نقد تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه

علي صالحی 1، حسن دانایی فرد 2

1- استادیار، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
2- استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

چکیده
هدف پژوهش حاصل، طراحی و برآری مدلهای زبان بکر میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه با توجه به نقش مداخله‌کننده تهیه دانش است. این پژوهش از نوع توصیفی بوده است که از نظر هدف کاربردی و از روش همبستگی تعیین نموده است. جامعه آماری عبارت از کارکنان سنفی بیمارستان‌های شهر تهران که نظر به کستردگی زیاد آنها، بیمارستان‌های پیامبر (ص)، ولایات، سنجاق، باران، حضرت رسول (ص)، هاشمی نژاد و آیت‌الله ای اصلی مورد توجه قرار گرفته، داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری و با استفاده از روش معاینات خاصی از مورد تحلیل قرار گرفتند.

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه‌های فکری به طور مستقیم، رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما با مداخله تمثیم دانش، این رابطه تقویت می‌شود. همچنین سرمایه‌های فکری در سازمان‌های مورد مطالعه با تسهیم دانش رابطه مستقلی ندارد. اما تداخلات افزایش هسته‌های دهنده کارکنان بر قصد و تربیت آن نسبت به تسهیم دانش اثر می‌گذارد و این خود به به‌هدا رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی: رفتار نوآورانه، سرمایه‌های فکری، سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و سازمانی، تسهیم دانش

E-mail: hdanaee@modares.ac.ir

*نویسنده سئول مطالعه.
1 - مقدمه

سالمندی و رکود اقتصادی، دو یپینیدای هستند که خظممی گذاران مراقبت‌های بهداشتی را در طی دهه‌های آینده در سراسر دنیا مشغول به خود خواهند کرد. این اساس انتظار می‌رود، هزینه‌های بهداشت و درمان حدود ۲۰ درصد از درآمدهای صنعتی کشورها را در بر گیرد. 

ص ۱۵۵، این اتصال بیماری از دولت‌ها معزول شده‌اند که نسبت به مشاغل کردن هزینه‌های بهداشتی و درمان، توسعه فناوری و تغییرات سازمانی اقامت کنند. با وجود این تلاش‌ها در طی پیک دهه گذشته، سرانه هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی به طور مستمر در حال افزایش بوده است. 

ص ۱۸۵ و به رغم استفاده از فناوری‌های نوین و تغییرات سازمانی، مراقبت‌های بهداشتی قادر به ایجاد بهبود در میانگین بهره‌وری نیست. به همین دلیل است که مراقبت‌های بهداشتی جزء کارهایی به شدت محسوب می‌شود و نتایج تغییرات شدید در رفتار معقیدان مراقبت‌های بهداشتی یا سازمان‌هایی که این سازمان‌ها، سازمان‌های دانش‌-provider و از این رواج به‌پاییز انتشار یافته‌اند. 

ص ۷۶۵ بر همین اساس در گذشته همگان اعتقاد داشتند که عامل‌های درگیر سطح سازمانی در گرو مادریت اقامت هزینه‌های و مالی آن است. اما امر همچنین روابط عملکرد خود از دست داده و به این فرضیه است که درصد از عملکرد سازمانی به مدرک صاحب اقدام سرمایه‌کاری، ارزیابی و عملکرد سازمان‌ها پیدا کرده‌اند و این اثر می‌کند که هزینه‌های نهادی مراقبت‌های فیزیکی، تغییراتی که توانایی صاحب‌نظری و میزان اعزای رونوی سرمایه‌کاری دارد. 

ص ۴۱۵ تغییرات معقیدان که توانایی صاحب‌نظری و میزان اعزای رونوی سرمایه‌کاری دارد. 

ص ۴۱۵ تغییرات معقیدان که توانایی صاحب‌نظری و میزان اعزای رونوی سرمایه‌کاری دارد. 

ص ۴۱۵ تغییرات معقیدان که توانایی صاحب‌نظری و میزان اعزای رونوی سرمایه‌کاری دارد. 

