

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس

مرضیه حیدری^۱ و محمدحسین نیکویی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی بوده است. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس بودند که ۱۰۷ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه‌های تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰)، سرمایه فکری ورده و همکاران (۲۰۱۶)، نوآوری کیم و همکاران (۲۰۱۲)، استراتژی‌های سازمانی کروتو و همکاران (۲۰۰۱)، عملکرد سازمانی تئودوسیو و همکاران (۲۰۱۲) پاسخ دادند. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تایید استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران مدیریت آموزشی قرار گرفت و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تایید گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید. نتایج نشان داد که تاثیر تسهیم دانش بر سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی معنادار است. تاثیر سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بر عملکرد سازمانی معنادار بوده است. همچنین تسهیم دانش تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی داشته است. در مجموع نتایج نشان داد که سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، نوآوری، استراتژی‌های سازمانی، تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

مقدمه

هرسازمانی با نیروی انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی بوده‌است. به منظور قرارگرفتن در مسیردستیابی به قله‌های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمان‌ها وجود سرمایه‌های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سرمایه‌های فکری سازمان‌ها، مهمترین منابع ارزشمند ملی است که از نگاه بسیاری از مدیران مورد غفلت قرار گرفته است. توسعه‌ی روحیه نوآوری و کارآفرینی در رهبران سازمان‌ها می‌تواند از ایشان رهبرانی هوشیار، گوش به‌زنگ و فرصت جو بسازد که در پرتو این منبع مهم می‌شوند. طراحی آرایش درونی (معماری سازمان) بهینه این منابع و استفاده‌ی اثربخش از آن می‌تواند موجب عملکردبسیار اثربخش‌تر برای سازمان گردیده و مزیت رقابتی بالاتری برای سازمان رقم زند(رضایی و همکاران، ۱۳۹۳).

در دو دهه اخیر، عملکرد سازمانی به یکی از موضوع‌های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است و این تمایل هم در زمینه‌های تحقیقاتی و هم در زمینه‌های کاربردی به بروز نوآوری‌های بسیاری منجر شده است. از آنجا که بهبود عملکرد کارکنان ضرورت و اهمیت دارد، توجه به نیازها و ویژگی‌های تک‌تک کارکنان و تأمین منافع آنها با در نظر گرفتن منافع سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان به‌منظور افزایش بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و رشد کمی و کیفی عملکرد سازمان، مدیران باید برای برقراری تعادل بین اهداف سه‌گانه فرد، سازمان و اجتماع تلاش کنند(لو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه سازمان‌ها دریافته اند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب قرار دهد. لذا بیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهم ترین سرمایه سازمان مورد توجه قرار گرفته اند و مدیریت دانش به عنوان ابزاری که می‌تواند دانش موجود را گردآوری و نظم پویایی بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد اهمیت یافته است(احمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

نوآوری در فضای تکنولوژیکی حاضر برای سازمان‌ها الزامی بوده و اکثر سازمان‌ها در جستجوی خلق ایده‌های جدید می‌باشند. در این راستا متخصصان سازمان در تلاش هستند تا از دانش برای عرضه تولیدات و یا خدمات جدیدی که مشتریان می‌خواهند، گام بردارند و زیر ساختی ایجاد کنند که نوآوری همانند یادگیری فرآیندی مستمر شود. زیرا هدف مدیریت دانش و راز بقای سازمانهای

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۱۷

امروزی در نوآوری نهفته است. متخصصان مدیریت دانش بر این عقیده هستند که مکانیزم‌های نوآوری و فرآیندهای مدیریت دانش قابل انطباق هستند (متولیان، ۱۳۹۵). هدف عمده مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و نهایتاً آن را به کار بندند. این کاربرد دانش به نوبه خود به نوآوری در سازمان منجر خواهد شد. از این روست که مدیریت دانش غالباً به عنوان منبع و مرجع اصلی نوآوری شناخته شده است (دو پلیسیس^۱، ۲۰۰۵) و از الزامات اساسی فرایند نوآوری در سازمان محسوب می‌شود.

یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، سرمایه فکری است (یوندت^۲ و همکاران، ۲۰۰۴؛ هاشیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (یوزین^۴، ۲۰۱۵).

در عصر حاضر با رشد اقتصاد مبتنی بر دانش یا دانش محور، دارایی‌های نامشهود شرکت‌ها و سرمایه فکری آن‌ها کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند. و به همین دلیل توجه به اقلام نامشهود در زمینه‌های متعددی از جمله اقتصاد، حسابداری و مدیریت استراتژیک به طور سریعی رشد یافته است. دانش یک مزیت رقابتی است که در استراتژی سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. به گونه‌ای که ایجاد دانش موجب نوآوری مستمر و نوآوری مستمر منجر به ایجاد مزیت رقابتی خواهد شد و این امر مستلزم تقویت و توجه به پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی است تا سازمان‌ها بتوانند برای دستیابی به مزیت رقابتی از طریق عملکرد و بهبود مستمر، عکس العمل سریع به تغییرات محیط نشان دهند (وو^۵ و همکاران، ۲۰۰۷؛ ژو^۶، ۲۰۱۲).

