

بررسی تأثیر سرمایه فکری و تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی در سراهای محله شهر تهران

علی حاجی ملاریع^۱
مصطفی رحیمی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه فکری و تسهیم دانش بر نوآوری در چارچوب مدل معادلات ساختاری می باشد. بر این اساس داده های لازم با استفاده از پرسشنامه و از بین ۳۰۰ سرای محله در شهر تهران که به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شده بودند گردآوری شده است. پس از تایید پایایی و روایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی، داده های بدست آمده با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های بدست آمده حاکی از آن است که سرمایه فکری بر تسهیم دانش ($\beta = .27$) و نوآوری سازمانی ($\beta = .48$) تاثیر مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این یافته ها نشان داد که تسهیم دانش با ضریبی برابر با ۳۰٪ دارای تاثیر مثبت بر نوآوری سازمانی می باشد. از طرفی دیگر یافته های بدست آمده حاکی از آن است که تسهیم دانش بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی داری نقش میانجی بوده و سرمایه فکری علاوه بر تاثیر مستقیم بر نوآوری از طریق تسهیم دانش تاثیر غیرمستقیمی نیز بر نوآوری سازمانی در جامعه تحقیق دارد.

واژگان کلیدی

سرمایه فکری، تسهیم دانش، نوآوری سازمانی.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

بدون تردید عصر حاضر را می توان یکی از اعصاری دانست که از جهات مختلف با سایر دوره ها متفاوت است حرکت اقتصاد صنعتی به سوی اقتصاد دانش محور^۱ و کمرنگ شدن سرمایه های فیزیکی و مادی و اهمیت یافتن سرمایه های غیر مادی همچون سرمایه های انسانی، دانشی، فکری، از جمله ویژگیهای مهم این عصر می باشد که بسیار بیشتر از سایر ویژگی ها توجه صاحبان را به خود جلب کرده است. ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات، باعث افزایش توجه محققان به مطالعه در حوزه سرمایه فکری شده است و صاحبان این حوزه، سرمایه فکری را به عنوان شاخصی برای تعیین ارزش شرکت ها و سازمانهای دانش محور امروزی، مورد استفاده قرار می دهند (تان^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). چالش هایی مانند انعطاف پذیری در شرایط بحرانی، سرعت در پاسخ دادن به نیازهای مشتریان و بازار، اثربخشی عملیاتی در جهت کم کردن هزینه ها، مسائل محیطی، مدیریت نیروی کار که اغلب فاقد تعهد و تخصص بالا هستند و توسعه روابط کاری خوب با گروههای مختلفی از ذینفعان و سهامداران، سازمانها را به تلاش در جهت پاسخ دادن به این چالش ها واداشته است. محققان و صاحبان بسیاری به این چالش ها، روی آوردن به نوآوری چه در قالب توسعه سازمان یادگیرنده و چه به عنوان یک سازمان نوآور و خلاق پاسخ داده اند (بایوکوس^۳ و همکاران، ۲۰۰۸؛ لیم و دالیمور^۴، ۲۰۰۴)؛ به عبارت دیگر نوآوری سازمانی به طور فزاینده ای به عنوان یکی از فاکتورهای اصلی موفقیت دراز مدت سازمانها در بازار های رقابتی محسوب می شود. دلیل این امر آنست که سازمانها با ظرفیت ایجاد نوآوری قادر خواهند بود سریعتر و بهتر از سازمانها غیر نوآور به چالشهای محیطی پاسخ دهند (جیمز-جیمز^۵ و همکاران، ۲۰۰۸).

لیم و دالیمور (۲۰۰۴) در این باره معتقدند که سرمایه فکری در نوآوری، بهره وری، رشد و نمو، بهبود رقابت جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده ای برخوردار است و این دارایی ها فرصت های سازمان را افزایش می دهند؛ بنابراین سازمان های امروزی باید بیش از پیش به شناخت و مدیریت این داراییها برای موفقیت در بازار رقابتی توجه کنند. از طرفی دیگر یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمانها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روشهای کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود و از همه مهمتر نوآوری می کند. قدرت افراد در تبادل دانش، تجربه ها و مهارت هایشان بر رشد تولیدات و خدمات جدید آنها می افزاید. از این رو، اشتراک دانش پیش نیاز توسعه نوآوری در تولید یا خدمات قلمداد می شود (رنزل^۶، ۲۰۰۸). اشتراک دانش، از این حیث که به توسعه مهارتها، قابلیتها، ایجاد ارزش افزوده و بروز فعالیت های و استراتژیهای نوآورانه به سازمان کمک می کند، برای سازمان حائز اهمیت بسیاری است.

¹ knowledge-based economy

² Tan

³ Baucus

⁴ Lim & Dallimore

⁵ Jimenez-Jimenez

⁶ Renzl

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱. سرمایه فکری

سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته‌ای^۷ است و فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است. (هوانگ^۸ و همکاران، ۲۰۰۷). از طرفی دیگر با بررسی ادبیات نظری می‌توان به این نکته پی برد که هریک از صاحب نظران بر اساس دیدگاه و نقطه نظر خود به تعریف سرمایه فکر پرداخته‌اند و به جرات می‌توان گفت که اجماع عمومی بر سر یک تعریف مشخص از سرمایه فکری صورت نگرفته است. در جدول ۱ برخی از تعاریف مربوط به سرمایه فکری را مشاهده می‌کنیم.

جدول ۱. اصطلاحات و تعاریف سرمایه فکری

نویسندگان	اصطلاحات/ مفاهیم	معانی / تعاریف
ایتامی (۱۹۹۱)	دارایی‌های نامشهود	دارایی‌هایی هستند که طیف وسیعی از پدیده‌ها از قبیل فناوری، اعتماد مشتری، تصویر تجاری، فرهنگ سازمان و مهارت‌های مدیریت را در بر می‌گیرد.
هال (۱۹۹۲)	دارایی‌های نامشهود	منابع ارزشمندی هستند که سایر منابع سازمان را به دارایی‌های با ارزش تبدیل می‌کنند.
اسمیت (۱۹۹۷)	اموال فکری (مالکیت معنوی)	بخشی از سرمایه‌های سازمانی هستند که به همراه سرمایه‌های مشهود، به برتری رقابتی و بهبود عملکرد منجر می‌شوند.
برو کینگ (۱۹۹۷)	سرمایه فکری	سرمایه فکری، ترکیبی از دارایی‌های بازار، دارایی‌های انسانی، مالکیت فکری و دارایی‌های زیرساختی است.
ادوینسون و مالون (۱۹۹۷)	سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود	دارایی‌هایی هستند که ماهیت فیزیکی ندارند اما منبع خلق ارزش در سازمان هستند.
اسویی (۱۹۹۷)	ارزش‌های غیر مادی	ارزش‌های غیر مادی متشکل از سه جزء شایستگی کارکنان، ساختار داخلی و ساختار خارجی است.
ناهاپیت و گوئشال (۱۹۹۸)	سرمایه فکری	دانش یا توانایی دانستن یک جمع اجتماعی، همانند سازمان و اجتماع است.
استیوارت (۱۹۹۸)	سرمایه فکری	ماده فکری است - دانش، اطلاعات، دارایی فکری، تجربه - که می‌تواند منجر به ارزش افزوده شود.
گرانسترانت (۱۹۹۹)	اموال فکری (مالکیت معنوی)	دارایی مرتبط با خلاقیت، دانش و هویت یک فرد است.
هریسون و سالیوان (۲۰۰۰)	سرمایه فکری	دانشی که می‌تواند به سود تبدیل شود.
برنان و کانل (۲۰۰۰)	سرمایه فکری	سرمایه (حقوق) مبتنی بر دانش یک سازمان یا شرکت
سالیوان (۲۰۰۰)	سرمایه فکری	سرمایه فکری ارزشمند است حتی با وجود نامشهود بودن.