ص ۳۸۸ بر این اساس هدف اصلی این پژوهش بررسی اثر گذار ابزار اجرای سرمایه‌کاری در رفتاری‌های
نواورانه از طریق تسهیم دانش در سازمان است که در همیان موقع افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. در حال حاضر این پژوهش قصد دارد ناحیه سوال‌های اساسی زیر پایین دهد:

1) آیا اجزاء سرمایه‌های فکری، رفتارهای نوآورانه کارکنان شرکت بیمارستان شهر تهران را تحت تأثیر مشت قرار می‌دهند؟

2) تأثیر سرمایه‌های فکری بر ادراک تسهیم دانش چگونه است؟

3) آیا نئی تسهیم دانش بر رفتار تأثیر دارد؟

4) نقش تسهیم دانش در ارتباط میان اجزاء سرمایه فکری و رفتارهای نوآورانه چیست؟

2- مروري بر مفاهیم پایه

1-1- رفتار نوآورانه

اگرچه مفاهیم خلاقیت و نوآوری به یکدیگر مرتبط هستند، با این حال هر یک بر مورد خاصی نکه دارند. خلاقیت به‌عنوان تولید و خلق ایده‌هایی که تا زمانی که نوآوری به معنای تکرارگری ایده‌هایی برای اولینبار است [6] (ص 315) از این رو نوآوری به فرآیند پیچیده‌تری اشاره دارد که هدف آن ایجاد، انتقال، تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است، به این ترتیب نوآوری کارکنان در محیط کار نیز رفتاری پیچیده است که یک فرآیند سه مرحله‌ای شامل: 1) درک مسئله، 2) ارائه راه‌حل‌ها و ایده‌های نو، 3) بهبود ایده‌ها و پایین قاعده‌ای منطقی به منظور دفاع از آنها را طی می‌کند [7] (ص 293) از آن جهت که نوآوری فعالیت است که به‌وسیله فعالیت‌های نوپدیدی و مبتلا به شناخته می‌شود، می‌توان از افراد انتظار داشت که در هر تکنیکی از این رفتارها در هر زمانی ایده‌های نقش کنند و درواقع رفتارهای نوآورانه از خودشان دهنده، صاحب‌نظران رفتارهای نوآورانه را به دو برگ تقسیم کرده‌اند: اراده و آزمودن ایده‌های نو شامل فرا‌بیندی‌ها تنظیم و تجزیه و تحلیل مشکل کشف ایده‌ها، ایجاد و ترکیب ایده‌ها و آزمودن آنها از لحاظ نظری و در نهایت بررسی سوئدندی آنها [7] (ص 316) انتقال از مرحله اراده و آزمودن ایده‌ها به پیاده‌سازی آنها، تغییری را در ساختار کنترلی سازمان

1. Innovative behavior
ایجاب می‌کند. اجرای نوآوری، ایجاد یک مداخله در ساختاری که است که طی آن به تسهیم
دانتش، انعطاف پذیری، توانمندسازی، کنترل و شایستگی نیاز دارد.

۲- تسهیم دانش

تسهیم دانش به عنوان یکی از مراحل چرخه مدیریت دانش به معنای قرار دادن دانش خود در
اختیار دیگران و به طور طبیعی دستیابی به دانش دیگران در زمان تازه است، تسهیم دانش را
داند و گرفته دانش از دیگران تعريف کرده‌اند. ۸ ص ۷۹ به زعم مکانیسم وقتي م‌گوییم فردي دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنا است که آن فرد دیگران را با استفاده
از دانش بینش و افکار خود در جهت تقویت و مقیمت آنها راه‌نمایی می‌کند. بنا براین می‌توان
گفت دانش فردي به دانش سازمانی تبدیل نمی‌شود، مگر با سایر اعضای سازمان به اشتراک
گذاشته شود. ۹ ص ۳۲ به عقیده ساحب‌نظران، یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از
مدیریت دانش بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و تبادل افراد و سازمان برای ایجاد
مزیت رقابتی می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان، منجر به کاهش هزینه‌های تولید
دانش و تضمن انتشار بهترین روش‌های کاری شده و سازمان را قادر به حل مسائل خود
می‌نماید. ۱۰ ص ۳۷۶.

