

(مقاله پژوهشی)

ارائه مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر

حسینعلی تقی پور^۱

چکیده

مدیریت سرمایه انسانی سبب توجه جدی به رویکرد توسعه دانش و انتقال دانش در سازمان های دانشی شده و حرکت در مسیر فرایند یاددهی و یادگیری را سیستماتیک می کند هدف از این پژوهش، ارائه مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر می باشد این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها در حوزه مطالعات توصیفی و از نوع علی-پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش بر اساس اعلام دانشگاه امام خمینی نوشهر، تعداد ۹۰ نفر از کارکنان که در حوزه مختلف آموزش در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ فعالیت داشته، تشکیل داده اند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند ۸۳ نفر از این جامعه به عنوان نمونه ی مورد بررسی در این مطالعه انتخاب گردیدند. داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مطابق با طیف ۵ گزینه ای لیکرت جمع آوری گردید که پایایی این پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۵٪ بررسی و تایید شد. تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل داده های این مطالعه نشان داد که سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، روند مدیریت دانش و کیفیت آموزش بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، مدیریت دانش، بهبود عملکرد کارکنان، دانشگاه امام خمینی نوشهر

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۳

صص ۴۲-۵۴

۱ دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس: taghipoor95@yahoo.com

مقدمه

در دنیای امروز، جوامع و سازمان ها در صدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند. در این راستا مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان ها است تا سرمایه هوشی خود را توسعه دهند. نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند (عبدالحسینی، حمیده ، همکاران، ۱۳۹۸). با دسترسی بیشتر به دانش کارکنان خود می توانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند، فرایند ها را بهینه سازی کنند و از تکرار کارها کاسته و بر نوآوری ها بیفزایند و در نهایت هماهنگی درون سازمانی را ارتقاء بخشند. (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۹۴).

افزایش مشاغل مبتنی بر خلق و استفاده دانش، جهانی شدن، رقابت، نوآوری موفق، سازماندهی مجدد، کوچک کردن ساختار و به اشتراک گذاردن بهترین عملکرد ها همه و همه مواردی هستند که سازمان ها را به سمت پیاده سازی مدیریت دانش سوق خواهند داد (بهداری فرد، ۱۳۹۴). در حوزه های آموزش، نقطه اتکاء برای تغییرات اجتماعی و آموزشی می باشد. خصوصیات سازمان های آموزشی متفاوت از شرکت های صنعتی می باشد، این تفاوت ها می تواند در مواردی از قبیل: اهداف سازمانی، فرایند ها، فرهنگ و مشتریان باشد (دانش فرد، ۱۳۹۶). هیچ وجهی از پدیده مدیریت دانش بردگیری ارجحیت ندارد و از همه مهمتر، با استناد به نمونه های موفق جهانی (همچون نیوزلند، کانادا، سوئد، فنلاند و هلند) با استقرار موفقیت آمیز پروژه های مدیریت دانش در هر کشور منوط به توجه همزمان به تمام ابعاد مربوط به این مهم است (محمد، م، ۲۰۱۸). مطالعات نشان می دهد که بیشترین پژوهش ها در سازمان دولتی مربوط به ابعاد فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در پروژه های مدیریت دانش است و کمترین مطالعات برابعدی همچون سرمایه فکری و زیر ساخت های فنی تمرکز دارند (رکنی جو، سید محمد، همکاران، ۱۳۹۶). افراد، سازمان ها و جوامع بر اهمیت دانش و اطلاعات و همچنین انواع مهارت ها و صلاحیت هایی که موجب اثر بخشی فعالیت های انسانی می گردد واقف اند (لیدیا و همکاران، ۲۰۱۵).