منبع: (چانگ، ۲۰۰۸). به نقل از میر کمالی و ظهور پرونده، (۱۳۸۷)

اگرچه اجماع مشترکی در زمینه تعریف سرمایه فکری وجود ندارد با این وجود بیشتر محققان و صاحب نظران سرمایه فکری به مولفه‌های مشترکی در حیطه ابعاد سرمایه فکری اشاره می‌کنند (میر کمالی و ظهور پرونده، ۱۳۸۷). با این

⁷ multi-disciplinary

⁸ Huang

تفصیل ابعاد سرمایه فکری متشکل از سرمایه ساختاری^۹، سرمایه انسانی^{۱۰} و سرمایه رابطه ای (مشتری) در نظر گرفته شده است؛ به عبارت دیگر بیشتر تعاریف مدیریتی از سرمایه فکری، سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای را در بر می گیرند. (باتینه و الزوایی^{۱۱}، ۲۰۱۱) که در ادامه به توضیح بیشتر آنها پرداخته می شود.

۲-۲. سرمایه انسانی

سرمایه انسانی دانش، خلاقیت، تجارب و مهارتهای حرفه ای و شغلی کارکنان و افراد یک سازمان را شامل می شود (تایلس^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه انسانی مجموع دانش تخصصی، استعدادها و قابلیت ها، ریسک پذیری و توانایی های حل مسئله نیروی انسانی یک سازمان می باشد. سرمایه انسانی همچنین نشان دهنده دانش ضمنی افراد است که در ذهن آنها جای گرفته است. سرمایه انسانی منبع مهمی از نوآوری و بازسازی استراتژی هر سازمان است و سازمان با استفاده از آن می تواند در اقتصاد مبتنی بر دانش به تولید و شناسایی ارزش پردازد (زاهدی و لطفی زاده، ۱۳۸۶). از دیدگاهی دیگر سرمایه انسانی به ارزش افزوده ای که توسط کارکنان در فرآیند تبدیل دانش و تجربه به کالا و خدمات که برای سازمان درآمدی ایجاد می کند، اشاره دارد (نظری^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱). به طور کلی سرمایه انسانی اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، توانایی، خلاقیت و نگرش کارکنان دارد که می تواند بهبودی عملکرد را در پی داشته و همچنین موجب ایجاد سود برای سازمان می شوند (چن، ۲۰۰۸).

۳-۲. سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری را می توان به عنوان تمام سرمایه سازمان در زمینه رویه ها، فرآیندها، استراتژی ها و دستورالعمل های سازمانی و پایگاه داده ها تعریف کرد (نظری و همکاران، ۲۰۱۱)؛ به عبارت دیگر سخت افزارها، نرم افزارها، پایگاه داده ها، ساختار سازمانی، حقوق انحصاری سازمانی، علائم تجاری به عنوان سرمایه ساختاری در نظر گرفته می شود. کلین^{۱۴} (۲۰۱۲) نیز سرمایه ساختاری را بعنوان سخت افزار، نرم افزار، پایگاه داده ها، ساختار سازمانی، حقوق انحصاری سازمانی، علائم تجاری و تمام توانایی های سازمان که حامی بهره وری کارکنان است، تعریف می کنند.

۴-۲. سرمایه رابطه ای (مشتری)

سرمایه رابطه ای به ارتباط با ذینفعان کلیدی سازمان اشاره دارد که شامل کارکنان، مشتریان، سهامداران و دیگر کسانی که از ارتقاء مالی سازمان منتفع می شوند (نظری و همکاران، ۲۰۱۱) این سرمایه دانش موجود در کانالهای ارتباطی بازار، مشتریان و روابط با ذینفعان را در بر می گیرد (تایلس و همکاران، ۲۰۰۷) و می تواند به عنوان دانشی که از طریق تعاملات میان افراد و شبکه های از روابط متقابل سازمانی بدست می آید، تعریف شود (باتینه و الزوایی، ۲۰۱۱) از طرفی دیگر این نوع سرمایه ارزشی است که مشتریان و ذینفعان برای سازمان قائل اند و این ارزش بوسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریان شکل می گیرد (مک گیل^{۱۵}، ۲۰۰۶).

⁹ Structural capital

¹⁰ Human Capital

¹¹ Bataineh & Al Zoabi

¹² Tayles

¹³ Nazari

¹⁴ Klein

¹⁵ McGill

۲-۵. سرمایه فکری و تسهیم دانش

تسهیم یا اشتراک دانش به معنای مبادله دانش و انتقال تجربه میان واحدهای مختلف سازمانی است. تسهیم دانش بر اساس نظریه داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) «فعالیت‌های مبادله دانش میان واحدهای سازمانی برای منافع فعلی و آتی» تعریف می‌شود. همچنین، تسهیم دانش در سازمان، در سطوح مختلف سازمانی و در داخل واحدهای مختلف و یا بین آنها، به روشهای رسمی و غیر رسمی و در دو روش انتقال متفاوت که شامل تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش صریح می‌باشد، اتفاق می‌افتد. تسهیم دانش میان واحدی «فرایندی است که از طریق آن یک واحد سازمانی تحت تأثیر تجربه واحد سازمانی دیگر قرار می‌گیرد» (آرگوت و اینگرام^{۱۶}، ۲۰۰۰). بارتول و اسریوستوا^{۱۷} (۲۰۰۲) اشتراک دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که کارکنان طی آن دانش و اطلاعات خود را در سراسر سازمان منتشر می‌سازند به نحوی که از طریق آن افراد به صورت متقابل، دانش (آشکار و ضمنی) خود را مبادله و به طور مشترک دانش جدیدی را خلق کنند. تسهیم دانش ارسال و دریافت دانش به صورت اجباری یا اختیاری از سوی افراد است (تنگ و سونگ^{۱۸}، ۲۰۱۱). سطح فراگیری فرایند اشتراک دانش در سازمان، دانش صریح و ضمنی را شامل می‌شود. دانش ضمنی، دانشی مشخص با محتوای خاص بوده که برای ساختار بندی و انتشار دشوار می‌نماید. در مقابل دانش صریح، دانشی است که به آسانی قابل انتشار بوده و در چارچوب زبان رسمی و نمادین قرار دارد (فریز و کولکارنی^{۱۹}، ۲۰۰۷). دانش ضمنی را می‌توان مجموعه‌ای از تجارب، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و نظام ارزش و ذهنی در درون فرد دانست که قابل گفتن نبوده و در هیچ پایگاه داده‌ای ذخیره نشده است، بلکه جایگاه آن در ذهن آدمی می‌باشد و فعالیت‌های او را تشکیل می‌دهد. دانش صریح دانشی است که عینی بوده و می‌توان به صورت رسمی و در قالب زبان سیستماتیک بیان شود. این نوع دانش، مستقل از کارکنان است و در سیستم‌های اطلاعات رایانه‌ای، مستندات و مدارک سازمانی و نظایر اینها وجود دارد.

یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که سازمانها امروزی با دارای بودن سرمایه‌های ساختاری، انسانی و رابطه‌ای در زمینه اشتراک دانش موفقتر عمل خواهند کرد (چن و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۲؛ دکلرک و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۳). برای تبیین این نتایج عنوان شده است که داشتن نیروی انسانی با مهارت، توانایی و دانش و نگرش مناسب به منزله داشتن مقدمات و زمینه‌های اشتراک دانش می‌باشد. چرا که لازمه اصلی تسهیم دانش در میان کارکنان مزین بودن آنها به مهارت‌ها، دانش، قابلیت‌ها و توانایی‌های جذب و در قدم بعدی به اشتراک گذاشتن آن است (هسو^{۲۲}، ۲۰۰۸). در بعد سرمایه رابطه‌ای عنوان شده است که روابط مستحکم و قوی بین اعضای یک سازمان تمایل آنها را برای انتقال دانش به یکدیگر جهت تحقق اهداف فردی بهبود خواهد بخشید. در واقع کیفیت و کمیت بالای روابط بین مدیران، کارکنان، مشتریان و یا حتی ذی‌نفعان دیگر تسهیم اثربخش دانش را بیش از پیش ممکن خواهد ساخت (ویدن و لوف و گینمن^{۲۳}، ۲۰۰۴). از طرفی دیگر وجود سرمایه‌های ساختاری یعنی رویه‌های فرآیندها و استراتژی‌ها و سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مناسب مشوق اشتراک دانش و حامی اشتراک دانش بوده و تحقق آن را با کمترین هزینه و زمان ممکن محقق خواهد ساخت (پیرس^{۲۴}،

¹⁶ Argote, & Ingram

¹⁷ Bartol, and Srivastava

¹⁸ Teng, & Song

¹⁹ Freeze & Kulkarni

²⁰ Chen

²¹ De Clercq

²² Hsu

²³ Widén-Wulff and Ginman

²⁴ Pierce

۲۰۱۲). ملاحظه ادبیات پژوهشی در این حیطه بیانگر آن است که بیشتر محققان تمرکز عمده ای روی استفاده سازمانها از سخت افزارها و نرم افزارهای جهت اشتراک دانش ضمنی و آشکار کرده اند. یافته های آنها بیانگر آن است که دارا بودن فناوری های نرم و یا سخت مرتبط می تواند کیفیت و کیفیت اشتراک دانش در سازمان را بیش از پیش بهبود داده و این امر را با زمان و هزینه کمتری میسر سازد (زانگ و همکاران^{۲۵}، ۲۰۱۲؛ لوراندی و تریم^{۲۶}، ۲۰۱۲). هسو (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه رسیده است که تسهیم دانش نقش مهمی در بهبود عملکرد داشته و چنین نقشی از طریق سرمایه انسانی با کیفیت تر پر رنگ تر می شود. در واقع نیروی انسانی با مهارت، توانایی و دانش و نگرش بهبود یافته تر توانایی تسهیم دانش ضمنی و آشکار بالایی خواهد داشت. در مطالعه دیگری در همین زمینه، اسمدلاند (۲۰۰۸) عنوان میکند که انتقال دانش ضمنی (تسهیم و استفاده از آن) از طریق شبکه اجتماعی و درون سازمانهایی تسهیل می شود که ویژگی آنها وجود روابط بین شخصی و همچنین روابط بلندمدت کاری است و در این سازمانها انتظار روابط متقابل و دوسویه بودن روابط میان کارمندان، یک هنجار محسوب می شود.

۲-۶. نوآوری سازمانی، سرمایه فکری و تسهیم دانش

نوآوری فرایندی مستمر و برنامه ریزی شده است که موجب افزایش توان و مزیت رقابتی سازمان از طریق کاهش هزینه ها و در نتیجه کاهش قیمت محصولات، کیفیت بهتر و بالاتر و کارایی و اثربخشی بیشتر کالاها و خدمات و در برآیند کلی موجب افزایش درآمد و شهرت سازمان می گردد (کارپنتی و اویکو^{۲۷}، ۲۰۰۷). نوآوری سازمانی بعنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات کسب و کار که برای کل سازمان تازگی دارد اطلاق می شود. آن ایجاد ارزش از تکنولوژی جدید یا فعالیتهای اداری جدید بر حسب محصولات یا فرآیندهای جدید است (وانگ^{۲۸}، ۲۰۰۷). نوآوری شامل ایجاد، پذیرش و اجرای ایده های نو در زمینه فرآیندها، تولیدات و خدمات جدید و یا روش های بازاریابی است. در واقع نوآوری سازمانی به عنوان اجرای ایده هایی که برای سازمان جدید است، تعریف می شود، خواه این تازگی متضمن تولیدات، خدمات، فرآیندها، مدیریت یا سیستم های بازاریابی شود. نوآوری شامل تبدیل و بهره برداری از دانش موجود است بدین منظور لازم است که کارمندان اطلاعات و دانش را تسهیم کنند. در این باره نوناکا^{۲۸} (۱۹۹۴) معتقد است نوآوری زمانی رخ می دهد که کارکنان دانش خود را در درون سازمان تسهیم کنند و وقتی این دانش تسهیم می شود یک بینش مشترک و جدید شکل می گیرد (جیمنز-جیمنز و همکاران، ۲۰۰۸). در زمینه تاثیر اشتراک دانش بر نوآوری سازمانی پژوهشهایی صورت گرفته است که همگی نشان از آن دارند که سرمایه فکری بر اشتراک دانش و نوآوری سازمانی و همچنین اشتراک دانش بر نوآوری تاثیر مثبت دارد. این پژوهشها در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲. خلاصه یافته های پژوهش های قبلی

محققان	سال	روش	نتیجه
تسای ^{۲۹}	۲۰۰۱	رگرسیون	استراتژیهای مدیریت دانش سازمانی بر نوآوری سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
کاو سگیل ^{۳۰} و همکاران	۲۰۰۳	تحلیل مسیر	تسهیم دانش ضمنی بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت دارد.
اسپنسر	۲۰۰۳	همبستگی	استراتژیهای اشتراک دانش بر گرایش سازمان به نوآوری سازمان تاثیر مثبت دارد.

