

بررسی عوامل موثر بر فرایند مدیریت دانش با شاخص قراردادان سرمایه فکری

موسسه تحقیقاتی الغدير

سمیرا یافتیان

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی گرایش بازاریابی و صادرات، دانشگاه پیام نور، ورامین، تهران، ایران
استاد راهنما: دکتر امیر حسین امیر خانی

چکیده:

هدف اصلی این تحقیق، بررسی نقش و رابطه سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش در سازمان است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان موسسه تحقیقاتی الغدير است. برای رسیدن به هدف اصلی تحقیق، محقق در ابتدای تحقیق به طراحی سه فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی همت گمارد. سرمایه فکری به سه بعد؛ انسانی، ارتباطی و ساختاری و مدیریت دانش به پنج بعد؛ جمع آوری دانش، ذخیره سازی دانش؛ پالایش دائمی دانش، استفاده از دانش و توزیع دانش، تقسیم شدند. ابزار اصلی جمع آوری داده ها از نمونه آماری 100 نفری، پرسشنامه های سرمایه فکری و مدیریت دانش بوده است. پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ به میزان 0,89 و 0,91 بدست آمد که حاکی از پایایی قابل قبولی است. تحلیل اطلاعات بوسیله نرم افزار آماری SPSS صورت پذیرفت. هر سه فرضیه فرعی و فرضیه اصلی مورد تایید واقع گردید. به عبارتی بدین صورت نتیجه گیری شد که بین ابعاد سه گانه سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش - سرمایه فکری - اثربخشی مدیریت دانش

مقدمه:

مفهوم سرمایه فکری به آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت اشاره دارد که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن بشمار می آید در غیاب سرمایه فکری، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست داده، و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می گردد. سرمایه فکری، چه در سطح مدیریت کلان چه در سطح مدیریت سازمان ها و بنگاه ها، می تواند شناخت جدیدی از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند. این تحقیق به بررسی نقش سرمایه فکری در اثربخشی مدیریت دانش می پردازد. با توجه به تعاریف و ابعاد مدیریت دانش و سرمایه

فکری که بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تاکید می‌شود محقق به این نتیجه رسیده است که می‌توان ارتباط میان سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش را جستجو نماید و میزان نقش سرمایه فکری در اثربخشی مدیریت دانش را مورد آزمون قرار داد.

بیان مساله :

اهمیت یافتن فزاینده دانش بعنوان عامل تعیین کننده موفقیت و رقابت پذیری سازمان‌ها موجب شده است که مدیریت دانش بعنوان وظیفه حیاتی آن‌ها محسوب شده و تلاش نمایند تا از طریق خلق، حفظ، انتقال و استفاده از دانش جهت اصلاح و بهبود فعالیت‌ها و عملکرد خویش به سازمانی یادگیرنده تبدیل شوند (لیوجوی، 2003). اکثر سازمان‌ها گام‌های اولیه تکنولوژیکی و تجهیزاتی مورد نیاز جهت ارتقاء موفقیت مدیریت دانش را برداشته اند، اما به وضعت ثابتی رسیده اند که دیگر ارزش افزوده ای را برای آن‌ها ایجاد نمی‌کند. (داونپورت و پروساک، 2000) تغییر این وضعیت مستلزم تغییرات عمده و تمرکز بر جنبه های کلیدی نظیر فرهنگ و دیگر حوزه های اجتماعی سازمان نظیر سرمایه فکری است (داونپورت و پروساک، 2000). سرمایه فکری فراهم کننده یک منبع جدید است که سازمان از طریق آن می تواند به رقابت بپردازد و اصطلاحی است که به داراییهای ناملموس جمعی داده شده است که سازمان را برای عمل توانا می نماید (بروکنینگ، 1996). مسئله اصلی در این پژوهش این است که چگونه می توان به طور اثربخش، دانش را در سازمان اداره نمود؟ مدیریت دانش در سازمانهای دانش محور با عنایت به رویکردهای نوین در تئوریهای مدیریت مانند مشتری مداری از اهمیت فوق العاده ای برخوردار شده است. سرمایه فکری آگاهی از مردم، ساختار، فرایندها و فرهنگ شرکتها و درک ارزش که آیا این فرایند با توجه به مشتریان و روابط متقابل بین سه عنصر انسانی، سازمانی و سرمایه مشتری ایجاد شده است حائز اهمیت است. (لیفادوینسون، 1996) یادگیری و به اشتراک گذاری مستمر درون و میان سازمانها یک نیاز استراتژیک کلیدی برای توسعه و رقابت پایدار در آینده است. (بیسانت، 2003) این حقیقت بنظر می رسد که اعمال نفوذ موثر و کارآمد منابع دانش، یک موضوع حیاتی جهت بدست آوردن مزیت رقابتی و اطمینان از توسعه پایدار برای جوامع همچون سازمانها می باشد. (داونپورت و پورساک، 1998؛ نوناکا، 1998).

