

بررسی تاثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق فرایند مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری (مطالعه موردی: دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان)

منصور رضایی^۱

نیمارنجی جفرودی^۲

چکیده

توسعه آموزش های فنی حرفه ای در کشور های در حال توسعه مورد توجه بوده و دانشکده های فنی و حرفه ای باید با سرمایه گذاری بیشتر بر منابع انسانی و آموزش آنها و استفاده از برنامه های دانش محور و با تمرکز بر نوآوری و سرمایه فکری، بتوانند موجب بهبود خدمات برای کارآموزان فنی و حرفه ای شده و در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان شود. هدف این تحقیق بررسی تاثیر توانمندسازی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق فرایندهای مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان می باشد. این تحقیق بر اساس نوع هدف، کاربردی است. روش گردآوری داده ها میدانی بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسش نامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان به تعداد ۱۵۰ نفر است. ۱۰۷ نفر به عنوان نمونه از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود به دست آمد. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد. برای بررسی پایایی پرسش نامه از آلفای کرونباخ بهره برداری شد که برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS۲ استفاده شد. در فرضیه ارائه شده در تحقیق توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایندهای مدیریت دانش، فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمان، سرمایه فکری و نوآوری بر عملکرد سازمانی، فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد. بین فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری در دانشگاه فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازهای مدیریت دانش، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، فرایند مدیریت دانش، نوآوری

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران

^۲ - استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران (نویسنده مسئول):

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها با عدم قطعیت، پیچیدگی، رقابت و تغییرات سریع در محیط کسب و کار مواجه هستند. دانشگاه‌ها هم از این قاعده مستثنی نیستند. دانشگاه‌ها سازمان‌های تحقیقاتی دانش محور هستند که اولاً درگیر یادگیری و ایجاد و توسعه دانش هستند در نتیجه نقش مهمی را در رشد اقتصادی و توسعه ایفا می‌کنند (فولوود و راولی ۲۰۱۷، ۲). از طرفی وجود فضای رقابتی و تعدد دانشگاه‌ها بر عملکرد سازمانی آن موثر بوده است. بر اساس دیدگاه دانش بنیان سازمان، منابع مرتبط با دانش به طور مداوم بعنوان دارایی‌های مهم استراتژیک شناخته شده و بیشتر به آنها برای عملکرد سازمانی برتر و مزیت رقابتی پایدار در محیط پویا و چالش انگیز کمک می‌کند.

بعلاوه دیدگاه دانش بنیان نشان می‌دهد که توانایی سازمان برای ایجاد ارزش به توانایی برای ایجاد، انتقال و استفاده از دانش بستگی دارد. بویژه عملکرد خدمات شغلی متمرکز بر دانش تا حد زیادی به مدیریت موفق دانش وابسته می‌باشد (آبدینند و همکاران ۲۰۱۶، ۲). موسسات آموزش عالی یا دانشگاه‌ها می‌توانند فرایندهای و خدماتشان را مانند آموزش، یادگیری، تحقیق، تدوین برنامه درسی، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک از طریق مدیریت دانش کارآمد بهبود بخشند (احمد و همکاران ۲۰۱۵، ۳).

عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود (آلماتروشی و همکاران ۲۰۱۶، ۴). عملکرد سازمانی کارکنان به عنوان یکی از مهمترین مولفه‌های اندازه‌گیری میزان بهره‌وری در سازمان‌ها شناخته می‌شود (آلتامیمی و اوباکا، ۲۰۱۹) و یکی از مفاهیم بنادین در مدیریت به شمار می‌رود چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیین عملکردها مشاهده کرد (بریمانی و علیزاده، ۱۳۹۸).

بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی را ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. نگاهی به روند تحولات جاری نظام آموزش عالی حاکی از آن است که آموزش عالی باید ضمن توجه به بحران افزایش کمی و تنگناهای مالی به حفظ بهبود و ارتقا کیفیت بپردازد به طوری که امروزه نهادهای آموزشی مانند سایر سازمانها، اهمیت فلسفه مشتری مداری را درک نموده‌اند و به نگرش‌هایی مثل مدیریت کیفیت روی آورند. (جاجرمی زاده و تدین

^۱ . Fullwood and Rowley

^۲ . Obeidat et al

^۳ . Ahmad et al

^۴ . Almatrooshi et al

^۵ . Altamimi & Ubaka

، (۱۳۹۸). اما دانشمندان مختلف قابلیت مدیریت دانش سازمان را در فرایندها و توانمندسازهای مدیریت دانش تعریف کرده اند. فرایند مدیریت دانش معمولا به عنوان فعالیت های مرتبط با کسب دانش، ایجاد، به اشتراک گذاری و استفاده یا کاربردی که رقابت سازمانی را افزایش می دهد تعریف می شود.

فرایند مربوط به مدیریت دانش منجر به بهبود یادگیری جمعی در سازمان می شود و هم چنین موجب ارتقا تصمیم گیری و ارائه خدمات جدید رشد و سودآوری بیش تری برای سازمان می آفریند (اقبال و همکاران، ۲۰۱۹). فرایند مدیریت دانش، فرایند نظام مند منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری های اطلاعاتی و تعاملی انسانی را به کار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند (محبی آشتیانی و اخوان، ۱۳۹۸).

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها در شناسایی، انتخاب، سازمان دهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و به صورت ساختار یافته در سازمان وجود دارند، یاری می رساند. این ساختاردهی دانش، حل اثربخش و کارآمد مسائل، یادگیری پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری بهتر را امکان پذیر می سازد و مدیریت دانش یک فرایند اجتماعی است که نکته کلیدی آن در تشویق استفاده از دانش در سازمان ها می باشد (نجف زاده و همکاران، ۱۳۹۹). نوتاکا و تاکومیچی (۱۹۹۵) نشان دادند که مدیریت دانش به عنوان یک ابزار به سازمان اجازه بالا بردن بهره وری، انعطاف پذیری و خلاقیت مورد نیاز برای افزایش ارزش اقتصادی و رقابت را می دهد (عباس و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیران با بهره گیری از قدرت دانش و تخصص حرفه ای خود، تحمل انتقادات، پذیرش اختلاف سلیقه و تحمل اشتباهات و شکست ها از بعد رفتاری و طراحی استراتژی و چشم انداز دانشی روشن و ترسیم دور نمای دانش محور و مراکز توسعه و مطالعات راهبردی پرورش مدیران برای تقویت مهارت های ادراکی، انسانی و فنی جهت آگاهی از چالش های محیطی و افزایش قابلیت های یادگیری می توانند به تقویت مدیریت دانش کمک نمایند (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرف دیگر توانمندسازهای مدیریت دانش به همه عواملی مانند ساختار سازمانی، رهبری، فرهنگ و انگیزش اشاره داشته که فرایندها یا فعالیت های مدیریت دانش را تسهیل می کند (الحکیم و حسن، ۲۰۱۶؛ چو و کورت، ۲۰۱۴؛ هو، ۲۰۰۹). رهبری از متغیرهای اثرگذار بر مدیریت سرمایه دانشی و

^۱ . Iqbal et al

^۲ . Abbas et al

^۳ . Al-Hakim and Hassan

^۴ . Cho and Korte

^۵ . Ho

فکری است (فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵). رهبری به دلیل نقشی که در اثر بخشی فردی و گروهی ایفا می کند، عنوان بسیار مهمی در رفتار اجتماعی و سازمانی می باشد و رهبران در جامعه و سازمان عامل تمایز می باشند. در واقع رهبران به پیروان خود القا می کنند که راه مطلوب را تشخیص دهند و از آنان می خواهند که در جهت تشخیص رهبر خود و برای رسیدن به وضع مطلوبی که رهبر مشخص کرده است، تلاش کنند (سینایی و منظری، ۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی، نظامی از ارزش های مشترک و اعتقادات است که با ساکنان یک سازمان، ساختار سازمانی و نظام های کنترلی تعامل دارد تا هنجارهای رفتاری متناسب با ساختار را تولید کنند (باقری کراچی و قاسمی زاد، ۱۳۹۸).

فرهنگ سازمانی یک عامل مهم مزیت رقابتی برای سازمان ها محسوب می شود که می تواند بر شاخص های اثربخشی سازمانی مانند عملکرد (نظریان و همکاران، ۲۰۱۷)، حس تعهد، اعتماد به نفس و رفتارهای اخلاقی کارکنان تاثیر بگذارد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۵). از سوی دیگر با توجه به اینکه انگیزه، شصت درصد از قابلیت های انسانی را پشتیبانی می کند و یکی از مهم ترین عوامل موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش است، لذا توجه به انگیزه کارکنان سازمانی برجسته می شود (الهی و همکاران، ۱۳۹۸).

انگیزش، یکی از ویژگی های روان شناختی است که به درجه یا میزان تعهد شخص مربوط می شود. انگیزش دربرگیرنده عواملی است که موجب رفتار انسان می شوند، مسیر رفتار را مشخص می کند و نوع رفتار را در مسیر خاص تعهد شده حفظ می نمایند (والی و همکاران، ۱۳۹۴). توانمندسازهای مدیریت دانش مثل رهبری، فرهنگ و انگیزش ها، مکانیسم هایی که مانع توسعه دانش هستند را از بین برده و تسهیم دانش، مهارت و تجربیات را بین کارکنان آسان می کند. به عنوان مثال رهبران به کارکنان القا می کنند که اقدام به تسهیم دانش نمایند. فرهنگ سازمانی به خصوص فرهنگ مشارکتی تعامل، اکتساب دانش و ایجاد آن را بهبود می بخشد (مایلز و اسمیت، ۲۰۱۱).

این مطالعه به طور عمده مبانی نظری را از قابلیت مدیریت دانش گلد و همکاران (۲۰۰۱) و دیدگاه دانش بنیان گرانت (۱۹۹۶) اقتباس نموده که بیشترین استناد را در ادبیات مدیریت دانش دارند. گلد و همکاران (۲۰۰۱) دو حوزه قابلیت مدیریت دانش را در توانایی زیر ساخت دانش و قابلیت فرایند دانش مطرح می کنند. در این مدل توانایی زیرساخت های دانش شامل عوامل توانمندساز ساختار، فرهنگ و تکنولوژی بوده و قابلیت فرایند دانش متشکل از کسب دانش، تبدیل دانش، بکارگیری و نگهداری از آن است.

^۱ . Nazarian et al

^۲ . Mills and Smith

همانطور که تعداد زیادی از مطالعات قبلی (چو و کورت، ۲۰۱۴؛ هو، ۲۰۰۹؛ چانگ و چوانگ، ۲۰۱۱) نشان میدهد چارچوب قابلیت های مدیریت دانش نشان می دهد که قابلیت های زیرساختی دانش نه تنها به طور مستقل در اثربخشی سازمانی تاثیر می گذارد بلکه محیط توانمندساز را فراهم کرده که فرایند مدیریت دانش را تسهیل یا پشتیبانی می کند و به نوبه خود عملکرد سازمانی را بهبود می بخشد.