مبانی نظری

فرایندهای مدیریت سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش مجموع اقدامات و فرایندهای کاری مرتبطی است که در هر کجا دانش منتشر شود با انجام فعالیت هایی به تقویت یادگیری و عملکرد بهتر سازمان ها در حوزه مدیریت دانش منجر میگردد (رزمی، زهرا و همکاران، ۱۳۹۴). مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود (سلطانی، محمد رضا و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت دانش عبارت است از مدیریت نظام مند و آشکار دانش که با فرایندهای خلق، جمع آوری، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد که در آن تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی به کار می رود (پیوتر و همکاران، ۲۰۱۵). فرهنگ، ارزشها و باورهای مشترک بین افراد است و فرهنگ سازمانی، شیوه انجام گرفتن امور در سازمان برای کارکنان را مشخص می کند. فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی در هر سازمان را مشخص میکند. (بهداری فرد، ۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی نظامی زنده است که مردم آن را در قالب رفتاری در عمل از خود آشکار می سازند (کهیناهانجی، وی، ۲۰۱۸). محققان در یک پژوهش تحت عنوان میزان تاثیر گذاری عوامل حیاتی را در پیاده سازی مدیریت دانش بر اساس مدل مفهومی هونگ که مبتنی بر ده عامل اساسی یعنی فرهنگ سازی، تعهد مدیران ارشد، مشارکت، آموزش، کار تیمی، توانمندسازی، سیستم های اطلاعاتی، سنجش عملکرد، الگوسازی و ساختار دانش مورد بررسی قرار دادند (شعبانی بهار، غلامرضا و همکاران، ۱۳۹۴). ساختار سازمان می تواند مشوق و یا مانع موفقیت دانش باشد (فلیسا، م، ۲۰۱۸). مطالعات

۱- Muhammad, M et al

۲- Kahinahanji, V et al

فراوانی دو بعد اساسی ساختار یعنی تمرکز و رسمی سازی را مورد آزمایش قرار داده است. (نوای وهمکاران^۱، ۲۰۱۵). متمرکز سازی به سطح سلسله مراتبی که در سازمان دارای اختیار و قدرت تصمیم گیری است اشاره دارد رسمی سازی به اسناد مکتوب و مستند سازی، قوانین و رویه ها در سازمان اشاره دارد، که بر انتقال دانش در سازمان تاثیر می گذارد (نوپریسون، ح^۲، ۲۰۱۷)، هم چنین رسمی سازی به درجه ای که تصمیمات و ارتباطات کاری به وسیله قوانین رسمی، سایت های استاندارد و رویه ها دارد و کنترل می شود اشاره دارد (دمچیگ، ب^۳، ۲۰۱۵). ساختار، مجموعه روش هایی است که به وسیله آن سازمان وظایف خود را تقسیم کرده و سپس آنها را هماهنگ میکند و در اصل، توازن و تخصصی سازی مشاغل با هم راستایی و هماهنگی سازی این مشاغل در قالب گروه ها و کل سازمان به شیوه مطلوب را در بر می گیرد (شکاری، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۵). آموزش، در اصطلاح به چند معنا آمده است: تحریک و راهنمای یادگیری، هنر کمک کردن به یادگیری در دیگری و فراهم آوردن شرایط و اوضاع و احوالی که یادگیری را برای دانش آموزان و دانشجویان، در داخل و خارج از مکان درسی، آسان کند. صلاحی مقدم، نفیسه و همکاران، ۱۳۹۸). آموزش مستلزم استفاده از برنامه های پیش بینی شده ای است که شایستگی های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی های تازه در فرد می شود، به گونه ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می کند (قاسم زاده، سوگند و همکاران، ۱۳۹۶). یادگیری فرایندی است که در آن، افراد رفتار ها پندارهای شان تغییر می یابد و به گونه ای دیگر می اندیشند و عمل می کنند. بدین ترتیب فرایند یادگیری هنگامی تحقق می یابد که تغییری در رفتارها و عملکرد افراد مشاهده شود. این رفتارها گاهی مستقیماً قابل مشاهده است و گاهی به طور غیرمستقیم احساس می شوند. از ازن رو تغییر در ادراکات، نحوه تفکر به خاطر سپردن و تشخیص افراد هم در دایره آثار یادگیری قرار میگیرد دیکل، دی جی و همکاران^۴ (۲۰۱۶) مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده اند. به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی عبارتست از: تحلیل نیازهای انسانی سازمان با توجه به شرایط متغیر و انجام اقدامات لازم برای پاسخ گویی به این نیازها (کاستا، موریس، ۱۳۹۶). انسان ها منابع جدید مولد ثروت هستند مشروط بر این که سرمایه انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان ها در خود سرمایه گذاری می کنند. سرمایه انسانی بیان می دارد که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا اقناع و ارضای فراوانتر در آینده درآید. چنین سرمایه ای «انسانی» است چرا که جزیی از انسان را تشکیل می دهد اساس نظریه سرمایه انسانی این است که علت تفاوت های درآمدی افراد به خاطر اختلاف در میزان بازدهی آنهاست. امروزه نظریه سرمایه انسانی از مهمترین نظریه های توزیع درآمد است (کرمی، محمدرضا و همکاران ۱۳۹۶).