با توجه به مسائل فوق محقق بر آن شده است که رابطه میان سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دهد. سوال اصلی و اساسی این پژوهش آنست که آیا اصولا رابطه ای میان مدیریت دانش و سرمایه فکری موجود است؟ آیا وجود میزان بالایی از مولفه های سرمایه فکری به اثربخشی مدیریت دانش در مؤسسه تحقیقاتی الغدیر منجر می شود یا عکس آن صادق است؟

پیشینه تحقیق

فرناز بادپر (1391)، به بررسی رابطه میان سرمایه فکری و مدیریت دانش و تاثیر آن بر توسعه حرفه ای سازمان که سرمایه فکری بر مدیریت دانش و توسعه حرفه ای شرکت نفت و گاز پارس چه تاثیری دارد؟ به

این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی داری بین سرمایه فکری و مدیریت دانش و توسعه حرفه ای شرکت وجود دارد. مهمترین نتیجه اینکه سرمایه فکری از مجرای مدیریت دانش در یک سازمان تاثیری بمراتب بیشتر از زمانی دارد که بدون میانجی گری مدیریت دانش و بطور مستقیم بر توسعه حرفه ای یک سازمان اثرگذار است و این موضوع اهمیت مدیریت دانش را مطرح می کند. اشکان میرمحمدی (1394)، به بررسی رابطه میان فرآیندهای مدیریت دانش و سرمایه فکری که سرمایه فکری چه تاثیری بر فرآیند مدیریت دانش در سازمان بازرسی کل کشور دارد؟ به این نتیجه رسید که وجود سرمایه های فکری بر توسعه فعالیت های مختلف مدیریت دانش تاثیرگذار بوده و رابطه معنا داری را نشان می دهد بطوریکه بهبود در یکی از فرآیندهای مدیریت دانش باعث بهبود در سرمایه فکری می شود. گلد¹ (2002)، به طراحی مدلی برای اثربخشی مدیریت دانش پرداختند، که مدل مناسب برای اثربخشی مدیریت دانش کدام است؟ به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر مدیریت دانش در قالب سه دسته از عوامل شناسایی شده است: الف) متغیرهای مستقل که شامل: 1- عوامل بازار (مشتری، محصول و رقبا) 2- فراساختارهای سازمانی (فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و ساختار سازمانی) 3- ظرفیت پردازش دانش (توانایی در کسب دانش، تبدیل دانش و به کارگیری دانش و نگهداری دانش) ب) متغیرهای وابسته: مدیریت دانش از بین عوامل مذکور در مدل گلد رضایت مشتری در عوامل بازار، فرهنگ سازمانی در فراساختارهای سازمانی و توانایی بکارگیری دانش در فرآیندهای مدیریت دانش بیشترین اثر را بر مدیریت دانش داشته اند. محمد خلیفه و انیسالیو در سال 2003 به شناسایی عوامل کلیدی در موفقیت برنامه های مدیریت دانش و اینکه چه عواملی در موفقیت برنامه های مدیریت دانش سهیم هستند پرداختند یافته های پژوهش بیانگر آن بوده است که عوامل سازمانی و فرآیندهای دانش بیشترین اثر را بر موفقیت برنامه های مدیریت دانش دارا می باشند. فناوری اطلاعات نیز از طریق اثرگذاری بر فرآیندهای مدیریت دانش مثل انتقال و نگهداری دانش اثر می گذارد.