متولیان (۱۳۹۵) به بررسی نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر یادگیری غیررسمی و تسهیم دانش در مجتمع فنی تهران پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های سرمایه فکری و یادگیری غیررسمی رابطه مثبت و معناداری وجود نداشته و افزایش یکی،

^۱. Du plessis

^۲. Youndt

^۳. Hashim

^۴. Uzine

^۵. Wu

^۶. Zhou

کاهش دیگری را به دنبال دارد. اما بین مولفه های سرمایه فکری و تسهیم دانش و نیز سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده، همچنین فرهنگ سازمان یادگیرنده و یادگیری غیررسمی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته که در هر سه حالت افزایش یکی افزایش دیگری را نیز نتیجه می دهد.

سلمانی (۱۳۹۵) به شناسایی تاثیر موانع فردی تسهیم دانش بر نوآوری سازمانهای خصوصی و دولتی پرداخته است. نتایج نشان می دهد افراد شاغل در بخش خصوصی بیش از کارمندان دولتی، دانش خصوصی را به اشتراک می گذارند و افرادی که تحصیلات دانشگاهی دارند تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش از خود نشان می دهند.

عسگر پور و عزیزاده (۱۳۹۴) به تحقیق با هدف بررسی تاثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گری تسهیم دانش پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سرمایه های فکری به میزان ۲۰ درصد از تغییرات واریانس نوآوری سازمانی را با واسطه گری تسهیم دانش تبیین می کند. همچنین تسهیم دانش و سرمایه فکری به صورت مستقیم به ترتیب به میزان ۰/۳۴ و ۰/۶۲ از تغییرات نوآوری سازمانی را تشریح می کنند.

سود طلب و اوشک سرایی (۱۳۹۴) به سنجش رابطه تسهیم دانش و عملکرد سازمانی، با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، حاکی از این است تاثیر مستقیم تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد مالی، و تاثیر مستقیم تسهیم دانش صریح بر عملکرد اجرایی و تاثیر تسهیم دانش ضمنی و صریح از طریق سرمایه فکری بر عملکرد مالی و اجرایی مورد تایید قرار گرفت. بر اساس این یافته ها می توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح تسهیم دانش و سرمایه فکری، می توان عملکرد مالی و اجرایی شرکت های تولیدی را افزایش داد.

بابایی و همکاران (۱۳۹۴) به شناسایی میزان تاثیر فرایند تسهیم دانش بر سرمایه فکری در بیمه پاسارگاد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد تسهیم دانش به میزان ۵۶٪ بر سرمایه فکری، ۴۶٪ بر سرمایه ارتباطی، ۶۳٪ بر سرمایه انسانی و ۵۱٪ بر سرمایه ساختاری تاثیر مثبت دارد. ورد^۱ و همکاران (۲۰۱۶) به تحقیقی با عنوان سرمایه فکری و نوآوری رادیکال پرداختند. نتایج بیانگر آن بود که با افزایش سرمایه فکری، نوآوری رادیکال نیز افزایش می یابد. چانگ^۲ (۲۰۱۵) به تحقیقی با عنوان به اشتراک گذاری دانش برای ایجاد مدرسه سرمایه فکری پرداخت. یافته ها بیانگر آن است که

^۱.Verde

^۲.Cheng

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۱۹

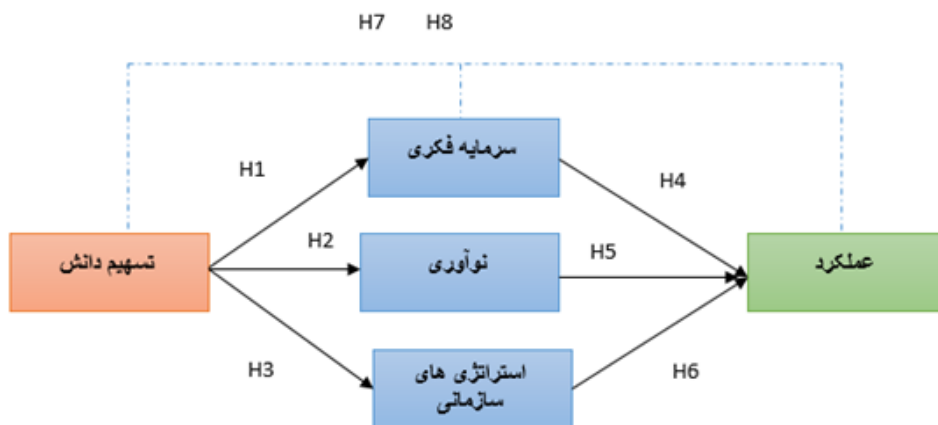
تسهیم دانش ارتباط معناداری با سرمایه فکری دارد. لو^۱ و همکاران (۲۰۱۴) به تحقیقی با عنوان سرمایه فکری و عملکرد ملی سیستم های نوآوری پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که سرمایه فکری ارتباط معناداری با عملکرد دارد. کالکان^۲ و همکاران (۲۰۱۴) به پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر استراتژی های کسب و کار بر عملکرد بنگاه های کوچک اقتصادی زود بازده و کارآفرین پرداختند. در این پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی برای شناسایی استراتژیهای اصلی کسب و کار در بنگاههای کوچک تولیدی استفاده گردید. نتایج نشان داد ریسک های مالی در کسب و کار، نوآوری در کسب و کار، سطح بالای تورم، کارایی در کسب و کار، رهبری هزینه در کسب و کار و در نهایت استراتژی تمایز به عنوان استراتژی های اثرگذار بر عملکرد در کسب و کار بنگاههای زودبازده گزینش شدند، همچنین نوآوری در کسب و کار و ریسک های مالی کسب و کار به ترتیب دارای بیشترین اثر مثبت و منفی بر استراتژی های کسب و کار را دارند.