²⁵ Zhang

²⁶ Leonardi & Treem

²⁷ Wang

²⁸ Nonaka

²⁹ Tsai

³⁰ Cavusgil

نتیجه	روش	سال	محققان
	پرسون		
اشتراک دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبتی دارد.	رگرسیون چند متغیره	۲۰۰۷	لیائو و همکاران
سرمایه انسانی، سازمانی و اجتماعی قابلیت و ظرفیت نوآوری رادیکال و تدریجی را تحت تاثیر قرار داده و موجب بهبود و افزایش آنها می شوند.	تحلیل مسیر	۲۰۰۵	سابرامانیام و یوندت ۳۱
سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای بین سرمایه انسانی و عملکرد نوآوری دارای نقش واسط هستند.	تحلیل مسیر	۲۰۰۷	ویو و همکاران ۳۲
خودکارآمدی دانش، حمایت سازمانی، پادشاهی سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتراک دانش و گردآوری دانش تاثیر مثبت دارد. علاوه بر این گردآوری و اشتراک دانش باعث بالا بردن قابلیت های نوآوری سازمانی می شود.	تحلیل مسیر	۲۰۰۸	لین ۳۳
که بین سرمایه فکری و مولفه های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری) با عملکرد نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.	تحلیل مسیر	۲۰۰۸	زرنلر ۳۴ و همکاران
سرمایه فکری در سازمانهای کوچک و متوسط، در ایجاد نوآوری تولیدی و نوآوری فرآیندی نقش حیاتی داشته و متعاقباً می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.	تحلیل مسیر	۲۰۰۹	نگا و ابراهیم ۳۵
تسهیم دانش ضمنی و آشکار تاثیر بالایی در کیفیت و سرعت نوآوری سازمانی داشته و از این طریق عملکرد سازمان را بهبود می بخشد.	تحلیل مسیر	۲۰۱۲	وانگ و وانگ ۳۶
فرآیندهای اشتراک دانش در سازمان می تواند قابلیت های نوآوری فردی و همچنین سازمانی را بهبود بخشد.	تحلیل مسیر	۲۰۱۳	یچسیل و دریلی ۳۷
اشتراک دانش نه تنها نقش مهمی در بهبود قابلیت های نوآوری سازمان دارد بلکه از طریق بهبود قابلیت های نوآورانه سازمان می تواند عملکرد نوآورانه سازمان را نیز بهبود بخشد.	تحلیل مسیر	۲۰۱۳	یچسیل و همکاران

۳. روش شناسی پژوهش

۳-۱. مدل مفهومی پژوهش

سرمایه فکری در مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. این متغیر بر اساس مدل بونتیس (۱۹۹۸) دارای سه مولفه سرمایه ساختاری، رابطه ای و انسانی می باشد. متغیر وابسته نیز همانطور که مدل مفهومی نشان می دهد نوآوری سازمانی می باشد. متغیر نوآوری سازمانی در این پژوهش متشکل از سه مولفه نوآوری تولیدی، اداری و فرآیندی می باشد که در بسیاری از پژوهشها به عنوان سه مولفه اصلی نوآوری سازمانی معرفی شده است. آنچه که در این مدل جنبه نوآوری دارد این است که متغیر تسهیم دانش که اعم از تسهیم دانش ضمنی و آشکار می باشد به عنوان

³¹ Subramaniam & Youndt

³² Wu et al.

³³ Lin

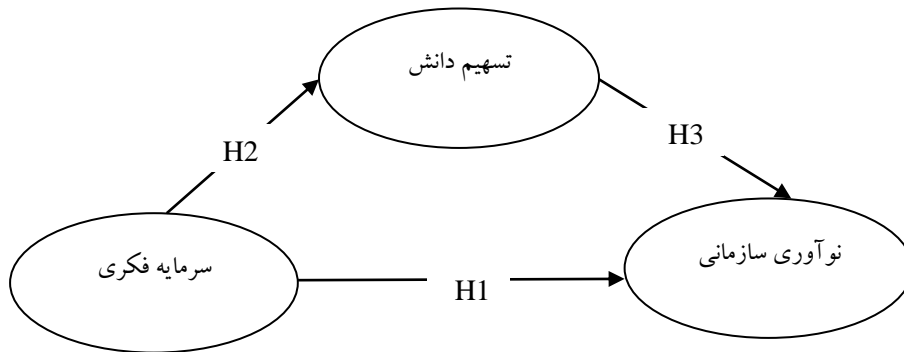
³⁴ Zerenler et al.

³⁵ Rohana Ngah & Abdul Razak Ibrahim

³⁶ Wang & Wang

³⁷ Yecsil & Dereli

متغیر میانجی در نظر گرفته شده است؛ به عبارت دیگر جدای از بررسی اثر مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی، اثر غیر مستقیم آن نیز از طریق تسهیم دانش مورد بررسی قرار میگیرد
فرضیه های ارائه شده در پژوهش حاضر نیز در روی مدل مفهومی پژوهش با توجه به مسیرهای مربوطه درج گردیده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۲-۳. فرضیه های پژوهش

سرمایه فکری تاثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.

سرمایه فکری تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد.

تسهیم دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری دارد.

سرمایه فکری از طریق تسهیم دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد.

۳-۳. جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش، شامل سراهای محله در شهر تهران می باشند. با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای شهر تهران به پنج منطقه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم بندی شده و از هر منطقه تعداد ۶۰ سرای محله به صورت تصادفی انتخاب شد؛ بنابراین پرسشنامه های تدوین شده در بین مدیران این سراها توزیع شده و تعداد ۲۸۷ پرسشنامه از این سراها گرد آوری شد. در ادامه با بررسی پرسشنامه های عودت داده شده تعدادی از آنها که داری اطلاعات ناقص بودند از فرایند تحلیل خارج شده و در مجموع ۲۷۶ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت

۴-۳. ابزارهای پژوهش

برای سنجش و اندازه گیری سازه های پژوهش از چهار پرسشنامه استفاده شده است که در ادامه به مشخصات هریک از آنها اشاره می شود.

سرمایه فکری: برای سنجش این متغیر از ابزار بونتیس (۱۹۹۸) استفاده شد. این ابزار دارای ۴۲ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری شده است. این پرسشنامه دارای سه مولفه یعنی سرمایه انسانی (۱۵ گویه) سرمایه ساختاری (۱۳ گویه) و سرمایه مشتری (۱۴ گویه) می باشد. روایی و پایایی این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه های سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۷۹ و ۰/۷۰ می باشد.