فرضیه های تحقیق:

فرضیه های اصلی: اثر بخشی مدیریت دانش تحت تاثیر عملکرد سرمایه های فکری در موسسه تحقیقاتی قرار می گیرد.

فرضیه فرعی اول: سرمایه فکری از بعد انسانی بر اثربخشی فرایند مدیریت دانش در موسسه تحقیقاتی تاثیرگذار است.

فرضیه فرعی دوم: سرمایه فکری از بعد ساختاری بر اثربخشی فرایند مدیریت دانش در موسسه تحقیقاتی تاثیرگذار است.

روش تحقیق:

از نظر هدف: کاربردی است زیرا مدیریت دانش از ارکان اساسی برای بقای هر سازمانی علی الخصوص سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران است و عوامل بسیاری بر مدیریت دانش موثر است که شناسایی هر کدام

¹. gold

از این عوامل برای بهبود حفظ و به کارگیری مدیریت دانش امری ضروری است که یکی از اصلی ترین این فاکتورها سرمایه فکری می باشد بنابراین هدف از این پژوهش شناسایی تاثیرات سرمایه فکری برای ارتقا هرچه بیشتر مدیریت دانش و به کارگیری اثربخش آن در سازمان است.

از نظر روش گردآوری اطلاعات: توصیفی از نوع پیمایشی می باشد زیرا به بررسی وضعیت موجود جامعه آماری می پردازد و برای جمع آوری داده های موردنیاز از روش میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده می شود.

در این تحقیق از روش **نمونه گیری تصادفی ساده** استفاده شده است. به عبارتی نمونه آماری تحقیق حاضر به صورت تصادفی ساده از بین کارکنان انتخاب شده است. برای انتخاب تعداد نمونه آماری از فرمول زیر استفاده شده است.

گروه نمونه، یک مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد (سکاران، 1381). یا به عبارت دیگر، تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان کننده ویژگیهای اصلی جامعه باشد را نمونه گویند. (آذر، مؤمنی، 1383). تعداد جامعه آماری تحقیق 152 نفر می باشد در پژوهش حاضر با استفاده از نرم افزار SPSS از آزمون های زیر برای بررسی و تحلیل اطلاعات استفاده می شود.

- آمار توصیفی
- آزمون ضریب همبستگی پیرسون
- آزمون فریدمن

در این تحقیق از آن جایی که جامعه مورد نظر که همان کارکنان مؤسسه تحقیقاتی حضرت ولی عصر - عجل است محدود در نظر گرفته شده است، بنابراین جهت محاسبه حجم نمونه مورد نیاز برای پژوهش از رابطه زیر استفاده گردیده است .

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P (1 - P)}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z \alpha^2 / 2 \times P (1 - P)}$$

که در آن

P: برآورد نسبت صفت متغیر، (P = 0/5)

Z: مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان 95 درصد، ($Z_{\alpha/2} = 1.96$)

ε : مقدار اشتباه مجاز، ($\varepsilon = 0/04$)

N: حجم جامعه محدود

مقدار P برابر با 0/5 در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = 0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. (آذر، مومنی، 1380).

بنابراین حجم نمونه مورد نیاز پژوهش عبارت است از :

$$\frac{152 \times 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}{151 \times 0.04 \times 0.04 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5} = 121.44 \sim 121$$

$$n=121$$

جدول 1 تعداد پرسشنامه توزیع شده در نواحی مختلف

121	تعداد پرسشنامه های توزیع شده
105	تعداد پرسشنامه های جمع‌آوری شده

تعداد 121 پرسشنامه در بین نمونه آماری توزیع شد و تعداد 105 پرسشنامه جمع‌آوری و قابل تحلیل شد.