۳- سرمایه فکری

سرمايه‌فکری، تعاریف متعددی را در ادبیات نظری رشد سازمانی اخلاق و مدیریت دارد. برخی
این سازه را نمایش مالی خالص از نوآوری ها، اختراعات و هوشمندی انسان‌ها در
سازمان تعريف كرده‌اند و برخی آن را معادل دارایی‌های دانشی یک سازمان می‌پندارند که به
کسب اهداف کاری باری مرسنند. از طرفی این نوع سرمایه، مجموعه‌ای از دارایی‌های
نام‌شده تلقی می‌شود که شامل افرادی کارکنان از فرآیندهای اطلاعاتی، تخصص‌های درونی
و بیرونی، محصولات، مشتریان، و رقباً را شامل می‌شود. ۱۱ ص ۳۶۴ سازمان همکاری و

1. Knowledge Sharing
2. McDermott
3. Intellectual Capital
3 - چارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

سرمایه فکری با عنوان مجموعه دانش که سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی انتفاعه‌ای کنند، در عامل‌کرد نوآورانه نقش مهمی ایفا می‌کند. [13]. همچنین توانمندی‌های ویژه سازمان‌ها در خلق و انتقال دانش به عنوان یک عنصر اصلی مزیت رقابتی شناخته می‌شود [14]. ص 256، نگاه دانش‌محوران از سازمان‌ها نیز به طور قوی با تحلیل نوآورانه منطق است؛ تحلیلی که به عنوان فراوان خلق دانش جدید و استفاده از آن در فعالیت‌ها و محصولات سازمانی تعیین شود [15]. ص 60، بر این اساس پژوهشگران نتیجه‌گیری می‌کنند تا نقش سرمایه فکری در بهبود عامل‌کرد سازمانی نظر ظرفیت‌های پادگان‌ی‌ی و توانمندی‌های نوآورانه [16]. ص 71. را شناسایی کنند و مشخص سازند که چگونه سازمان‌ها می‌توانند برای ایجاد این نوع بهبودها بر سرمایه فکری نکته کنند [17]. ص 111. اما با همین توجه داشت که بررسی نقش سرمایه فکری در سطح فردی نوآوری، جنگی‌اند و توجه قرار نگرفته است، با این وجود نشان دهنده افزایش جدید همیشه به افراد بر می‌گردد، از این رو درک چگونگی تأثیر سرمایه فکری بر فردی افراد معنی مهمی محصول می‌شود که می‌توان از این برای چگونگی فعال کردن "مکانیزم داشت" در سازمان‌ها که موجه نوآوری می‌شود، استفاده کرد [14]. ص 246، بر این

1. Bontis
2. Spiral of Knowledge

113
یکی از مهم‌ترین مسئله‌های مدیریت موفقیت‌های سازمانی دارد، درک ارزشی برای مهارت‌های فکری را از شایستگی‌ها، گنگ و چالاکی فکری خودآرایی می‌کند. به عنوان نمونه، مهارت‌های انگیزه‌ی نیروی کار، عمق و وسعت تجربه‌ی آنهاست. این مهارت‌ها می‌توانند به منظور روح و فکر منابع سرمایه‌های فکری پایداری، این سرمایه‌ها در پایان روز کاری، با ترک سازمان از سوی کارکنان، از سازمان خارج می‌شود. سرمایه‌های انسانی شامل موارد زیر است:

1. سرمایه‌های فکری
2. سرمایه‌های فکری
3. استفاده‌ها، اخلاق و رفتار آنها

1. Ross
چژه مهم دیگر سرمایه‌فرکنی، سرمایه‌اجتماعی است که گاهی اوقات دارایی فرد به سهام می‌آید. در آن صورت به شیک‌های اجتماعی گسترده و منافع قابل دسترس برای فرد تأکید می‌شود و در موارد دیگر به کیفیت این روابط در قالب هنرجویان اعتماد و همبستگی برداشت می‌شود. از این رو سرمایه اجتماعی، دارایی جمع قلمداد می‌شود (۲۳). سرمایه اجتماعی ارتباط محکمی با سرمایه‌های انسانی و اقتصادی دارد؛ به این ترتیب زمینه مهم توسعه فرهنگی و اقتصادی است. سرمایه اجتماعی موجب ایجاد حس همبستگی، همیاری و مشاورت میان اعضای جامعه می‌شود. از سوی دیگر کاهش اولین سرمایه، موجب تبعیض، نابرابری، عدم حس اعتماد عمومی، کاهش مشاورت اجتماعی، افزایش انحرافات و فروپاشی خانواده و شکاف بین نسلی می‌شود (۱۲). ص ۲۲۵.