پیشینه تحقیق

کرمی، محسن و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که کارکنان در مهارت های تجزیه و تحلیل اطلاعات و اشتراک دانش سردرگم می باشند و توانایی لازم را ندارند. نیکوکام، مریم و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی ارائه الگویی برای ارزیابی میزان بکارگیری اصول مدیریت دانش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی پرداختند و بیان داشتند که این الگو دارای چهار بعد فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، کارکنان و تکنولوژی اطلاعات می باشد. هوشنگی، محسن و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به استقرار

۱- Nawawi et al

۲ -Noprisson,H et al

6- Demchig, b

۴- Dickel, DJ et al

مدیریت دانش در دانشگاه ها و سازمان های آموزشی پرداخته و نتایج نشان داده که برای استقرار مدیریت دانش که علاوه بر عوامل تاثیر گذار فرایندهای مدیریت دانش نیز باید مدنظر قرار گیرد. گران، مروتی شریف آبادی و زنجیرچی (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که سازمان ها برای بقای خود و کسب موقعیت رقابتی به افکار و اندیشه های جدید نیاز دارند و از طریق خلاقیت، نوآوری و عملی نمودن ایده های جدید است که میتواند بقای خود را تضمین نمایند و برای توسعه یادگیری سازمانی بایستی به ایجاد شور و شوق یادگیری مفاهیم و دانش جدید در یکایک کارکنان، پیدا کردن ارزش ها و چشم انداز های مشترک بپردازند. دیلمقانی، میترا وهمکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به ارائه چارچوب بومی جهت استقرار سیستم مدیریت دانش در کشور پرداختند که در آن سیستم مدیریت دانش سه مرحله ای در نظر گرفته شده و سه نوع خدمات مشخص و مجزا را که با تکنولوژی های مدیریت دانش حمایت می شوند، معین کرده که این خدمات عبارتند از: خدمات بنیادی، خدمات دانش و خدمات ارایه. خادمی زاده، شهناز و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی معلمان پرداختند و نتایج نشان داد مدیریت دانش بر توانمندسازی معلمان دبیرستان های منطقه ۶ شهر تهران تاثیر معنی دار دارد. همچنین نتایج نشان داد که وضعیت مدیریت دانش در وضعیت نامطلوبی قرار داشته ولی توانمند سازی معلمان برابر با سطح میانگین فرضی پژوهش می باشد. جلالی حقیقت، مهدیه (۱۳۹۶) در یک پژوهش تحت عنوان انتخاب الگوی مناسب برای پیاده سازی مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت سایپا یدک) به شش شاخص شامل (فرهنگ، فرایند های اجرایی، سیاست های سازمان، فناوری، رهبری و اندازه گیری دانش) دست یافته اند. مالیک و همکاران^۱ (۲۰۱۸) اشاره میکند که سیاست های سازمانی، نقش مهمی در توسعه خلاقیت کارمندان دارد و به این نتیجه رسیدند که با درک سیاست های سازمانی، پنهان سازی دانش توسط کارکنان کاهش می یابد و خلاقیت کارکنان را تحت تاثیر مثبت قرار میدهد.