محاسبه روایی و پایایی پرسشنامه ها:

معمولا برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد. جدول 2 ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های مدیریت دانش و سرمایه فکری را نشان می‌دهد

جدول 2 تعداد پرسشنامه توزیع شده در نواحی مختلف

ابعاد	ضریب آلفا	تعداد سوالات
جمع‌آوری اطلاعات	0,92	6
ذخیره سازی و ساماندهی دانش	0,83	5
توزیع دانش	0,86	6
پالایش دائمی دانش	0,91	5
استفاده از دانش	0,87	5
کل پرسشنامه	0,89	27
ابعاد سرمایه فکری	ضریب آلفا	تعداد سوالات
بعد انسانی	0,89	4

9	0,93	بعد ساختاری
3	0,84	بعد ارتباطی
16	0,91	کل پرسشنامه

همانطور که مشاهده می شود پایایی کل پرسشنامه مدیریت دانش و سرمایه فکری به ترتیب برابر با 0/89 و 0/91 می باشد و چون بالای 0/7 است حاکی از آن است که پرسشنامه تدوین شده از پایایی بالایی برخوردار است.

مفهوم روایی به این سوال پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیه های مورد نظر را می سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت (سرمد، 1380). روشهای متعددی برای تعیین روایی ابزار اندازه گیری وجود دارد که در این تحقیق اعتبار محتوای پرسشنامه ها توسط چند نفر افراد مطلع مورد تایید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می باشد.

روش تحلیل داده ها:

در این تحقیق از روش های آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین، آزمون تی استودنت و آزمون توکی جهت مقایسه نظرات مدیران، کارکنان و کارشناسان با یکدیگر استفاده شده است. البته در کنار آزمون های بالا آزمون آلفای کرونباخ نیز استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

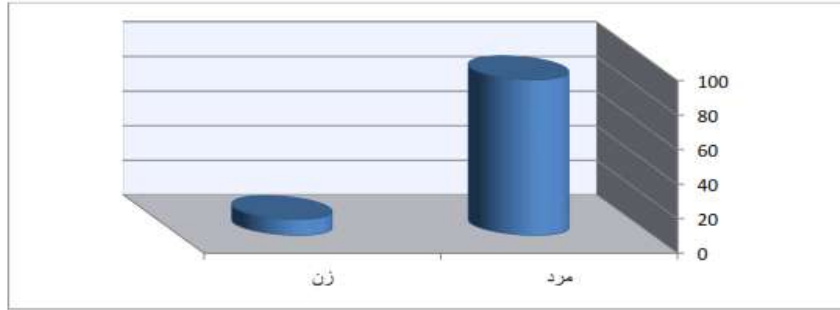
تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها:

جنسیت:

جدول (3) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مرد	95	90/48	90/48
زن	10	95/2	100
جمع	105	100	

نمودار (1) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

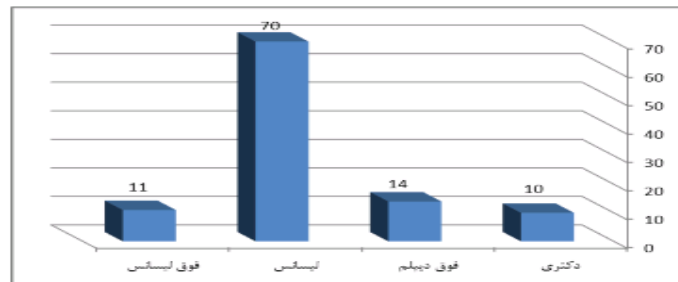


تحصیلات:

جدول (4) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب وضعیت تحصیلی

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
دکتری	10	95/2	95/2
فوق دیپلم	14	13/33	22/5
لیسانس	70	66/67	89/52
فوق لیسانس	11	10/48	100
جمع	105	100	

نمودار (2) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب وضعیت تحصیلی



با توجه به نمودار (2) اکثریت نمونه آماری تحقیق مزبور دارای مدرک لیسانس می باشند. (67 درصد)

