

بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: شهرداری تهران)

رضا وهاب

کارشناسی مهندسی فناوری عمران-ساختمان سازی، واحد سوانح طبیعی، دانشگاه جامع علمی- کاربردی، تهران، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران بوده است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری تهران است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد و برای روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، عملکرد شغلی، مدیریت دانش

مقدمه

امروزه، سرعت دگرگونی در حوزه‌های متفاوت فن‌آوری، نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، دانش بازار و حتی اقتصاد کشورها و همچنین ابتکار عمل همراه با سرعت عمل در حوزه‌های کسب‌وکار باعث گردیده تا سازمان‌ها با چالش‌های متفاوتی مواجه شوند (حسینی، ۱۳۹۸). تغییر سریع در دنیای رقابتی عصر حاضر ایجاب می‌کند که نیروی انسانی نیز پایه‌های این تحولات در همه زمینه‌ها خود را هماهنگ کند و از آموزش‌های لازم استفاده کند. این امر، لزوم یادگیری را در همه ارکان سازمان‌ها ایجاد می‌کند (طالقانی، ۱۳۹۱). در دو دهه گذشته شرکتها، با مطلع شدن از نقش مهم سرمایه‌فکری در حفظ مزیت رقابتی، درصدد توسعه سرمایه‌فکری برآمدند، سازمان‌هایی که به طور اثربخش به سرمایه‌فکری خود توجه میکنند، موفق‌تر هستند و جایگاه سازمانی آنها ارتقا می‌یابد (حسنوی، ۱۳۹۱). سرمایه‌فکری یک سازمان ترکیبی از فعالیت‌های نامشهودی است که به یک سازمان کمک میکند که تبدیل به یک مجموعه از منابع انسانی، مالی و مادی که مستعد خلق ارزش برای سهام‌داران است تبدیل شود. سرمایه‌فکری که گاهی آن را به عنوان سرمایه‌های دانشی و دارایی‌های نامشهود نیز میشناسند شامل مواد فکری، دانش و اطلاعات و نیز مالکیت فکری است که سازمان‌ها از آنها در خلق دانش استفاده میکنند (جمالی^۱، ۲۰۱۴).

با توجه به اینکه عصر حاضر، عصر اطلاعات و اقتصاد مبتنی بر دانش است، اهمیت اطلاعات و دانش به عنوان منابع سازمان، به سرعت در حال افزایش است لذا مدیریت سازمان از مدیریت کالا به سمت مدیریت دانش و اطلاعات تغییر پیدا کرده است (موسی‌خانی و نادی، ۱۳۹۰). مدیریت دانش به فرایندهای شناسایی، تولید دانش و اشتراک‌گذاری دانش گفته میشود که مستلزم یک نظام برای تولید و نگهداری از مخازن دانش و همچنین ترویج اشتراک‌گذاری دانش است؛ بنابراین، امروزه سازمان‌ها تلاش میکنند تا دانش را به طور و کاراثری مدیریت کنند تا کارآیی عملکرد سازمان ارتقا یابد (ستاری، ۱۳۹۱).

امروزه سازمان‌هایی می‌توانند در دنیای پرقاب‌ت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان بکار گیرند (فرسانی^۲، ۲۰۱۲). مدیریت آینده نگر این نکته را به خوبی درک کردند که نیروی کار آینده آنها زمانی بیشترین بازدهی را خواهند داشت که بتوانند از دانش خود استفاده کنند. با اجرای مدیریت دانش دارایی‌هایی سازمان از ویرانی محافظت شده و انعطاف سازمان بالا می‌رود (مورانو^۱، ۲۰۱۱). مدیریت دانش را می‌توان به عنوان روشی برای بهبود عملکرد، بهره‌وری و رقابت-پذیری، روشی برای بهبود کارآمدانه کسب و کار، تسهیم و استفاده از اطلاعات درون سازمان، ابزاری برای تصمیم‌سازی بهبودیافته، راهی برای کاهش هزینه‌ها و راهی برای نوآوری شدن دانست. (ستاری، ۱۳۹۱) موفقیت یک سازمان به توانایی اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. شناخت سرمایه‌های فکری و راه‌هایی که بوسیله آن بتوان نوآوری را در میان کارکنان افزایش داد به عنوان یک اهرم ضروری برای حفظ و حمایت از موقعیت سازمان‌ها به شمار می‌آید با این حال علی‌رغم نقش بسیار مؤثر سرمایه‌فکری در ارتقاء عملکرد و اثربخشی نظام مدیریت، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها و نهادها به آن توجه نمی‌شود و مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرد و مدیران و سرپرستان اکثر سازمان‌ها توجه کافی به منابع انسانی و دانشی در ایجاد ظرفیت‌های جدید و توسعه ظرفیت‌های موجود به منظور ایجاد رشد و توسعه سازمانی را ندارند لذا در این تحقیق به بررسی تأثیر سرمایه‌فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران می‌پردازیم.