در ایران نیز در سال های اخیر توجه زیادی به مقوله عملکرد سازمانی و تسهیل کننده های آن شده است و سازمان های مختلف اقدام به تحقیقات گسترده در این زمینه نموده اند؛ به طوری که آموزش و پرورش این مقوله را به عنوان یکی از اهداف استراتژیک خود در نظر گرفته است. اداره کل آموزش و پرورش استان فارس با عنایت به اهداف و سیاست های تعیین شده این سازمان با توجه به وظیفه خطیر و حیاتی خود و همچنین پیشرفت سریع تکنولوژی، عملکرد کارکنان خود را مورد توجه قرار داده است.

در مجموع با بررسی مطالعات انجام شده در زمینه عملکرد سازمانی و عوامل موثر بر آن مشخص گردید تحقیقات کمی در رابطه با تاثیرپذیری عملکرد از استراتژی های سازمانی، سرمایه فکری و نوآوری همراه با تاثیرگذاری تسهیم دانش وجود دارد. بنابراین تحقیق حاضر درصدد پرکردن شکاف موجود به بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی های سازمانی بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی می پردازد. شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. همان طور که ملاحظه می شود در این شکل تسهیم دانش به عنوان متغیر مستقل، و عملکرد به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی های سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده اند.

^۱ .Lu

^۲ .Kalkan



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

۱. تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر معناداری دارد.
۲. تسهیم دانش بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.
۳. تسهیم دانش بر استراتژی های سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۴. سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۵. نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۶. استراتژی های سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۷. تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۸. نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی های سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد معنادار است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری است؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس تشکیل می دهند که مطابق با جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۱۰۷ تعیین گردید.

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۲۱

ابزار پژوهش

تسهیم دانش: برای اندازه‌گیری تسهیم دانش از پرسشنامه دیکسون (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شدند.

سرمایه فکری: برای اندازه‌گیری سرمایه فکری از پرسشنامه ورده و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شدند.

نوآوری: برای اندازه‌گیری تسهیم دانش از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۸ سوال می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شدند.

استراتژی‌های سازمانی: برای اندازه‌گیری استراتژی‌های سازمانی از پرسشنامه کروتو و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۶ سوال می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شدند.

عملکرد سازمانی: برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی از پرسشنامه تتودوسیو و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۶ سوال می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری شدند.

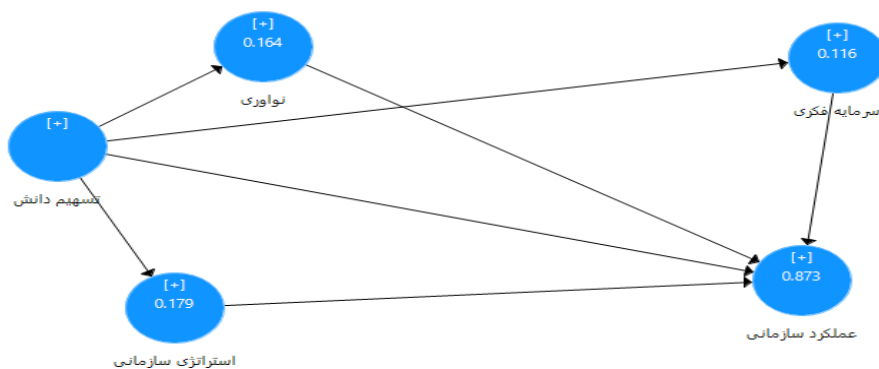
در این پژوهش برای بررسی روایی از روایی محتوایی و برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و ۵ نفر از اساتید متخصص در زمینه پژوهش مورد بررسی و تایید قرار گرفت. میزان پایایی تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، نوآوری، استراتژی‌های سازمانی و سرمایه فکری به ترتیب برابر با ۰/۹۰۲ ، ۰/۸۲۵ ، ۰/۸۱۱ ، ۰/۸۰۲ و ۰/۷۹۴ به دست آمد. با توجه به اینکه مقدار این ۵ متغیر بیش‌تر از ۰/۷ می‌باشد، می‌توان گفت پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر، دارای پایایی بالایی است.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از آزمونهای توصیفی و استنباطی با نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است.