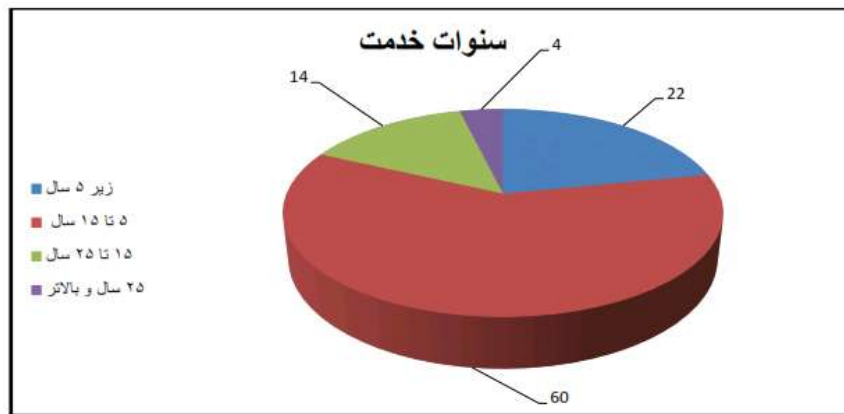
سابقه خدمت:

جدول (5) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب سنوات خدمت

سنوات خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زیر 5 سال	23	21/9	21/9
5-15 سال	63	60	81/9

92/6	14/3	15	سال 25-15
100	8,3	4	بالاتر از 25 سال
	100	105	جمع

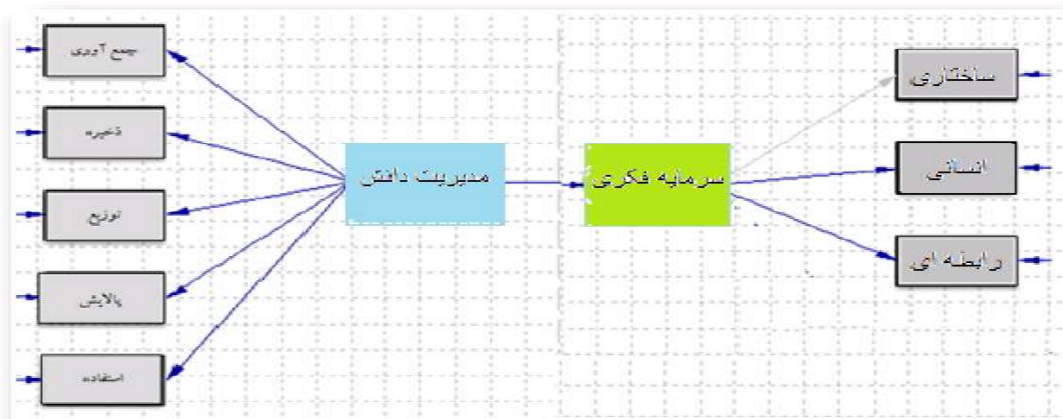
نمودار (3) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت



با توجه به نمودار (3) اکثریت نمونه آماری تحقیق مزبور از لحاظ سنوات خدمت در بین 5 تا 15 سال می باشند. (60 درصد)

مدل مفهومی تحقیق:

نمودار (4) مدل اصلی تحقیق



آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن کولموگوروف - اسمیرنوف برای ابعاد و شاخص های تحقیق

آزمون نرمال بودن (کولموگوروف - اسمیرنوف) برای متغیر مدیریت دانش و شاخص های آن

H0: داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند

H1: داده ها از توزیع نرمال پیروی نمی کنند

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از خطا باشد فرض یک را نتیجه می گیریم.

جدول شماره (6) آزمون نرمال بودن (کولموگوروف - اسمیرنوف) برای متغیر مدیریت دانش و شاخص های آن

متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
جمع اوری اطلاعات	0/01	0/05	H ₁	نرمال نیست
ذخیره سازی و ساماندهی دانش	0/01	0/05	H ₁	نرمال نیست
توزیع دانش	0/014	0/05	H ₁	نرمال نیست
پالایش دائمی دانش	0/021	0/05	H ₁	نرمال نیست
استفاده از دانش	0/038	0/05	H ₁	نرمال نیست

چون مقدار سطح معنی داری همه شاخص ها کوچکتر از مقدار خطا 0,05 است پس نتیجه می گیریم متغیر مدیریت دانش و شاخص های آن از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

آزمون نرمال بودن کولموگوروف - اسمیرنوف برای متغیر سرمایه اجتماعی و شاخص های تحقیق