¹ Jamali² Farsani

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه بسیاری از سازمان ها به دنبال بهبود عملکرد هستند با توجه به تقاضای زیاد سازمان ها و نیز تغییرات محیطی فراوان، نه تنها چگونگی ارائه خدمات اهمیت دارد، بلکه به کاربردن ابزار و اقدام های مناسب با اهداف سازمان در قبال منابع انسانی و اهداف سازمانی و عملکردی مانند تحقق مأموریت های سازمانی و چشم اندازهای سازمان نمود بیشتری یافته است. از این رو توجه به عوامل انسانی در راستای برآورده کردن اهداف و مأموریت های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می شود جمالی و همکاران^۱، (۲۰۱۴). بوین^۱ (۲۰۰۳)، مدعی است مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات، هنگامی رخ می دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت منابع انسانی مؤثر باشند. هنگامی که مدیریت منابع انسانی بر اقدامات اثربخش و مؤثری مانند مدیریت دانش مبتنی است می تواند با استفاده مؤثر از دانش به اهداف فردی و سازمانی دست یافت (مانیستیتیا و فانگسوان^۱، ۲۰۱۵).

فرایند مدیریت مؤثر افراد در سازمان از طریق ایجاد و گسترش محیط کاری اثربخش، توسعه مشارکت کارکنان تسهیم موفقیت های مادی و معنوی در سازمان به کمک کارکنان امکان پذیر می شود و مدیریت مؤثر موجودی های سازمان از طریق طراحی مجدد محصولات و خدماتی که عرضه می کند، به دست می آید. اقدامات مناسب مدیریت منابع انسانی می تواند یک واسطه بسیار مهم باشد که با اشتراک گذاری قابلیت دانش، آنها را به خروجی های موفق تبدیل کند. واضح است که نوآوری و قابلیت مدیریت منابع انسانی هر دو دارای اتصال محکمی با دانش و یادگیری هستند. بنابراین اقدامات مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در ترویج آموزش سازمانی، گروهی و فردی دارد (انصاری، ۱۳۹۵).

به علاوه سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری در چند سال اخیر مطرح شده است، سازمانها از سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده میکنند (حسنوی، ۱۳۹۰). سرمایه فکری مجموع دارایی های ناملموس یک سازمان است که حاصل دانش، مهارت و تخصص کارکنان، ساختارهای سازمانی، فناوری اطلاعات و در کل تمام جنبه های داخلی و خارجی سازمان که مبتنی بر دانش می باشند، در واقع می توان سرمایه فکری را هرگونه خلق ارزشی که به وسیله هوش و ذهن انسان صورت می گیرد، تعریف کرد (دگمارا^۳، ۲۰۱۵).

سرمایه فکری

در دوران اقتصاد صنعتی (قبل از اقتصاد دانش محور امروزی) عوامل تولید ثروت، یکسری دارایی های مشهود و فیزیکی مانند زمین، نیروی کار، پول، و ماشین آلات بودند که از ترکیب این عوامل اقتصادی، ثروت تولید می شد، در اقتصاد صنعتی، به دانش به عنوان یک عامل تولید، اهمیت چندانی داده نمی شد. اما در اقتصاد دانش محور امروزی اهمیت دارایی های نامشهود در فرایند تولید ثروت به مراتب بیشتر از دارایی های مشهود و به عبارت دیگر در اقتصاد دانش محور، دارایی های فیزیکی است. به عبارت دیگر در اقتصاد دانش محور، دارایی های نامشهود جزو مهم ترین دارایی های سازمانی ارائه یک تعریف جامع از سرمایه فکری تقریباً مشکل بوده و گاهی اوقات دارایی های دانشی و یا دارایی های نامشهود به جای این واژه مورد استفاده قرار می گیرند (انصاری، ۱۳۹۵). ایتامی^۴، یکی از پیشگامان در این زمینه، سرمایه فکری را دارایی های دانشی نظیر دانش فنی، اطلاعات مشتری، علائم تجاری و فرهنگ سازمانی که بر حسب توان رقابتی بنگاه قابل اندازه گیری نیستند، تعریف می کند. روس و

