد بجنورد*، (۱)، - . doi: 10.30495/educ.2024.1972242.2929

محمودیان، حمید؛ حسینی پور، سیدمحمدرضا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت های زیرمجموعه گهر روش سیرجان. *فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین*، ۱ (۳): ۶۴-۷۷.

References

- Acker, F. V., Vermeulen, M., Kreijns, K., Lutgerink, J., Buuren, H. V, (2014). The role of knowledge sharing self-efficacy in sharing Open Educational Resources. *Computers in Human Behavior*, 39: 136-144.
- Al Ahmad, S., Easa, N. F., & Mostapha, N. (2020). Knowledge Sharing and Innovation at the Lebanese Banking Industry. *BAU Journal-Creative Sustainable Development*, 1(2): 2.

- Bamber, J. (2014). Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability). *European Commission Youth: Expert Group Report*, 1-48.
- Brčić, Ž. J., & Mihelič, K. K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1): 853-867.
- Burris, D. D. (2012). *The influence of organizational culture on knowledge sharing among intergenerational employees* (PhD thesis). Walden University Minneapolis, Minnesota.
- Chen, Y. H., Lin, T. P., Yen, D. C. (2014). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: The impact of trust. *Information & Management*, 51: 568-578.
- Cohen, G. (2006). Research on creativity and aging: The positive impact of the arts on health and illness. *Generations*, 30(1): 7-15.
- Collins, M. H., Hair, J. F., & Rocco, T. S. (2009). The older-worker-younger-supervisor dyad: A test of the Reverse Pygmalion effect. *Human resource development quarterly*, 20(1): 21-41.
- Dörner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. Dissertation no 4007. University of St. Gallen: 1-135.
- Fox, J., Gutenstein, M., Khan, O., South, M., & Thomson, R. (2015). OpenClinical.net: A platform for creating and sharing knowledge and promoting best practice in healthcare. *Computers in Industry*, 66: 63-72.
- Fraone, J. S., Hartmann, D., & McNally, K. (2008). *The Multi-Generational Workforce: Management Implications and Strategies for Collaboration* Boston College Center for Work & Family Executive Briefing Series.
- Hammill, G. (2005). Mixing and managing four generations of employees. *FDU Magazine online*, 12(2).
- Harvey, J. F. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 16(3): 400-417.
- Haynes, B. P. (2011). The impact of generational differences on the workplace. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(2): 98-108.
- Hillman, D. R. (2014). Understanding multigenerational work-value conflict resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(3): 240-257.
- Hogan, S., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67: 1609-1621.
- Hutchings, K., & McGuire, D. (2006). Organization diversity and intergenerational conflict: human resource solutions for achieving

- organization generation interaction. *Presented at the 2006 Academy of Human Resource Development Conference*, Columbus, Ohio, 22nd - 26th February 2006.
- Jiacheng, W., Lu, L., Calabrese, A., & Francesco, A. (2019). Cognitive model of intra-organizational knowledge-sharing motivations in the view of cross-culture. *International Journal of Knowledge Management*, (21): 721 -771.
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS: A self-report instrument measuring ageism in the workplace). *Journal of Organizational Behavior*, 38(1): 124-151.
- Lazzarotti, V., & Manzini, R. (2013). Effective organizational and managerial company frameworks to support open innovation: overview and the case of Heinz. *Open Innovation in the Food and Beverage Industry*: 356-368.
- Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior. *Osong Public Health Res Perspect*, 5(3): 148-155.
- Liu, P., Raahemi, B., & Benyoucef, M. (2011). Knowledge sharing in dynamic virtual enterprises: A socio-technological perspective. *Knowledge-Based Systems*, 24: 427-443.
- Long, L., Phuong, N., Nga, L., & Khoa, T. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1): 66.
- McCrindle, M., & Fell, A. (2019). Understanding generation Z: recruiting, training and leading the next generation. McCrindle Research Pty Ltd.
- Nesheim, T., & Gressgård, L. J. (2014). Knowledge sharing in a complex organization: Antecedents and safety Effects. *Safety Science*, 62: 28-36.
- Pinjani, P., & Palvia, P. (2013). Knowledge sharing in diverse global virtual teams. *Information & Management*, 50: 144-153.
- Prensky, M. (2010). *Teaching digital natives: Partnering for real learning*. Corwin Press: 9-29.
- Rijnsoever, F. V., Meeus, M. T. H., & Donders, A. R. (2012). The effects of economic status and recent experience on innovative behavior under environmental variability: An experimental approach. *Research Policy*, 41: 833- 847.
- Romero, I., & Román, J. A. M. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses. *Research Policy*, 41: 178- 189.
- Ropes, D. C. (2011). *Intergenerational learning in organizations—A research framework*. *Working and ageing*: 105-123.

- Sivén, T., & Ivantsova, E. (2017). Intergenerational knowledge sharing: Within two case studies. Master's thesis in the International Information and Knowledge Management Master's Programme: 1-138.
- Taghipour, A., & Khadem, D. Z. (2013). Innovative Behaviors: Mediate Mechanism of Job Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84: 1617 – 1621.
- Tirziu, A. M., & Vrabie, C. I. (2016). NET Generation. Thinking outside the box by using online learning methods. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 8: 41- 47.
- Yang, C., Zhang, Q., & Ding, S. (2015). An evaluation method for innovation capability based on uncertain linguistic variables. *Applied Mathematics and Computation*, 256: 160–174.

References [in Persian]

- Asadi, I., Davarzani, M., asghari, H., & hatami, M. (2019). The impact of human capital on the organizational innovation «the role of knowledge Sharing. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 2(3): 155-180. doi: 10.22034/qjimdo.2020.212372.1243. [In Persian]
- Bagherimalkabadi, L. (2019). Examine the relationship between Knowledge sharing and Individual innovation between the individual graduate students Faculty of Allameh Tabatabai University. *Research on Educational Leadership and Management*, 5(19): 23-38. [In Persian]
- Bahrami, S., Moshtaghi, M., & Rok Rok, M. (2018). Investigating the Effects of Employee Knowledge Sharing Behaviors on Innovation in Services and Processes in Selected Sports Federations. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 5(16): 1-19. [In Persian]
- Farmahini Farahani, M., & Araei, V. (2023). Policymaking the effect of original and transformational leadership on organizational innovation with regard to the moderating role of knowledge sharing in Iran Insurance Company. *Journal of Business Management*, 15(58): 20-36. [In Persian]
- Mahmoudian, H., & Hosseini-pour, S. M. (2022). Investigating the impact of organizational culture on innovation capability with the mediating role of knowledge management in the companies under the Gohar Rosh Sirjan Group. *Transformative Human Resources Quarterly*, 1 (3): 64-77. [In Persian]
- Mohammadi, G., & Heidari, E. (2024). Investigating the effect of the intergenerational culture of the organization on the employees' job engagement: Mediation role of organizational integration. *Educational researches*, (), -. doi: 10.30495/educ.2024.1972242.2929. [In Persian]

Ziaee, M. S., & Nargesian, J. (2023). Providing a Talent Retention Model among Generation Z Employees of Government Organizations. *Journal of Human Resource Management*, 13(1): 26-56. doi: 10.22034/jhrs.2023.391233.2055. [In Persian]

استناد به این مقاله: نام خانوادگی نویسنده اول، نام. (سال). عنوان مقاله. عنوان نشریه (ایتالیک)، سال (شماره)، ص آغاز-ص پایان.



Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.