از سوی دیگر، سرمایه‌سازمانی شامل همه ذخایر غیرانتسابی دانش در سازمان می‌شود. در برخی نهایت‌ها، پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فراپندارهای استراتژیک، برنامه‌های اجرایی و به طور کلی، هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌ش باشد، است (۲۴). بروینس نیز سرمایه‌سازمانی را در دستورالعمل‌ها و راه‌بردها، تحلیل‌هایی و به آنچه ارزش سازمان را پیش از ارزش بیشتری آن می‌سازد، معنی می‌کند. برنامه‌های افتخاری و یا امکان‌پذیری و شیوه‌های ضریف، سرمایه‌فرکنی به تمامی پتانسیل‌های خود نمی‌رسد (۲۵). ص ۷۹۶. سرمایه‌سازمانی، دانش‌های گسترده‌ای از عناصر ضروری را پوشش می‌دهد. مهم‌ترین آنها معمولاً شامل: ۱- فناوریهای مهم اجرایی، سازمان، ۲- چگونگی‌های ساختاری‌نطاق، ۳- سیاست‌های جریان‌های اطلاعاتی و عناصر پایگاه‌های داده، ۴- تئوری و پیکر مدیریت آن، ۵- فرهنگ سازمان، ۶- طرح‌های پایان دادن کارکنان (۲۵)، ص ۸.

براساس وضعیت‌ها و زمان بهترین بار است. فرضیه شماره ۱ در قابل سه فرضیه خرد زیرائه می‌شود:

• فرضیه ۱: ادراک کارکنان از سرمایه‌سازمان تأثیر مثبت بر قرار نوآورانه دارد.
• فرضیه ۱: ادراک کارکنان از سرمایه اجتماعی سازمان تأثیر مثبت بر قرار نوآورانه دارد.
• فرضیه ۱: ادراک کارکنان از سرمایه‌سازمانی سازمان تأثیر مثبت بر قرار نوآورانه دارد.
مورد پیشنهاد ژرژه این ایده را تقویت می‌کند که ممکن است سرمایه‌های فکری به صورت غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار باشد. برخی میان سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش از منظر خلاقیت و مدیریت دارایی‌های فکری از دیدگاه خلاقیت و استراتژیک شرکت نمایان قابل شده‌اند. به طوری که مدیریت دانش به نظر و مدیریت فعالیت‌های دانشمحور، تأثیر خلق انتقال، استفاده و تهیه دانش می‌پردازد، این تفاوت موجب می‌شود که برای تأثیرگذاری بر عملکرد سازمانی، نخست سرمایه‌های فکری و سپس رفاه نشانه‌های مطرح شود که از طریق فعالیت‌های دانش‌محور انجام می‌شود. 

داتش پیش‌باز ضروری سرمایه‌های فکری برای تبدیل رفتن نوآورانه است؛ زیرا تهیه دانش به معنای اقتصادی است که طی آن کارکنان اطلاعات درون و برون سازمانی مرتبط با دیگران را توزیع می‌کنند. از این رو تهیه دانش در اجرای موفق فرآیند مدیریت دانش از اهمیت‌زیادی برخوردار است. بر این اساس فرضیه زیر ارائه می‌شود:

فرض 2: ادراک کارکنان از سرمایه‌های فکری سازمان، رفاه نوآورانه را از راه تهیه دانش تحت تأثیر مثبت قرار می‌دهد.