یافته های پژوهش

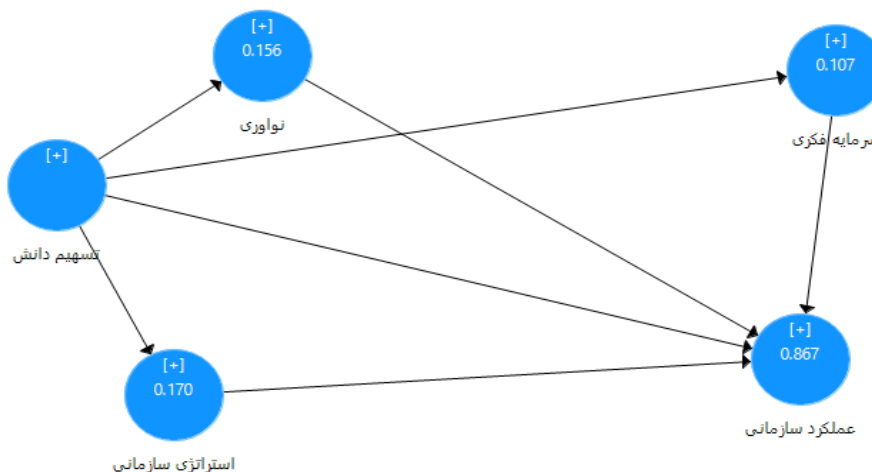
برازش مدل ساختاری

برازش مدل ساختاری به وسیله‌ی شاخص R^2 و R^2 تعدیل شده و معیار Q^2 سنجیده می‌شود. شکل ۲ میزان R^2 متغیرهای وابسته تحقیق را نشان می‌دهد:



شکل ۲. میزان R^2 متغیرهای وابسته تحقیق

شکل ۳ میزان R^2 تعدیل شده متغیرهای وابسته تحقیق را نشان می‌دهد:



شکل ۳. میزان R^2 تعدیل شده متغیرهای وابسته تحقیق

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۲۳

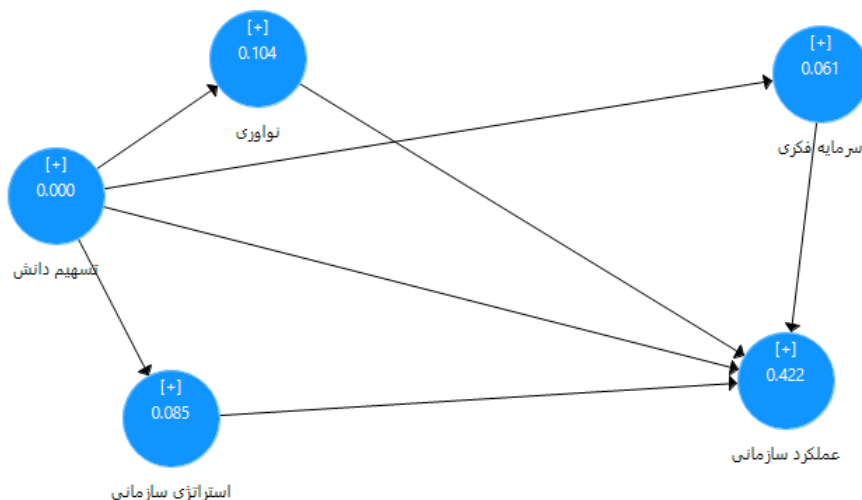
جدول ۱ معناداری مقادیر R^2 و R^2 تعدیل شده متغیرهای وابسته پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱. R^2 و R^2 تعدیل شده، مقادیر t و سطح معناداری آنها

سازه	R^2	R^2 تعدیل شده	$t > 1/96$	$p < 0/05$
نوآوری	۰/۱۶۴	۰/۱۵۶	✓	✓
استراتژی سازمانی	۰/۱۷۹	۰/۱۷۰	✓	✓
عملکرد سازمانی	۰/۸۷۳	۰/۸۶۷	✓	✓
سرمایه فکری	۰/۱۱۶	۰/۱۰۷	×	×

همانگونه که جدول ۱ نشان می‌دهد مقادیر R^2 و R^2 تعدیل شده ۳ متغیر وابسته نوآوری، استراتژی سامانی و عملکرد سازمانی معنی‌دار می‌باشند ولی مقادیر R^2 و R^2 تعدیل شده سرمایه فکری معنی‌دار نشده است.

شاخص Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار آن، ۰/۰۲، ۰/۱۵، و ۰/۳۵ باشد، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل در مورد سازه درون‌زا را دارد. شکل ۴ میزان Q^2 متغیرهای وابسته تحقیق را نشان می‌دهد:



شکل ۴. میزان Q^2 متغیرهای وابسته تحقیق

این مقدار، برای متغیرهای نوآوری، استراتژی سازمانی، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری به ترتیب برابر با ۰/۱۰۴، ۰/۰۸۵، ۰/۴۲۲ و ۰/۰۶۱ به دست آمده است که به ترتیب نشان از قابلیت

پیش‌بینی نسبتاً متوسط (در خصوص پیش‌بینی نوآوری، استراتژی سازمانی و سرمایه فکری) و بسیار قوی مدل و بسیار مطلوب مدل ساختاری (در خصوص پیش‌بینی عملکرد) را دارد.