ابولوش و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان «نقش توانمند سازی کارکنان به عنوان متغیر واسطه بین مدیریت دانش و تیم های اطلاعاتی بر روی عملکرد کارکنان: به این نتیجه دست یافته اند که مدیریت دانش و تیم های اطلاعاتی تاثیر مثبت روی توانمند سازی کارکنان دارند و باعث میشود عملکرد کارکنان بعدا خوب شود بامل کومار وهمکاران^۳ (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان عوامل اثر گذار بر استفاده مدیریت دانش در شرکت های تجاری فناوری در ایالات متحده جنوبی، هشت متغیر پیش بینی کننده (دانش صریح، تیم های دانش، ناظر، همکار، رهبر، محرک، سودمندی درک شده و رضایت مندی کاربر) در مدلی به صورت مستقل برای استفاده در دانش راتحلیل کرده و نتیجه می گیرد به صورت عملی، امتیاز های مربوط با دانش صریح، رهبری، سودمندی درک شده و رضایت مندی کاربر به صورت آماری پیش بینی کننده قوی را نتیجه می دهند. میکا، وی، وهمکاران^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی عملکرد سازمانی در معیار های نامرئی یک مدل بر اساس مدیریت دانش و مدیریت نوآوری، هدف توسعه یک مدل برای سنجش عملکرد سازمانی با تمرکز بر مدیریت دانش و مدیریت نوآوری می باشد و بیان می دارد که رسانه ها، به طور مداوم سریعتر، شرایط تجاری را تغییر داده و هرروز این مهم آشکار تر شده است که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش به علاوه نوآوری پیش نیاز مواجهه با این نوع روند جهانی است و قطعاً این چارچوبی است که این تحقیق به دنبال آن است که عصر دانش به عنوان تبدیل مهم سازمانها، جامعه، متخصصان مدیریت بوده و حجم دانش در ادامه تغییرات و نوآوری به عنوان مزیت رقابتی است. الکس آندره، بی^۵ (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان نوآوری و مدیریت دانش مشتری، دنبال حل این مساله بودند که کدامیک از عامل های پنهان بین مدیریت دانش مشتری و نوآوری است

۱- Malik et al

۲- Abolosh et al

۳- Bamel. Kumar et al

۴- Mika, Wei et al

۵- Alex Andre, B. et al

لذا با بررسی، مدل معادلات ساختاری را به عنوان یک روش کمی اعمال نمودند تا روابط اساسی را در میان متغیرهای مرتبط بین نوآوری بر مدیریت دانش و مدیریت دانش مشتری را کشف نمایند. حقیقی اناساب، م همکاران^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی به نام فرایند مدیریت دانش در چندین سازمان: بررسی تحلیل مدل سازی و چند فرایند به این نتیجه رسیدند که علل تفاوتها در اعمال فرایندها و مدلها به دلیل تنوع رفتارهای استراتژیک در سازمانها، اثر مدیریت بالا و تفکر معمول بر مدیریت دانش، اندازه سازمانها و فعالیتهای بخشی و مطلوب در دانش ضمنی و صریح می باشد و تایید یک مدل در سطح سازمانی توسط مقامات ارشد از طریق نتایج استراتژیک انجام شده و نیازمند دوام با محیط داخلی و بیرونی سازمان می باشد در حالی که دیگر روندهای مدیریت دانش توسط بخش مدیریت دانش نظارت شده و بازرسی می شود. لذا این پژوهش برآن است تا مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر ارائه نماید.

روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی است زیرا از نتایج آن در دانشگاه امام خمینی نوشهر و سایر سازمانها مشابه مورد استفاده قرار می گیرد از دیدگاه نحوه جمع آوری دادهها نیز، این تحقیق، توصیفی از نوع علی است زیرا این مطالعه در پی بررسی و تحلیل اثرپذیری سرمایه انسانی از مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان است. شیوه جمع آوری دادهها در این مطالعه به روش پیمایشی با استفاده از پرسشنامه صورت گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش تعداد ۹۰ نفر از کلیه کارکنان خصوصا کارکنان آموزشی که در حوزه مختلف دانشگاه در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ فعالیت دارند میباشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده میشود که برای کمک به اعتبار یافته ها و تعمیم پذیری بیشتر، حجم نمونه با ۱۰ درصد افزایش در نظر گرفته میشود. حجم نمونه برای تعداد جامعه آماری ۹۰ نفری، ۷۳ نفر میباشد که با توجه به ۱۰ درصد افزایش، تعداد آن ۸۲ نفر کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر محاسبه شده است.

سنجش

متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر از طریق پیمایش و با استفاده از پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. پرسش نامه محقق ساخته که در قالب مقیاس ۵ درجه ای لیکرت امتیاز گذاری شد، استفاده گردید. مبنای تهیه پرسشنامه، گویه های شناسایی شده در بخش کیفی بود که از مصاحبه نیمه ساختار یافته همچنین، از متون تخصصی مربوطه و ادبیات پژوهش برای تکمیل پرسشنامه کمک گرفت برای اطمینان از روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوا استفاده شده است بدین ترتیب که پرسش نامه مقدماتی با ۱۹۰ گویه جهت اظهار نظر به چند نفر از متخصصان (استادان و اعضای هیات علمی مورد مصاحبه) ارائه شد. پس از اخذ نظر آنها و با بررسی چند باره بر روی محورهای باز مصاحبه که همان گویه های پرسشنامه بودند، اصلاحات لازم به عمل آمده، که فرم نهایی پرسشنامه با تعداد ۱۵۳ گویه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه مورد مطالعه قرار می گیرد تا مشخص شود (گویه های پرسشنامه) برای اندازه گیری سازه های مورد نظر خود (مولفه ها) از دقت لازم برخوردار هستند. به این شکل که

۱- Haghghianasab, M et al

بار عاملی هر گویه با سازه (مولفه) خود باید دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ در سطح $0/05$ و $2/58$ در سطح $0/01$ و مثبت شده است.

در این پژوهش برای بررسی صحت یافته ها از روش های بررسی توسط اعضاء و بازیینی توسط همکاران و مثلث سازی (سه سویه نگری) منبع داده ها، استفاده شده است. در مصاحبه های انجام شده، برای افزایش روایی پژوهش، پس از اتمام توضیحات مصاحبه شوندگان در مورد سئوال های مطرح شده در خصوص مدل مناسب سرمایه انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر، برداشت پژوهشگر از توضیحات مصاحبه شونده بیان می شود تا با تأیید مصاحبه شونده، درستی آنها مورد تأیید قرار گیرد. و برای تأیید پایایی یا اعتبار آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ 85% تأیید گردید.

ابزار تجزیه و تحلیل داده ها

بررسی فرضیه های پژوهش با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام گرفته است. در ابتدا مدل اندازه گیری برای تأیید روایی همگرا و واگرا انجام گردید و سپس برای بررسی روابط بین سازه ها، معادل ساختاری اندازه گیری شد.

یافته های تحقیق

در این بخش نخست اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش ارائه و سپس فرضیه های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

آمار جمعیت شناختی:

ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان پاسخگو در مطالعه حاضر و فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی بر حسب تعداد افراد در بازه های تعیین شده ارائه شده است.