برای تحقق رابطه مثبت میان سرمایه‌های فکری سازمانی و رفاه نوآورانه از راه تهیه دانش، تئوری رفتن بر نگرشی شدید مورد توجه قرار گرفت. این تئوری به این موضوع می‌پردازد که اجرای یک رفتن قرار در طریق نت‌های افراد صورت می‌گیرد. بر مبنای این تئوری، نتایج از طریق سازمانی مختلفی نظیر گرایش‌ها، هنجاره‌های ذهنی و کنترل رفتاری درک شده تحت تأثیر قرار می‌گیرند. در این میان، گرایش به این موضوع می‌پردازد که ممکن است افراد سپاس به استراتیژی‌های دانش‌خوری داشته باشند. زیرا آن‌ها تبدیل به ملمعه‌ای که از طریق این نوع رفتن حاصل می‌شود. ادراک مثبت دارد، همچنین هنجاره‌های ذهنی مشخص کنند همچنین کارکنان از این ادراک است که افراد از آن برای اشتراک گذاشتن دانش از طریق فشارها و درخواست‌هایی که از افراد مرتبط در محیط‌شناسی ایجاد می‌شود، پیروی می‌کنند. کنترل رفتاری ادراک شده نیز از این فرض مبتنی است که ممکن است افراد خواهان به اشتراک گذاشتن نیاشند. زیرا آن‌ها سعی

1. Attitudes
2. Subjective Norm
3. Perceived Behavioral Control
نفشن تسهیم دانش در رابطه میان اجزای

۱. فرضیه‌های زیر آنالیز می‌شوند:

• فرضیه ۱. نتیجه‌کن هم در مورد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش آن‌ها اثر مثبت دارد.
• فرضیه ۲. گروه کارکنان به تسهیم دانش بر نتیجه آن‌ها در تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.
• فرضیه ۳. هنگام ذهنی کارکنان بر نتیجه آن‌ها در تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.
• فرضیه ۴. ادراک کنترل رفتاری کارکنان بر نتیجه آن‌ها در تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.
• فرضیه ۵. ادراک کنترل رفتاری کارکنان بر نتیجه آن‌ها در تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.

نتایج برخی دیگر از پژوهش‌های این ادبی را مطرح کنند که سرمایه فکری ممکن است از قبض و نتیجه‌کن داشت حمامت کنند. در این میان سرمایه انسانی، میزان دانش موجود در بین افراد یک جامعه را بین می‌کند. صاحب‌نظران معتقدند که سرمایه انسانی می‌تواند میزان کیفیت تاثیر و نتیجه‌کن داشت را بهبود دهد [۲۷]. ص ۳۱۵. از این رو درک سرمایه انسانی بالاتر ممکن است‌موجب شکل‌گیری انظارهای پیشتری از منافع قابل حصول در ارتباط با تسهیم دانش شود. باین اساس می‌توان فرضیه زیر ارائه کرد:

• فرضیه ۳. ادراک کارکنان از سرمایه انسانی سازمان بر گروه‌های آن‌ها در جهت نتیجه‌کن دانش تأثیر مثبت دارد.

همچنین از آن جایی که سرمایه اجتماعی به طور شدیدی به مفهوم روابط متقابل مرتبط است، ممکن است نتیجه‌کن از افراد از منافع قابل دسترس با تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار دهد و می‌تواند بر گروه‌های آن‌ها تأثیرگذار باشد. بر منابع مبتنی بر تبادلات اجتماعی، افراد از راه تسهیم دانش، انتظار دریافت پدیده‌های اجتماعی از طرق ارتباط متقابل و منزل و احتراز دارند [۲۸]. ص ۱۱۸. از طرف دیگر، سرمایه اجتماعی با روابطی که افراد از طرق تعامل‌های مستمر در طی زمان برقرار می‌کنند، ارتباط قوی دارد. به این ترتیب پیوندهای شدید اجتماعی بین افراد موجود متقابل می‌شوند ص ۲۰۸. در این ارتباط پیوندهای اجتماعی انجام شده است که در آن‌ها به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ادراک کنترل از تسهیم دانش پرداخته شده است.
پژوهش‌های مدیریت متغیر سازمانی

پژوهش‌های اخیر نشان داده و ارتباطات اجتماعی را مورد توجه قرار داده است. زیرا اعتماد
اغلب به عنوان مهم‌ترین ادراک‌های دانش‌پذیر می‌شود، به ویژه در سازمان‌های نظیر
پیمان‌سازی‌ها که مکانیزم کنترل به طور کامل توسط دنیای اقتصادی است [84]. همچنین پیوند
قوی بین افراد در انتقال دانش شکست خورده باشد، ۲۷ تا آن رو پیش‌داری‌های زیر مطرح شده‌اند:

• فرض ۳.۱. ادراک کارکنان از سرمایه اجتماعی سازمان بر گراایش آنها از تثنیه دانش

تأثیر مثبت دارد.