برازش مدل کلی مدل

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GoF استفاده می‌گردد:

$$\sqrt{\text{Communalities}} \times \sqrt{R^2} = \text{GoF}$$

از $\overline{\text{Communalities}}$ میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول؛ یعنی گویه-ها/شاخص‌های سازه‌ها به دست می‌آید. وتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹، ص ۱۸۷) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GoF معرفی می‌کند. بنابراین حاصل شدن مقدار ۰/۴۴۹ برای GoF نشان از برازش کلی **بسیار قوی** مدل پژوهش دارد. با توجه به خروجی نرم افزار SmartPLS این مقادیر عبارتند از:

جدول ۲. محاسبه شاخص برازش کلی مدل

سازه	Communaliti	Communalities	R ^۲	$\overline{R^2}$	GoF
استراتژی سازمانی	۰/۴۸۴	۰/۶۰۵	۰/۱۷۹	۰/۳۳۳	۰/۴۴۹
تسهیم دانش	۰/۷۴۳		--		
سرمایه فکری	۰/۶۲۳		۰/۱۱۶		
عملکرد سازمانی	۰/۵۱۲		۰/۸۷۳		
نوآوری	۰/۶۶۵		۰/۱۶۴		

^۱.Wetzels & et al

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۲۵

آزمون فرضیه‌ها

۱. تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر معناداری دارد.
۲. تسهیم دانش بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.
۳. تسهیم دانش بر استراتژی‌های سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۴. سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۵. نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۶. استراتژی‌های سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۷. تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۸. نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد معنادار است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	آماره آزمون	نتیجه
				$1/96t >$	$P < 0/05$
۱	تسهیم دانش	سرمایه فکری	۰/۳۴۱	✓	تایید H_1
۲	تسهیم دانش	نوآوری	۰/۴۰۵	✓	تایید H_1
۳	تسهیم دانش	استراتژی‌های سازمانی	۰/۴۲۳	✓	تایید H_1
۴	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی	۰/۲۱۷	✓	تایید H_1
۵	نوآوری	عملکرد سازمانی	۰/۳۷۵	✓	تایید H_1
۶	استراتژی‌های سازمانی	عملکرد سازمانی	۰/۲۱۸	✓	تایید H_1
۷	تسهیم دانش	عملکرد سازمانی	۰/۶۸۲	✓	تایید H_1

بر اساس جدول ۳ می‌توان گفت که فرضیه‌های ۱ تا ۷ تایید شده‌اند. یعنی :

- میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر سرمایه فکری برابر با ۰/۳۴۱ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی P کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره‌ی t بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می‌شود.

- میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر نوآوری برابر با $0/405$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که تسهیم دانش بر نوآوری تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می شود.
- میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر استراتژی های سازمانی برابر با $0/423$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که تسهیم دانش بر استراتژی های سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می شود.
- میزان تاثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی برابر با $0/217$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می شود.
- میزان تاثیر مستقیم نوآوری بر عملکرد سازمانی برابر با $0/375$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می شود.
- میزان تاثیر مستقیم استراتژی های سازمانی بر عملکرد سازمانی برابر با $0/218$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که استراتژی های سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تایید پذیرفته می شود.
- میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی برابر با $0/682$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۲۷

فرضیه ۸. نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد معنادار است.

جدول ۴. نتیجه آزمون فرضیه ۸

نتیجه	آماره آزمون		میزان اثر غیرمستقیم	متغیر وابسته	متغیرهای میانجی	متغیر مستقل	فرضیه
	P	t					
H _۱ تایید	۰/۰۰۰	۵/۹۹۸	۰/۳۱۸	عملکرد سازمانی	سرمایه فکری نوآوری استراتژی‌های سازمانی	تسهیم دانش	۸

بر اساس جدول ۴ میزان تاثیر میزان اثر غیرمستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی از طریق ۳ متغیر میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی برابر با ۰/۳۱۸ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی P کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره‌ی t بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میزان اثر غیرمستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی از طریق ۳ متغیر میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی تاثیر مثبت، غیرمستقیم و معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه ۱ تا ۳. تسهیم دانش بر سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی تاثیر معناداری دارد.

میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر سرمایه فکری برابر با ۰/۳۴۱ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی P کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره‌ی t بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این فرضیه تایید می‌شود. نتایج بدست آمده با تحقیقات عسگر پور و علیزاده (۱۳۹۴)، بابایی و همکاران (۱۳۹۴)؛ و چانگ (۲۰۱۵) در یک راستا می‌باشد. با توجه به دیدگاه دانش محور، دانش منبعی کلیدی است که به منزله‌ی توانایی سازماندهی و یا سرمایه دانش محور می‌باشد. با این حال،

اگر دانش درمیان افراد یا واحدهای خاصی، جداگانه باقی بماند، برای سازمان دشوار است که به طور کامل از دانش موجود استفاده کند و آن را جمع آوری کند یا توسعه دهد. بنابراین، به اشتراک گذاری دانش برای استفاده از دانش به منظور توسعه سرمایه فکری ضروری است. سرمایه فکری تنها سرمایه‌ای است که در صورت مواجهه با مشکلات از بین نمی‌رود و می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی در سازمان باقی بماند. تسهیم دانش اگر توسط انواع مختلف دانش تخصصی یکپارچه شود و قابلیت مبتنی بر دانش را تسهیل کند برای رقابت بی نظیر است و در نهایت به تقویت سرمایه فکری و کسب درآمد منجر می‌شود. همان طور که بیان شد از آن جا که سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هر یک از کارکنان سازمان و شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک‌های رهبری است، بنابراین از طریق تبادل دانش، اعضا می‌توانند مهارت‌ها، تجارب ویژه و روش های خاصی را برای انجام بهتر کار به دست آورند و با هم به اشتراک بگذارند.