³ Dagmara

⁴ . Itami

همکاران سرمایه فکری را همهٔ فرآیندها و دارایی‌هایی می‌دانند که ترازنامه یک شرکت بطور معمول آنها را منعکس نمی‌کند. این تعاریف، به نوعی تمامی دارایی‌های نامشهود اعم از علائم تجاری و حق امتیازها را که مورد توجه روش‌های نوین حسابداری نیز هستند، را در بر می‌گیرد (دگمارا^۵، ۲۰۱۵).

استوارت^۶، سرمایه فکری را اطلاعات، مالکیت معنوی و تجاری می‌داند که برای ایجاد ثروت مورد استفاده قرار می‌گیرند. از دیدگاه ادوینسون، سرمایه فکری شامل تجارب عملی، تکنولوژی سازمانی، روابط با مشتری و مهارت‌های حرفه‌ای می‌باشد که برای دستیابی بنگاه به مزیت رقابتی در بازار مورد نیاز است. بنتیس^۷، سرمایه فکری را دانش انفرادی به سازمانی می‌داند که منجر به مزیت رقابتی پایدار می‌گردد (ایلماز^۸ و همکاران، ۲۰۰۹). به اعتقاد پولیک^۹ سرمایه فکری یعنی سازمان، کارکنان، و توانایی‌های پرسنلی و سازمانی. به عبارت دیگر نیروی‌های مؤثر در موفقیت سازمان که در ایجاد ارزش افزوده مورد نیاز هستند. ادوینسون و مالون سرمایه فکری را اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، جهت ایجاد ارزش تعریف می‌کنند. بنتیس و هالند^{۱۰} سرمایه فکری را ذخیره‌ای از دانش می‌دانند که در نقطه خاصی از زمان در یک سازمان وجود دارد که در این تعریف ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (چنگ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۰). به طور کلی، با نگاهی به تعاریف ارائه شده از سوی صاحب‌نظران این حوزه، می‌توان گفت سرمایه فکری اصطلاحی با معنی و مفهوم بسیار گسترده است، این اصطلاح از یک سو در برگیرنده عواملی از قبیل مهارت‌های کارکنان، حق امتیازات، تکنولوژی‌ها است و از سوی دیگر اطلاعات مربوط به مشتریان، سهامداران و همچنین دانش‌های کاربردی سازمان را در بر می‌گیرد، بنابراین می‌توان گفت سرمایه فکری مجموع دارایی‌های ناملموس یک سازمان است که حاصل دانش، مهارت و تخصص کارکنان، ساختارهای سازمانی، فناوری اطلاعات و در کل تمام جنبه‌های داخلی و خارجی سازمان که مبتنی بر دانش می‌باشند، در واقع می‌توان سرمایه فکری را هرگونه خلق ارزشی که به وسیلهٔ هوش و ذهن انسان صورت می‌گیرد، تعریف کرد (شیخی، ۱۳۹۵).

مدیریت دانش

مدیریت دانش عبارت است از: برانگیختن افراد به تسهیم دانش خود با دیگران (رجبی، ۱۳۹۷). مدیریت دانش عبارت است از ایجاد، نوسازی، استفاده و اهرم قرار دادن دانش و دیگر دارایی‌های سرمایه‌های فکری به صورت ظریف و نظام‌مند جهت حداکثرسازی اثربخشی و بازدهی دانش محور کارکنان و سازمان (صفرزاده، ۱۳۹۱). تعریف ساده از مدیریت دانش عبارت است از: برانگیختن افراد به تسهیم دانش خود با دیگران. مدیریت دانش عبارت است از ایجاد، نوسازی، استفاده و اهرم قرار دادن دانش و دیگر دارایی‌های سرمایه‌های فکری به صورت ظریف و نظام‌مند جهت حداکثرسازی اثربخشی و بازدهی دانش محور کارکنان و سازمان (عسگرانی، ۱۳۹۶). مدیریت دانش مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، نوآوری‌ها و استراتژی‌هایی است که شرکت‌ها برای ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد دانش در جهت ارتقا عملکرد سازمانی به کار می‌برند (علوی و لیدنر^{۱۲}، ۲۰۰۱). برای