تسهیم دانش: برای سنجش تسهیم دانش از ابزار وانگ و وانگ (۲۰۱۲) استفاده شده است این ابزار دارای دو مولفه تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش آشکار می باشد. تسهیم دانش ضمنی در این پرسشنامه دارای ۷ گویه و تسهیم

دانش آشکار دارای ۶ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری می شود. روایی این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه های تسهیم ضمنی و آشکار دانش به ترتیب برابر با ۰/۸۱ و ۰/۷۵ می باشد.

نوآوری سازمانی: برای سنجش نوآوری سازمانی از پرسشنامه میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه و سه مولفه نوآوری تولیدی، اداری و فرایندی می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری می شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه های نوآوری تولیدی، اداری و فرایندی به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۷۲ می باشد.

۴. یافته های پژوهش

یافته های مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش در جدول شماره ۳ درج شده است. یافته های نشان می دهد که ۷۲/۳ درصد پاسخ دهندگان را مردان و ۲۷/۱۷ درصد پاسخگویان را زنان تشکیل می دهند. در زمینه توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته های پژوهش حاکی از آن بود که ۱۰/۱۰ درصد از پاسخ دهندگان در سن ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳۱/۷۰ درصد در سنین بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۴/۴۹ درصد در سن ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۷/۰۷ درصد در سن ۳۶ تا ۴۰ سال و ۶/۶۲ درصد بالاتر از ۴۱ سال قرار داشتند.

جدول ۳. یافته های جمعیت شناختی پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
جنس		
زن	۷۸	۲۷/۱۷
مرد	۲۰۹	۷۲/۸۲
سن		
۲۰ تا ۲۵ سال	۲۹	۱۰/۱۰
۲۶ تا ۳۰ سال	۹۱	۳۱/۷۰
۳۱ تا ۳۵ سال	۹۹	۳۴/۴۹
۳۶ تا ۴۰ سال	۴۹	۱۷/۰۷
۴۱ سال به بالا	۱۹	۶/۶۲
تحصیلات		
لیسانس	۱۵۰	۵۲/۲۶
فوق لیسانس	۱۱۸	۴۱/۱۱
دکتری	۱۹	۶/۶۲
سابقه شغلی		
زیر یک سال	۱۹	۶/۶۲
۱ تا ۵ سال	۸۹	۳۱/۰۱
۶ تا ۱۰ سال	۸۰	۲۷/۸۷
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۹	۲۰/۵۵

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
۱۶ تا ۲۰ سال	۳۳	۱۱/۴۹
۲۱ و بالاتر	۷	۲/۴۳

همچنین در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات یافته های پژوهش حاکی از آن است که ۵۲/۲۶ درصد دارای مدرک لیسانس، ۴۱/۱۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۶/۶۲ درصد دارای مدرک دکتری بودند. علاوه بر این نتایج مربوط به سوابق شغلی نشان می دهد که ۶/۶۲ درصد دارای سابقه کاری زیر یک سال، ۳۱/۰۱ درصد دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۷/۸۷ درصد دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰/۵۵ درصد دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱/۴۹ درصد دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲/۴۳ درصد دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۱ سال بودند.

برای اطمینان از روایی ابزارهای اندازه گیری از تحلیل عاملی تاییدی و همچنین نرم افزار LISREL استفاده شده است. با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی می توان مشخص کرد که کدام متغیرها با کدام عاملها و کدام عاملها با کدام عاملها همبسته می شود (کلاین^{۳۸}، ۲۰۰۵). در واقع با استفاده از این آزمون مشخص خواهیم کرد هر یک از متغیرهای مشاهده شده پژوهش بارعاملی معناداری روی سازه زیربنایی خود دارد یا خیر. یافته های مربوط به تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره ۴ درج شده است. این یافته ها حاکی از آن است که نوآوری اداری، تولیدی و فرایندی به ترتیب دارای بارهای عاملی برابر با ۰/۶۸، ۰/۸۰ و ۰/۷۳ بر روی سازه نوآوری سازمانی هستند. همه این بارهای عاملی در سطح آلفای $P < 0/01$ معنادار هستند. مولفه های تسهیم دانش ضمنی و آشکار نیز به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۳ و ۰/۹۲ دارای نقشی معنادار بر روی سازه اشتراک دانش هستند. به همین ترتیب مولفه های انسانی، رابطه ای و ساختاری به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۶، ۰/۹۸ و ۰/۸۹ دارای بارهای عاملی معنی داری بر روی سازه نوآوری سازمانی بوده اند.

جدول ۴. یافته های تحلیل عاملی تاییدی

بارهای عاملی روی سازه ها				متغیرها
سرمایه فکری	تسهیم دانش	نوآوری سازمانی	آلفای کرونباخ	
			۰/۷۲	نوآوری سازمانی
		۰/۸۰		نوآوری تولیدی
		۰/۶۸		نوآوری اداری
		۰/۷۳		نوآوری فرآیندی
			۰/۸۳	تسهیم دانش
	۰/۶۳			تسهیم دانش ضمنی
	۰/۹۲			تسهیم دانش آشکار
			۰/۸۹	سرمایه فکری
۰/۷۶				سرمایه انسانی

۰/۹۸				سرمایه رابطه ای
۰/۸۹				سرمایه ساختاری

(کلیه بارهای عاملی در سطح آلفای ۰/۱ / معنی دار هستند)

برای ارزیابی مشخصه های برازش مدل‌های اندازه گیری از مشخصه های برازش χ^2/df ،^{۳۹} RMSEA،^{۴۰} NNFI،^{۴۱} GFI،^{۴۲} CFI،^{۴۳} NFI و^{۴۴} AGFI استفاده شده است. هر یک از این شاخص ها دارای مقدار قابل قبولی هستند که احراز این میزانها حکایت از برازش مناسب مدلها خواهد داشت. بنابر عقیده کلاین^{۴۵} (۲۰۰۵) مقدار شاخص χ^2/df اگر کمتر از ۵ باشد، مورد تایید بوده و هر چقدر این نسبت کوچکتر باشد برازش مدل بهتر خواهد بود. شاخص برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. میزان ۰/۰۸ نیز برای شاخص RMSEA نشان دهنده ی خطای معقولی برای تقریب در جامعه است با این وجود هرچه این میزان کمتر باشد نشان از خطای پایین مدل مربوطه خواهد بود. شاخص های برازندگی (GFI) و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) نیز نشان می دهند که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، مقدار NFI، GFI و AGFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ باشد تا از برازش مناسب مدل اطمینان حاصل شود (کلاین، ۲۰۰۵). نتایج به دست آمده نشان می دهد که هریک از سازه های نوآوری سازمانی، تسهیم دانش و سرمایه فکری دارای شاخص های برازش مورد قبولی هستند. یافته های مربوط به همبستگیهای بین سازه های پژوهش در جدول ۵ درج شده است. یافته های بدست آمده نشان میدهد که میزان ضریب همبستگی سرمایه فکری با تسهیم دانش برابر با ۰/۲۳، می باشد که این میزان ضرایب همبستگی در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده و رابطه مثبتی بین آنها برقرار است. علاوه براین ضریب همبستگی سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (۰/۴۵) در سطح $p < 0.01$ معنادار بوده و رابطه مثبتی بین آنها برقرار است. در نهایت تسهیم دانش نیز با ضریب همبستگی برابر با $r = 0.32$ ، رابطه معنی دار و مثبتی با نوآوری سازمانی دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شماره	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
۱	سرمایه فکری	۴/۱۸	۰/۹۵	۱		
۲	تسهیم دانش	۴/۰۲	۰/۷۱	۰/۲۳**	۱	
۳	نوآوری سازمانی	۴/۱۱	۰/۸۷	۰/۴۵**	۰/۳۲**	۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