جدول (۱) آنالیز آماره های توصیفی مربوط به متغیر توصیفی سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی صحیح	درصد فراوانی تجمعی
۲۰ تا ۳۰ سال	3	3.7	3.7	3.7
۳۰ تا ۴۰ سال	49	59.8	59.8	63.4
۴۰ تا ۵۰ سال	21	25.6	25.6	89
۵۰ سال به بالا	9	11	11	100
کل افراد	82	100	100	

جدول (۲) آنالیز آماره های توصیفی مربوط به متغیر توصیفی میزان سابقه کار

میزان سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی صحیح	درصد فراوانی تجمعی
بین ۱ تا ۵ سال	9	11	11	11
بین ۵ تا ۱۰ سال	۰	۰	۰	۱۱
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	57	69.5	69.5	80.5
۲۰ سال به بالا	16	19.5	19.5	100
کل افراد	82	100	100	

برازش مدل

به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) استفاده شد. این معیار، میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل نیز بیشتر است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). این شاخص در متغیرهای مکنون با مدل انعکاسی کاربرد داشته و در مدل‌های ترکیبی فاقد کاربرد است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این معیار عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. مقادیر این معیار برای مدل تحقیق به شرح جدول زیر است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار AVE همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و این مورد به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

جدول (۳) روایی همگرایی مدل

مقدار آزمون	متغیر
۰,۵۲۶	سرمایه انسانی
۰,۷۲۶	فرهنگ سازمانی
۰,۵۸۳	روند مدیریت دانش
۰,۸۹۴	کیفیت آموزش
۰,۷۸۱	بهبود عملکرد کارکنان

روایی واگرایی^۳ مدل

به منظور بررسی روایی واگرایی مدل از معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. این معیار، میزان رابطه‌ی یک متغیر با شاخص‌هایش در مقایسه‌ی رابطه‌ی آن متغیر با سایر متغیرها را مشخص می‌کند؛ به طوری که روایی واگرایی قابل قبول حاکی از آن است که یک متغیر، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و سایر متغیرها باشد. در نرم‌افزار Smart PLS، بررسی این امر به وسیله‌ی یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر متغیر است. در جدول زیر، این ماتریس که مربوط به متغیرهاست نشان داده شده است. مدل در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی ماتریس از مقادیر زیرین آن بیشتر باشد.

14-Average Variance Extracted

15- Fornell & Larker

۳- Discriminant Validity

جدول (۴) روایی واگرای مدل

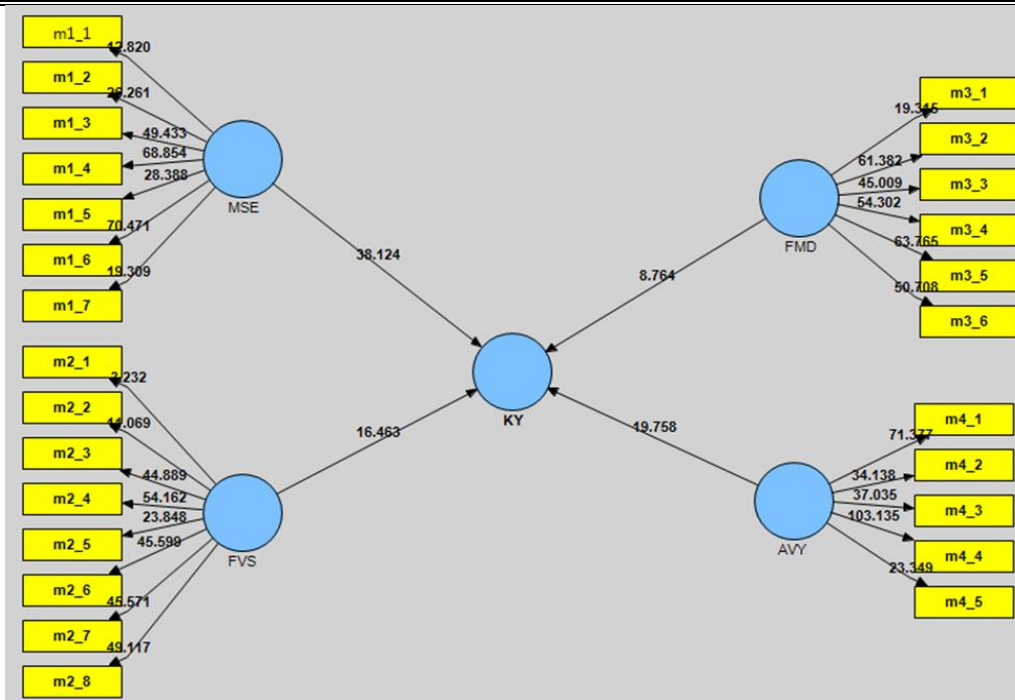
عملکرد پهپود کارکنان	کیفیت آموزش	روند مدیریت دانش	فرهنگ سازمانی	سرمایه انسانی	
				0.946	سرمایه انسانی
			0.852	0.653	فرهنگ سازمانی
		0.725	0.309	0.823	روند مدیریت دانش
	0.764	0.147	0.448	0.613	کیفیت آموزش
0.880	0.625	0.356	0.635	0.547	کیفیت یادگیری