⁵ Dagmara

⁶ . Stewart

⁷ . Bontis

⁸ . Yilmaz

⁹ . Pavlic

¹⁰ . Benites & Holland

¹¹ . Cheng

¹² . Alavi & Tiwana

موفقیت مدیریت دانش، سازمان باید فرهنگ و محیط ویژه ای را در خود توسعه دهد که از اهداف مدیریت دانش حمایت کنند؛ یعنی باید افرادی وجود داشته باشند که دوست داشته باشند یاد بگیرند و تمایل داشته باشند که چیزهای جدید را امتحان کنند و همچنین به سیستم های جدیدی نیاز است که به رشد و توسعه مهارت های جدید پاداش دهد (کشاورزی، ۱۳۹۴). اگرچه مدیریت دانش به عنوان ابزار مورد استفاده مدیران برای افزایش کارایی شناخته شده است، کارایی و نوآوری، عموماً به عنوان اصول پذیرفته شده مدیریت دانش در حال توسعه است. این به این دلیل است که معمولاً سازمان ها، شیوه‌هایی از مدیریت دانش را به کار می‌برند که به خوبی ایجاد شده باشند (حسینی، ۱۳۹۸).

عملکرد شغلی

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمانها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمانی به دنبال آن است که عملکرد موثرتری داشته باشد (آپلبوم^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۹). به بیان دیگر، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات، تغییر در ساختارهای سازمانی و تلاش همه جانبه واحدهای اقتصادی برای کسب رتبه برتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد شغلی را اجتناب ناپذیر کرده است. این در حالی است که ارتقاء عملکرد همواره یکی از چالش های اصلی سازمانهای بخش خصوصی و دولتی بوده است (عاشق حسینی، ۱۳۹۲). عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^{۱۴} و همکاران (۲۰۰۳) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته». مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برودادهای معین؛ و (۲) اثربخشی که توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (رجبی و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی از دهه های گذشته مورد علاقه هم محققین دانشگاهی وهم مدیران بخش های اجرایی بوده است چرا که نتیجه نهایی استفاده از منابع ملموس و ناملموس در سازمان ها است هر چند که منابع ناملموس برای سازمان ها اهمیت بیشتری دارد (فراری^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۵). عملکرد سازمانی را می‌توان شاخصی برای اندازه گیری میزان دستیابی خوب و موثر یک اقدام به اهداف تعیین شده تعریف می‌شود، که می‌تواند بوسیله کارایی و اثر بخشی سازمان در دستیابی به اهداف، برآورد شود. عملکرد سازمانی تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آنها با منابع و امکانات و تکنولوژی موجود در سازمان می‌باشد. از سوی دیگر عملکرد منابع انسانی هم تابع انگیزش و توانایی آنهاست. توانایی منابع انسانی خود تابع دانش شغلی و مهارت کاربرد دانش مذکور در انجام وظایف و فعالیتهای شغلی است (طاهرپور و همکاران، ۱۳۹۶). همواره در اکثر سازمان های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده ای هم از دریافتی های غیر ملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است (عاشق حسینی، ۱۳۹۲)

نتایج تحقیقات شیخی علیزاده و مجتبابی (۱۳۹۵)، در نشان داد که مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر روی سرمایه فکری، مدیریت دانش و نوآوری سازمان دارد. همچنین سرمایه فکری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر روی مدیریت دانش و نوآوری سازمان داشته و نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش کارکنان و