از طرف دیگر با توجه به دیدگاه دانش بنیان، سازمان تشکیل دهنده از منابع دانش است که ارزشمند، تکرارنشده و در نوع خود نادر است. دیدگاه دانش بنیان علاوه بر این فرض می کند که دانش دارای استراتژیک مهم و منبع اصلی ارزش و مزیت رقابتی پایدار برای سازمان هاست، بنابراین تنها سازمانهایی که به طور موثر و کارآمد دانش و خرد را از طریق افزایش نوآوری و یا ذخیره سرمایه فکری، مدیریت میکنند به عملکرد برتر دست می یابند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

مدیریت دانش در موسسات دانش بنیان مانند موسسات آموزش عالی یا دانشگاه ها نه تنها اجتناب ناپذیر نبوده و بازدهی بهتر برای سرمایه گذاری در سرمایه فکری و نوآوری را فراهم می کند، بلکه اثربخشی و عملکرد را افزایش می دهد (ماساده و همکاران، ۲۰۱۶). بطور مشابه مدیریت دانش برای اجرای موفقیت آمیز تغییر و تحقق اهداف سازمانی لازم است (الکوری و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین طی سالهای اخیر بخش آموزش مورد توجه دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته، ولی با این حال بررسی ادبیات مربوط به مدیریت دانش و تحقیقات آموزشی به نویسندگان کمک کرده تا برخی از شکاف های ضروری را که باید رفع شوند شناسایی کنند. اول اینکه در عرصه مدیریت دانش چالش عمده ای که محققان و دست اندرکاران مدیریت با آن روبرو بوده، نحوه مدیریت موثر دارای دانش سازمانی است. علیرغم اهمیت زیاد مدیریت دانش در دانشگاه ها به دلیل پیچیدگی و وجود گسترده منابع دانش بنیان، استراتژی های مدیریت دانش که توسط دانشگاه ها اتخاذ می گردد، ناکافی یا متناقض هستند (فولوود و رولی، ۲۰۱۷). دانشگاه هایی که استراتژی های جامع مدیریت دانش را اجرا می کنند نه تنها می توانند خدمات نوآورانه تری برای مطالبه گران عمومی و رسیدن به اهداف ارائه دهند (احمد و همکاران، ۲۰۱۵)، بلکه می توانند در توسعه اقتصادی و تحول اجتماعی نقش ایفا نمایند. بررسی های صورت گرفته نشان می دهد که تحقیقات محدود ارتباط توانمندسازهای مدیریت دانش را برای اجرای موثر فرایند مدیریت دانش در موسسات آموزش عالی یا

^۱ . Chang & Chuang

^۲ . Wang et al

^۳ . Masa' deh et al

^۴ . Al-Kurdi et al

دانشگاه ها مورد آزمون قرار داده است (فولوود و رولی، ۲۰۱۷؛ ماساده و همکاران، ۲۰۱۷؛ رودریگوز-گومز و گارین، ۲۰۱۵).

دوم مدیریت دانش موثر فقط وابسته به ارتباط توانمندسازهای مدیریت دانش و فرایند مدیریت دانش نیست. سوال دیگری که باید به آن پرداخته شود مربوط به قابلیت اندازه گیری نتایج مدیریت دانش بوده که تاثیرات فرایند مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی هنوز مبهم است (شهادت و همکاران، ۲۰۱۶). در همین راستا مطالعات محدودی به طور تجربی مستقیم یا غیر مستقیم تاثیر مدیریت دانش را بر عملکرد دانشگاه ها مورد بررسی قرار داده اند (احمد و همکاران، ۲۰۱۵).

بر اساس تحقیقات وانگ، شارما و کائو (۲۰۱۶) مجموعه ادبیات موجود در مورد نقش متغیرهای میانجی و مکانیسم های آن در رابطه بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی تقریباً سکوت اتخاذ کرده است. همچنین اگر سازمان ها و مدیران بخواهند به حیات خود ادامه دهند و در بلند مدت کامیاب باشند، باید نوآور باشند و به طور مستمر خود را با وضعیت های جدید تطبیق دهند (خانلری و سبزه علی، ۱۳۹۳).

نوآوری عبارت است از نوسازی فعالیت های مرتبط به هم در زنجیره ای که با کشف خلاق آغاز می شود، به دنبال آن از طریق کارآفرینی توسعه می یابد و در نهایت تجاری سازی می شود (چاترجی و همکاران، ۲۰۲۰). نوآوری لزوماً به معنای به کارگیری جدیدترین فناوری ها نیست، بلکه بیشتر تمرکز بر شیوه های تفکر و یافتن راه حل های خلاقانه در درون سازمان است تا پرداختن به موضوع فناوری (لو و همکاران، ۲۰۲۰، ۴).

نوآوری به تلاش های سازمان برای یافتن فرصت های جدید و راه حل های تازه و کسب مزیت رقابتی از طریق محصولات جدید، خدمات جدید یا بهبود فرایندها، اشاره دارد. نوآوری سازمانی عبارت است از پذیرفتن یک عقیده یا رفتار که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی داشته باشد (موافی و همکاران، ۲۰۲۰، ۵). در واقع از مباحث تاثیرگذار و مهم در هر سازمانی خلاقیت کارکنان است مشکلی که عده ای از مدیران قرن ۲۱ با آن روبرو هستند چگونگی استفاده از استعدادها و توانایی بالقوه افراد است تا نوآوری های سازمانی را تسریع کنند. برای نیل به این هدف مدیران و کارکنان سازمان ها می توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهشی را در تک تک کارکنان سازمان تقویت کنند (امامی و فتاح ناظم، ۱۳۹۶).

^۱ . Rodríguez-Gómez & Gairín

^۲ . Shahzad et al

^۳ . Chatterjee et al

^۴ . Lo et al

^۵ . Muafi et al

سازمان باید جوی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد به گونه ای که کارکنان تمایل بیشتری برای تبادل دانش نوین خود با یکدیگر و نیز کاربرد آن داشته باشند. مدیران باید قوانین مهم، حیاتی و استاندارد را شناسایی کرده و به خوبی ذخیره سازی کنند. در مورد ایدهها با کارکنان بحث و در جلسات مختلف، آن ایدهها را سازماندهی کنند، اطلاعات در حد نیاز را به طور واضح و شفاف ارائه دهند. از شبکه های درون سازمانی برای تسهیم اطلاعات استفاده کنند، خلاصه تجربیات و موضوعات آموخته شده را به صورت مکتوب و منسجم ارائه دهند و نتایج به دست آمده را به طور مستند و رسمی در سازمان ثبت کنند تا همواره در ظهور نوآوری سازمانی نقش مؤثری را ایفا کنند. (براری و جمشیدی، ۱۳۹۴).

بررسی ها نشان می دهد که مطالعات تحقیقاتی اندکی در خصوص سرعت و کیفیت نوآوری به عنوان دو مولفه اصلی نوآوری که انتقال دهنده اثرات فرایندمدیریت دانش بر عملکرد سازمانی می باشد، وجود دارد (وانگ، شارما و کائو، ۲۰۱۶، وانگ، وانگ، کائو و ایی، ۲۰۱۶). سرعت نوآوری به توانایی سازمان در سرعت بخشیدن به توسعه و تجاری سازی محصولات یا خدمات برای دستیابی به مزیت رقابتی اشاره دارد.

کیفیت نوآوری به عنوان عملکرد فرایندهای درگیر در نوآوری و نتایج نهایی آن توصیف می شود. با این حال تجربه سرعت و کیفیت نوآوری در سطح سازمانی به عنوان یک میانجی در رابطه بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد دانشگاه هنوز در ادبیات موجود مبهم است. به همین ترتیب محققان بیان می کنند که توانایی مدیریت دانش در سازمان یعنی توانایی در کسب، اشتراک و استفاده از دانش بر سرمایه فکری تاثیر مثبت گذاشته که منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود (رامادان و همکاران، ۲۰۱۷، آسیایی و جوسو، ۲۰۱۵، ۴).

سرمایه های فکری به صورت گروهی از دارایی های دانشی تعریف می شوند و جزء ویژگی های آن سازمان محسوب شده و به طور قابل ملاحظه ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده برای ذی نفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شوند (نوید ادهم و شفیع زاده، ۱۳۹۸). سرمایه فکری شامل اطلاعات خاص و سازمان یافته ای است که سازمان می تواند به منظور دسترسی به سودآوری از آن استفاده کند (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۷).

سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه گیری می گیرد که این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است (نفته، ۱۳۹۷). سرمایه فکری

^۱ . Wang, Sharma & Cao

^۲ . Wang, Wang, Cao & Ye

^۳ . Ramadan et al

^۴ . Asiaei and Jusoh

اغلب به سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای دسته بندی شده و به دانش، مهارت های حرفه ای و تجربه، روابط مراجعین و فناوری سازمانی که به ایجاد ارزش و فراهم سازی مزیت رقابتی در سازمان کمک می نماید. سرمایه انسانی، سرمایه درونی در میان افراد بوده و سازمان قادر به اکتساب و تملک آن ها نیست (طاهری نیا و فضل الهی، ۱۳۹۶). پوندت (۲۰۰۰) نشان داد که سرمایه ساختاری زیر ساخت های پشتیبانی کننده ای است که سرمایه های انسانی را به مرز عملیاتی شده هدایت می کند (ویدنهوفر و همکاران، ۲۰۱۷، ۱).

سرمایه ارتباطی نشان دهنده توانایی بالقوه سازمان به دلیل عوامل نامشهود بیرونی آن است (آلفری، ۲۰۱۷، ۲). هرچند واژه سرمایه ارتباطی را ابتدا هیوبرت ساینیت بیان کرد، تعاریف جدید مفهوم آن را با عنوان سرمایه رابطه ای توسعه داده اند و دانش موجود در همه روابطی را در بر می گیرد که سازمان با مشتریان، رقبا، تامین کنندگان، انجمن ها یا دولت برقرار می کند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۳، ص. ۴۰۴). خان احمدلو (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تاثیر نوآوری سازمانی و قابلیت های نوآوری فناورانه بر عملکرد شرکت های دانش بنیان نشان داد که قابلیت های نوآوری فناورانه تاحدودی میان نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت نقش میانجی ایفا مینماید.

به طور مشابه، یافته ها نشان از آن دارند که نوآوری سازمانی رابطه میان قابلیت های نوآوری فناورانه و عملکرد شرکت را تعدیل مینماید. خداوردویی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی نشان داد که بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد در حالی که بین سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای در این بیمارستان رابطه معنادار وجود ندارد و نتیجه گرفت که تقویت سرمایه انسانی کارکنان منجر به افزایش بهبود عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان میشود. رشید علی پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی نشان داد که هم مولفه کلی مدیریت دانش و هم چهار مولفه مدیریت دانش سهم معناداری در تبیین واریانس متغیر وابسته عملکرد سازمانی داشتند و از بین این مولفه ها استراتژی مدیریت دانش بالاترین ضریب رگرسیونی را به دست آورده است. سوری و گیوریان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی نشان دادند که مدیران می توانند به منظور خلق دانش جدید و بهبود عملکرد سازمانی نسبت به تشویق کارکنان اقدام و برنامه های تشویقی مناسبی تهیه نمایند.

ازایده و افکار کارمندان، مشتریان و سازمان های وابسته استفاده کنند. انتخاب و استفاده از نرم افزار های مدیریت دانش مناسب با توجه به شرایط و نیاز سازمان به عنوان ابزاری کارآمد در جهت تسهیل انتقال دانش

^۱ . Wiedenhofer et al

^۲ . Alfraih

ها، آموزش کارکنان به منظور چگونگی حفظ و ذخیره سازی دانش نظیر آموزش سیستم های اطلاعاتی سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان و توجه آنان در خصوص اهمیت ذخیره سازی دانش در صورت مواجهه بامشکل در آینده، برگزاری سمینار های توانمندساز و انگیزشی برای مدیران به منظور حمایت و ترغیب فعالیت های دانشی و ارتباط دوسویه بخش های مختلف سازمان از جمله مرکز مدیریت دانش و سایر واحد های سازمان می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت داشته باشد. عباس زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارتباط مدیریت دانش با سرمایه فکری در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ایران نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سرمایه فکری وجود داشته است. همچنین این تحقیق نشان داد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران با تمرکز بر بهینه سازی فرآیندهای تولید، کسب، سازماندهی، ذخیره و کاربرد دانش از طریق برگزاری کارگاهها و همایش های تخصصی در خصوص مدیریت دانش، برقراری ارتباطات اثربخش بین کارکنان و گروه های درون و بیرون سازمان، افزایش توانایی همکاری و کار تیمی، افزایش مهارتها، تشویق کارکنان به تسهیم دانش و ایجاد اتاق فکر می توانند در جهت بهبود وضعیت مدیریت دانش در این دانشگاه گام بردارند.

همچنین، با توجه به اینکه میانگین سرمایه مشتری در دانشگاه علوم پزشکی ایران بالاتر از حد متوسط است، به نظر میرسد این سازمان توانسته بصورت قابل توجهی با محیط پیرامون خود انطباق داشته باشد. نظر به اینکه اغلب مشتریان دانشگاه را دانشجویان و اعضای هیات علمی تشکیل میدهند، میتوان نتیجه گرفت کارکنان از سطح ارتباطی خوبی با مشتریان خود برخوردار هستند.

همچنین، به نظر میرسد دانشگاه علوم پزشکی ایران روابط خود با سازمانهای دیگر، مشتریان، تامین کنندگان و رقبا را در سطح مطلوبی حفظ میکند و از دانش موجود در جهت جلب رضایتمندی مشتریان بهره میبرد. جعفری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد نشان داد که اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار رابطه منفی دارد و نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار بر عملکرد تاثیر مثبت دارد.