در شکل ۲ مدل پژوهش به همراه با پارامترهای برآورد شده آن ارائه شده است و مقادیر استاندارد شده روی هر کدام از مسیرها درج شده است. همانطور که ملاحظه می شود تمامی ضرایب مسیرهای مستقیم برآورد شده در سطح آلفای $P < 0.01$ معنادار بوده و تاثیر مثبتی بر روی یکدیگر دارند. در ادامه هریک از اثرات مستقیم، غیر مستقیم و همچنین اثرات کل به تفصیل با توجه به نتایج جدول ۳ مورد بررسی قرار گرفته و به آزمون فرضیه های ارائه شده خواهیم پرداخت.

³⁹ Root Mean Square Error of Approximation

⁴⁰ Non-normalized fit index

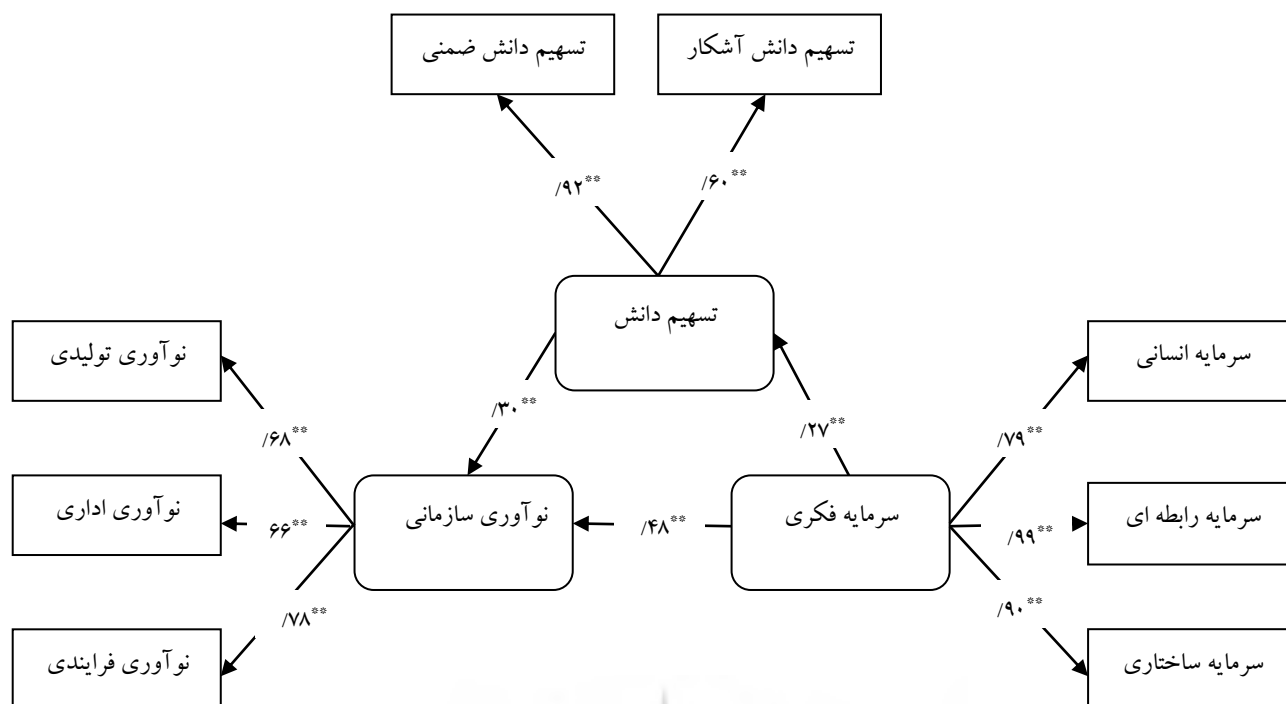
⁴¹ Goodness of Fit Index

⁴² Comparative fit index

⁴³ Normalized fit index

⁴⁴ Adjusted Goodness of Fit Index

⁴⁵ Kline



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل ($p < 0.05$ and $** p < 0.01$)

همانطور که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد اثر مستقیم سرمایه فکری بر روی تسهیم دانش با ضریبی برابر با ۰/۲۷ در سطح آلفای ۰/۰۱ $p < 0.01$ معنادار هستند؛ بنابراین فرضیه اول مورد تایید قرار می‌گیرد. فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این بود که سرمایه فکری تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد. یافته‌های بدست آمده نشان می‌دهد که ضریب تاثیر مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی ۰/۴۸ بوده و این میزان در سطح آلفای ۰/۰۱ $p < 0.01$ معنادار می‌باشد. با این تفصیلات می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۶. برآورد ضرایب اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
به روی نوآوری سازمانی:			
تسهیم دانش	۰/۳۰**	-	۰/۳۰**
سرمایه فکری	۰/۴۸**	۰/۰۸۱**	۰/۵۶**
به روی تسهیم دانش:			
سرمایه فکری	۰/۲۷**	-	۰/۲۷**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

علاوه بر این یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب تاثیر تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی برابر با ۰/۳۰ می‌باشد که این میزان در سطح آلفای ۰/۰۱ $p < 0.01$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین با چنین نتیجه‌ای می‌توان عنوان کرد که فرضیه سوم پژوهش نیز تایید می‌گردد. یافته‌های بدست آمده نشان داد که اثر غیر مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی از طریق تسهیم دانش به ۰/۰۸۱ می‌رسد و این میزان در سطح آلفای ۰/۰۱ $p < 0.01$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین سرمایه فکری علاوه بر تاثیر مستقیم بر نوآوری سازمانی از طریق تسهیم دانش از طریق نیز اثر غیر مستقیمی بر نوآوری سازمانی دارد. اثر کل یعنی مجموع اثر مستقیم و غیر مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی به ۰/۵۶ می‌رسد؛ بنابراین تسهیم دانش نقش واسطه‌ای بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند.