¹³ Appelbaum

¹⁴ Nili

¹⁵ Ferrari

نوآوری سازمانی تایید شده است و نتایج تحقیق محمودی میمند و کیارزم (۱۳۹۴)، نشان دهنده ارتباط مثبت و مستقیم اجزاء سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای) با ایجاد مزیت رقابتی و همچنین با محرک های نوآوری در شرکت های مورد مطالعه بود. همچنین، نتایج نشان داد مزیت رقابتی نیز با محرک های نوآوری رابطه مثبت دارد. بنابراین، اجزاء سرمایه فکری از طریق ایجاد مزیت رقابتی با محرک های نوآوری به شکل غیرمستقیم در رابطه است و نتایج تحقیق دهقانان و هرندی (۱۳۹۳)، حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد نوآورانه شرکت های دانش بنیان ایرانی موثرند. همچنین نقش میانجی گری انتقال دانش در اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه شرکت های دانش بنیان ایرانی نیز مورد تأیید قرار گرفت و نتایج تحقیق کیانتو و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، مدلی مفهومی ارائه می کند که در آن مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکر تأثیر می گذارد و از این طریق نوآوری سازمانی را افزایش میدهد. نتایج این تحقیق نیز نشان می دهد که سرمایه فکری به طور مثبت در روابط بین شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری نقش میانجی بازی می کند. سرمایه فکری موضوعی است که در چند سال اخیر به آن توجه شده است، سازمانها از طریق سرمایه فعالیتهای صحیح مدیریت منابع انسانی می تواند به عنوان یک واسطه بسیار مهم با اشتراک گذاری قابلیت دانش، منابع انسانی را به خروجی های موفق تبدیل کند. واضح است که نوآوری و قابلیت مدیریت منابع انسانی هر دو دارای اتصال محکمی با دانش و یادگیری سازمان دارد، بنابراین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در ترویج آموزش سازمانی، گروهی و فردی دارد. اینرو در مقاله حاضر به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران میپردازیم لذا سوال اصلی تحقیق این است آیا سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران تأثیر دارد؟

فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی

سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- سرمایه فکری بر عملکرد شغلی تأثیر معنی داری دارد.
- ۲- سرمایه فکری بر مدیریت دانش تأثیر معنی داری دارد.
- ۳- مدیریت دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معنی داری دارد.

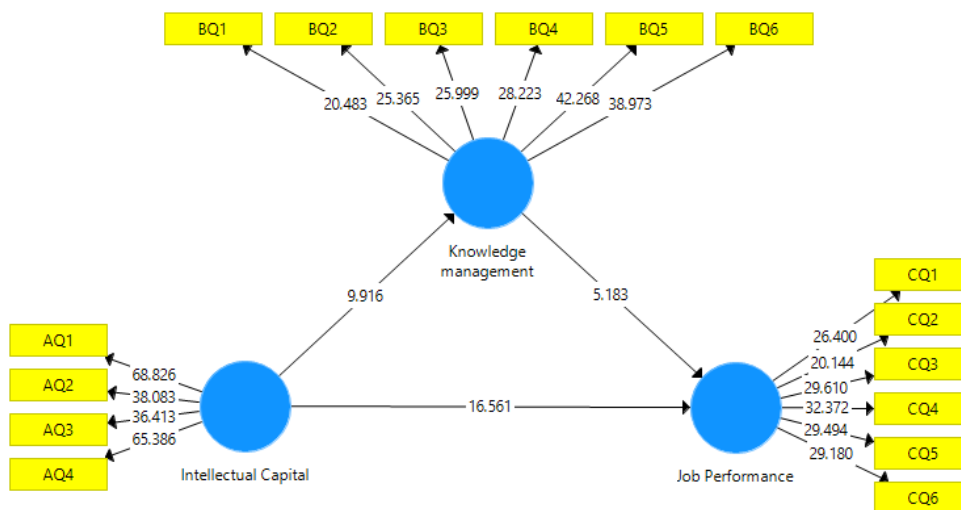
روش تحقیق

تحقیق حاضر، به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری تهران پرداخته است. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شهرداری تهران به تعداد ۲۴۶۰۰ نفر است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش، پرسشنامه بود و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۰ ارزیابی شد و برای روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد.

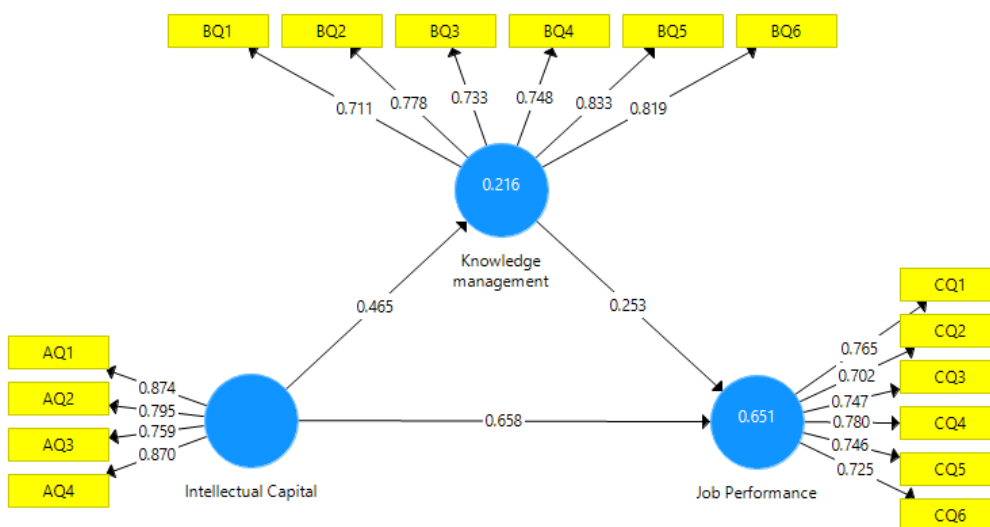
تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه های تحقیق



بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معنی داری دارد.