همچنین نشان دادند که غنا بخشیدن به ارتباطات مؤثر و ارزش آفرین در این مورد اهمیت بسزایی دارد؛ بنابراین سازمان باید با به کارگیری زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، هم ارتباطات بیرون سازمان و هم ارتباطات درون سازمانی را در جهت تسهیم دانش اثربخش تقویت کند و پیشنهادگردید که مدیران در دوره ها و کارگاه های تخصصی در داخل و خارج از کشور که مرتبط با حوزه کاری شرکت است، شرکت کنند تا دید آنها نسبت به مسائل و فرصت های حوزه کاریشان گسترده تر شده و دانش جدیدی را به سازمان تزریق کنند. مدیران باید به صورت مداوم دانش خود از زمینه فعالیتی سازمان به روز کند تا در زمینه نحوه تدوین و به روزرسانی مدل کسب و کار خود توانمندی لازم را کسب نماید. باید تخصیص تجهیزات و بودجه مناسب به واحد تحقیق و توسعه برای کنکاش محیط و کسب دانش و در نتیجه

آن تغییرات مناسب در فرآیندهای برای اینکه بتوان در مدل کسب و کاری نوآوری و تغییر اثربخشی را ایجاد کرد.

باید به هماهنگی داخلی بین صنعت، درآمد و مدل سازمان، پیش بینی های استراتژیک، فرآیندهای شفاف و ناب، فناوری انعطاف پذیر و مقیاس پذیر و انعطاف پذیری دارایی و هزینه توجه شود تا نوآوری ایجاد شده در مدل کسب و کار، عملکرد سازمان را در جهت مثبت تقویت کند. رجیبی فرجاد و مطیعان نجار (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی نشان داد که مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق اقدامات راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. صفری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی؛ نقش میانجی گری چابکی سازمانی و مزیت رقابتی نشان داد که سرمایه فکری به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

همچنین مزیت رقابتی و چابکی سازمانی نقش میانجی در رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد سازمانی داشته اند، در نهایت الگوی کلی پژوهش تأیید شد. همچنین نشان داد که مدیران باید سعی کنند کارکنان خلاق و باهوش سازمان را شناسایی و علاوه بر این که آن ها را آموزش می دهد از آنان اتاق فکری تشکیل داده و در مواقع لزوم در امور اجرایی که نیاز به نوآوری و خلاقیت دارد بهره مند گردد. خیراندیش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی نشان داد که سرمایه های فکری تاثیر قابل ملاحظه ای بر عملکرد سازمانی داشته و پیشنهاد طراحی چارچوب شایستگی های کارکنان و مدیران شامل دانش و مهارت ها، توانایی های آنها و برنامه ریزی توسعه آنها مبتنی بر شایستگی، اندازه گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان و استفاده از برنامه های جانشین پروری در سطوح مختلف سازمانی، طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکری های برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع در فرایندهای عملیاتی سازمان و دادن بازخورد مناسب، استفاده از ساختارهای پیشرفته و مدرن همچون ساختار تیمی و پروژه ای در قسمتهای مختلف سازمان، اختصاص بودجه و زمان بیشتر به امر تحقیق و توسعه کاربردی و تعامل با مراجع و محافل علمی و استفاده از سیستم های اطلاعاتی که دستیابی به اطلاعات را ساده می سازد. استفاده از سیستم پیشنهاد در داخل سازمان برای دریافت نظرات کارکنان و در خارج سازمان برای دریافت نظرات ارباب رجوع و انجام برنامه ریزی استراتژیک به منظور شناسایی فرصت ها و تهدیدات محیط خارجی و نقاط ضعف داخلی در هنگام تنظیم قراردادها را مطرح می کند. نوروزی چشمه علی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش نشان داد که سرمایه انسانی و ساختاری و رابطهای بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و از سوی دیگر این اجزاء به طور غیرمستقیم با نقش میانجی مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارند.

همچنین پیشنهاد داد که کمیته‌های تخصصی تشکیل شود و در این کمیته کارشناسان مجرب در هر واحد، برنامه ریزیهای لازم را در راستای اجرای مدیریت دانش انجام دهند. اقدامات لازم درباره توسعه سرمایه های انسان محور می تواند شامل شناسایی خلأ برنامه های آموزشی کارکنان، بازبینی سالانه این برنامه ها و حفظ پل ارتباطی با مراکز علمی پژوهشی جهت حفظ هسته دانش سازمان و نیز تخصیص بودجه لازم جهت خرید دانش و اطلاعات مورد نیاز توسط واحد آموزش و تجهیز منابع انسانی می باشد.

با نهادینه کردن و تسهیم بیشتر دانش در شرکت باید محیطی طراحی گردد که سطح تعاملات و ارتباطات میان کارکنان را افزایش دهد، به خصوص وقتی آنها چندان علاقه ای به مراجعه به بخشهای مختلف برای برقراری ارتباط با همکاران نداشته باشند باید از سیاستهای گردش شغلی به منظور تسهیل تبادل اطلاعات در سراسر شرکت و افزایش سطح انگیزش کارکنان برای یادگیری بیشتر استفاده شود. برای تقویت سرمایه ساختاری میتوان به پیاده سازی و ارتقای سیستمهای اطلاعاتی و مدیریتی، و افزایش توجه به تحقیق و توسعه مالکیت فکری اشاره کرد. باید به طور روزافزون از مشاوران به عنوان کاتالیزورهای دانش درونی و بیرونی استفاده کند تا با شناسایی مالکیت فکری مورد نظر بتواند بر سرمایه فکری شرکت اثرگذار باشد.

ارائه یک چشمانداز جذاب و مشترک برای اجرای مدیریت دانش، مسأله‌های است که ارتباط نزدیکی با استراتژی دارد و باید مورد حمایت کل سازمان باشد، بیانیه ارزش مدیریت دانش باید بهطور واضح مشخص گردد تا اشتیاق به اجرای آن در میان کارکنان و مدیریت ایجاد گردد. رحیمی و آقا بابایی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت نیروی انسانی: نقش واسطه ای انگیزش درونی نشان دادند که رهبری اصیل روی خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

برای بهبود و افزایش سطح خلاقیت کارکنان، مدیران باید به موضوع انگیزش درونی که از عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت است، توجه کنند. ابعادی همچون لذت یا علاقه، تلاش، مؤثر بودن و انتخاب در جهت بروز ایده ها و دیدگاههای نو در سازمانها را که میتواند موجب بهبود کیفیت و کمیت خدمات، کاهش هزینه، افزایش کارایی، بهره وری و غیره در نظر گرفته شود و از اینرو به منظور ایجاد لذت و علاقه در افراد پیشنهاد می شود دانشگاهها زمینه لازم را برای ایجاد ارزش و سودمندی فعالیت و جذاب بودن وظیفه فراهم آورند زیرا احساس علاقه مندی به شغل، خلاقیت و استعداد فرد را در زمینه کاری اش شکوفا خواهد کرد.

مدیران باید برای ارتقای خلاقیت باید سازوکارهایی مانند تشویق نظرها و فکرهای جدید، ارائه آزادی عمل در کار، ایجاد محیطی مطمئن برای آزمون نظرهای جدید، حمایت از انجامدادن تحقیقات کاربردی و عملی، کاهش کش مکش و تضاد بین افراد، ایجاد محیطی آرام برای مباحثه و گفتگو درباره نظرهای جدید و

توانمندسازی کارکنان در فرایند جوشش فکری را به کار گیرند. هوانگ و هوانگ^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان قابلیت های خارجی و داخلی و عملکرد سازمانی نشان داد که سرمایه فکری به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد چارجوب نظری این پژوهش برگرفته از این مقاله می باشد. اقبال و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان از مدیریت دانش تا عملکرد سازمانی: مدل سازی نقش میانجی نوآوری و سرمایه فکری نشان می دهد که فرآیند مدیریت دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نوآوری و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارند. تجاهدی و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان آیا سرمایه فکری در سیستم مدیریت عملکرد و رابطه عملکرد سازمانی اهمیت دارد؟ نشان می دهد که سیستم مدیریت عملکرد تأثیر مستقیم مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. تجزیه و تحلیل بیشتر ثابت می کند که سرمایه فکری تا حدی واسطه روابط سازمانی سیستم مدیریت عملکرد است حسین و همکاران^۴ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان فرهنگ یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی نشان داد که یادگیری مداوم بالاترین ارتباط را با عملکرد سازمانی دارد در حالی که مشخص شد همکاری و یادگیری تیمی با نوآوری سازمانی بسیار مرتبط است.

با بررسی ادبیات موجود به این نتیجه دست خواهیم یافت که در رابطه مدیریت دانش و سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در محیط شرکتی مورد بررسی قرار گرفته و علیرغم افزایش اهمیت سرمایه فکری در موسسات تحقیقاتی و دانشگاهی (رامیرزو مانزانکو^۵، ۲۰۱۵) نقش آن در افزایش عملکرد سازمانی در ادبیات آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (چاتجیری و کران^۶؛ براتیانو و بیجینارو^۷، ۲۰۱۷). بویژه این که چگونگی سرمایه فکری بر عملکرد دانشگاه ها تاثیر می گذارد تقریباً در تحقیقات موجود نادیده گرفته شده است.

در مجموع مطالعات کمی وجود دارد که نقش میانجی نوآوری و سرمایه فکری را در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد موسسات آموزش عالی یا دانشگاه ها مورد بررسی قرار دهد. بخش آموزش عالی یا دانشگاه می تواند نقش محوری در توسعه اقتصادی و اجتماعی در کشورهای در حال توسعه داشته و این تحقیق قصد دارد خلا برجسته دانش را برطرف نموده و با هدف قراردادن چندین نظریه و به مجموعه

^۱ .Huang & Huang

^۲ .Iqbal et al

^۳ .Tjahjadi et al

^۴ .Hussein et al

^۵ .Ramírez-Córcos & Manzaneque-Lizano

^۶ .Chatterji & Kiran

^۷ .Bratianu & Bejinaru

ادبیات موجود در ارتباط بین توانمندسازهای مدیریت دانش، فرایند مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری و عملکرد سازمانی در دانشگاه کمک های عملی نماید.

علاوه بر این برخی مطالعات رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را در دانشگاه ها (احمد و همکاران، ۲۰۱۵) نشان داده ولی نقش میانجی سرمایه فکری و نوآوری در این رابطه دیده نشده است. این مطالعات شکاف تحقیقاتی را از بین برده و به شکلی جدید بر اساس دیدگاه دانش بنیان بیان می کند که چطور فرایند مدیریت دانش به عملکرد دانشگاه از طریق میانجی سرمایه فکری و سرعت کیفیت و نوآوری کمک می کند. در نهایت یافته های این مطالعه نشان می دهد که کسب دانش، به اشتراک گذاری و بکارگیری در دانشگاه ها می تواند سرمایه فکری را ارتقا داده و نوآوری را تقویت کرده و منجر به افزایش عملکرد سازمانی گردد (اقبالو همکاران، ۲۰۱۸).

همانطور که گفته شد، با وجود جامعیت مفهوم توانمندسازی مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، پژوهشی در خصوص تاثیرگذاری این متغیرها بر یکدیگر از طریق فرایند مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری در دانشکده های فنی و حرفه ای موجود نیست. واحدهای آموزشی فنی و حرفه ای به عنوان سازمان یادگیرنده بر اساس مدل های مدیریت دانش و عوامل آن می تواند منجر به سازمان یادگیرنده شده و در طی فرایند مدیریت دانش در این واحدها توجه به مولفه سرمایه فکری، ساختار و فرهنگ، نیروی انسانی و نوآوری میتواند باعث کیفیت بخشی عملکرد شده و در واقع با اجرای تمام این فعالیت ها بطور پیوسته و فرایندی باعث پویایی محیط های آموزشی خواهد شد (بایرامی اردی و همکاران، ۱۳۹۹).