جدول شماره (7) آزمون نرمال بودن (کولموگوروف - اسمیرنوف) برای متغیر سرمایه اجتماعی و

شاخص های آن

متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
بعد انسانی	0/01	0/05	H ₁	نرمال نیست
بعد ساختاری	0/02	0/05	H ₁	نرمال نیست
بعد ارتباطی	0/002	0/05	H ₁	نرمال نیست

چون مقدار سطح معنی داری همه شاخص ها کوچکتر از مقدار خطا 0,05 است پس نتیجه می گیریم متغیر مدیریت دانش و شاخص های آن از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

✓ به علت نرمال نبودن تمام ابعاد مورد نظر تحقیق بر اساس اطلاعات حاصل از پرسشنامه ها، برای

بررسی رابطه بین ابعاد مورد نظر از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می شود.

تحلیل همبستگی برای آزمون فرضیه های تحقیق

آزمون فرضیه اول:

بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

H_0 : بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (8) نتایج آزمون همبستگی فرضیه اول تحقیق

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه	مقدار همبستگی
0/021	0/05	وجود رابطه	0/602

چون مقدار سطح معنی داری 0,021 است و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی هم 0,602 است که نشان دهنده همبستگی بسیار بالا و مستقیم بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش است.

آزمون فرضیه دوم:

بین بعد ارتباطی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

H_0 : بین بعد ارتباطی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین بعد ارتباطی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (9) نتایج آزمون همبستگی فرضیه دوم تحقیق

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه	مقدار همبستگی
0/000	0/05	وجود رابطه	0/522

آزمون فرضیه سوم:

بین بعد انسانی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

H_0 : بین بعد انسانی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین بعد انسانی سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (10) نتایج آزمون همبستگی فرضیه سوم تحقیق

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه	مقدار همبستگی
0/014	0/05	وجود رابطه	0/672

چون مقدار سطح معنی داری 0,014 است و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی هم 0,672 است که

نشان دهندگی همبستگی بسیار بالا و مستقیم بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش است.

آزمون فرضیه اصلی:

بین سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

H_0 : بین سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (11) نتایج آزمون همبستگی فرضیه اصلی تحقیق

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه	مقدار ضریب همبستگی
0/014	0/05	وجود رابطه	0/512

چون مقدار سطح معنی داری 0,014 است و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی هم 0,512 است که نشان دهندگی همبستگی بسیار بالا و مستقیم بین بعد ساختاری سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش است.

آزمون تحلیل واریانس فریدمن

همانطور که قبلا نیز مطرح گردید به منظور رتبه بندی هر یک از عوامل مرتبط با مدیریت دانش (جمع آوری اطلاعات، ذخیره سازی اطلاعات، توزیع دانش، پالایش دائمی دانش و استفاده از دانش) و سرمایه فکری (بعد انسانی، ساختاری و ارتباطی) از آزمون فریدمن استفاده گردید.

آزمون فرضیه 1: بین وضعیت موجود پنج عامل مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد.

بنابراین می توان فرضیات آماری زیر را تدوین نمود:

H_0 : بین وضعیت موجود پنج عامل مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین وضعیت موجود پنج عامل مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد.

خروجی SPSS شامل دو جدول می باشد. در جدول نخست، میانگین رتبه های هر متغیر ارائه شده و در جدول دوم نیز مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. با توجه به خروجی SPSS مقدار عدد معنی داری (sig) کمتر از 0,01 و نزدیک به صفر بوده و از سطح معنی داری استاندارد ($\alpha = 5\%$) کمتر است. بنابراین فرض H_0 در سطح اطمینان 95% تایید نمی شود. بنابراین می توان گفت عوامل مرتبط با مدیریت دانش رتبه های یکسانی ندارند. در ذیل جدولهای مربوط ارائه گردید.

جدول (12) میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی عوامل مرتبط با مدیریت

دانش

عوامل مرتبط با مدیریت دانش	میانگین رتبه
جمع آوری اطلاعات	3/57
ذخیره سازی و سامان دهی دانش	4/16
توزیع دانش	2/30
پالایش دائمی دانش	2/54
استفاده از دانش	2/44

جدول (13) معنی داری آزمون فریدمن

مقادیر محاسبه شده	شاخصهای آماری
105	تعداد
256/240	χ^2
4	درجه آزادی
کمتر از 0/01	معنی داری

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، بالاترین رتبه مربوط به ذخیره سازی و ساماندهی دانش و کمترین رتبه مربوط به توزیع دانش می باشد.