- بررسی نقش میانجی متغیر مدیریت دانش

در این بخش نقش میانجی متغیر تقسیم دانش سنجیده می شود. برای آزمون ارتباط یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل^{۱۶} وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود و از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}}$$

که در آن

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون سوبل متغیر مدیریت دانش

a	b	S _a	S _b	z-value
۰,۴۶۵	۰,۲۵۳	۰,۰۴۷	۰,۰۴۹	۴,۵۹۳

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار Z-value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر مدیریت دانش می باشد

- تعیین شدت تأثیر میانجی متغیر مدیریت دانش

علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^{۱۷} استفاده می شود که مقدار بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می سنجد، و از فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

که در آن

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ و

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته می باشد.

جدول ۳- نتیجه حاصل از آزمون تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش

a	b	c	VAF
۰,۴۶۵	۰,۲۵۳	۰,۶۵۸	۰,۱۵۱

¹⁶ Sobel Test

¹⁷ Variance Accounted For

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش برابر با ۰,۱۵۱ می باشد. لذا در مجموع فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۱- نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق

نتیجه پیش بینی	T-VALUE	ضریب مسیر	فرضیات	فرضیه های فرعی
۹۹٪ تأیید	۰,۶۵۸	۰,۴۶۸	سرمایه فکری بر عملکرد شغلی تأثیر معنی داری دارد	اول
۹۹٪ تأیید	۰,۴۶۵	۰,۴۱۵	سرمایه فکری بر مدیریت دانش تأثیر معنی داری دارد	دوم
۹۵٪ تأیید	۰,۲۵۳	۰,۵۶۴	مدیریت دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معنی داری دارد	سوم

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری شهر تهران تأثیر مثبت و معنی داری دارد با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد میشود مدیریت در شهرداری تهران از سطح رضایت کارکنان آگاهی داشته باشد و هرکس را متناسب با تخصصش در جایگاه مناسب قرار دهد و به طور منظم سطح شایستگی کارکنان را مورد سنجش قرار دهد و با استفاده از ترغیب های کلامی به طور مداوم از عملکرد کارکنان قدردانی کند همچنین پیشنهاد میشود مدیران در شهرداری تهران برای توانمندسازی سرمایه انسانی و به دنبال آن بهبود عملکرد شغلی به کارکنان سازمان قدرت تصمیم گیری و اختیار بدهند و در سازمان جو اعتماد را ایجاد کنند، اعتماد و اطمینان کمک می کند تا تردید، عدم امنیت و ابهام، در روابط بین کارکنان و مدیر از بین برود. کارکنان را برای مطرح کردن ایده های نو تشویق کنند و از نوآوری در سازمان پشتیبانی به عمل آورند، کارکنان سازمان را به انجام کار تیمی و گروهی تشویق کنند، چراکه افراد در گروه با فکرها و دیدگاه های دیگران آشنا می شوند و همین باعث خلق نوآوری در سازمان می گردد همچنین در راستای ارتقای سرمایه ارتباطی، پیشنهاد میشود با اتخاذ رویکرد های مناسب طریق طراحی ساختار مناسب با تغییرات حاصله و حمایت کارکنان از طریق ارزیابی عملکرد متناسب، آموزش کارکنان، ارتقای سطح دانش افراد همراه با خبرگی و نخبگی، آموزش های هدفمند با رویکردهای جمعی و گروهی اقدام نمایند.