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، همگی اعداد قطر اصلی از اعداد ستون زیرین خود بیشتر هستند که این مورد به معنی روایی واگرایی (افتراقی) قابل قبول مدل است.

مدل ساختاری یا مدل بیرونی نشان دهنده روابط میان متغیرهای پنهان (مکنون) مدل می‌باشد. در واقع در این بخش، به سوالات (شاخص‌ها) توجه نمی‌شود و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ارزیابی مدل ساختاری از چند معیار استفاده می‌شود که در ذیل به هر کدام از آن‌ها پرداخته شده است.

اعداد معناداری t (T-values)

ابتدایی‌ترین معیار سنجش رابطه‌ی بین متغیرها در مدل، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید آن رابطه یا رابطه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ است. شکل زیر نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش را در حالت معنی‌داری ضرایب t به‌تصویر کشیده است. مقادیر محاسبه شده بر روی پیکان‌ها، نشان دهنده‌ی مقدار اعداد معناداری t می‌باشد.



شکل (۱) آزمون تی ولیو

عوامل اصلی مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر کدام است و اولویت بندی آنها به چه صورت می باشد؟ مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در نرم افزار Smart PLS، برای شناسایی متغیرها (یا به عبارتی ارزیابی این امر که از بین ۴ متغیر اصلی تعیین شده، کدام متغیر اصلی جز عوامل تاثیرپذیر از مولفه های مدیریت دانش بر سرمایه انسانی به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر باشد) از مقادیر t-value استفاده می شود. از سوی دیگر، برای اولویت بندی متغیرهای پذیرفته شده از مقادیر بار عاملی (ضریب استاندارد شده ی بار عاملی مربوط به مسیرهای مدل مفهومی) استفاده می شود. زیرا این مقدار، شدت تاثیر متغیرها بر یکدیگر را مشخص می کند؛ بنابراین، متغیری که مقدار بار عاملی بالاتری دارد، یعنی این که شدت تاثیر بیشتری داشته و از اولویت بالاتری برخوردار است. مقادیر t-value و بار عاملی مربوط به متغیرهای اصلی مدل در جدول ۳- ارائه شده است.

جدول (۵) بررسی بار عاملی و مقادیر t-value متغیرهای اصلی مدل تحقیق

مقدار ضریب معناداری	مقدار بار عاملی	مسیر	
		متغیر وابسته	متغیر مستقل
۳۸,۱۲۴	۰,۵۵۴	سرمایه انسانی	بهبود عملکرد کارکنان
۱۶,۴۶۳	۰,۴۶۹	فرهنگ سازمانی	
۸,۷۶۴	۰,۶۲۷	مدیریت دانش	
۱۹,۷۵۸	۰,۷۹۶	کیفیت آموزش	

نتایج جدول فوق نشان می دهد که مقدار ضریب معناداری t مربوط به رابطه بین متغیرهای اصلی سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و آموزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از معنی دار بودن