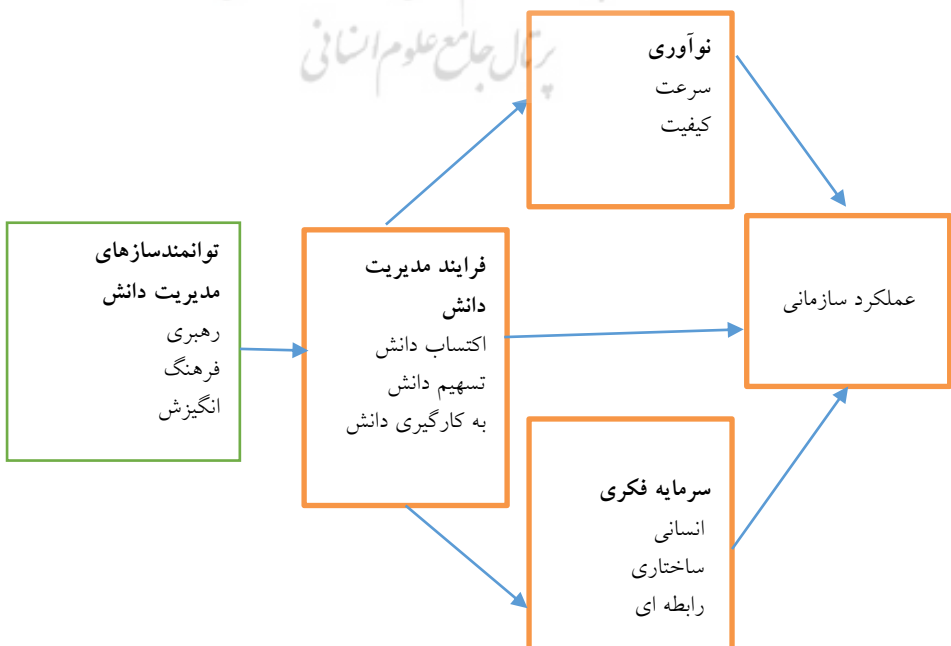
درواقع مراکز می توانند با سرمایه گذاری بیشتر بر منابع انسانی و آموزش آنها و استفاده از برنامه های انگیزشی، آنها را راضی، باانگیزه و مشارکت جو کنند. به این علت که افراد ماهر و خلاق، شرایط موجود را برای بهبود فرآیندها زیر سؤال می برند و فرآیندهای بهبود یافته، موجب بهبود خدمات برای مشتریان می شود و در نهایت وجود مشتریان وفادار و راضی منجر به بهبود عملکرد و کارایی سازمان می گردد (فلاح و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به موارد مذکور تعالی مدیریت آموزشی در واحدهای آموزش فنی و حرفه ای حاصل شده و کمک زیادی به عملکرد قوی سازمان در حوزه مهارت افزایی خواهد شد. البته آنچه مهم تر از هر مساله ای مورد توجه است تعهد و حمایت متخصصان و مدیران آموزشی و مسئولین نظام تعلیم و تربیت فنی و حرفه ای در حوزه های مورد اشاره و تلاش برای اجرایی نمودن آن برای بالابردن عملکرد سازمانی و رسیدن به اهداف مرتبط است.

در این راستا دانشکده فنی و حرفه ای برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، لازم است که به توانمندسازهای مدیریت دانش و فرایند مدیریت دانش توجه لازم را داشته باشند. همچنین وجود سرمایه فکری و نوآوری در میان کارکنان دانشکده های فنی و حرفه ای یکی از عوامل موثر

بر عملکرد کارکنان به شمار می‌آید، زیرا برای نیل به این هدف مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهشی را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت شده (امامی و فتاح‌ناظم، ۱۳۹۶) و حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کنند.

وجود چنین نیرویی در سازمان، اعتبار این سازمان را در اجتماع، مطلوب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم آورده و این امر ضرورت پژوهش در این حوزه را دوچندان می‌نماید. لذا جهت گیری صحیح در دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای برای دستیابی به اهداف آموزشی متعالی مستلزم توجه به عوامل مذکور است. بنابراین مطالعه چنین ویژگی‌هایی در سازمان و قرار دادن این ویژگی‌ها در مسیر صحیح خود برای رشد سازمان بسیار حیاتی می‌باشد. بنا برآنچه گفته شد با توجه به اهمیت هر یک از عوامل اشاره شده، پرسش اصلی به این صورت عنوان می‌شود: آیا توانمندسازی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق فرایند مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری در دانشکده‌های فنی حرفه‌ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد؟ پژوهش حاضر به دنبال چارچوبی توسعه یافته و نظام مند در خصوص مفاهیم توانمندسازی مدیریت دانش، فرایند مدیریت دانش، نوآوری، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بوده و از این طریق می‌کوشد تا به گسترش مرزهای دانش موجود در این حوزه کمک نماید.

با توجه به مطالب عنوان شده اهمیت دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه نیروی کار در حوزه حرف و مشاغل میانی مهارت با هماهنگی دیگر ذینفعان آموزشی در سطح کشور، نوآوری موضوع تحقیق و نتایجی که از کاربرد آن برای نظام آموزشی حاصل خواهد شد ضرورت انجام پژوهش را مشخص می‌نماید یافته‌های تحقیق حاضر می‌تواند کمک به بهبود عملکرد سازمانی دانشگاه فنی حرفه‌ای استان گیلان نماید.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرآیندهای مدیریت دانش در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: فرآیند مدیریت دانش بر عملکرد سازمان در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: فرآیند مدیریت دانش بر سرمایه فکری در دانشگاه فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: نوآوری بر عملکرد سازمانی در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: فرآیند مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: بین فرآیند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین فرآیند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیق حاضر به لحاظ روش میدانی بوده و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری کارکنان دانشکده های فنی استان گیلان به تعداد ۱۵۰ نفر است. روش نمونه گیری تصادفی ساده است و حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران برای جامعه محدود محاسبه شد. از آنجائی که احتمال عدم بازگشت پرسشنامه وجود دارد، تعداد ۱۱۵ پرسشنامه توزیع گردید، که در نهایت ۱۱۰ پرسشنامه سالم دریافت و در تحلیل نهایی ۱۰۷ پرسشنامه استفاده شد. به منظور جمع آوری داده از پنج پرسشنامه استفاده گردیده است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده اند. پرسشنامه اول که توسط اقبال و همکاران (۲۰۱۸) بکارگرفته شده است و توانمندیهای مدیریتی دانش را از طریق مولفه های رهبری، فرهنگ سازمانی و انگیزش مورد ارزیابی قرار می دهد و متشکل بر ۱۳ سوال است که ۴ سوال برای فرهنگ سازمانی، ۳ سوال برای رهبری، ۶ سوال برای انگیزش می باشد. پرسشنامه دوم که پرسشنامه نوآوری وانگ و وانگ (۲۰۱۲) بوده و مشتمل بر ۹ سوال می باشد که ۴ سوال برای سرعت و ۵ سوال برای کیفیت می باشد پرسشنامه سوم که عملکرد سازمانی وانگ و وانگ (۲۰۱۲) بوده و مشتمل بر ۵ سوال می باشد. پرسشنامه چهارم پرسشنامه فرایند مدیریت دانش لی و همکاران (۲۰۰۵) بوده و مشتمل بر ۱۲ سوال بوده که ۵ سوال برای اکتساب دانش، ۵ سوال برای تسهیم دانش و دو سوال برای بکارگیری دانش می باشد.

پرسشنامه پنجم پرسشنامه سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۸) بوده و مشتمل بر ۱۵ سوال بوده که ۵ سوال ۵ سوال برای سرمایه رابطه ای و ۶ سوال برای سرمایه ساختاری و ۴ سوال برای سرمایه انسانی میباشد. روایی پرسشنامه ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل سازی معادلات ساختاری است بررسی شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرانباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است که نتایج آن در جدول آورده شده است و نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه ها دارد.

جدول ۱. ضرایب پایایی پرسشنامه

^۱. wang & wang

^۲. Lee et al.

^۳. Bontis

پایایی ترکیبی CR > 0.7	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	متغیر
۰/۹۶	۰/۹۵	توانمندسازهای مدیریت دانش
۰/۹۶	۰/۹۶	عملکرد سازمانی
۰/۹۵	۰/۹۴	نوآوری
۰/۹۶	۰/۹۶	سرمایه فکری
۰/۹۴	۰/۹۵	فرایند مدیریت دانش

در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد.

جدول ۲. روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

متغیر	AVE
توانمندسازهای مدیریت دانش	۰/۶۷
عملکرد سازمانی	۰/۶۶
نوآوری	۰/۶۸
سرمایه فکری	۰/۶۵
فرایند مدیریت دانش	۰/۶۲

جدول ۳. نتایج بررسی روایی واگرایی مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

سازه‌ها	توانمندسازهای مدیریت دانش	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی	فرایند مدیریت دانش	نوآوری
توانمندسازهای مدیریت دانش	۱				
سرمایه فکری	۰/۹۴	۱			
عملکرد سازمانی	۰/۸۸	۰/۸۸	۱		
فرایند مدیریت دانش	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۱	۱	
نوآوری	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۵	۱

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰/۵ به دست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل و برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می شود. همان‌طور که در جدول مشاهده می شود، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی)

تمامی متغیرهای پنهان تحقیق از مقدار همبستگی میان آن‌ها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی و اگرایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

ضرایب بارهای عاملی

مقدار قابل قبول ضرایب بار عاملی باید بزرگتر از ۰/۵۰ باشد تا مدل از پایایی مناسب برخوردار باشد.

جدول ۴. ضرایب بار عاملی سازه‌های مدل

متغیرها سوالات	توانمندسازهای مدیریت دانش	فرایند مدیریت دانش	نوآوری	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی
p _۱	۰/۸۵			۰/۷۸	C _۱
p _۲	۰/۸۶			۰/۷۹	C _۲
p _۳	۰/۸۹			۰/۸۷	C _۳
p _۴	۰/۸۳			۰/۸۵	C _۴
p _۵	۰/۷۸			۰/۸۲	C _۵
p _۶	۰/۸۴			۰/۷۹	C _۶
p _۷	۰/۷۴			۰/۶۷	C _۷
p _۸	۰/۷۸			۰/۸۸	C _۸
p _۹	۰/۸۵			۰/۸۸	C _۹
p _{۱۰}	۰/۷۰			۰/۸۶	C _{۱۰}
p _{۱۱}	۰/۸۵			۰/۸۵	C _{۱۱}
p _{۱۲}	۰/۸۸			۰/۷۷	C _{۱۲}
p _{۱۳}	۰/۶۶			۰/۶۳	C _{۱۳}
K _۱		۰/۸۴		۰/۶۹	C _{۱۴}
K _۲		۰/۷۸		۰/۸۶	C _{۱۵}
K _۳		۰/۸۶		۰/۸۴	Po _۱
K _۴		۰/۸۰		۰/۸۱	Po _۲
K _۵		۰/۷۵		۰/۸۶	Po _۳
K _۶		۰/۸۲		۰/۸۲	Po _۴
K _۷		۰/۷۵		۰/۷۲	Po _۵

				۰/۷۰		K _۸
				۰/۶۹		K _۹
				۰/۸۶		K _{۱۰}
				۰/۷۶		K _{۱۱}
				۰/۶۷		K _{۱۲}
			۰/۸۲			I _۱
			۰/۹۰			I _۲
			۰/۸۲			I _۳
			۰/۹۰			I _۴
			۰/۷۷			I _۵
			۰/۸۲			I _۶
			۰/۶۶			I _۷
			۰/۸۶			I _۸
			۰/۸۲			I _۹

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌های پژوهش

توصیف جمعیت شناختی

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۷۲ درصد از افراد نمونه را مردان و ۲۴/۳ درصد از آنها را زنان تشکیل داده‌اند. که در این بین تحصیلات ۵/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۱۷/۸ درصد فوق دیپلم، ۶۶/۴ درصد لیسانس و ۳/۷ درصد فوق لیسانس است. سابقه خدمت ۲۹/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱۰ تا ۱۰ سال، ۴۳/۹ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال، ۲۳/۴ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال است.

در این بخش به منظور آزمون الگو و فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است که در ادامه به آن پرداخته شده است:

در این بخش معیار R Squares، جهت برازش بخش ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. R^2 معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر وابسته یا میانجی بر یک متغیر مستقل می‌گذارد. مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است.

جدول ۵. روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس مقادیر R^2

مقادیر R^2	متغیر
-	توانمندسازهای مدیریت دانش
۰/۸۶	عملکرد سازمانی
۰/۹۰	نوآوری
۰/۹۳	سرمایه فکری

با توجه به جدول، مقدار به‌دست‌آمده R^2 با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است. مقادیر نشان می‌دهد که مدل به‌صورت کلی و به میزان ۷۶ درصد واریانس تبیین می‌شود.