منابع

۱. انصاری، منوچهر، شیدا اشرفی و هدی جبلی، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سبز، فصلنامه علیم - پژوهشی مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۲، ۱۴۱-۱۶۲.
۲. حسینی، سید حمید؛ لاجوردی، محمد (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی فصلنامه مدیریت در منابع انسانی دوره ۱۳۹۸، شماره ۱ - شماره پیاپی ۲۵ بهار ۱۳۹۸ صفحه ۱۳۵-۱۶۰.
۳. حسنوی، و رضا و رمضان، مجید (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی، بهبود مدیریت، سال پنجم، شماره ۱، ص ۳۹-۲۵.
۴. طاهرپور، حبیب اله؛ فرجادی، غلامعلی؛ معمارزاده، غلامرضا و نوده فراهانی، سارا (۱۳۹۶). تحلیل اهمیت - عملکرد عوامل موثر بر دانشی بودن سازمان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی سال اول، شماره ۴، ص ۸۷-۱۰۳.
۵. ستاری قهفرخی، مهدی، (۱۳۹۱) " رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)"، مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن ۱۳۹۱
۶. شیخی علیزاده، امین و موسی مجتبابی، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش مطالعه موردی شرکت فولاد خوزستان، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز، سازمان صنعت، معدن و تجارت خوزستان- انجمن حسابداری ایران- پارک علم و فناوری خوزستان -انجمن مدیریت ایران.
۷. صفرزاده، حسین. قریشی، معصومه (۱۳۹۰). نقش بکارگیری سیستم مدیریت فرایند کسب و کار در بهبود عملکرد سازمان ها. فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد. سال هفتم. شماره ۲۶. صص ۴۷-۵۳.
۸. طالقانی غلامرضا، انواری علی و افتخاری لیلیا (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه: پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه سابق). سال بیست و هفتم، بهار ۱۳۹۱ شماره ۱.
۹. دهقانان، حامد و عطاءاله هرنندی، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت های دانش بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات)، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، سال سوم، شماره اول، ۱-۲۲.
۱۰. عاشق حسینی، مجید (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره ۱، ص ۵۱-۴۱.
۱۱. عسگرانی، مرتضی و اصغری، مرتضی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. ماهنامه شباک، سال سوم، شماره ۴، پیاپی ۲۳، ص ۲۴-۱۳.
۱۲. محمودی میمند، محمد و آمنه کیارزم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اجزای سرمایه فکری با محرک های نوآوری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۴، ۷۴-۵۷.

۱۳. موسی‌خانی، محمد.نادی، فرانک. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد سیستم مدیریت دانش براساس کارت امتیازی متوازن و با استفاده از روش ارزیابی جامع فازی (مورد مطالعه: وزارت راه و ترابری). نشریه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه

تهران. دوره ۳، شماره ۹، زمستان ۱۳۹۰، صفحه ۱۳۹-۱۶۲

14. Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25 (1): 107-136.
15. Appelbaum, S. H., Degbe, M. C., MacDonald, O., & Nguyen-Quang, T. S (2019). Organizational outcomes of leadership style and resistance to change (Part One). *Industrial and Commercial Training*, 01 (2), 19-35.
16. Cheng, M., Lin, J., Hsiao, T., and Lin, T. (2010). "Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance". *Journal of Intellectual Capital* 11 (4): 433-450.
17. Dagmara M. Weckowska. (2015). Learning in university technology transfer offices: transactions-focused and relations-focused approaches to commercialization of academic research. *Procedia Engineering*. Vol. 41-42, Pp. 62-74.
18. -Farsani, J. J., Bidmeshgipour, M., Habibi, M., & Rashidi, M. M. (2012). Intellectual capital and organizational learning capability in Iranian active companies of petrochemical industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 1297-1302.
19. Ferrari, J. R., & Vaclavik, D (2015). The leadership style of permanent deacons: Servant and transformational middle-aged ministers. *North American Journal of Psychology*, 13 (1),
20. Jamali, D.R., El Dirani, A.M. & Harwood, I. A. (2014). Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: the CSR-HRM co creation model. *Business Ethics. A European Review*, 24 (2): 125-143. Kianto, A., Sáenz, J. and Aramburub, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20 .
21. Manistitya, M. & Fongsuwan, W. (2015). Human Resource Management, Job Satisfaction and Employee Commitment Affecting Information Technology Staff Turnover Intention: A Structural Equation Model. *Research Journal of Business Management*, 9 (1): 157-172.
22. Moreno - Garrido Aurora (2011) ." Analyzing the impact of knowledge management on CRM success: The mediating effects of organizational factors " *International Journal of Information Management* 31 .437- 444
23. Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital: literature review – measurement, reporting and management, *Journal of Intellectual Capital*, 1 (2), pp. 69-155.
24. Yilmaz, A., & Atalay, C. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8 (2), 341-352