• فرض ۳.۲. ادراک کارکنان از سرمایه اجتماعی سازمان بر کنترل رفتاری ادراک شده

آنها تأثیر مثبت دارد.

• فرض ۳.۳. ادراک کارکنان از سرمایه اجتماعی سازمان بر هنجار دزدی آنها تأثیر مثبت دارد.

در نهایت سرمایه سازمانی کمیته و کیفیت دانش تعبیه شده در مونتگو مسک دارال توجه
قرار می‌دهد. مونتگو مسک ممکن است تسری‌بینی را برای افراد فراهم کند، زیرا نخست به انتقال
دانش به کارکنان کمک می‌کند. دوم پایان آن را برای مدیران سازمان آسان می‌سازد [15، ص
61]. بر این اساس فرضیه زیر ارائه می‌شود:

• فرض ۴. ادراک کارکنان از سرمایه سازمانی بر کنترل رفتاری ادراک شده آنها تأثیر

مثبت دارد.

به این ترتیب چارچوب مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ می‌باشد.

شکل ۱: گروهی مفهومی پژوهش

۱۱۸
4- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی و به لحاظ هدف، کاربردی است که از روش همبستگی تبعیت می‌کند. جامعه آماری این پژوهش شامل کادر پرستاری، تکنیسین‌های اتاق عمل، پرستار، مامایی و کارکنان صنفی بیمارستان‌های شهر تهران (بیمارستان‌های پیامر (ص)، لولاکر، سجاد، پارس، حضرت رسول (ص)، هاشمی‌نژاد و آپادانا) بوده‌اند. از این رو با توجه به مشخصات و محدود بودن تعداد گروه پرستاری بیمارستان‌های مورد مطالعه برای انتخاب نمونه‌ها از فرمول انتخاب نمونه در جامعه‌های محدود استفاده شد. بر این اساس، تعداد نمونه 169 نفر تعیین شد. اما پژوهشگر به منظور اطمینان بیشتر 250 پرسشنامه را ملاک ارزیابی قرار داد و در نهایت حجم نمونه آزمودنی‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به شرح جدول 1 تعیین شد.

جدول 1  تعیین سهم هر یک از دستگاه‌های دولتی مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>پرستاری</th>
<th>سجاد</th>
<th>پارس</th>
<th>حضرت رسول</th>
<th>هاشمی‌نژاد</th>
<th>اپادانا</th>
<th>سایر</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بخش ICU</td>
<td>30</td>
<td>60</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>بخش CCU</td>
<td>40</td>
<td>30</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>اتاق عمل</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>90</td>
<td>110</td>
<td>60</td>
<td>40</td>
<td>50</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>450</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همچنین در این پژوهش برای گرداوری داده‌ها از یک پرسشنامه چند قسمتی استفاده شد که هر قسمت آن پرسشنامه‌های استانداردی بودند. برای سنجش سرراستی فکری و رفتار
نواورانه‌ی پرسشنامه‌ای استانداردی که توسط بوینس (2000) صاحب‌نظر برجسته عرصه سرمایه‌فکری طراحی شده بود، کارگرفته شد. این ایس‌ر اصلی (علائم بر مشخصات جمعیتی) به زبان انگلیسی بوده و پس از ترجمه نسبت به روابط آن اقدام شد. از طرف دیگر برای سنجش مؤلفه‌های رفتار برنامه‌ریزی شده، از پرسشنامه استاندارد موری و همکاران استفاده شد که شامل 38 سؤال بود. در نهایت داده‌های گردآوری شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

5- تحلیل داده‌های پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و به طور خاص تکنیک تحلیل مسیری به بررسی فرضیه‌های برداشت شده در تحقیق مهم این روش مدل در حال تخمین استاندارد و مدل در حال حالت ضریب معناداری استی که در قب‌ال شکل‌های 2 و 3 ارائه‌شدهاند.