برای ارزیابی الگوی پیشنهادی از شاخص نیکوی برازش (GOF) استفاده شده است که برای محاسبه آن از دو شاخص Communalities و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود. مقدار قابل توجه شاخص نیکویی برازش حداقل برابر ۰/۶ تعیین شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.611 \times 0.89} = 0.737$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۷۳۷ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از ضریب معناداری (آماره t) استفاده شده است. چنانچه آماره t، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) فرضیه تایید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می‌شود برای بررسی میزان تأثیر بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری و نوآوری از آزمون سویل استفاده شده است. که نتایج حاصل از آن نقش میانجی نوآوری و سرمایه فکری را بر رابطه بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی تایید می‌کند. نتایج حاصله در جدول نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-Value	فرضیه پژوهش		
تأیید	۰/۹۴	۶۳/۸۰	فرآیند مدیریت دانش	←	توانمندسازهای مدیریت دانش
تأیید	۰/۸۲	۶/۵۹	عملکرد سازمان	←	فرایند مدیریت دانش
تأیید	۰/۹۶	۱۹۵/۸۴	سرمایه فکری	←	فرآیند مدیریت دانش
تأیید	۰/۴۲	۲/۵۹	عملکرد سازمانی	←	سرمایه فکری
تأیید	۰/۵۳	۳/۶۳	عملکرد سازمانی	←	نوآوری
تأیید	۰/۸۲	۶/۵۹	عملکرد سازمانی	←	فرآیند مدیریت دانش

جدول ۷- نتایج تحلیل آزمون فرضیه هفتم

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-sobel	فرضیه پژوهش				
تأیید	۰/۳۲	۲/۸۵	عملکرد سازمانی	←	سرمایه فکری	←	فرایند مدیریت دانش

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر فرایند مدیریت دانش و سرمایه فکری و هم چنین دو متغیر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر بین فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری برابر با ۰/۳۲ است. آزمون سوبل نیز رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد.

تست سوبل برای فرضیه مذکور به شرح زیر است:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه **a**: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی **b**: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی **Sb**: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و

وابسته

مجموع نتایج نشان می‌دهد که آماره Z برای نقش میانجی گری سرمایه فکری در تاثیرگذاری بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی ا معنی دار است، چون خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) با مقدار ۱/۹۹ است و لذا میانجی گری سرمایه فکری پذیرفته می‌شود.

جدول ۸- مقادیر مربوط به تست سوبل فرضیه هفتم پژوهش

مقایر	پارامترها
۰/۹۶	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
۰/۴۲	ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
۰/۰۱	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
۰/۱۵	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

فرضیه هشتم: بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری در دانشگاه فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد.

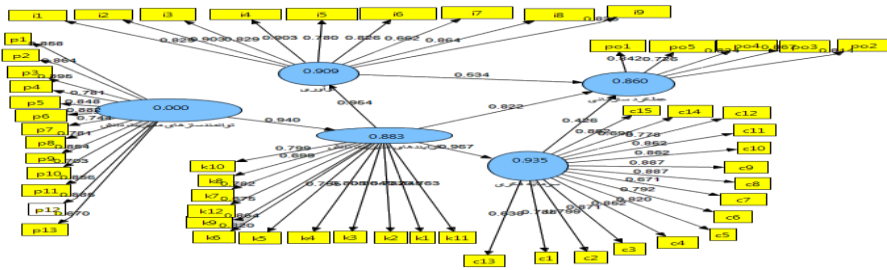
جدول ۹- نتایج تحلیل آزمون فرضیه هشتم

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-sobel	فرضیه پژوهش				
تأیید	۰/۵۵	۷/۱۴	عملکرد	←	نوآوری	←	فرایند مدیریت دانش

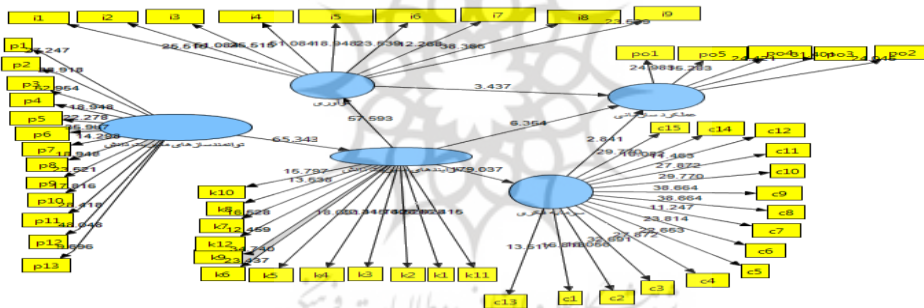
با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو فرایند مدیریت دانش و نوآوری و هم چنین دو متغیر نوآوری و عملکرد سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری برابر با ۰/۵۵ است. آزمون سوبل نیز رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. تست سوبل برای فرضیه مذکور به شرح زیر است:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

مجموع نتایج نشان می دهد که آماره Z برای نقش میانجی گری نوآوری در تاثیرگذاری بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری معنی دار است، چون خارج از بازه $(-1/96 \& 1/96)$ با مقدار $7/14$ است و لذا میانجی گری مدیریت دانش پذیرفته می شود.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳: مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با برجسته کردن کلیدی توانمندسازهای مدیریت دانش به ادبیات مدیریت دانش برای تسهیل فرایند مدیریت دانش کمک می کند. یافته های این تحقیق نشان می دهد که حمایت، فرهنگ سازمانی و انگیزش ها برای اجرای موفقیت آمیز فرایندهای مدیریت دانش ضروری است. سیاست گذاران و مدیریت دانشگاه ها باید نسبت به بررسی برنامه هایی برای فراهم سازی رهبری حمایتی، ایجاد فرهنگ مشترک و ایجاد سیستم تشویقی پاداش برای تشویق، شکل دادن و پایداری فرایندهای مدیریت دانش بین کارکنان اقدام کنند. بطور مثال رهبری یا مدیریت عالی باید دید روشنی در مورد مدیریت دانش در دانشگاه و اشتراک آن با اعضای دیگر در فرایند

مدیریت دانش داشته که برای افراد و عملکرد سازمانی حیاتی می باشد. علاوه بر این باید یک برنامه استراتژیک متمرکز، تیم اختصاصی و تامین بودجه کافی برای حمایت از فعالیت های مدیریت دانش داشته باشیم. از طرف دیگر در دانشگاه های تحقیقاتی فرهنگ دانش می تواند از طریق شناخت، گشودگی، اعتماد، ارتباطات (یسیر و همکاران، ۲۰۱۷) و سایر فعالیت ها مانند سمینارهای مکرر، کارگاه ها و ترکیب با فرصت ها تقویت می شود. بطور مشابه مدیریت دانشگاه باید سیستم انگیزشی متناسب با کسب دانش، اشتراک گذاری و کاربرد دانش را اجرایی نماید. سیستم انگیزشی می تواند منجر به همکاری تحقیقاتی، ایده های کمک کننده و راه حل های نوآورانه شود (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). نتایج فرضیه اول نشان داد که توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرآیند مدیریت دانش در دانشکده های فنی و حرفه ای تاثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقاتی مثل اقبال و همکاران (۲۰۱۸)، والایی و همکاران (۲۰۱۷)، چو و کورته (۲۰۱۴) بوده است. انجام موفقیت آمیز فعالیت های مدیریت دانش در سازمان نیاز به یک محیط امکان پذیر دارد (چو و کورت، ۲۰۰۹). هو (۲۰۰۹) براساس چارچوب قابلیت گلد و همکاران (۲۰۰۱) بیان می کند که توانمندسازهایی مانند رهبری، فرهنگ و انگیزه ها، مکانیزمی را ارائه کرده که موانع توسعه دانش را از بین برده، اقدامات مدیریت دانش را تشویق کرده و اشتراک و استفاده از دانش، مهارت ها و تجربیات را برای کارکنان تسهیل می کند. برای مثال حمایت کافی از مدیریت عالی یا رهبری سازمان مهم ترین عامل موفقیت در پروژه های مدیریت دانش می باشد. رهبری به کارکنان القا می کند که دانش را برای کسب، انتقال و استفاده از دانش برای عملکرد نوآورانه استفاده کنند. تعداد زیادی از مطالعات دریافته اند که ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین رهبری و فعالیت های مرتبط با دانش وجود دارد. بطور مشابه فرهنگ سازمانی عامل مهمی است که می تواند مانع یا تسهیل فعالیت های مدیریت دانش شده و نتایج موفقیت آمیز داشته باشد (چانگ و جوانگ، ۲۰۱۷؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۷). این مطالعه اجتناب ناپذیر بودن فعال کننده های مدیریت دانش یعنی رهبری، فرهنگ و مشوق های تسهیل فعالیت های مرتبط با دانش در تحقیقات دانشگاه را نشان داد. نتایج مطالعه نشان داد که این فعال کننده ها بطور معنی دار و مثبت بر فرایندهای کسب دانش، به اشتراک گذاری دانش و استفاده از آن تاثیر می گذارد. محققان نشان دادند که رهبری، فرهنگ و مشوق ها یا پاداش به عنوان عوامل حیاتی برای موفقیت اجرای فرایندهای مدیریت دانش می باشند. بطور مثال رهبری سازمان وقتی ارزش های مدیریت دانش را ارتقا می

دهد و اهداف روشن را تعیین کرده و استراتژی های قوی مدیریت دانش را تدوین می کند، آنها می توانند فرایند مدیریت دانش را پیاده سازی کنند. از طرفی دیگر وجود فرهنگ سازمانی دانش دوستانه از نظر هنجارها، اعتقادات، نگرش ها و رفتارها نیز برای اثربخشی مدیریت دانش مفید است. فرهنگ سازمانی که توسط همکاری، یادگیری، گشودگی و اعتماد مشخص می شود می تواند ایجاد و تبادل دانش را تحریک کرده و منجر به مدیریت دانش موفق گردد (چانگ و چوانگ، ۲۰۱۷؛ هو، ۲۰۰۹). به همین ترتیب سازمان هایی که از سیستم تشویقی استاندارد استفاده می کنند بهتر می توانند رفتارهای مدیریت دانش را نهادینه کنند (لین، ۲۰۰۷؛ چو و کورت، ۲۰۱۴؛ هو، ۲۰۰۹). فرهنگ دوستدار دانش، سازمان را قادر می سازد که ارزش های دانش را ارتقا داده و محیط مشارکتی و تعاملی را که ایجاد، اشتراک دانش و کاربرد آن را در جهت نتایج سازمانی آسان می کند، فراهم می نماید. حفظ رهبری و فرهنگ دوستدار دانش تنها داروی موفقیت آمیز مدیریت دانش نمی باشد. ساختار سازمانی که سیستم انگیزش استاندارد را اتخاذ می کند می تواند به ابتکار عمل مدیریت دانش کمک نماید. اگرچه بوک و همکاران (۲۰۰۵) شواهد کافی برای پاداش خارجی جهت حمایت از فعالیت های مرتبط با دانش پیدا نکردند، بیان می کنند که انگیزه می تواند کارمندان را برای بدست آوردن، اشتراک و کاربرد دانش ترغیب کند (فولوود و همکاران، ۲۰۱۳؛ چو و کورت، ۲۰۱۴). در واقع از میان این زیرساخت ها و توانمندسازهای گوناگون مدیریت دانش فرهنگ سازمانی در ارتقای اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در سازمان تأکید دارد؛ زیرا مدیریت دانش بیش از هر جنبه دیگری، فرایندی انسانی - اجتماعی است و عوامل اجتماعی و فرهنگی بر پویایی ها و احتمال موفقیت اقدامات مدیریت دانش در سازمان تأثیری کلیدی دارند. این زیرساختها تعیین می کنند آیا کارکنان تمایل دارند در اقدامات مدیریت دانش مشارکتی فعالانه داشته باشند یا خیر. در بسیاری از پژوهشهای انجام شده در این زمینه نیز، فرهنگ سازمانی به منزله یکی از اصلی ترین موانع، مورد تأکید قرار گرفته است. به میزانی که در یک سازمان سیستم های انگیزشی استاندارد وجود داشته باشد ترغیب افراد به تسهیم دانش افزایش می یابد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می شود مدیران دانشکده های فنی و حرفه ای با بهره گیری از قدرت دانش و تخصص، پذیرش سلیق و انتقادات مختلف و