همچنین میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر نوآوری برابر با $0/405$ می‌باشد؛ با توجه به این که مقدار آماره‌ی **P** کمتر از $0/05$ و مقدار آماره‌ی **t** بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می‌توان گفت که تسهیم دانش بر نوآوری تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این فرضیه تایید می‌شود. نتایج بدست آمده با تحقیقات عسگر پور و علیزاده (۱۳۹۴)، سلمانی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. طرح های نوآوری به شدت به دانش، مهارت و تجربه کارکنان در فرآیند ایجاد ارزش گرایش دارند. بر اساس این بعد، تسهیم دانش به علت ویژگیهای خاص آموزش و پرورش و پیچیدگی های اجتماعی می‌تواند به عنوان یک ورودی ارزشمند برای نوآوری در نظر گرفته شود. این بدیهی است که توانایی آموزش و پرورش برای تبدیل و بهره برداری دانش، ممکن است سطوح نوآوری از قبیل روش های حل مسائل جدید ارائه خدمات جدید برای پاسخگویی سریع به تقاضای مشتریان را تعیین کند. با این حال آموزش و پرورش می‌تواند هنگامی که کارکنان تمایل به تسهیم دانش شان دارند، تنها به مدیریت اثربخش دانش بپردازد. تسهیم دانش به نوآوری در تیم ها، واحدها و یا همه بخش های سازمان کمک می‌کند. برای انجام بهتر وظایف نوآورانه، کارکنان باید همیشه دانش ضمنی (مهارت‌ها یا تجارب) را از همکاران خود فرا گرفته یا دانش صریح (شیوه‌ها و روشهای نهادینه شده) موجود در سازمان را جستجو کنند. بنابراین اداره آموزش و پرورش می‌تواند شیوه‌های تسهیم دانش درون گروه‌ها یا مدارس را بسیار مشابه ایجاد ایده‌های جدید برای بهبود فرصت‌های جدید ترویج دهد و در نهایت فعالیت های نوآوری را تسهیل کند. کارکنان زمانی که به راحتی به تسهیم دانش بپردازند می‌توانند هم دانش صریح و هم دانش ضمنی خود را با یگدیگر به اشتراک بگذارند. در این میان تبادل اطلاعات و تجربیات باعث می‌شود حیطه دانش افراد گسترده تر شده و افراد با توجه

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۲۹

به تجربه جدیدی که فرا گرفته اند به شکوفایی خلاقیت‌های ذهنی خود پردازند. بدین ترتیب نوآوری سازمانی در بین کارکنان افزایش می یابد چرا که نوآوری از جرقه های خلاقانه ذهن پدید می آید. همچنین میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر استراتژی‌های سازمانی برابر با ۰/۴۲۳ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی **P** کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره‌ی **t** بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش بر استراتژی‌های سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این فرضیه تایید می‌شود. نتایج بدست آمده در راستای تحقیقات اوآن و همکاران (۱۳۹۵) می‌باشد. برخی مدیریت دانش را نیل به اهداف سازمان به وسیله باروری عوامل دانش می‌داند. از طرفی مدیریت دانش را بهبود روش‌هایی می‌داند که سازمان‌ها به وسیله‌ی آن با محیط متلاطم و پر تغییر مواجه می‌شود و با به جریان انداختن سرمایه‌ی دانشی خود از نوآوری مستمر اطمینان حاصل می‌کنند. زمانی که افراد در سازمان به تسهیم دانش خود با دیگران اهمیت داده و از آن امتناع نوزند مدیران و برنامه ریزان استراتژیک سازمانی هنگام تدوین استراتژی‌های آموزش و پرورش می‌توانند از اطلاعات به اشتراک گذاشته شده جهت بهبود استراتژی‌ها استفاده نمایند.

فرضیه ۴ تا ۶. سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر

معناداری دارد.

میزان تاثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۲۱۷ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی **P** کمتر از ۰/۰۵ و مقدار آماره‌ی **t** بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این فرضیه پذیرفته می‌شود. نتایج با تحقیقات لو و همکاران (۲۰۱۴)، احمدی فرد و رحمانی (۱۳۹۴) هم راستا می‌باشد. سرمایه انسانی نمایانگر دانش ضمنی قرار گرفته شده در ذهن و افکار کارکنان است. سرمایه انسانی منبعی مهم از نوآوری و بازآفرینی یک سازمان است و به صورت ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز فکر و خلاقیت کارکنان تعریف می‌شود. شایستگی کارکنان در واقع بخش سفت و سخت افزاری سرمایه فکری است که شامل دانش، مهارتها و استعدادهای کارکنان است و منظور از دانش، دانش فنی و دانش دانشگاهی است و مهارت‌های کارکنان در واقع توانایی انجام وظایف و تکالیف عملی کارکنان است که از طریق تمرین حاصل می‌شود و برخی از آنها از طریق تحصیلات به دست می‌آید. طرز فکرها در واقع بخش نرم افزاری سرمایه فکری است که شامل انگیزه برای کار و در واقع به عنوان پیش شرطی برای نمایش شایستگی‌ها کارکنان می‌باشند. خلاقیت کارکنان آنها را قادر می‌سازد تا از دانش خود استفاده کنند و به طور مستمر نوآوری داشته