آزمون فرضیه 2: بین وضعیت موجود بین سه بعد سرمایه فکری تفاوت معنی داری وجود دارد.

بنابراین فرضیات آماری به شرح زیر است:

H0: بین وضعیت موجود بین سه بعد سرمایه فکری تفاوت معنی داری وجود ندارد.

H1: بین وضعیت موجود بین سه بعد سرمایه فکری تفاوت معنی داری وجود دارد.

در ذیل جدولهای مربوط ارائه گردید.

جدول (14) میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی عوامل مرتبط با

سرمایه فکری

عوامل مرتبط با سرمایه اجتماعی	میانگین رتبه
بعد انسانی	3/72
بعد ساختاری	3/21
بعد ارتباطی	3/95

جدول (15) معنی دار آزمون فریدمن

مقادیر محاسبه شده	شاخصهای آماری
220	تعداد
28/20	χ^2
3	درجه آزادی
کمتر از 0/01	معنی داری

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، بالاترین رتبه مربوط به بعد ارتباطی و کمترین رتبه مربوط به بعد ساختاری سرمایه اجتماعی می باشد.

نتیجه گیری

هرچه سازمان بیشتر به توسعه و بهبود بعد ساختاری سرمایه فکری حرکت کند، اثربخشی مدیریت دانش نیز تسهیل خواهد شد و می توان در جهت بهبود آن حرکت کرد. هرچه سازمان بیشتر به توسعه و بهبود بعد ارتباطی سرمایه فکری حرکت کند، اثربخشی مدیریت دانش نیز تسهیل خواهد شد. با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه فکری و مدیریت دانش در مؤسسه تحقیقاتی الغدیر 0.512 بدست آمد و همبستگی این دو متغیر معنی دار است و این میزان ضریب همبستگی نشان می دهد که سرمایه فکری در مؤسسه تحقیقاتی الغدیر نقش اساسی در برقراری مدیریت دانش در این سازمان دارد و هر اندازه سرمایه فکری قویتر شود استقرار مدیریت دانش با موفقیت بیشتر انجام خواهد شد. بیان رابطه مستقیم در فرض بدین معناست که با کاهش یا افزایش مقدار عددی سرمایه فکری، میزان مولفه های مدیریت دانش نیز کاهش و یا افزایش می یابد. نتایج این تحقیق با تحقیقات نعمتی و جمشیدی، دموری و همکاران (1388)، ناطق (1385)، بادپر (1391)، اشکان میرمحمدی (1394) مطابقت دارد.

محدودیت های تحقیق:

- ✓ یکی از موانع، در حین توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها ملاحظه شد، امتناع برخی مدیران از تکمیل پرسشنامه ها بود. البته هر چند که بسیاری از این مدیران، کمبود وقت را به عنوان دلیل عدم همکاری خود مطرح می کردند و محقق نیز در برخی از موارد به این مسأله اذعان دارد، اما در بعضی از موارد نیز مشاهده شد که عدم اعتماد مدیران به محقق در جهت حفظ اطلاعات و ترس از عواقب آن، دلیل عدم همکاری آنان بود.
- ✓ عدم اعتقاد و اعتماد به مفید بودن و نیز اجرایی بودن نتایج تحقیقات.
- ✓ محدودیت بعدی، محدودیت ناشی از مقیاس درجه بندی لیکرت است که تمایل به پاسخ متوسط را در پاسخ دهندگان ایجاد می کند.
- ✓ کمبود تحقیقات در زمینه سرمایه فکری در حوزه مدیریت.