^۱. Lin

^۲. Fullwood et al

به عملکرد سازمانی برتر ضروری است. بطور مثال کسب، به اشتراک گذاری و بکارگیری دانش نه تنها یادگیری جمعی سازمانی و تصمیم گیری را بهبود می بخشد، بلکه از طریق ایده های نوآورانه و تازگی در محصولات و خدمات، بهره وری و سودآوری را از افزایش می دهد (چیو و چن، ۲۰۱۶؛ ماساد و همکاران، ۲۰۱۶). به ویژه اشتراک دانش به بهبود عملکرد تحقیق در دانشگاه ها کمک می کند. تعداد زیادی از مطالعات نشان می دهد که ارتباط مثبت و مستقیم بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد دانشگاه ها می باشد. علاوه بر این احمد و همکاران (۲۰۱۵) رابطه مستقیم و مثبت بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد در دانشگاه ها تایید کرد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می شود مدیران دانشکده های فنی و حرفه ای به منظور خلق دانش جدید و بهبود عملکرد سازمانی نسبت به تشویق کارکنان اقدام و برنامه های تشویقی مناسبی تهیه نمایند. استفاده از ازایده و افکار کارمندان و سازمان های مرتبط، نرم افزار های مدیریت دانش، آموزش کارکنان در حفظ و ذخیره سازی دانش نظیر آموزش سیستم های اطلاعاتی سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان و توجیه آنان در خصوص اهمیت مدیریت دانش، برگزاری سمینار های توانمندساز برای کارکنان و مدیران به منظور ترغیب فعالیت های دانشی و تاسیس مرکز مدیریت دانش، می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت داشته باشد. قرصیه سوم نشان داد که فرآیند مدیریت دانش بر سرمایه فکری در دانشکده های فنی و حرفه ای تاثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقاتی مثل اقبال و همکاران (۲۰۱۸)، علامه و شیخ ابومسعودی (۱۳۹۴) و علیقی و همکاران (۱۳۹۰) بوده است. با توجه به دیدگاه دانش بنیان تحقیقات نشان می دهد که مدیریت دانش و سرمایه فکری دو منبع حیاتی مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی هستند. محققان دیدگاه دانش بنیان بیان می کنند که مدیریت دانش و سرمایه فکری بصورت دقیق به هم متصل هستند و هنگامی که در یک استراتژی سازمانی قرار بگیرند می توانند نتایج مطلوبی را از عملکرد ارائه نمایند (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۴؛ وانگ، وانگ، کائو و ای، ۲۰۱۶). بنابراین بخش قابل توجهی از ادبیات نقش فرایندهای مدیریت دانش در توسعه سرمایه فکری را نشان می دهد. بطور مثال دانش اکتسابی که به فرایند ذخیره دانش جدید و تجدید نظر در دانش موجود از طریق منابع خارجی اشاره دارد برای توسعه سرمایه انسانی مانند بهبود مهارت ها، شایستگی و توانایی های شناختی کارکنان حیاتی است. علاوه بر این ایجاد و حفظ شبکه دانش و ارتباط با ذی نفعان خارجی سازمان، تامین کنندگان

^۱ . Chiu & Chen

^۲ . Kianto et al

رقبا، مشتریان و دیگران کمک می‌کنند که سازمان ذخیره سرمایه رابطه ای خود را افزایش دهد. دانش بدست آمده اگر منتشر نشود یا با سایر اعضای سازمان به اشتراک گذاشته نشود بی‌فایده است. اشتراک یا انتقال دانش، ایجاد دانش جدید و مهارت را تسهیل کرده و بنابراین به همان اندازه برای ایجاد سرمایه انسانی مهم می‌باشد. اشتراک دانش، استعداد و تجربه ممکن است رسمی و غیررسمی باشد مانند نیروهای وظیفه ای بین واحدها، تعاملات کارکنان، رویدادهای آموزشی، کنفرانس ها، شبکه های اجتماعی غیر رسمی و مواردی از این دست. چنین نوع اشتراک دانش نه تنها دانش و مهارت جدیدی ایجاد می‌کند بلکه فرهنگ ها، فعالیت های روزمره، فرایندها و سیاست های جدید، تکنیک های حل مساله و تصمیم گیری را که سرمایه ساختاری سازمان را نشان می‌دهد ترویج می‌کند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). بطور مشابه وقتی دانش با اعضا و ذی نفعان سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود به ارتقای سرمایه رابطه ای کمک می‌کند. مانند اشتراک دانش، استفاده موثر از دانش منجر به دانش جدید، مهارت های جدید، تولیدات و خدمات جدید شده و ابعاد انسانی، رابطه ای و ساختاری سرمایه فکری را ارتقا می‌دهد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می‌شود دانشکده های فنی و حرفه ای با تمرکز بر بهبود فرآیندهای ایجاد، کسب، ذخیره و کاربرد دانش از طریق برگزاری سمینارها و کارگاه های تخصصی در خصوص مدیریت دانش، برقراری ارتباطات اثربخش بین کارکنان و محیط درون و بیرون سازمان، افزایش توانایی همکاری و کار تیمی، بهبود مهارت، تشویق کارکنان به تسهیم دانش و ایجاد اتاق فکر در جهت بهبود وضعیت مدیریت دانش در این دانشگاه گام بردارند. همچنین دانشکده های فنی و حرفه ای ضمن انطباق بیشتر با تغییر و تحولات محیطی، روابط خود را با دانشگاه های دیگر در سطح مطلوبی حفظ کرده و از دانش موجود در جهت جلب رضایتمندی بهره ببرند. با توجه به فرضیه چهارم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با تحقیقات اقبال و همکاران (۲۰۱۸)، خداوردویی و همکاران (۱۳۹۸)، هوانگ و هوانگ (۲۰۲۰) بوده است. از سوی دیگر بسیاری از تحقیقات تجربی وجود رابطه مثبت بین سرمایه فکری و نتایج سازمانی را اثبات کرده اند (وانگ، شارامو کائو، ۲۰۱۶؛ وانگ، وانگ، کائو وایی، ۲۰۱۶؛ بوئنچی البردین و همکاران، ۲۰۱۷). به عنوان مثال تصمیم گیری موثر توانایی ها و مهارت های عالی حل مساله که نشان دهنده سرمایه انسانی است می‌تواند منجر به افزایش بهره

وری و کیفیت فرایند شده و عملکرد سازمان را بالا می برد. بطور مشابه ادغام سرمایه ساختاری (بطور مثال فرایندهای بهبودیافته و روش کار، کانال های ارتباطی موثر، فرهنگ نوآورانه و تعهد کارکنان) در فعالیت های کاری می تواند هزینه ها را کاهش داده، پاسخگویی را افزایش دهد و سبب بهبود کیفیت عملیات، محصولات یا خدماتی شده که منجر به افزایش عملکرد سازمانی می گردد. از طرفی دیگر سرمایه رابطه ای حاصل ارتباط استراتژیک با ذی نفعان خارجی بوده و می تواند به سازمان ها در یادگیری شیوه های ابتکاری در کار، ایجاد ظرفیت شناختی و ارتقای یادگیری بین سازمانی کمک نماید (چ اس یو و وانگ، ۲۰۱۲؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). بطور خلاصه مطالعات آندروا و گرانینا (۲۰۱۶)، آسیایی و جوسو (۲۰۱۵) رابطه مثبت و معناداری بین اجزای سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را نشان می دهد. بویژه چاتری و کیران (۲۰۱۷) دریافتند که سرمایه فکری نقش مهمی در افزایش عملکرد دانشگاه ها دارد. علاوه بر این دیدگاه دانش بنیان بیان می کند که توانایی سازمان در ایجاد ارزش تا حد زیادی وابسته به توانایی در بدست آوردن یا ایجاد، اشتراک و بکارگیری دانش بوده (مارتلو و کاپدو، ۲۰۱۶) و بنابراین منبعی از شایستگی سازمانی را برحسب بهبود مهارت ها، توانایی ها و تخصص ایجاد می کند. هسو (۲۰۰۸) نشان داد که فرایند مدیریت دانش، اشتراک دانش، بویژه افزایش عملکرد سازمانی از طریق توسعه سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری حاصل می شود. بطور مشابه وانگ و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که سرمایه فکری در رابطه بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی نقش واسطه ای دارد. (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می گردد مدیران دانشکده های فنی و حرفه ای نسبت به آموزش و شناسایی کارکنان خلاق و باهوش سازمان اقدام کرده و ضمن تشکیل اتاق فکر، به شکل کاربردی و عملیاتی در مواقع لزوم در امور اجرایی که نیاز به نوآوری و خلاقیت دارد از دستاوردهای اتاق فکر بهره مند گردند. مدیران دانشکده های فنی و حرفه ای باید نسبت به طراحی چارچوب شایستگی های کارکنان و مدیران شامل دانش و مهارت ها، توانایی های آنها و برنامه ریزی توسعه آنها مبتنی بر شایستگی، اندازه گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان و استفاده از برنامه های جانشین پروری در سطوح مختلف سازمانی اقدام نمایند. همچنین باید از فکرای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع در فرایندهای عملیاتی سازمان و دادن بازخورد مناسب استفاده نمود. مدیران باید بودجه و زمان بیشتری را به امر تحقیق و توسعه کاربردی اختصاص داده و برقراری

^۱ . Hsu and Wang

^۲ .Martelo & Cepeda

ارتباط با مراجع و محافل علمی و استفاده از سیستم های اطلاعاتی سایر دانشگاهها که دستیابی به اطلاعات را ساده می سازد از جمله پیشنهادات می باشد. فرضیه پنجم نشان داد که نوآوری بر عملکرد سازمانی در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد. با این نتیجه هم سو با تحقیق اقبال و همکاران (۲۰۱۸)، خان احمدلو (۱۳۹۹) و مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵) بوده شدت تاثیر در تحقیق آنها به ترتیب ۰/۴۸، ۰/۵۵ و ۰/۱۷ بوده که این مقادیر شدت تاثیر در آنها به ترتیب از تحقیق حاضر کم تر، بیش تر و کم تر بوده است. در مورد رابطه بین نوآوری و عملکرد سازمانی جیمینزو فوئنتز (۲۰۱۳) نشان دادند که نوآوری به عنوان عامل مهمی برای عملکرد سازمانی برتر بوده و مزیت رقابتی را در تغییرات سریع و محیط پیچیده کاری حفظ می کند. مطالعات به طور کلی نشان می دهد که چگونه نوآوری منجر به عملکرد سازمانی می شود. صادیکوگلو و زهیر (۲۰۱۰) نشان دادند که نوآوری می تواند به سازمان ها برای بالابردن توانایی های مدیریتی کمک نموده که نتیجه آن پاسخ سریع و موثر به تغییرات محیطی بوده و منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود. به همین ترتیب علیپور و کریمی (۲۰۱۱) بیان می کنند که سازمان های نوآور از موقعیت بهتری برای تحقق خواسته های متغیر مشتریان برخوردار بوده و منجر به بهره وری بالاتر شغل می گردد. علاوه بر این در زمینه عملکرد سازمانی، نوآوری و کیفیت هر دو مهم می باشند (وانگ و وانگ، ۲۰۱۲). سرعت نوآوری می تواند به سازمان برای بهبود بهره وری عملیاتی و کیفیت خدمات کمک کرده (لیاو و همکاران، ۲۰۱۰) و محصولات و خدمات جدید را در متترین زمان و با هزینه کمتر نسبت به رقبای خود معرفی نموده که منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود. بطور مشابه کیفیت نوآوری می تواند منجر به افزایش عملکرد از طریق نوآوری در ایده ها و فعالیت های تحقیق و گردد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می شود دانشکده های فنی و حرفه ای با به کارگیری زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، هم ارتباطات بیرون سازمان و هم ارتباطات درون سازمانی را در جهت تسهیم دانش اثربخش تقویت کنند. مدیران باید به صورت مداوم دانش خود از زمینه فعالیت سازمان را به روز کنند تا در زمینه نحوه تدوین و به روزرسانی آن توانمندی لازم را کسب نماید. باید به هماهنگی داخلی بین صنعت، دانشگاه، پیش بینی های استراتژیک، فرآیندهای شفاف و ناب، فناوری انعطاف پذیر توجه شود تا نوآوری ایجاد شده عملکرد سازمان را در جهت مثبت تقویت کند. با توجه به فرضیه ششم فرآیند مدیریت دانش بر نوآوری در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان تاثیر معناداری دارد. این نتیجه هم سو با