اما شاخصهای برازش بدست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۷ نشان می دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۶۲ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI، NNFI و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۸، ۰/۹۷، ۰/۹۷، ۰/۹۶ و ۰/۹۴ همگی از میزان قابل قبولی برخوردار هستند؛ بنابراین مشخصه های نکویی برازش نشان می دهد که داده های این پژوهش با ساختار عاملی این مدل برازش مناسبی دارد.

جدول ۷. مشخصه های برازندگی مدل

x/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	شاخص
۵,۰۰≤	۰,۰۸≤	۰,۹۰≥	۰,۹۰≥	۰,۹۰≥	۰,۹۰≥	۰,۹۰≥	میزان مورد قبول
۲/۵۴	۰/۰۶۲	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۷	میزان برآورد شده

۵. بحث و نتیجه گیری

یافته دیگر پژوهش این است که سرمایه فکری رابطه مثبتی با نوآوری سازمانی دارد. این یافته با نتایج پژوهش های نگا و ابراهیم^{۴۶} (۲۰۰۹)، زرنلر^{۴۷} و همکاران (۲۰۰۸) و لین (۲۰۰۸) همخوانی است. بنابر این، دارایی های دانش سرمایه انسانی، رابطه ای و ساختاری نقش مهمی را در ایجاد و بهبود نوآوری سازمانی ایفاء می کنند. دارایی های فکری، انسانی و زیر ساختاری که سازمان را در انجام فعالیت هایش توانمند می سازد منجر به تقویت نوآوری در درون سازمان می شود. در نتیجه توجه سراهای محله به سرمایه فکری به عنوان یک اهرم جهت خلاقیت و نوآوری و حفظ و حمایت از موفقیت رقابتی شان ضروری است.

یافته های دیگر این پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبتی می گذارد. این یافته با یافته های ویدن و لوف و گینمن^{۴۸} (۲۰۰۴)، هسو^{۴۹} (۲۰۰۸)، پیرس^{۵۰} (۲۰۱۲) هماهنگی دارد. نوآوری فرآیندی است که در آن دانش با هدف خلق دانش جدید کسب، تسهیم و تلفیق می گردد تا در محصولات و خدمات جدید به کار گرفته شود؛ بنابراین همانطور که نتایج پژوهش نشان داد تسهیم دانش به عنوان منبعی برای نوآوری عمل می کند؛ زیرا دانش باعث یادگیری فنون جدید و حل مسائل می شود، تسهیم دانش می تواند تبادل و خلق دانش در سازمان را جهت بهبود مزیت های رقابتی تشویق کند؛ هنگامی که افراد دیدگاه ها، تجربیات، دانش و اطلاعات آموخته شده خود را با سایر کارکنان به اشتراک می گذارند نوآوری در سامان افزایش می یابد. در این راستا سانز^{۵۱} و همکاران (۲۰۰۹) اظهار می کنند که تسهیم دانش موضوعی کلیدی و بحث اساسی در پیشبرد توانمندی های سازمان است. این یافته ارزش تسهیم دانش در سازمان و نقش آن در نوآوری سازمانی را نشان می دهد. در واقع زمانی ارزش دانش مشخص می شود که آن را با سایر افراد به اشتراک گذاشته و در جهت بهبود نوآوری و عملکرد سازمانی از آن بهره گرفته شود در غیر این صورت عدم تسهیم دانش ضمنی و آشکار قابلیت استفاده و دسترس پذیری آن را کاهش داده و این امر نیز کاربرد دانش در جهت بروز برون دادهای نوآورانه را کاهش می دهد.

⁴⁶ Rohana Ngah & Abdul Razak Ibrahim

⁴⁷ Zerenler et al.

⁴⁸ Widén-Wulff and Ginman

⁴⁹ Hsu

⁵⁰ Pierce

⁵¹ Sáenz

از دیگر نتایج تحلیل مسیر این است که سرمایه فکری از طریق تسهیم دانش بر نوآوری تأثیر می‌گذارد. سرمایه فکری به عنوان منبع فکری، دانش، اطلاعات، تجربه و دارایی‌های نامشهود در سازمان عمل می‌کند. هنگامی که دانش، اطلاعات و دارایی‌های نامشهود سازمان افزایش می‌یابد افراد در به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات خود با سایر افراد سازمان تمایل بیشتری دارند و در نتیجه هنگامی که تبادل دانش و اطلاعات در سازمان بین کارکنان صورت می‌گیرد ترکیب دانش قبلی با دانش جدید کارکنان افزایش و بر احتمال نوآوری و خلق ایده‌های جدید در سازمان افزوده می‌شود. در واقع تسهیم دانش میان افراد با دیدگاه‌ها، زمینه‌ها و دانش و اطلاعات از حوزه‌های مختلف گام اساسی و مهمی برای ترکیب دانش و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد.

در رابطه با یافته‌های بدست آمده می‌توان عنوان کرد که تسهیم دانش ضمنی و آشکار در سراهای محله موجبات دسترسی و استفاده کارکنان از دانش و اطلاعات فراهم آورده و استمرار این فرایند می‌تواند افزایش قابلیت‌های نوآوری و عملکرد نوآورانه شود. اشتراک دانش به عنوان حیاتی‌ترین عامل نوآوری و در واقع جرقه ایجاد ایده‌ها و تفکرات نوآورانه بین اعضای سازمان می‌شود. چرا که با تسهیم دانش قدرت دست‌یابی اعضای سازمانی به دانش‌های ضمنی و آشکار یکدیگر بالا رفته و این امر می‌تواند در بروز نوآوری تولیدی یا خدماتی، نوآوری اداری و فرایندی موثر واقع شود. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روشهای کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود و از همه مهمتر نوآوری می‌کند. باید به این نکته اشاره کرد که پیدایش نوآوری سازمانی، فرآیندی است که مبتنی بر دانش است و برونداد اشتراک دانش سرمایه‌های فکری است. چراکه با اشتراک دانش در بین کارکنان قابلیت‌های آنان جهت پرداختن به ایده‌های نو و حتی حمایت از آن بیشتر می‌شود. در چنین سازمانهایی به علت وجود سرمایه‌های فکری و استفاده از دانش، یادگیری نیز بیشتر به وقوع می‌پیوندد که این به نوبه خود حل مسئله، ارائه راهکارهای بدیع و غیرتقلیدی برای انجام امور و به طور کلی نوآوری را در پی دارد؛ به عبارت دیگر سازمانهایی با سطوح بالایی از سرمایه فکری به احتمال زیاد سازمان‌های یادگیرنده‌ای هستند که همواره روشهای جدید انجام امور را به‌بوته آزمایش می‌گذارند (شاطری و فرجی، ۱۳۸۹). به طور کلی نتیجه‌ای می‌توان از این پژوهش دریافت کرد این است که نیروی انسانی سراهای محله با دارا بودن دانش تخصصی، استعدادها و قابلیت‌های ریسک‌پذیری و توانایی‌های حل مسئله و همچنین سرمایه‌های نهفته در رویه‌ها، فرآیندها، استراتژی‌ها، دستورالعمل‌های سازمانی و پایگاه داده‌ها و متعاقباً ارتباط کارا و اثر بخش با ذینفعانی مانند کارکنان و مردم قادر خواهند بود از طریق تسهیم دانش ضمنی و آشکار نوآوری سازمانی خود را بهبود بخشند.