پیشنهادات تحقیق:

همانطور که در بخش نتایج تحقیق مشخص شد هر اندازه سرمایه فکری قویتر شود استقرار مدیریت دانش با موفقیت بیشتر انجام خواهد شد بنابراین پیشنهادات کاربردی تحقیق در جهت بهبود ابعاد سرمایه فکری و به دنبال آن بهبود مولفه های مدیریت دانش ارائه می گردد:

تقویت سرمایه انسانی:

- طراحی و ایجاد سیستم اندازه گیری رضایت شغلی در سازمان
- اندازه گیری مستمر رضایت شغلی کارکنان و تجزیه و تحلیل اطلاعات آن
- اندازه گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان و استفاده از برنامه های بهبود کارکنان
- تدوین برنامه و اهداف عملکردی متوازن و در عین حال داشتن نگرش سیستمی به آن
- ارائه آموزش، مشاوره و فرصت های سازمانی برای کمک به بهبود وضع آتی کارکنانی که عملکرد مناسب دارند.
- ایجاد دوره های مفید و دادن فرصت برای بهبود عملکرد کارکنانی که ضعیف عمل می کنند.

تقویت سرمایه ساختاری:

- آموزش تیم کاری و تکنیک های مربوط به آن در تمام سطوح
- ایجاد گروه های کاری برخوردار از استانداردهای عملکرد
- اعتماد بین فردی، گروهی و سازمانی
- شناسایی آن دسته از فرآیندهای کلیدی که دارای بیشترین ارزش هستند.
- استفاده از ساختارهای پیشرفته و مدرن همچون ساختارهای تیمی و مشارکتی
- اختصاص بودجه و زمان بیشتر به امر تحقیق و توسعه
- استفاده از سیستم پیشنهادات داخل سازمان جهت استفاده از نظر کارکنان

تقویت سرمایه رابطه ای:

- آموزش رفتار مشتری مداری مناسب به کارکنان
- شناسایی بازارهای هدف و نیاز مشتریان و استفاده از آن در جهت نوآوری.
- استفاده از نظرات مشتریان برای بهبود امور
- استفاده از تبلیغات در سطحی وسیع
- ایجاد جوی بازارگرا در سازمان

منابع فارسی

- 1- دانش فرد، کرم اله و محمد ذاکری، (1394)، "مدیریت دانش، مبانی، فرایندها و کارکردها، انتشارات صفار
- 2- الوانی، سیدمهدی و میرعلی سید نقوی، (1381)، سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 33 و 34، صص 26_3.

3- تاجبخش، کیان (الف)، سرمایه فکری. ترجمه افشین خاکباز و حسن پویا، تهران، نشر شیرازه ، چاپ اول 1384

4- دموری، داریوش. منصور، حسین. طاهری، محسن (1388) " بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه فکری در دانشگاه اسلامی " فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. سال سیزدهم شماره 1 بهار 88.

5- علامه ، سید محسن ، 1384 ، " دانش آفرینی : کلید طلایی نوآوری مداوم و رقابت پذیری پایدار " ، مدیریت ، شماره 105-106

6- مک دانلد ، جان، ترجمه و تدوین : گروه کارشناسان ایران ، 1381 ، "مدیریت دانش در یک هفته " ، کیفیت و مدیریت

منابع انگلیسی

1. Aberts ,Reiss , Bursac , Schwarz and Lüdcke ,(2015) , Modelling Technique for Knowledge Management, Process Management and Method Application - A Formula Student Exploratory Study, Springer-Verlag Berlin Heidelberg .
2. Siew-Hoong Lee , Angela,(2014) , An Exploratory Study on the Use of Knowledge Management System and the Employees' Perception on Organisational Knowledge Sharing and Reuse , International Federation for Information Processing 2014
3. Donate , Mario and Fátima Guadamillas,(2015) , An empirical study on the relationships between Knowledge management , knowledge-oriented human resource practices and innovation, knowledge-oriented HR practices and innovation
4. Collins Jim and Jerry Porras.(19¹/₄~Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies". New York, NY: Harper
5. Francis, P., (2009), "*Social Capital at world bank: strategic and operational Implications of the concept*", social development strategy, world bank.
6. Hodson, R., (2005), "*Management behavior as social capital: a systematic analysis of organizational ethnographies*", British Journal of Industrial Relations, Vol. 43, No. 1, pp. 41_65