![نمودار داده‌ها]

شکل 2 مدل معادلات ساختاری بر حسب ضریب استاندارد

1. Mura
نتیجه آزمون لیزری بیانگر آن است که نخست ارتقاء مستقیم میان سرمایه فکری با رفتار نوآورانه مورد تأید قرار گرفته است، اما روابط غیر مستقیم آنها از طریق تسهیم دانش تأیید شده است. به عبارت دیگر سرمایه فکری از طریق تسهیم دانش، موجب تقویت رفتار نوآورانه کارکنان شده است، این بروز نشان می‌دهد که از میان اجزای سرمایه‌های فکری، نیز سرمایه اجتماعی با رفتار نوآورانه رابطه مثبت دارد. از طرف دیگر گراش کارکنان نسبت به تسهیم دانش و کنترل رفتاری ادراک شده با نتیج کارکنان در زمانه تسهیم دانش رابطه معناداری داشته‌اند. اما هنگام ذهنی با نتیج کارکنان رابطه مثبت و معنادار نداشتند. همچنین ادراک تسهیم دانش به طور مثبت رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار داده است. درنتیجه رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری با اجزای رفتار برنامه‌ریزی شده مثبت و معنادار بوده است.

شکل 3 مدل معادلات ساختاری بر حسب سطح معناداری
نتیجه آزمون معادلات ساختاری نشان می‌دهد که در مدل پژوهش با ورود نشانگر شاخص به عنوان متغیر داخلی، که شدت همبستگی بین سرزمین فکری و رنگارنگی‌های نوآورانه تقویت می‌شود، از طرف دیگر به توجه به شاخص‌های $\chi^2/df<3.0$, GFI>0.9, CFI>0.9, RMSEA<0.08 این مدل دارای برآوردگی لازم بوده و مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه به میزان اثر متغیرها بر یکدیگر و در نظر گرفتن ضرایب معادلاری این روابط، می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. جدول 2 نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول 2: نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه پژوهش</th>
<th>معادله پایه‌شده</th>
<th>آماره‌ها</th>
<th>تایید</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های نوآورانه</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.92</td>
<td>2.12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های انرژی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.84</td>
<td>4.32</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های اخلاقی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.72</td>
<td>4.71</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه پژوهش</th>
<th>معادله پایه‌شده</th>
<th>آماره‌ها</th>
<th>تایید</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های نوآورانه</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.90</td>
<td>2.00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های انرژی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.84</td>
<td>4.32</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های اخلاقی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.72</td>
<td>4.71</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه پژوهش</th>
<th>معادله پایه‌شده</th>
<th>آماره‌ها</th>
<th>تایید</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های نوآورانه</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.90</td>
<td>2.00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های انرژی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.84</td>
<td>4.32</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه بین سرمایه‌های فکری و رنگارنگی‌های اخلاقی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درجه اطمینان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تایید</td>
<td>0.72</td>
<td>4.71</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
6 - نتیجه‌گیری و بحث

هدف اصلی آن پژوهش، طراحی و برآورش مدلی از روابط میان اجزای سرمایه فکری و رفتار نوآورانه با توجه به نقش مداخله‌گرانه ادرارک تسهیم دانش بوده و چند ممکن است این نوع موضوعات کمتر مورد توجه قرار گیرند ولی از این جهت که دانش نور همیشه از افزایش نشان می‌گردد، انتخاب این نوع پژوهش هر می‌تواند یادآور و اساسی برای درک نواوری سازمانی باشد.

قبل از صفحه 66، در این اساس، نتایج حاضر به شرح زیر بحث می‌شود:

1. چنان که نتایج آزمون آماری نشان داد، سرمایه فکری با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری داشت، اما مداخله ادرارک تسهیم دانش موجب تقویت این رابطه می‌شود. بر این اساس، می‌توان به مکانیزم‌هایی اشاره کرد که از راه آن نزدیک سازمان‌های طبق سرمایه‌های فکری، گرایش افزایش نسبت به خلق دانش جدید و ارائه ایده‌ها یا راه‌های تو‌ت، تأثیر قرار می‌دهد. از این رو براساس نتایج حاصل می‌توان مکانیزم‌هایی را با عنوان مدیریت دانش معرفی کرد. زیرا مدیریت دانش، توان بالقوه سرمایه فکری را به دانش انرژی افزاده پرداخت می‌دهد. صفحه 404. ممکن است آن جایی که در این پژوهش رابطه مستقیم میان سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه تأثیرگذار، به ترتیبی مشابه در دانش‌نامه‌های قابل بررسی، این جهت نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین مشابهند دارد، زیرا که براساس پژوهش‌های انجام شده، رفتار نوآورانه به عنوان یک کارکرد تکنیکی برای سازمان‌های فرض‌ها به منظور ایجاد تغییر و یافتن حمایت‌های خارجی در زمینه ایجادهای نو به توانمندی‌های ویژه‌ای نیازمند است. مهم‌ترین این توانمندی افزایش خلاقی و نوآوری هستند. این افزایش در بازیابی به مشوق‌های خارجی و انتقان نوآوری از شیک‌های اطلاعاتی قوی آشنا

دانست.
2. در این پژوهش رابطه میان سرمایه فکری با رفتار تسهیم دانش نیز بررسی شد. بدین‌نظر، پژوهش نشان داد که رابطه فوی میان آنها وجود ندارد. اما سرمایه فکری و اجرای آن می‌تواند موجب پیش‌بینی و تقویت گروایش افزاید. نسبت به تسهیم دانش، شکل زیادی هنرجویان دهی و کنترل رفتار ادراک شده شد. این نتیجه تقریباً با نتایج پژوهش‌های مشابه انطاقی دارد، زیرا براساس پژوهش‌های پیشین افزایش موجودی دانش (یعنی همان سرمایه فکری) مستقیماً به تسهیم دانش منجر نمی‌شود، اما از طریق مداخله تمام‌الات کارکنان این امر محقق می‌شود.

3. کاربرد اصلی این پژوهش در این است که محوریت رفتار کارکنان نهایی جمله این مطالعه نشان دهد که رفتار کارکنان در ابتدا (Fرآیند نوآوری) افزایش نیازمند است. این روند میزان سرمایه فکری مورد مطالعه قبل از حجره درک طبیعت کارکنان و رقابت‌های اجتماعی می‌باشد. این آتات به ارتکاز آنها را شکل می‌دهد. ضرورت دارد، باید این اساس درک مناسبی از اعمال مؤثر در گروایش‌های کارکنان بر تسهیم دانش شکل می‌گیرد. این گروایش‌ها و کنترل رفتاری ادراک شده به عنوان دور محوریت اصلی تقویت نیت کارکنان در زمینه تسهیم دانش است. بنابراین به مدیران بیمارستان‌ها و تصویب می‌شود. وقت زیادی را برای بهبود ادراک کارکنان در این زمینه که تسهیم دانش می‌تواند موجب بهبود و توسعاً فعالیت‌های آنها شود، تخصص دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود در این زمینه امکانات و تسهیلات لازم را فراهم کنند.

4. در این پژوهش چگونگی تأثیر سرمایه فکری بر بهبود تماس‌لند و درک کنترل کارکنان مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر رابطه مستقیم میان سرمایه انسانی با گروایش کارکنان به تسهیم دانش و نیز سرمایه اجتماعی و سازمانی با کنترل رفتاری ادراک شده است. نتایج حاصل از این جهت جالب به نظر می‌رسد که به مدیران سازمان‌های مورد مطالعه اجازه می‌دهد تا روش کاملاً مشخصی را پیش روز کارکنان در جهت ایجاد انگازه‌های مثبت در مورد منابع آینده قابل دسترس با تسهیم دانش قرار دهد. از طرف دیگر مدیران بايد اجرای نسیم دانش را در سازمان تسهیل کنند و مناسبی با تاپیک حاصل ادراک کنترل کارکنان را بهبود دهد.
125

7- مراجع