باشند، بنابراین عامل مهمی در به وجود آوردن مزیت رقابتی برای سازمان می باشد. سرمایه ارتباطی به ارزش دانش قرار گرفته شده در کانالهای ارتباطی یک سازمان اطلاق می شود، که سازمان از طریق انجام فعالیت های خود، آن را خلق و ایجاد می کند. یک سازمان با سرمایه ساختاری قوی می تواند شرایط مساعد و مناسبی را برای استفاده و بهره برداری از سرمایه انسانی ایجاد کند و به سرمایه انسانی اجازه دهد تا از توان بالقوه خود نهایت استفاده را ببرد. بنابراین باعث افزایش توان بالقوه سازمان در جذب افراد و ارائه خدمات جدید گردد.

همچنین میزان تاثیر مستقیم نوآوری بر عملکرد سازمانی برابر با $0/375$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره‌ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین، این فرضیه پذیرفته می شود. نتایج با تحقیقات لو و همکاران (۲۰۱۴) نوآوری به عنوان یک توانمندساز قوی برای سازمان شناخته می شود که به ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط با پیچیدگی فزاینده و به سرعت در حال تغییر، منجر می شود. در واقع نوآوری نه تنها می تواند استفاده بهینه از منابع موجود، بهره وری و ارزش بالقوه سازمان را بهبود بخشیده، بلکه می تواند موجب کسب دارایی های ناملموس در سازمان شود. سازمان های نوآور، با پاسخگویی به نیازهای مشتریان و بهبود قابلیت های جدیدی که اجازه می دهد به عملکرد برتر دست یابند موفق تر خواهند بود. نوآوری در دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، بسیار مهم و حیاتی است. به عبارت دیگر نوآوری به عنوان یک نیروی مهم در جهت توسعه کارکنان و بهبود عملکردشان محسوب می شود.

همچنین میزان تاثیر مستقیم استراتژی های سازمانی بر عملکرد سازمانی برابر با $0/218$ می باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی P کمتر از $0/05$ و مقدار آماره‌ی t بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان 95% می توان گفت که استراتژی های سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه پذیرفته می شود. نتایج با تحقیقات کالکان و همکاران (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. نتیجه را می توان با توجه سرعت تغییرات در صنعت فناوری اطلاعات توجیه کرد و بیان داشت سازمان هایی شاهد عملکرد بهتری خواهند بود که تأکید بیشتری بر رفتارهای نوآورانه داشته باشند. در عصری که تغییرات محیطی با سرعت بسیار زیادی در حال رخدادن است، سازمانها و محیط های کاری اهمیت ویژه ای یافته اند و بهره وری سازمانها برای بهبود شرایط اجتماعی ضرورت ویژه ای یافته است.

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۳۱

فرضیه ۷. تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

میزان تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی برابر با $0/682$ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی **P** کمتر از $0/05$ و مقدار آماره‌ی **t** بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج با سود طلب و اوشک سرایی (۱۳۹۴)، احمدی فرد و رحمانی (۱۳۹۴)، همخوانی دارد. دارایی‌های نامشهود برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی ارزشمند است. در آموزش و پرورش، کارکنان نه تنها می‌توانند از تجربیات مستقیم خودشان یاد بگیرند بلکه از تجربیات دیگران نیز یاد می‌گیرند. چرا که افراد با یکدیگر تعامل دارند، دانشی که توسط یک نفر جمع‌آوری شده است می‌تواند از طریق بازخور، توضیح، کمک یا مشاوره به دیگر همکاران نیز منتقل شود. تبادل دانش بین افراد منابع دانش را ایجاد کرده و دستکاری آن ساختارها و رویه‌های دانشی جدیدی را ایجاد می‌کند. کارکنان می‌توانند درک خود را از دانش صریح یا ضمنی، بر اساس بازخور و مباحثه عمق ببخشند. بنابراین کارکنان نه تنها می‌توانند به سرعت به نیازهای محیط پاسخ دهند، بلکه هزینه‌های پاسخگویی به حل مشکل را نیز کاهش می‌دهند. تسهیم دانش سازمانی می‌تواند به عنوان ستون فقرات یادگیری سازمانی عمل کند و منافع زیادی برای آموزش و پرورش به همراه آورد. این اقدامات رابطه مثبتی با سرمایه انسانی سازمانی، تشریک مساعی و عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه ۸. نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد معنادار است.