۶. منابع و مآخذ

۱. زاهدی، محمد حسن و لطفی زاده، فرشته. (۱۳۸۶). ابعاد ومدلهای اندازه‌گیری سرمایه فکری، فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۵۵. صص ۳۹-۶۴.
۲. فرجی ده سرخی، حاتم و شاطری، کریم. (۱۳۸۸). تبیین رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی مطالعه یک شرکت خودرو سازی ایرانی (دومین همایش ملی مدیریت دانش، تهران).
۳. میرکمالی، سید محمد و چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای، پژوهشنامه بیمه. سال ۲۶ شماره ۳، ص ۱۵۵-۱۸۱.

۴. میرکمالی، سیدمحمد و ظهورپرونده، وجیهه. (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه فکری ضرورتی برای سازمان های عصر دانایی محور، فصلنامه پیام مدیریت. شماره ۲۸.

5. Argote, L., Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169.
6. Bartol, K., Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems". *Journal of Leadership and Organization Studies*, 19(1), 64-76.
7. Bataineh, M. T., & Al Zoabi, M. (2011). The effect of intellectual capital on organizational competitive advantage: Jordanian Commercial Banks (Irbid District) An empirical study. *International Bulletin of Business Administration*, 10, 15–24.
8. Baucus, M. S., Norton Jr, W. I., Baucus, D. A., & Human, S. E. (2008). Fostering creativity and innovation without encouraging unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 97–115.
9. Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63–76.
10. Chen, C.W., Chang, M.L., & Tseng, C.P. (2012). Human factors of knowledge-sharing intention among taiwanese enterprises: A model of hypotheses. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 22(4), 362–371.
11. Chen, Yu-Shan (2008). The Positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*, 77, 271-286.
12. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
13. De Clercq, D., Dimov, D., & Thongpapanl, N. (2013). Organizational social capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 505-537.
14. Freeze, R. D., & Kulkarni, U. (2007). Knowledge management capability: defining knowledge assets. *Journal of Knowledge management*, 11(6), 94–109.
15. Hsu, I.-C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 1316–1326.
16. Huang, C. C., Luther, R., & Tayles, M. (2007). An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8(3), 386–408.
17. Jiménez-Jimenez, D., Valle, R. S., & Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3), 389–412.
18. Klein, D. A. (2012). *The strategic management of intellectual capital*. Routledge.
19. Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
20. Leonardi, P. M., & Treem, J. W. (2012). Knowledge management technology as a stage for strategic self-presentation: Implications for knowledge sharing in organizations. *Information and Organization*, 22(1), 37–59.
21. Liao, S.-H., Chang, W.-J., Hu, D.-C., & Yueh, Y.-L. (2012). Relationships among organizational culture, knowledge acquisition, organizational learning, and organizational innovation in Taiwan's banking and insurance industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 52–70.
22. Lim, L. L., & Dallimore, P. (2004). Intellectual capital: management attitudes in service industries. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 181–194.
23. Lin, H. F., & Lee, G. G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management decision*.
24. McGill, T. P. (2006). *Harnessing intellectual capital: A study of organizational knowledge transfer* (Doctoral dissertation, Touro University International).
25. Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. (2011). Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 12(2), 224–248.

26. Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. (2011). Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 12(2), 224–248.
27. Ngah, R., & Ibrahim, A. R. (2009). The relationship of intellectual capital, innovation and organizational performance: a preliminary study in Malaysian SMEs. *International Journal of Management Innovation Systems*, 1(1), 1–13.
28. Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14-37.
29. Pierce, L. (2012). Organizational Structure and the Limits of Knowledge Sharing: Incentive Conflict and Agency in Car Leasing. *Management Science*, 58(6), 1106–1121.
30. Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206–220.
31. Sáenz, J., Aramburu, N., & Rivera, O. (2009). Knowledge sharing and innovation performance: a comparison between high-tech and low-tech companies. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 22–36.
32. Tan, H. P., Plowman, D., & Hancock, P. (2007). Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual capital*, 8(1), 76–95.
33. Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: perceptions of managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(4), 522–548.
34. Teng, J. T., & Song, S. (2011). An exploratory examination of knowledge-sharing behaviors: solicited and voluntary. *Journal of knowledge management*, 15(1), 104–117.
35. Tsai, W. (2002). Social structure of “coopetition” within a multiunit organization: Coordination, competition, and intraorganizational knowledge sharing. *Organization science*, 13(2), 179-190.
36. Wang, C.-C., (2007). Personality and intention to share knowledge: An empirical study of scientists in an R&D laboratory. *Social Behavior and Personality*, 35(10), 1427–1436.
37. Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.
38. Widén-Wulff, G., & Ginman, M. (2004). Explaining knowledge sharing in organizations through the dimensions of social capital. *Journal of Information Science*, 30(5), 448–458.
39. Yecsil, S., & Dereli, S. F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 199–208.
40. Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T. (2013). Knowledge sharing process, innovation capability and innovation performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 217-225.
41. Zhang, X., Vogel, D. R., & Zhou, Z. (2012). Effects of information technologies, department characteristics and individual roles on improving knowledge sharing visibility: a qualitative case study. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1117–1131.

Investigating the Effect of Intellectual Capital and Knowledge Sharing On Organizational Innovation in Neighborhoods of Tehran

Ali Haji Mollarabi¹
Mustafa Rahimi²

Date of Receipt: 2021/05/22 Date of Issue: 2021/06/22

Abstract

The overall purpose of this study is to investigate the impact of intellectual capital and knowledge sharing on innovation in the framework of structural equation modeling. Based on this, the necessary data have been collected using a questionnaire from 300 neighborhood houses in Tehran that were selected by cluster sampling. After confirming the reliability and validity of the instruments using Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis, the obtained data were analyzed using structural equation modeling and LISREL software. Findings indicate that intellectual capital has a positive and significant effect on knowledge sharing ($\beta=0.27$) and organizational innovation ($\beta=0.48$). In addition, the findings showed that knowledge sharing with a coefficient equal to 0.30. Has a positive effect on organizational innovation. On the other hand, the findings indicate that knowledge sharing between intellectual capital and organizational innovation has a mediating role and intellectual capital in addition to a direct impact on innovation through knowledge sharing also has an indirect effect on organizational innovation in the research community.

Keyword

Intellectual capital, Knowledge sharing, Organizational innovation

1. Master of Cultural Management, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.
2. Master of Cultural Management, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی