

تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی، با میانجی‌گری سرمایه فکری در سازمان تامین اجتماعی استان گیلان

سیدعلیرضا پورعباس^{۱*}، محمد دوستار^۲، مهرداد گودرزوند چگینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۱۴

چکیده

عملکرد سازمانی، نشان دهنده میزان اهداف از پیش تعریف شده است که تاکنون توسط سازمان محقق گردیده است و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. در این بین، تسهیم دانش به عنوان یک ابزار مهم در تحقق عملکرد سازمانی، می‌تواند بر روی سرمایه فکری نیز موثر باشد. هدف از اجرای تحقیق حاضر، پاسخ به این پرسش کلیدی است که آیا بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی ادراک شده، با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری، رابطه‌ای وجود دارد؟ این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی، از شاخه همبستگی است؛ از نظر جمع آوری داده‌ها، تحقیق میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش، شامل ۷۶۰ نفر از کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان است که ۲۶۵ نفر از کارکنان آنها بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شده‌اند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها که با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، حاکی از این است که تمامی فرضیات تحقیق حاضر مورد تایید قرار گرفته است. بنابراین، تاثیر مستقیم تسهیم دانش ضمنی و صریح بر عملکرد، تاثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد؛ و تاثیر تسهیم دانش ضمنی و صریح از طریق سرمایه فکری بر عملکرد مورد تایید قرار گرفت. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح تسهیم دانش و سرمایه فکری، می‌توان عملکرد سازمان تامین اجتماعی استان گیلان را افزایش داد.

کلمات کلیدی: تسهیم دانش، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی.

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، seyedpourabbas@gmail.com

^۲ دانشیار، عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

^۳ استاد، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، گروه مدیریت دولتی، رشت، ایران

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متلاطم فعالیت می‌کنند. از این رو بارزترین ویژگی‌های دوران کنونی، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در پرتو تحولات اجتماعی و فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، و فناوری روی می‌دهد. در این شرایط دشوار، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند به اهداف خود دستیابند (قاسمی، ۱۳۹۳). در این شرایط، شرکت‌ها تمایل دارند عملکرد پایداری را بدست آورده و حفظ نمایند (لیانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۴).

عملکرد سازمان یکی از مهمترین سازه‌های مورد بحث در پروژه‌های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید. به هر حال، عملکرد سازمانی عوامل زیادی را براساس تنوع گروه‌های ذینفع شامل می‌شود و ضریب اهمیت هریک از عوامل مذکور تا حد زیادی وابسته به نوع و ویژگی‌های محیطی است که شرکت در آن فعالیت می‌کند (وزین کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴).

ارزیابی راهبردی عملکرد سازمان همواره یکی از اولین و اساسی ترین پیش نیازهای تدوین برنامه‌های بهبود برای سازمان‌ها است و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد، تا جایی که یکی از امور جاری سازمان‌ها، شناسایی نقاط قوت و ضعف خود است. این امر در اقتصاد دانش محور و محیط پرتلاطم امروزی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. امروزه آگاهی از اینکه عملکرد سازمان تا چه حد در راستای رسیدن به اهداف آن بوده و موقعیت سازمان در محیط پیچیده و پویای امروزی کجا است، برای مدیران و سازمان‌ها اهمیت فراوانی دارد (اسدی و ذاکری، ۱۳۹۳).

عوامل متعددی بر عملکرد تاثیر گذارند مانند: رهبری دانشی (یانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۴)، ویژگی‌های شخصیتی (یانگ و هوانگ^۳، ۲۰۱۴)، قابلیت‌های مدیریت دانش و مقابله‌های دینامیکی (تسنگ و لی^۴، ۲۰۱۴)، رهبری تحول آفرین (تسه و چيو^۵، ۲۰۱۴)، گرایش‌های کارآفرینانه (کاسیا^۶ و همکاران، ۲۰۱۴)، و سرمایه فکری و تسهیم دانش (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ که در این تحقیق، بر روی تاثیر تسهیم دانش و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی متمرکز شده است.

بنا به گفته دانفورد امروزه دانش منبعی است که شرکت‌ها تمایل دارند به جای زمین و یا دسترسی به سرمایه، داشته باشند (توان^۷، ۲۰۱۳). وانگ و همکاران بیان کردند از آنجا که دانش بطور مساوی در یک سازمان توزیع نشده، تسهیم دانش بین افراد، تیم‌ها، و یا واحدها ضروری است تا دانش خود را شناسایی، جذب، ایجاد و تجمیع نموده و برای تسهیل ساختارمند نمودن منابع و ظرفیت سازی در سازمان بکار برند. در واقع باید پذیرفت که امروزه تسهیم دانش یکی از مهمترین چالش‌هایی است که سازمان‌ها با آن روبرو هستند (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴). تسهیم دانش در بین افراد می‌تواند منافی بواسطه پیشنهادات نوآورانه، افزایش قابلیت‌های فردی، بهبود و توسعه کارایی،

¹ Liang

² Yang

³ Yang & Hwang

⁴ Tseng & Lee

⁵ Tse & Chiu

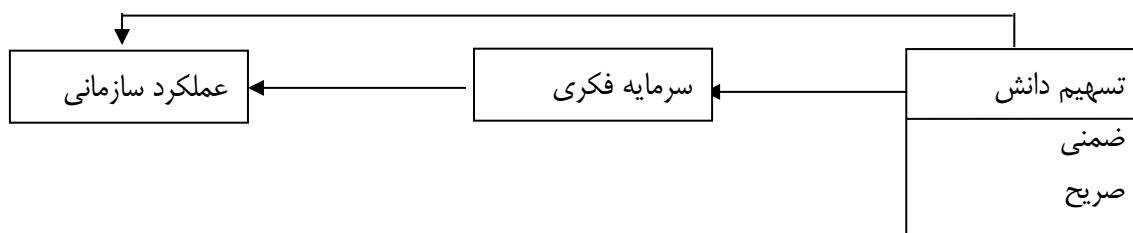
⁶ Sciascia

⁷ Tuan

تصمیم‌گیری بهتری و .. را به همراه داشته باشد (ژانگ و انجی^۱، ۲۰۱۲). مخصوصاً، زمانی تسهیم دانش اهمیت بیشتری می‌یابد که دانشی در اختیار کارکنان غیر تصمیم‌گیرنده است که به شدت برای تصمیم‌گیرندگان سازمان حیاتی است (کابرا و کابرا^۲، ۲۰۰۵). خود تسهیم دانش نیز به ۲ بخش اصلی ضمنی و صریح تقسیم می‌شود. تسهیم دانش صریح در خصوص دانشی اتفاق می‌افتد که بتوان به صورت راحتی قابل درک و انتقال باشد. ولی در مقابل، دانش ضمنی دانشی است که در کلام نمی‌گنجد و باید با تعامل رو در رو بین افراد منتقل گردد. مدل مفهومی و نتایج یکی از تحقیقاتی که این تاثیر را مورد بررسی قرار داده است، به شرح ذیل می‌باشد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ و این دو بعد در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در تحقیق حاضر، سرمایه فکری به عنوان میانجی تاثیر ابعاد تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی در نظر گرفته شده است. سرمایه فکری مجموعه تمام دانش و قابلیت‌هایی است که در شرکت جمع شده تا منجر به عملکرد بهتر شرکت شود. برای سرمایه فکری ابعاد مختلفی را در نظر گرفته اند ولی اجماع بر روی ۳ بعد انسانی، ساختاری و ارتباطی است که به تعریف هر یک از آنها اشاره خواهد شد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴): سرمایه انسانی به معنای ترکیب و تلفیق دانش، توانایی، مهارت‌ها و نوآوری کارکنان و افراد شرکت یا سازمان برای انجام وظایف محوله می‌باشد. در اینجا لازم است بیان شود که محققان زیادی بر این موضوع متمرکز شده اند که چگونه می‌توان در شرکت‌ها منابع انسانی را به سرمایه انسانی تبدیل نمود تا مزیت رقابتی در آن سازمان یا شرکت، پایدار شود (بیراسناو^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه ساختاری به دارایی‌ها و ارزشهای نامشهود موجود در سازمان است که می‌تواند شامل قابلیت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، برنامه‌ها، روش‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی، سخت افزار و نرم افزارها، پایگاه‌های داده، تصویر سازمانی، اختراعات، علامت‌های تجاری و غیره را در بر می‌گیرد (آرامبویو و سانز، ۲۰۱۰). سرمایه ارتباطی به قابلیت‌های یادگیری و دانشی‌ای باز می‌گردد که در ارتباطات بین یک سازمان و سهامداران خارجی، وجود دارد (ناوارو و پولو^۴، ۲۰۰۸).

جامعه آماری مورد بررسی در تحقیق حاضر، سازمان تامین اجتماعی استان گیلان هستند و با توجه به مدل مفهومی تحقیق، هدف اصلی محقق، پاسخ به این پرسش کلیدی است که آیا بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی، با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری، رابطه‌ای وجود دارد؟ مدل مفهومی این پژوهش مطابق شکل ۱ است:



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴)

¹ Zhang & Ng

² Cabrera & Cabrera

³ Birasnav

⁴ Cegarra-Navarro & Sánchez-Polo

مبانی نظری

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی از جمله عوامل سازمانی تأثیر پذیر است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست (حسین پور و آذر، ۱۳۹۰: ۲۰). عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه آن فعالیت را یکجا در بر دارد. عملکرد در حقیقت، نتیجه عمل است. بنابراین، عملکرد یک سازه کلی می‌باشد که بر چگونگی انجام عملیات اشاره دارد. می‌توان گفت عملکرد تبدیل یادگیری به رفتار آشکار است؛ یعنی نتیجه یادگیری نه خود یادگیری. لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه گیری، عملکرد گفته می‌شود. به زعم مورهد و گریفین، عملکرد عبارت است مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. از نظر کاسیکو عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (شفیعی و تارمست، ۱۳۹۳).

یک سازمان، گروهی از افراد است که بر اساس پاسخگویی و با سطوح مختلف در یک ساختار قرار گرفته اند تا بتوانند اهداف مشخصی را بدست آورند و تلاش کنند تا محیط را تغییر دهند. عملکرد سازمانی، در واقع نشان دهنده حدی از اهداف از پیش تعریف شده است که تاکنون توسط سازمان محقق شده است؛ همچنین می‌توان عملکرد سازمانی را به عنوان یک ارزیابی بر روی اثربخشی افراد و گروه‌های موجود در سازمان و خود سازمان دانست. در سطح فردی، این ارزیابی مربوط به میزان رضایت شغلی و تحقق اهداف آنها، و در سطح گروهی مربوط به اخلاقیات، انسجام، اثربخشی و بهره وری می‌باشد. این ارزیابی در سطح سازمان به تامین منافع، اثربخشی، بهره وری، میزان غیبت، میزان ترک خدمت، و سازگاری می‌باشد. البته لین اعتقاد دارد که این موارد تنها محصور به مواردی نمی‌شوند که اتفاق افتاده و یا محقق شده اند؛ بلکه می‌توانند شامل توان بالقوه‌ای باشند که برای کسب اهدافی که در آینده مد نظر هستند، الزامی می‌باشند. عملکرد سازمانی در واقع، تمامی رفتاری را در بر می‌گیرد که مربوط به اهداف سازمانی‌ای است که وابسته به سطح مشارکت افراد در سازمان می‌باشد (تسنگ و لی، ۲۰۱۴).

با توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی به خصوص روان شناسان سازمانی را به خود جلب کرده و باید به این نکته اشاره کرد که فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها، به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌گردد (برازنده و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا می‌توان گفت که مهم ترین هدف هر سازمانی، اثربخشی و عملکرد سازمان، و بهبود شرایط کاری و خدماتی ارائه شده است (دهقان مروستی و رسولی، ۱۳۹۴). در واقع ارزیابی عملکرد سازمان‌ها یکی از مهمترین دستور کارهای مدیریت این سازمان‌ها به حساب می‌آید؛ زیرا کلید دستیابی به بهبود مستمر در توانایی ارزیابی و سنجش مداوم عملکرد سازمان است. بسیاری از سازمان‌ها نیز اهمیت ارزیابی مداوم عملکرد سازمان را درک نموده و سیستم ارزیابی عملکرد متنوعی در سازمانهای خود به کار برده اند (شائمی و همکاران، ۱۳۹۱).

این نکته را باید پذیرفت که در دو دهه اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی به یکی از موضوعات جذاب توجه شده است و این تمایل در زمینه‌های تحقیقاتی و کاربردی به بروز نوآوری‌های بسیاری منجر شده است. زیرا اطلاعات مربوط به عملکرد، سازمان‌ها را قادر می‌کند مزایای رقابتی کسب کنند. در دنیای متغیر امروز، ایجاب می‌کند سازمان‌ها

برای بقاء، به دنبال ابزاری می‌باشند و یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را تامین اهداف خود یاری کند، ارزیابی عملکرد سازمانی است (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۳).

تسهیم دانش

تسهیم دانش عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش (آشکار و پنهان) از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص گروه یا سازمان دیگر. از طریق تسهیم دانش اثربخش، سازمان‌ها می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشیده و هزینه‌های آموزشی و مخاطره‌های ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند (انوری^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). نوناکا و تاکایوچی تسهیم دانش را به عنوان پیش نیاز توسعه فناوری، و ایجاد محصولات جدید می‌دانند (طباطبایی منزائی و همکاران، ۱۳۹۳).

صاحب‌نظران در تعریف دیگری، تسهیم دانش را به عنوان یک فرهنگ اجتماعی متقابل، که شامل تبادل دانش کارکنان، تجربیات و مهارت‌های آنها از طریق تمامی بخش‌های سازمان تعریف می‌کنند. تسهیم دانش شامل یک مجموعه از مفاهیم تسهیم شده مرتبط و قابل دسترس برای کارکنان برای استفاده و ساختن شبکه‌های دانش در سازمان‌ها است. انتقال دانش در سطوح مختلف یک سازمان اتفاق می‌افتد: بین افراد، از افراد به منابع آشکار، از افراد به گروه‌ها، بین گروه‌ها، در میان گروه‌ها و از گروه به سازمان بنابراین، یک فرآیند مهم مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی انتقال دانش به مکان‌های مورد نیاز برای به کارگیری است شیوه‌های تسهیم دانش به ویژگی‌های منحصر به فرد هر سازمان، فرهنگ سازمان، یا سیستم آن که بر بهره‌وری سازمان اثر گذار است، مربوط می‌شود (میری پور فرد و محبی، ۱۳۹۰).

تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است. تسهیم دانش عبارت است از اشتراک اطلاعات مناسب و مفید، ایده‌ها، پیشنهادهای و تخصص‌ها با دیگران در سازمان تسهیم دانش مجموعه‌های از رفتارها است که مستلزم مبادله اطلاعات با یکدیگر است. وقتی بیان می‌شود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنی است که آن فرد، شخص دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت شخص مزبور راهنمایی می‌کند. به علاوه فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند، ایده آل این است که از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف‌های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش آگاهی داشته باشد (رضایی دولت آبادی و همکاران، ۱۳۹۳).

از دلایل اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌ها این است که تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به افراد، کاهش هزینه توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تاخیر در تحویل کالا به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (رحیمی و نادى، ۱۳۹۳). دانش یک دارایی با ارزش برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و اقدامات در زمینه گسترش آن قابل اهمیت است. دانش به عنوان یک دارایی نامشهود برای هر سازمانی ضروری است که باید با مهارت تمام مدیریت شود. از

¹ Anvari

طرفی به دلیل این که دانش مورد نظر در اختیار تمامی افراد و بخش‌های سازمان به صورت یکسان قرار ندارد؛ لذا تسهیم دانش اهمیت ویژه‌ای دارد(شائمی و همکاران، ۱۳۹۲).

سرمایه فکری

اصطلاح سرمایه فکری را اولین بار در سال ۱۹۶۲ میلادی توسط فریتز مجلاپ مورد توجه قرار گرفت. بعد از آن جان کنت گالبرایت در سال ۱۹۶۹ مطرح کرد. پیش از آن، پیتر دراگر اصطلاح کارگران دانشی را به کار برده بود. نخستین اثر نظری در حوزه ی دارایی‌های نامشهود در سال‌های نخستین دهه ی هشتاد توسط ایتامی در ژاپن منتشر شد(نمامیان و همکاران، ۱۳۹۰). بر اساس این مفهوم بود که استوارت سرمایه فکری را به عنوان مواد فکری مانند دانش، اطلاعات، تجربه و مالکیت معنوی دانست که می‌توان از آنها برای ایجاد ثروت استفاده نمود(تسنگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ پوکار^۱، ۲۰۱۲؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

سرمایه فکری شامل ارتباطی است میان انسان، ساختار، نوآوری و سرمایه فرهنگی که سرمایه فرهنگی بستگی زیادی به سه فاکتور دیگر دارد(پیری^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). استوارت می‌گوید سرمایه فکری، مواد، دانش، اطلاعات و اولویت‌ها و تجارب فکری است که می‌تواند موجب تولید ثروت و دارایی شود. به نقل از پولیک انتشار یک سیستم ارزیابی که تمرکز دارد بر خلق ارزش‌ها(کالیسیر^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

با مروری کلی در حوزه مطالعات انجام شده درباره سرمایه فکری می‌توان دریافت که اکثر تحقیقات انجام شده در بین کشورهای توسعه یافته مانند بریتانیا، امریکا، کانادا، استرالیا و سوئد انجام گرفته است. بسیاری از محققان دانشگاهی، تحقیقات خود را بر روی اقتصادهای توسعه یافته انجام داده اند و به این نتیجه رسیده اند که مدیریت اثربخش سرمایه فکری، ارتباط قدرتمندی با موفقیت سازمان دارد(خالیکو^۴ و همکاران، ۲۰۱۵).

در سال‌های اخیر، سرمایه فکری به عنوان یکی از مهم ترین منابع نامشهود ایجاد ثروت مطرح شده است که حتی از منابع مشهود نیز با اهمیت تر شده است. در شرایط فعلی اجتماعی و اقتصادی، با وجود اقتصاد دانشی، دانش و اطلاعات مرکز رقابت پذیری سازمان‌ها و شرکت‌ها را تشکیل می‌دهند. همین دارایی نا مشهود در ارتباط قوی با توسعه اقتصادی است. از طرفی همین سرمایه فکری با بهره وری کار و سودآوری نیز در ارتباط می‌باشد(لابرا و سانچز^۵، ۲۰۱۳).

توجه سرمایه فکری به یک ضرورت غیرقابل اجتناب، تبدیل شده است. زیرا سازمانها از طریق سرمایه فکری میتوانند شاخصهای مزیت رقابتی خود از جمله نوآوری سازمانی را بهبود و توسعه دهند. تا اواسط قرن بیستم عمدتاً تصور می‌شد که دلیل اصلی عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود سرمایه‌های مالی و فیزیکی است. لذا کشورهای درحال توسعه عمدتاً تلاش می‌کردند برای جبران عقب ماندگی خود از طرق مختلف به کسب سرمایه‌های مالی و فیزیکی بپردازند، که این امر به نوبه خود باعث تشدید وابستگی و تخریب بنیان‌های اقتصادی و سیاسی آنها می‌گردید. اما امروزه به تجربه ثابت گردیده است که تزریق سرمایه‌های فیزیکی و مالی به خودی خود

¹ Pucar

² Piri

³ Calisir

⁴ Khalique

⁵ Labra & Paloma Sánchez

موجب تسریع روند توسعه کشورهای در حال توسعه نمی‌شود. تنها آن دسته از کشورهایی که دارای ساختارهای اداری قوی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص هستند قادرند از سرمایه‌های مالی و فیزیکی در روند رشد و توسعه شان به نحو صحیح و درست استفاده نمایند (شجاعی و همکاران، ۱۳۸۹).

پیشینه تحقیقات انجام شده

در این بخش به بیان تحقیقات انجام شده در قالب جدول زیر پرداخته خواهد شد:

جدول شماره ۱: پیشینه تحقیقات انجام شده

منبع	یافته‌ها
(یحیی زاده فر و همکاران، ۱۳۹۳)	هر ۳ بعد سرمایه فکری بر روی عملکرد این شرکتها تاثیر دارد.
(شائمی و همکاران، ۱۳۹۲)	تسهیم دانش ضمنی و صریح بر عملکرد مالی شرکتها تاثیر می‌گذارد.
(شهائی و خائف الهی، ۱۳۸۹)	سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه تاثیر مثبت می‌گذارد. در این بین، بعد توسط سرمایه ساختاری و انسانی بیشتری تاثیر را بر عملکرد داشته‌اند.
(چن و همکاران، ۲۰۰۵)	سرمایه فکری تاثیر مثبتی بر روی عملکرد مالی این شرکتها دارد.
(وانگ و چانگ، ۲۰۰۵)	سرمایه فکری بر روی عملکرد این شرکتها تاثیر دارد.
(هسو، ۲۰۰۸)	تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی این شرکتها تاثیر می‌گذارد.
(هسو و وانگ، ۲۰۱۲)	سرمایه فکری بر روی عملکرد این شرکتها تاثیر دارد.
(کیم و همکاران، ۲۰۱۳)	تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت می‌گذارد.
(لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴)	دانش صریح بر سرمایه انسانی و ساختاری و عملکرد اجرایی تاثیر می‌گذارد. همچنین، تسهیم دانش ضمنی بر سرمایه‌های انسانی، ساختاری و ارتباطی و عملکرد مالی تاثیر می‌گذارد. تاثیر سرمایه‌های انسانی، ساختاری و ارتباطی بر عملکرد مالی و سازمانی نیز تایید شد.
(علامه و همکاران، ۲۰۱۴)	تاثیر مثبت تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی مورد تایید قرار گرفت.

بر این اساس، اهداف تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

- بررسی و سنجش تاثیر تسهیم دانش (ضمنی و صریح) بر عملکرد سازمانی
- بررسی و سنجش تاثیر تسهیم دانش (ضمنی و صریح) بر سرمایه فکری
- بررسی و سنجش تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی
- بررسی و سنجش نقش میانجی سرمایه فکری در تاثیر تسهیم دانش (ضمنی و صریح) بر عملکرد سازمانی

با توجه به اهداف تعریف شده فرضیه‌های تحقیق حاضر به قرار زیر هستند:

- ۱- تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
 - ۱-۱: تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
 - ۲-۱: تسهیم دانش صریح بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
- ۲- تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر دارد.
 - ۱-۲: تسهیم دانش ضمنی بر سرمایه فکری تاثیر دارد.
 - ۲-۲: تسهیم دانش صریح بر سرمایه فکری تاثیر دارد.
- ۳- سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
- ۴- سرمایه فکری نقش میانجی را در تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی دارد.
 - ۱-۴: سرمایه فکری نقش میانجی را در تاثیر تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی دارد.
 - ۲-۴: سرمایه فکری نقش میانجی را در تاثیر تسهیم دانش صریح بر عملکرد سازمانی دارد.

روش تحقیق

به جهت کاربرد نتایج این تحقیق در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌ها، می‌توان پژوهش حاضر را از نظر هدف، کاربردی نامید. از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش نیز به دلیل بررسی و توصیف وضع موجود، متغیرهای تحقیق و روابط آنها در جامعه مورد بررسی، پژوهش حاضر جزء تحقیقات توصیفی و از شاخه همبستگی است. در اجرای پژوهش حاضر، بصورت میدانی به مطالعه جامعه مورد نظر پرداخته می‌شود. گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق با استفاده از پرسشنامه مستخرج از مقاله لیانگ و همکاران (۲۰۱۴) و بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت انجام شد که از نظر روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل ۷۶۰ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان است که به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس جدول مورگان باید ۲۵۴ نفر به ازای ۷۵۰ نفر انتخاب شود؛ که در این تحقیق تعداد ۲۶۵ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس انتخاب گردیدند. به منظور تامین اعضای نمونه، در این تحقیق ابتدا حجم جامعه به تفکیک شهرستان‌های استان گیلان به دست آمد و در ادامه متناسب با تعداد کارکنان هر شهرستان، نسبت به توزیع پرسشنامه در هر شهرستان اقدام شد. به منظور تامین داده‌های مورد نیاز و پس از دریافت مجوز لازم از سازمان تأمین اجتماعی، پرسشنامه‌ها توسط محقق به نماینده هر شهرستان تحویل داده شد و پس از تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه و تماس نماینده با محقق، نسبت به مراجعه مجدد و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تکمیل شده، اقدام گردید. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش مدلسازی معادله ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت ۵۵٪ مرد، ۳۹٪ زن و ۵٪ به این مورد پاسخ ندادند. سن ۸۰٪ از پاسخگویان زیر ۲۵ سال، ۳۸٪ از پاسخگویان بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۰٪ بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۲۳٪ بیش از ۴۵ سال بوده و ۳٪ نیز به این پرسش پاسخ ندادند. تحصیلات ۱۸٪ از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۵۴٪ کارشناسی و ۲۳٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۵٪ دارای مدرک دکتری و ۱٪ نیز پاسخ ندادند. همچنین ۱۲٪ از پاسخگویان سابقه کاری زیر ۵ سال، ۱۵/۸٪ بین ۵ تا ۱۰ سال و همچنین ۳۰٪ بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۴٪ بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰٪ از پاسخگویان بین ۲۱ تا ۲۵ سال، ۱۰٪ بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری دارند و همچنین ۵٪ نیز به این مورد پاسخ ندادند.

۲-۴: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی

توصیف متغیرهای تحقیق به قرار زیر است:

عملکرد سازمان از نظر پاسخ دهندگان دارای کمترین مقدار ۱ و بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳.۶۴۳۶، انحراف معیار ۰.۷۴۱۲۴ و واریانس برابر ۰.۵۴۹ می‌باشد.

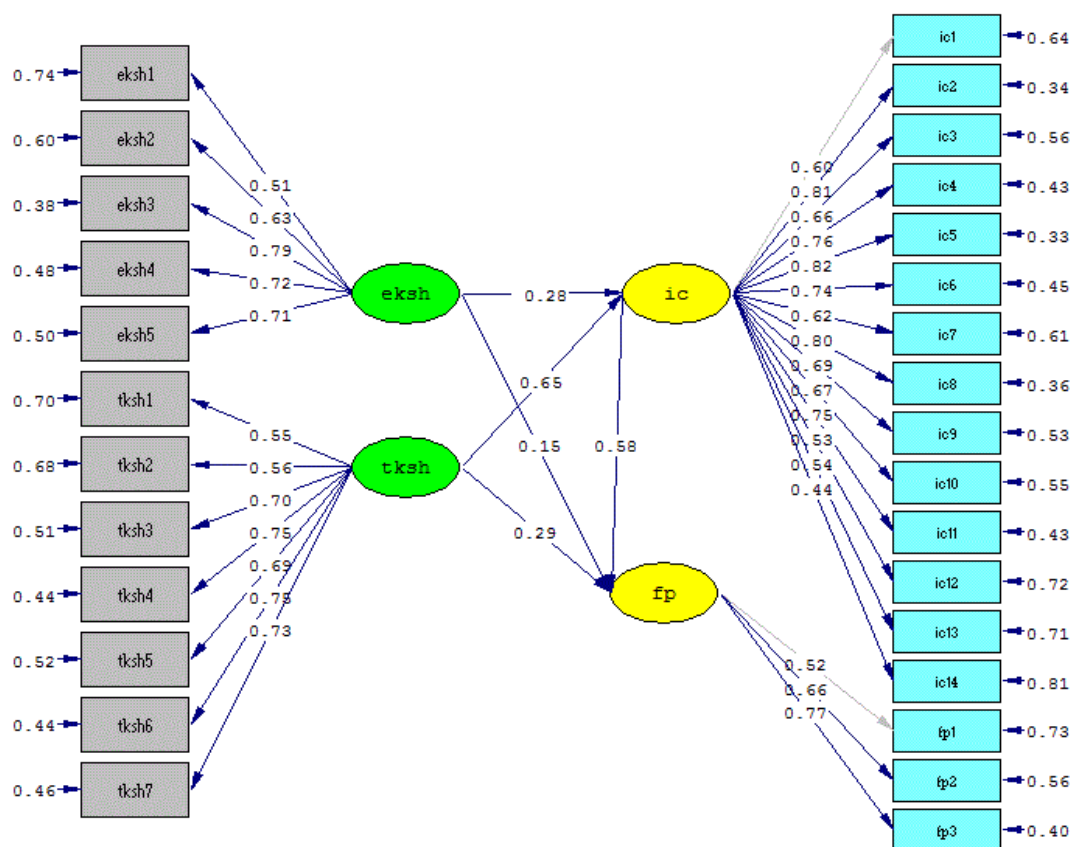
سرمایه فکری از نظر پاسخ دهندگان دارای کمترین مقدار ۲.۰۷ و بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳.۵۱۳۵، انحراف معیار ۰.۶۴۵۲۹ و واریانس برابر ۰.۴۱۶ می‌باشد.

تسهیم دانش ضمنی از نظر پاسخ دهندگان دارای کمترین مقدار ۱.۶۰ و بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳.۳۴۱۵، انحراف معیار ۰.۶۹۹۴۵ و واریانس برابر ۰.۴۸۹ می‌باشد.

تسهیم دانش صریح از نظر پاسخ دهندگان دارای کمترین مقدار ۱ و بیشترین مقدار ۵، میانگین ۳.۳۹۱۸، انحراف معیار ۰.۶۷۸۸۱ و واریانس برابر ۰.۴۶۱ می‌باشد.

آزمون فرضیات

آزمون فرضیات تحقیق حاضر بر اساس روش مدلسازی معادلات ساختاری در قالب شکل و جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد:



Chi-Square=2594.52, df=1188, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

شکل شماره ۲: آزمون مدل تحقیق (حالت استاندارد)

جدول شماره ۱: نتایج آزمون فرضیات

رد/تایید	حالت استاندارد	حالت معنی داری	فرضیه
تایید	۰/۱۵	۲/۰۶	تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۲۹	۲	تسهیم دانش صریح بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۲۸	۱/۹۸	تسهیم دانش ضمنی بر سرمایه فکری تاثیر دارد.
تایید	۰/۶۵	۱۰/۶۹	تسهیم دانش صریح بر سرمایه فکری تاثیر دارد.
تایید	۰/۵۸	۲/۹۹	سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۱۶۲۴		سرمایه فکری نقش میانجی را در تاثیر تسهیم دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی دارد.
تایید	۰/۳۷۷		سرمایه فکری نقش میانجی را در تاثیر تسهیم دانش صریح بر عملکرد سازمانی دارد.

همچنین تمامی شاخص‌های برازش مدل نیز تایید شده و می‌توان گفت که مدل تحقیق از نظر شاخص‌های معنی داری و برازش مورد تأیید است.

نتیجه گیری

تحقیق حاضر به منظور بررسی تاثیر تسهیم دانش ضمنی و صریح بر عملکرد سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان با توجه به نقش میانجی‌گر سرمایه فکری انجام پذیرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؛ و این یافته با نتیجه تحقیق شائمی و همکاران (۱۳۹۲)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و همکاران (۲۰۱۳)، علامه و همکاران (۲۰۱۴)، هسو (۲۰۰۸)، همراستا می‌باشد. دانش منبعی است که سازمان‌ها تمایل دارند به جای زمین و یا دسترسی به سرمایه، داشته باشند. از طرفی این دانش بطور مساوی در یک سازمان توزیع نشده؛ و تسهیم دانش بین افراد، تیم‌ها، و یا واحدها ضروری است تا دانش خود را شناسایی، جذب، ایجاد و تجمیع نموده و برای تسهیل ساختارمند نمودن منابع و ظرفیت سازی در سازمان بکار برند. در واقع باید پذیرفت که امروزه تسهیم دانش یکی از مهمترین چالش‌هایی است که سازمان‌ها با آن روبرو هستند. تسهیم دانش با انتقال دانش و تجربه از فرد و گروهی خاص به سایرین، بر اساس یادگیری سازمانی، منجر به منافع متعدد و متنوعی در سازمان خواهد شد که شامل هزینه کمتر، بهبود ارائه خدمات و محصولات، مشکلات کیفی کمتر، کسب تکنولوژی‌های جدید، معرفی به موقع محصولات و خدمات، پیشنهادات نوآورانه، افزایش قابلیت‌های فردی، بهبود و توسعه کارآیی، تصمیم‌گیری بهتری و ... همه این مزایا، نمونه‌هایی هستند که نشان می‌دهند تسهیم دانش خواهد توانست عملکرد سازمانی را بهبود ببخشد.

فرضیه دیگری که در این تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت نشان داد که تسهیم دانش بر سرمایه فکری تاثیر دارد و این یافته با نتیجه تحقیق وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، همراستا می‌باشد. باید پذیرفت دانش منبعی کلیدی است که قابلیت سازمانی و سرمایه دانش محور را بهبود می‌بخشد. بطور کلی اگر دانش در افراد یا بخش‌ها به صورت محصور باقی بماند؛ استفاده از دانش درون سازمانی و توسعه بسیار دشوار خواهد بود. به علاوه اینکه تسهیم دانش عامل مهمی در توسعه سرمایه فکری است. تسهیم دانش شامل انتقال دانش یک فرد یا گروه به سایرین است و یک جنبه حیاتی برای بهره برداری، انتقال و ایجاد دانش بوده و یک فرایند اساسی برای مدیریت دانش است. تسهیم دانش می‌تواند دانش و مهارت‌های افراد را اضافه کرده و حتی دانش فرستنده نیز به واسطه بازخورد و بحث بر سر آنها، نیز بهبود خواهد یافت. بنابراین می‌توان گفت تسهیم دانش به بهبود سرمایه‌های فکری سازمان می‌انجامد.

آزمون فرضیه سوم این تحقیق نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؛ که این یافته با نتیجه تحقیق ایزدی سعدی (۱۳۹۳)، یحیی زاده‌فر و همکاران (۱۳۹۳)، شهائی و خائف الهی (۱۳۸۹)، عباسی و گلدی صدقی (۱۳۸۹)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، هسو و چانگ (۲۰۱۲)، وانگ و چانگ (۲۰۰۵)، چن و همکاران (۲۰۰۵)، همراستا می‌باشد. سرمایه فکری، مجموع منابع دانش محور است که نشان دهنده موجودی ایده‌ها، تواناییها، زیرساختها و روابطی است که تعیین کننده قدرت رقابتی سازمان می‌باشد. سرمایه فکری، رویکردی قدرتمندی را در ایجاد تمایز در عملکرد مالی و غیرمالی سازمان ارائه می‌دهد. در این زمینه، با گذشت زمان به تعداد شرکت‌هایی که در امریکا و اروپا فعالیت می‌نمایند و گزارش مربوط به سطح سرمایه فکری خود را به ذینفعان ارائه می‌نمایند رو به افزایش است؛ چرا که با این اقدام خود قصد دارند پیشتازبودن خود را در این زمینه به نمایش بکشاند. امروزه سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که دانشی بوده، مهارت حل مسئله و اتخاذ تصمیمات اثربخش را دارا هستند. این

افراد سرمایه فکری سازمان را تشکیل می‌دهند و حضور این افراد در سازمان‌ها، عملکرد سازمان را بهبود خواهد بخشید.

آخرین فرضیه‌ای که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، نقش میانجی سرمایه فکری در تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی بود که مورد تایید قرار گرفت که با نتیجه تحقیق همراستا وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، می‌باشد. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر تسهیم دانش صریح، پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان با تشریح فواید تسهیم دانش در قالب آموزش‌ها، جلسات و غیره، کارکنان را نسبت به این کار، تحریک نمایند.

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر تسهیم دانش ضمنی، پیشنهاد می‌شود با بازبینی در سیستم و فرآیند پاداش، تغییرات لازم به گونه‌ای اعمال شود که شرکت به افرادی که در فعالیت‌های مربوط به تسهیم دانش مشارکت می‌نمایند، پاداش بیشتری داده تا این رفتار مورد حمایت قرار گیرد و در بین تمامی افراد رواج یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود با اجرای پروژه‌های تحقیقاتی که از جانب مراکز آموزش تکمیلی و عالی قابلیت اجرا دارند، عوامل موثر بر تسهیم دانش کارکنان شناسایی شده و در جهت افزایش سطح آن اقدام شود. در بین این پروژه‌ها، آسیب شناسی فرآیند تسهیم دانش در سازمان انجام شده تا بتوان بعد از شناسایی مشوق‌ها و موانع تسهیم دانش، میانگین این رفتار سودمند را افزایش داد.

با توجه به تایید فرضیات مربوط به تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد، پیشنهاد می‌شود همانند مورد قبل، تحقیقات جامع حول محور سرمایه فکری در این سازمان‌ها انجام شده تا بتوان به اطلاعات تکمیلی لازم برای بهبود سطح سرمایه فکری (عوامل موثر بر آن) دست یافته و سپس در جهت بهبود آن گام برداشت. لازم به ذکر است، انجام این تحقیقات باعث خواهد شد تا کارکنان این سازمان نسبت به این مفهوم تحریک شده و در آموزش‌ها و مطالعات خود به آن توجه بیشتری داشته باشند. در این بین، ارائه آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند بر به کارکنان در آشنایی با این مفهوم و کاربردی نمودن فواید آن در شرکت کمک نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود رهبران سازمان با استفاده از سبک‌های رهبری تحول آفرین و مشارکتی، مقاومت کارکنان را در برابر تغییرات کاهش داده، و میزان تمایل آنها به نوآوری و خلاقیت را افزایش دهند.

در این تحقیق بطور کلی ۳ محدودیت اصلی وجود داشت که شامل مقطعی بودن، و عدم بررسی تاثیر ابعاد سرمایه فکری و ویژگی‌های جمعیت شناختی در آزمون فرضیات است. در این راستا پیشنهاد می‌شود آتی به صورت ۲ دوره پیش آزمون و پس آزمون انجام شده تا بتوان تاثیر پیشنهادات کاربردی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تاثیر ابعاد سرمایه فکری و ویژگی‌های جمعیت شناختی در آزمون فرضیات بررسی شود.

منابع

۱. برازنده، امین، آتش پور، سیدحمید، و گل پرور، محسن. (۱۳۹۱). رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۳(۳)، ۴۹-۵۷.
۲. حسین پور، داوود، و آذر، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۳(۷)، ۱۹-۲۹.
۳. دهقان مروستی، ساناز، و رسولی، رویا. (۱۳۹۴). نقش سلامت ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۱(۱)، ۳۷-۳۹.
۴. ذاکری، محمد، و اسدی، اسماعیل. (۱۳۹۳). مربی گری سازمانی، آموزه‌های رفتاری مثبت گرا برای رهبران و مدیران. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۵. رحیمی، لیلا، و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۳). رابطه دلبستگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک از رفتار شهروندی سازمانی با رفتار تسهیم دانش در بین مدیران و معاونان دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۳)، ۶۳-۷۷.
۶. شائمی، علی، خزایی پول، جواد، شعبانی نفت چالی، جواد، بالویی جام خانه، هادی، و صالح زاده، رضا. (۱۳۹۱). تاثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۶۹)، ۹۳-۵۹.
۷. شبجاعی، عبدالناصر، بیگی، تورج، و نظری پور، محمد. (۱۳۸۹). شناسایی تعاملات بین اجزای سرمایه فکری با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری در صنعت بانکداری ایران. فراسوی مدیریت، ۴(۱۴)، ۴۸-۱۹.
۸. شفیعی، مرتضی، و تارمست، پگاه. (۱۳۹۳). تاثیر فرایندهای مدیریت زنجیره تامین بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت ساپکو). مطالعات کمی در مدیریت، ۵(۲)، ۱۰۸-۱۲۸.
۹. شهائی، بهنام، و خائف‌الهی، احمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران. مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)، ۵(۵)، ۷۳-۹۰.
۱۰. طباطبایی منزائی، سیدولی، مدیری، محمود، و عسکری، سمیه. (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه بندی عوامل تاثیرگذار تعهد سازمانی بر تسهیم دانش با رویکرد MCDM (مطالعه موردی: سازمان بیمه مرکزی ج.ا.ا). مطالعات کمی در مدیریت، ۵(۲)، ۳۲-۱۵.
۱۱. غفاری، محمد، رضایی دولت آبادی، حسین، و دهقانی اناری، فرشید. (۱۳۹۳). تحلیل عوامل موثر بر وفاداری گردشگران به مقاصد گردشگری (مورد مطالعه، گردشگران خارجی سفر کرده به شهر اصفهان). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۳۳)، ۵۶۸-۵۵۱.
۱۲. قاسمی، احمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی (بررسی یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهر تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۱)، ۶۳-۸۲.

۱۳. کردنائیج، اسداله، فانی، علی اصغر، و مسعودی، زهرا. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۳۲)، ۱۸۹-۱۷۳.
۱۴. کریمیان، محمودزین، صفری، سعید، و خسروی، علی. (۱۳۹۴). سنجش عملکرد سازمان براساس شاخص‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از تکنیک‌های MADM فازی (مطالعه موردی: سازمان‌های وابسته به شهرداری اصفهان). مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)، ۲۲(۷)، ۱۵۳-۱۸۴.
۱۵. میری پور فرد، بهروز، و محبی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی نقش تسهیم دانش در کارآفرینی سازمانی. ارائه شده در اولین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران.
۱۶. نمایان، فرشید، قلی زاده، حسن، و باقری، فاطمه. (۱۳۹۰). سرمایه فکری و روش‌های اندازه‌گیری آن. ارائه شده در دومین کنفرانس مدیریت اجرایی.
۱۷. یحیی زاده فر، محمود، آقاجانی، حسنعلی، و یحیی تبار، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مالی، ۱۶(۱)، ۱۸۱-۱۹۹.

18. Allameh, Sayyed Mohsen, Khazaei Pool, Javad, Jaber, Akbar, & Mazloomi Soveini, Farzaneh. (2014). Developing a model for examining the effect of tacit and explicit knowledge sharing on organizational performance based on EFQM approach. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 5(3), null.
19. Anvari, Roya, Mansor, Nur Naha Abu, Rahman, Siti Aisyah Bt Panatik Abdul, Rahman, Rabeatul Husna Binti Abdull, & Chermahini, Siavash Hosseinpour. (2014). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 111-118.
20. Aramburu, Nekane, & Sáenz, Josune. (2010). Structural capital, innovation capability, and size effect: an empirical study. *Journal of Management & Organization*, 17(3).
21. Birasnav, M. , Rangnekar, S. , & Dalpati, A. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: the role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106-126.
22. Cabrera, Elizabeth F. , & Cabrera, Angel. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
23. Calisir, Fethi, Gumussoy, Cigdem Altin, Bayraktaroğlu, A. Elvan, & Deniz, Ece. (2010). Intellectual capital in the quoted Turkish ITC sector. *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), 538-554.
24. Cegarra-Navarro, Juan Gabriel, & Sánchez-Polo, Maria Teresa. (2008). Defining the knowledge that an organisation requires to create customer capital from a customer perspective. *The Service Industries Journal*, 28(8), 1125-1140.
25. Chen, Ming-Chin, Cheng, Shu-Ju, & Hwang, Yuhchang. (2005). An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 159-176.

26. Hsu, Li-Chang, & Wang, Chao-Hung. (2012). Clarifying the Effect of Intellectual Capital on Performance: The Mediating Role of Dynamic Capability. *British Journal of Management*, 23(2), 179-205.
27. Khalique, Muhammad, Bontis, Nick, Abdul Nassir bin Shaari, Jamal, & Hassan Md. Isa, Abu. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 224-238.
28. Labra, Romilio, & Paloma Sánchez, M. (2013). National intellectual capital assessment models: a literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 14(4), 582-607.
29. Liang, Huigang, Wang, Nianxin, & Wang, Zhining. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, 52(2), 230-258.
30. Piri, Morteza, Jasemi, Milad, & Abdi, Majid. (2013). Intellectual capital and knowledge management in the Iranian space industries. *Vine*, 43(3), 341-356.
31. Pucar, Stevo. (2012). The influence of intellectual capital on export performance. *Journal of Intellectual Capital*, 13(2), 248-261.
32. Sciascia, Salvatore, D'Oria, Laura, Bruni, Massimiliano, & Larrañeta, Bárbara. (2014). Entrepreneurial Orientation in low- and medium-tech industries: The need for Absorptive Capacity to increase performance. *European Management Journal*, 32(5), 761-769.
33. Terry Kim, Taegoo, Lee, Gyehee, Paek, Soyon, & Lee, Seunggil. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5), 683-704.
34. Tse, Herman H. M. , & Chiu, Warren C. K. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of business research*, 67(1), 2827-2835.
35. Tseng, Kuo-An, Lan, Yu-Wen, Lu, Hao-Chun, & Chen, Pin-Yu. (2013). Mediation of strategy on intellectual capital and performance. *Management Decision*, 51(7), 1488-1509.
36. Tseng, Shu-Mei, & Lee, Pei-Shan. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158-179.
37. Tuan, Luu Trong. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 26(1), 139-168.
38. Wang, Wei-Kang, Lu, Wen-Min, Kweh, Qian Long, & Cheng, I. Ting. (2014). Does intellectual capital matter? Assessing the performance of CPA firms based on additive efficiency decomposition DEA. *Knowledge-Based Systems*, 65, 38-49.
39. Wang, Wen-Ying, & Chang, Chingfu. (2005). Intellectual capital and performance in causal models: Evidence from the information technology industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222-236.
40. Yang, Cheng-Liang, & Hwang, Mark. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
41. Yang, Li-Ren, Huang, Chung-Fah, & Hsu, Ting-Jui. (2014). Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *International Journal of Project Management*, 32(1), 40-53.

42. Zhang, Peihua, & Ng, Fung Fai. (2012). Attitude toward knowledge sharing in construction teams. *Industrial Management & Data Systems*, 112(9), 1326-1347.

The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Performance by Mediating Role of Intellectual Capital in Social Security Organization of Guilan Province

Seyyed Alireza Pourabbas Kiaei^{1*}, Mohammad Doostar, Mehrdad Goudarzvand Chegini

Abstract:

Organisational performance represent the predefined goals that have already been achieved by the organisation and it has great importance. Meanwhile, knowledge sharing as an important tool in achieving organizational performance can also be effective on intellectual capital. The main objective of research is the key is to answer the key question whether there is relationship between knowledge sharing and organizational performance regarding the mediating role of intellectual capital. The research is applied in terms of objective, and its methodology is descriptive-correlational and it was field in terms of data collection. Statistical population composed of 28 unites of administrative and therapeutic, satellite and brokerage, in which 265 people were selected through convenience method. Data were analyzed through statistical structural equation modeling. Results show that all assumptions were confirmed. Therefore, the impacts of implicit and explicit knowledge sharing on performance, intellectual capital on performance and implicit and explicit knowledge sharing on performance regarding the mediating role of intellectual capital were confirmed. According to these findings, it can be concluded that increasing the level of knowledge sharing and intellectual capital, the performance of the social security organization of Guilan province can be increased.

Keyword: knowledge sharing, intellectual capital, organisational performance.

¹ seyedpourabbas@gmail.com