میزان تاثیرمیزان اثر غیرمستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی از طریق ۳ متغیر میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی برابر با $0/318$ می‌باشد؛ با توجه به اینکه مقدار آماره-ی **P** کمتر از $0/05$ و مقدار آماره‌ی **t** بزرگتر از $1/96$ به دست آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میزان اثر غیرمستقیم تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی از طریق ۳ متغیر میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی تاثیر مثبت، غیرمستقیم و معناداری دارد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

با توجه به اهمیت تسهیم دانش و همین‌طور منابع انسانی برای اداره آموزش و پرورش، توصیه می‌شود که اداره آموزش و پرورش اهمیت شبکه‌های ارتباطی را برای کارکنان مشخص کند. سیستم‌های روابط متقابل فردی نزدیکی برای تشویق کارکنان به جمع‌آوری دانش و اطلاعات و تسهیم آن ایجاد کنند، بنابراین باید عواملی مانند ارتباطات، انگیزه‌ها، برنامه‌ها و مسیرهای ارتقای شغلی را برای تشویق کارکنان به تولید و تسهیم دانش در نظر بگیرند. به دلیل آنکه تسهیم دانش، یک چالش جدی

برای سازمانها است، برای تقویت اثر سرمایه فکری از طریق تسهیم دانش باید همکاری و همیاری بین کارکنان را در جریان آموزش ایجاد و یادگیری و مشارکت در گفتگو و مذاکرات جمعی را تسهیل کرد، بنابراین می توان با تشویق و ایجاد جو حمایتی در سازمان و اتخاذ استراتژیها و یا مکانیسم های مرتبط با کارکنان که مشوق تعامل اجتماعی و روابط قوی هستند تمایل و انگیزه تسهیم دانش سازمانی را افزایش داد. از آنجایی که نتایج پژوهش تایید کردند که تسهیم دانش می تواند سرمایه فکری و ابعاد آن را افزایش دهد و هدف اصلی تسهیم دانش نیز این است که تجربه، دانش، مهارت، اطلاعات، و یا تخصص فردی یک کارمند را به دارایی سازمانی تبدیل کند و آن را در سازمان حفظ نماید، تقویت تاثیر آن بر سرمایه فکری اهمیت بسیاری دارد. هرچه سرمایه فکری بیشتری به سرمایه سازمانی تبدیل شود، مزیت رقابتی بیشتری نیز برای سازمان ایجاد می شود.

منابع

- احمدی بالادهی، س.م، افراسی، س، صادقی، س و بخشنده، ا. (۱۳۹۴). بررسی نقش و تاثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در یک سازمان دولتی. قم، **مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین المللی یافته های نوین علوم و تکنولوژی**.
- احمدی فرد، م و رحمانی، ب. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه های فکری در شرکت های دانش بنیان استان لرستان. شیراز، **مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی**.
- بابائی، م.ر، چرسنج، م و ابطحی فروشان، م. (۱۳۹۴). شناسایی مهمترین عوامل موثر بر تسهیم دانش و تاثیر آن بر بهبود سرمایه فکری مطالعه موردی: بیمه پاسارگاد. تربیت حیدریه، **مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی**.
- سودطلب، ا و اوشک سرایی، م. (۱۳۹۴). تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های تولیدی استان گیلان، با توجه به سرمایه فکری. تهران، **مجموعه مقالات کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار**.
- سلمانی جلودار، ا. (۱۳۹۵). شناسایی تاثیر موانع فردی تسهیم دانش بر نوآوری سازمانهای خصوصی و دولتی. تهران، **مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی**.
- عسگرپور، ف و علیزاده، ش. (۱۳۹۴). نقش میانجی تسهیم دانش در ارتقای نوآوری سازمانی از طریق سرمایه های فکری. دبی، **مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی**.

بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی‌های سازمانی بین تسهیم دانش و ... □ ۳۳

- متولیان، م. (۱۳۹۵). نقش سرمایه ی فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر یادگیری غیررسمی و تسهیم دانش. تهران، **مجموعه مقالات همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران**.
- Cheng, E. (۲۰۱۵), Knowledge Sharing For Creating School Intellectual Capital, **Proceedings of the Social and Behavioral Sciences**, ۱۹۱, ۱۴۵۵ – ۱۴۵۹.
- Kalkan, A., Bozkurt. O., & Arman, M. (۲۰۱۴), The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. **Proceedings of the Social and Behavioral Sciences**, ۱۵۰, ۷۰۰ – ۷۰۷
- Lu, M., Kweh, Q., & Huang, C. (۲۰۱۴), Intellectual capital and national innovation systems performance, **Knowledge-Based Systems**, ۷۱, ۲۰۱-۲۱۰.
- Uziene, L. (۲۰۱۵), Open Innovation, Knowledge Flows and Intellectual Capital, **Proceedings of the Social and Behavioral Sciences**, ۲۱۳, ۱۰۵۷ – ۱۰۶۲.
- Verde, M., Castro, G., & Salvadó, G. (۲۰۱۶), Intellectual capital and radical innovation: Exploring the quadratic effects in technology-based manufacturing firms, **Technovation**, ۵۴, ۳۵-۴۷.
- Wu, S., Lin, L., & Hsu, M. (۲۰۰۷), Intellectual capital, dynamic capabilities and innovative performance of organisations, **Int. J. Technol. Manag**, ۳۹, ۲۷۹-۲۹۶.
- Youndt, M.A., Subramaniam, M., & Snell, S.A. (۲۰۰۴), Intellectual capital profiles: an examination of investments and returns. **J. Manag, Stud**, ۴۱, ۳۳۵-۳۶.
- Zhou, K., & Li, C. (۲۰۱۲), How knowledge affects radical innovation: knowledge base, market knowledge acquisition, and internal knowledge sharing, **Strateg. Manag, J**, ۴۰, ۳۳۹-۳۵۲.