تحقیقات مثل اقبال و همکاران (۲۰۱۸)، رشید علی پور و همکاران (۱۳۹۸) و رجبی فرجاد و مطیعان نجار (۱۳۹۷) بوده است هنگامیکه یک سازمان، راهبرد مدیریت دانش را برای خود اتخاذ می کند، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی با آن تبیین شده و همسو در جهت ارتقای سطح عملکرد نظام کاری سازمان تدوین می شود بهره برداری از دخالت و مشارکت کارکنان از طریق مدیریت دانش برای سازمانها مهم است و اقدامات منابع انسانی به خصوص فرایند جذب و انتخاب رویکردهای اصلی به استنباط و تقویت دانش کارکنان و تخصصی کردن نیازهای اصلی سازمان است. مشارکت به عنوان یکی از اقدامات منابع انسانی راهبردی، ممکن است باعث جذب مثبت کارکنان و درگیر شدن آنها در مدیریت دانش و فعالیتهای یادگیری شود. افراد با داشتن مهارتها، تجربه ها و مسئولیت پذیری بیشتر، استقلال بیشتری دارند و کارها را خودشان تنظیم کرده و سبب اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار دانش بین کارکنان سازمان می شوند (رجبی فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷) اتخاذ فرایند مدیریت دانش مانند کسب دانش و استفاده از آن نیز می تواند منجر نوآوری و عملکرد سازمان گردد به عقیده لی (۲۰۰۹) تسهیم دانش منجر به افزایش سرعت نوآوری و کیفیت نوآوری از طریق حذف فرایندهای زائد می شود نوآوری منجر به تسریع پاسخ نیازهای مراجعین و در نتیجه رضایت آنها می شود براین اساس منجر به بهبود عملکرد سازمان می گردد (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می گردد در دانشکده های فنی و حرفه ای جوی به وجود آید که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد. مدیران دانشکده های فنی و حرفه ای باید در مورد ایده های جدید با کارکنان بحث کرده و آنها را عملیاتی کنند. مدیران باید بستری را فراهم نمایند که تجربیات به صورت مکتوب ارائه شده تا در تقویت نوآوری سازمانی نقش مؤثری داشته باشد. با توجه به فرضیه هفتم بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری در دانشکده های فنی حرفه ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می شود که میزان آماره تی بین دو متغیر فرایند مدیریت دانش و سرمایه فکری و هم چنین دو متغیر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه پذیرفته می شود. میزان تاثیر بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری برابر با ۰/۳۲ است. این نتیجه هم سو با تحقیق اقبال و همکاران (۲۰۱۸) بوده است. شدت تاثیر در تحقیق آنها ۰/۲۷ بوده که از تحقیق حاضر کم تر بوده است. یافته های این مطالعه می تواند بینش تجربی مهمی در مورد تاثیر غیرمستقیم فرایند مدیریت دانش از طریق میانجی گری سرمایه فکری و نوآوری بر عملکرد سازمانی داشته باشد.

نتایج نشان می‌دهد که فرایند مدیریت دانش به طور معنی‌دار و مثبت بر اجزای سرمایه فکری تاثیر گذاشته که به نوبه خود باعث افزایش عملکرد دانشگاه‌ها می‌شود. در کل یافته‌های این تحقیق بدان معنی است که فرایند مدیریت دانش (کسب یا ایجاد دانش، اشتراک دانش و بکارگیری یا استفاده از آن) توسعه سرمایه فکری را از نظر افزایش شبکه دانش و یادگیری گروهی و بهبود رویه‌های سازمانی، روال‌های رایج سازمانی، عملکردها، مهارت‌ها و شایستگی‌ها و نگرش شناختی افراد موجب می‌شود (اقبال و همکاران، ۲۰۱۸). پیشنهاد می‌شود مدیران دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای کمیته‌های تخصصی جهت اجرای مدیریت دانش را تشکیل دهند. در خصوص توسعه سرمایه‌های انسان محور می‌توان به شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان، برقراری ارتباطی با مراکز علمی پژوهشی جهت تقویت هسته دانش سازمان و اختصاص بودجه جهت آموزش و تجهیز منابع انسانی، سیاست‌های گردش شغلی جهت انتقال دانش در سازمان و افزایش سطح انگیزش کارکنان برای یادگیری بیشتر، ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریتی و استفاده از مشاوران جهت تقویت سرمایه فکری در دانشگاه اشاره کرد. فرضیه هشتم: بین فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری در دانشگاه فنی حرفه‌ای استان گیلان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو فرایند مدیریت دانش و نوآوری و هم‌چنین دو متغیر نوآوری و عملکرد سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تاثیر فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی از طریق نوآوری برابر با ۰/۵۵ است. این نتیجه هم‌سو با تحقیق اقبال و همکاران (۲۰۱۸) بوده است. بطور مشابه یافته‌های مطالعه حاضر تاثیر مثبت و غیر مستقیم فرایند مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق سرعت و کیفیت نوآوری بر اساس دیدگان دانش‌بنیان را نشان می‌دهد. در تحقیقات قبلی فقط فرایند اشتراک دانش بوده و به طور غیر مستقیم از طریق سرعت و کیفیت نوآوری مرتبط می‌شدند (وانگ، شارما و کائو، ۲۰۱۶؛ وانگ، وانگ، کائو و ایی، ۲۰۱۶). یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که نه تنها اشتراک دانش بلکه کسب دانش و بکارگیری آن می‌تواند سرعت و کیفیت نوآوری را بهبود بخشیده و منجر به عملکرد سازمانی بالاتر شود. براساس دیدگاه منبع محور در تحقیقات موجود رابطه مثبتی بین مدیریت دانش و قابلیت نوآوری و عملکرد وجود دارد. بعنوان مثال براساس تحقیقات عبیدات و همکاران (۲۰۱۶) قابلیت نوآوری سازمان متمرکز بر دانش و مهارت بوده که نه تنها از منابع درونی کسب می‌کند، بلکه از طریق تعامل با ذی‌نفعان خارجی نیز بدست می‌آید. بطور مشابه اتخاذ فرایند مدیریت مانند کسب و بکارگیری دانش، می‌تواند منجر به بهبود نوآوری و عملکرد سازمانی شود. هوانگ و لی (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که از

طریق فرایند اشتراک دانش و بکارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند نوآوری را در محصولات، خدمات و فرایندهای خود ارتقا دهند. تعداد زیادی از مطالعات نشان می‌دهد که فرایند مدیریت دانش بر نوآوری تاثیر مثبت دارد (داروچ، ۲۰۰۵، آبی‌دنت و همکاران، ۲۰۱۶؛ الحکیم و حسن، ۲۰۱۶). علاوه بر این سرعت و کیفیت برای عملکرد نوآورانه حیاتی بوده و تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که فرایند مدیریت دانش، اشتراک دانش بویژه هر دو جنبه نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد (وانگ و وانگ، ۲۰۱۲؛ وانگ، وانگ، کائو و ایی، ۲۰۱۶). همانطور که شجاعت و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کند یکی از پیشنهادات کلیدی دیدگاه دانش بنیان این است که مدیریت موثر منابع دانش باعث افزایش نوآوری شده که به نوبه خود عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. کسب و اشتراک دانش نه تنها تصمیم‌گیری و توانایی‌های یادگیری را در سازمان تقویت کرده بلکه بهره‌وری و سودآوری را از طریق ایده‌های خلاقانه و منحصر به فرد در محصولات و خدمات را افزایش می‌دهد (چیو و چن، ۲۰۱۶؛ ماساد و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقات الحکیم و حسن (۲۰۱۶) اثر میانجی نوآوری را در رابطه بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بخش مخابرات عراق مشاهده کردند. بویژه وانگ، شارما و کائو (۲۰۱۶)، وانگ، کائو و یی (۲۰۱۶) و وانگ و وانگ (۲۰۱۲) نشان دادند که میانجی‌گری قابل توجهی در سرعت و کیفیت نوآوری در ارتباط بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی وجود دارد. پیشنهاد می‌شود دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای زمینه لازم را برای جذاب بودن و ارزشمند بودن وظیفه فراهم آورند، زیرا علاقه مندی به شغل، خلاقیت و استعداد فرد را در زمینه کاری شکوفا خواهد کرد. مدیران باید برای ارتقای خلاقیت باید سازوکارهایی مانند تشویق نظرها و فکرها، جدید، افزایش اختیار و آزادی عمل در کار، افزایش ریسک‌پذیری، ایجاد محیطی مطمئن برای نوآوری و آزمایش، حمایت از تحقیقات کاربردی و عملی و ایجاد محیطی آرام برای تعامل درباره روش‌های جدید و توانمندسازی کارکنان در نوآوری را فراهم نمایند.

منابع

- امامی، ه. ناظم، ف. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه‌ای دختران دکتر شریعتی تهران، فصلنامه. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۸۳-۹۵.

- باقری کراچی، ا. قاسمی زاد، ع. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه های فرهنگ سازمانی مطلوب در دانشگاه های علوم پزشکی، فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، دوره ۱۰، شماره ۱، ص ۴۹-۵۷.
- بایرامی اردی، م. تورانی، ح. خلخالی، ع. شکیبایی، ز. کاظم پور، ا. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر عوامل مدیریت دانش بر بهبود یادگیری در واحدهای آموزشی فنی و حرفه ای، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، ص ۱۲۹-۱۶۰.
- بختیاری، ت. صفاریان همدانی، س. عنایتی، ت. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۹، شماره ۳۳، ص ۲۲۵-۲۴۶.
- براری، ر. جمشیدی، ل. (۱۳۹۴). بررسی نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه مازندران، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۱۹-۱۴۰.
- بریمانی، ا. گلپایه پاجی، و. (۱۳۹۸). رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۳، ص ۱-۲۴.
- تفته، م. (۱۳۹۷). رابطه ی هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۹، شماره ۲، ص ۱۲۹-۱۵۰.
- جاجرمی زاده، م. تدین، ا. (۱۳۹۸). رابطه ساختار سازمانی با مدیریت منابع انسانی و عملکرد؛ مطالعه ای در شرکت گاز استان فارس، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۰، شماره ۴۰، ص ۱۸۷-۲۰۶.
- جعفری، س. م. ب. محمدی دورباش، ز. میرزایی، ا. (۱۳۹۷). تاثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۶، شماره ۴، ص ۱۵۳-۱۷۵.
- حیدری، م. محمدجانی، ص. (۱۳۹۵). رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۳، ص ۱۲۷-۱۴۴.
- خان احمدلو، ر. (۱۳۹۹). تاثیر نوآوری سازمانی و قابلیت های نوآوری فناورانه بر عملکرد شرکت های دانش بنیان مستقر در پارکهای علم و فناوری تهران، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری.
- خانلری، ا. سبزه علی، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد مالی از طریق فرایند نوآوری در شرکت های صنعتی گلپایگان، فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره ۶، شماره ۴، ص ۷۷۳-۷۹۰.
- خداوردویی، ع. وفائی منش، ف. خوشکار، فرزین (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان گلپایگانی شهر قم، نشریه چشم انداز حسابداری و مدیریت. دوره ۵، شماره ۲۰، ص ۱۶-۳۱.
- رجیبی فرجاد، ح. مطیعان نجار، م. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۳، ص ۱۹۱-۲۱۴.
- رشید علی پور، ز. انصاری، م. سیدجوادین، س. ر. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (نمونه پژوهش: شرکت شیر پگاه)، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره ۲، شماره ۷، ص ۱۱۳-۱۵۱.
- سوری، م. گیوریان، ح. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در یکی از شرکت های توزیع برق در تهران، فصلنامه مدیریت و مهندسی صنایع، دوره ۲، شماره ۲، ص ۶۸-۷۷.

- سینایی، ژ. منظری توکلی، ح. ا. (۱۳۹۵). نقش سبک رهبری و اثربخشی سازمانی در سازمان های هزاره سوم، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، دانشگاه شهیدبهبشتی.
- صفری، ع. مشرف جوادی، م. ح. میرزایی فر، م. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی؛ نقش میانجی گری چابکی سازمانی و مزیت رقابتی. دوفصلنامه پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۹، شماره ۱۷، ص ۱۴۹-۱۶۸.
- طاهری نیام، فضل الهی دهکردی، ز. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری بر رقابت بازار محصول شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله پژوهش حسابداری، دوره ۷، شماره ۱، ص ۱-۱۸.
- عباس زاده فلاح، آ. صدوقی، ف. (۱۳۹۸). ارتباط مدیریت دانش با سرمایه فکری در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ایران. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۲۲، شماره ۲، ص ۵۶-۶۶.
- علامه، س. م. شیخ ابومسعودی، ع. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از منظر مدل BSC (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). مجله حسابداری مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۴، ص ۷۳-۸۷.
- فرزانه، م. روح بخش، ه. بذرافشان، م. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲۳، ص ۵۱-۶۷.
- فلاح، ح. عباسی، س. امینی، م. ت. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد و ارائه راهکارهای بهبود در مراکز آموزش فنی و حرفه ای با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن و تحلیل پوششی داده ها مطالعه مورد مراکز استان یزد، فصلنامه مهارت آموزی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۲۷-۴۷.
- محبی آشتیانی، س. اخوان، پ. (۱۳۹۸). تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد با میانجی گری مدیریت دانش (مطالعه موردی؛ بانک کشاورزی ایران)، فصلنامه رشد فناوری، دوره ۱۵، شماره ۵۹، ص ۵۵-۶۲.
- محمودزاده، س. م. ضرغام بروجنی، ح. صداقت، مریم. (۱۳۹۳). رابطه توانمند سازهای مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۲، شماره ۷۳، ص ۱۴۵-۱۷۳.
- مرتضوی، م. رسولی قهرودی، م. رستمی، آ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۷، ص ۱۷-۲۵.
- نجف زاده، م. علمداری، ا. وجدانی، ف. فوژان، خ. (۱۳۹۹). بررسی نقش مؤلفه های مدیریت دانش در بهبود عملکرد زنجیره تأمین فروشگاه های زنجیره ای، مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۷، ص ۶۸-۸۷.
- نوید ادهم، م. شفیق زاده، ح. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران، فصلنامه فناوری آموزش، دوره ۱۴، شماره ۱، ص ۱۵۵-۱۶۵.
- نیکوکار، غ. ح. عسگری، ن. غلامی، م. رحیمی، ا. (۱۳۹۳). نقش سرمایه های فکری در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۲، ص ۴۰۱-۴۱۸.
- الهی، ش. سورانی، ا. رجب زاده، ع. (۱۳۹۸). وضعیت یابی مؤلفه های انگیزه کارکنان و به اشتراک گذاری دانش قبل و بعد از پیاده سازی مدیریت دانش. نشریه مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، دوره ۷، شماره ۷، ص ۳۳-۶۶.

• والی، ل. قربانی نیار، شیرخانی، ح. ذوالعلی، ف. (۱۳۹۴). بررسی مقایسه‌ای انگیزه شغلی کارکنان ستادی و عملیاتی مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله پژوهش پرستاری، دوره ۱۰، شماره ۳، ص ۶۱-۷۰.

- Abbas, J. (۲۰۲۰). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of Cleaner Production*, ۲۴۴, ۱۱۸۸۰۶.
- Alfraih, M. M. (۲۰۱۷). The value relevance of intellectual capital disclosure: empirical evidence from Kuwait. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, ۲۵ (۱). ۲۲-۳۸.
- Al-Hakim, L.A. and Hassan, S. (۲۰۱۶), Core requirements of knowledge management implementation, innovation and organizational performance, *Journal of Business Economics and Management*, ۱(۱۷). ۱۰۹-۱۲۴.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. and Eldabi, T. (۲۰۱۸), Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review, *Journal of Enterprise Information Management*, ۳۱ (۲). ۲۲۶-۲۴۶.
- Almatrooshi B, Singh S, Farouk S, (۲۰۱۶), Determinants of organizational performance: a proposed framework, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Emerald Group Publishing, ۶۵(۶). ۸۴۴-۸۵۹,
- Altamimi, A. N, Ubaka, A. (۲۰۱۹). Literature On The Relationships Between Organizational Performance And Employee Job Satisfaction. *Archives of Business Research*, ۷(۴). ۱۱-۲۰.
- Bontis, N. (۱۹۹۹), Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field, *International Journal of Technology Management*, ۱۸ (۵/۸). ۴۳۳-۴۶۲.
- Bratianu, C. and Bejinaru, R. (۲۰۱۷), Knowledge strategies for increasing IC of universities, in Lopez, I.T. and Serrasqueiro, R. (Eds), *Proceedings of the ۹th European Conference on Intellectual Capital*, Instituto Universitario de Lisboa, Lisbon, April ۶(۷). ۳۴-۴۱.
- Buenechea-Elberdin, M., Sáenz, J. and Kianto, A. (۲۰۱۷), Exploring the role of human capital, renewal capital and entrepreneurial capital in innovation performance in high-tech and low-tech firms, *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۵ (۳). ۳۶۹-۳۷۹.
- Chang, T.C. and Chuang, S.H. (۲۰۱۱), Performance implications of knowledge management processes: examining the roles of infrastructure capability and business strategy, *Expert Systems with Applications*, ۳۸ (۵). ۶۱۷۰-۶۱۷۸.

- Chang, W.J., Liao, S.H. and Wu, T.T. (۲۰۱۷), Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan, *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۵ (۳). ۴۷۱-۴۹۰.
- Chatterjee, S., Moody, G., Lowry, P. B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (۲۰۲۰). Information Technology and organizational innovation: Harmonious information technology affordance and courage-based actualization. *The Journal of Strategic Information Systems*, ۲۹(۱). ۱۰۱۵۹۶.
- Chatterji, N. and Kiran, R. (۲۰۱۷), Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: a structural modelling perspective from north Indian universities, *International Journal of Educational Development*, ۵۶. ۵۲-۶۱.
- Chiu, C.N. and Chen, H.H. (۲۰۱۶), The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: the mediator role of organizational commitment, *SpringerPlus*, ۵ (۱). ۱-۳۴
- Cho, T. and Korte, R. (۲۰۱۴), Managing knowledge performance: testing the components of a knowledge management system on organizational performance, *Asia Pacific Education Review*, Vol. ۱۵ No. ۲. ۳۱۳-۳۲۷.
- Darroch, J. (۲۰۰۵), Knowledge management, innovation and firm performance, *Journal of Knowledge Management*, ۹ (۳). ۱۰۱-۱۱۵.
- Fullwood, R. and Rowley, J. (۲۰۱۷), An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics”, *Journal of Knowledge Management*, ۲۱ (۵). ۱۲۵۴-۱۲۷۱.
- Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R. (۲۰۱۳), Knowledge sharing amongst academics in UK universities, *Journal of Knowledge Management*, ۱۷ (۱). ۱۲۳-۱۳۶.
- Ho, C.T. (۲۰۰۹), The relationship between knowledge management enablers and performance, *Industrial Management & Data Systems*,. ۱۰۹ (۱). ۹۸-۱۱۷.
- Hsu, L.C. and Wang, C.H. (۲۰۱۲), Clarifying the effect of intellectual capital on performance: the mediating role of dynamic capability, *British Journal of Management*, ۲۳ (۲). ۱۷۹-۲۰۵.
- Huang, C. C., & Huang, S. M. (۲۰۲۰). External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter?. *Asia Pacific Management Review*, ۲۵(۲). ۱۱۱-۱۲۰.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (۲۰۱۶). Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia: A preliminary study. *Procedia Economics and Finance*, ۳۷. ۵۱۲-۵۱۹.

- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (۲۰۱۹). From knowledge management to organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, ۳۲(۱). ۳۶-۵۹
- Kianto, A., Ritala, P., Spender, J.C. and Vanhala, M. (۲۰۱۴), The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation, *Journal of Intellectual Capital*, ۱۵ (۳). ۳۶۲-۳۷۵.
- Koohang, A., Paliszkiwicz, J. and Goluchowski, J. (۲۰۱۷), The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: a research model, *Industrial Management & Data Systems*, ۱۱۷ (۳). ۵۲۱-۵۳۷.
- Liao, C., Wang, H.Y., Chuang, S.H., Shih, M.L. and Liu, C.C. (۲۰۱۰), Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: an integrative view, *African Journal of Business Management*, ۴ (۱۴). ۳۰۲۶-۳۰۳۸.
- Lin, H.F. (۲۰۰۷), Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study, *International Journal of Manpower*, ۲۸ (۳-۴). ۳۱۵-۳۳۲.
- Lo, J. Y., Nag, R., Xu, L., & Agung, S. D. (۲۰۲۰). Organizational innovation efforts in multiple emerging market categories: Exploring the interplay of opportunity, ambiguity, and socio-cognitive contexts. *Research Policy*, ۴۹(۳). ۱۰۳۹۱۱.
- Martelo-Landroguez, S. and Cepeda-Carrión, G. (۲۰۱۶), How knowledge management processes can create and capture value for firms?, *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۴ (۴). ۴۲۳-۴۳۳.
- Masa'deh, R.E., Obeidat, B.Y. and Tarhini, A. (۲۰۱۶), A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: a structural equation modelling approach, *Journal of Management Development*, ۳۵ (۵). ۶۸۱-۷۰۵.
- Mills, A.M. and Smith, T.A. (۲۰۱۱), Knowledge management and organizational performance: a decomposed view, *Journal of Knowledge Management*, ۱۵ (۱). ۱۵۶-۱۷۱
- MUAFI, M. (۲۰۲۰). A nexus among strategic orientation, social network, knowledge sharing, organizational innovation, and MSMEs performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, ۷(۶). ۳۲۷-۳۳۸.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (۲۰۱۷). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, ۶۳. ۲۲-۳۲.
- Obeidat, B.Y., Al-Suradi, M.M., Masa'deh, R.E. and Tarhini, A. (۲۰۱۶), "The impact of knowledgemanagement on innovation: an empirical study on Jordanian consultancy firms, *Management Research Review*, ۳۹ (۱۰). ۱۲۱۴-۱۲۳۸.

- Ramírez-Córcoles, Y. and Manzaneque-Lizano, M. (۲۰۱۵), The relevance of intellectual capital disclosure: empirical evidence from Spanish universities, *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۳ (۱). ۳۱-۴۴.
- Rodríguez-Gómez, D. and Gairín, J. (۲۰۱۵), Unravelling knowledge creation and management in educational organisations: barriers and enablers, *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۳ (۲). ۱۴۹-۱۵۹.
- Shahzad, K., Bajwa, S.U., Siddiqi, A.F.I., Ahmid, F. and Raza Sultani, A. (۲۰۱۶), Integrating Knowledge Management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance: an empirical investigation, *Journal of Modelling in Management*, ۱۱ (۱). ۱۵۴-۱۷۹.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Astri, E., & Hariyati, H. (۲۰۱۹). Does intellectual capital matter in performance management system-organizational performance relationship? Experience of higher education institutions in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, ۲(۴). ۵۳۳-۵۵۴.
- Wang, Z. and Wang, N. (۲۰۱۲), Knowledge sharing, innovation and firm performance, *Expert Systems with Applications*, ۳۹ (۱۰). ۸۸۹۹-۸۹۰۸
- Wang, Z., Sharma, P.N. and Cao, J. (۲۰۱۶), From knowledge sharing to firm performance: a predictive model comparison, *Journal of Business Research*, ۶۹ (۱۰). ۴۶۵۰-۴۶۵۸.
- Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (۲۰۱۴), Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance”, *Management Decision*, ۵۲ (۲). ۲۳۰-۲۵۸.
- Wang, Z., Wang, N., Cao, J. and Ye, X. (۲۰۱۶), The impact of intellectual capital–knowledge management strategy fit on firm performance, *Management Decision*, ۵۴ (۸). ۱۸۶۱-۱۸۸۵.
- Wiedenhofer, R., Friedl, C., Billy, L., & Olejarova, D. (۲۰۱۷). Application of IC-models in a combined public-private sector setting for regional innovation in Slovakia. *Journal of Intellectual Capital*, ۱۸(۳). ۵۸۸-۶۰۶.
- Yasir, M., Majid, A. and Yasir, M. (۲۰۱۷), Nexus of knowledge-management enablers, trust and knowledge-sharing in research universities, *Journal of Applied Research in Higher Education*, ۹ (۳). ۴۲۴-۴۳۸.