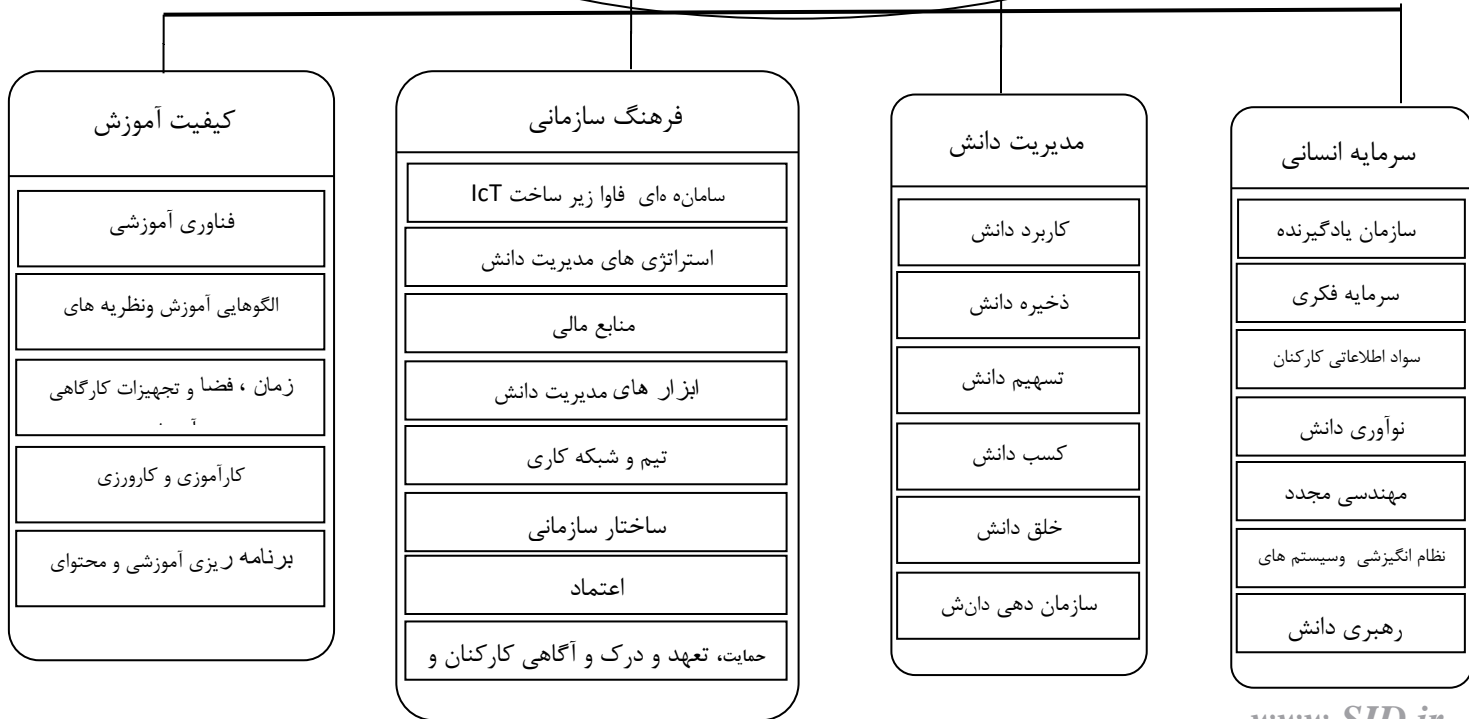
تأثیر متغیرهای سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و آموزش می باشد. بنابراین هر ۴ متغیر، به عنوان متغیرهای اصلی شناسایی می شوند.

مقایسه مقادیر بار عاملی متغیرهای اصلی شامل مدیریت و سرمایه انسانی، فرهنگ و ساختار، فرایندهای مدیریت دانش و آموزش و یادگیری نشان می دهد که اولویت بندی این متغیرها به ترتیب زیر می باشد:

۱. کیفیت آموزش ۲- مدیریت دانش ۳- سرمایه انسانی ۴- فرهنگ سازمانی

مدل سرمایه انسانی به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر شامل چهار متغیر اصلی مدیریت سرمایه انسانی و ، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و کیفیت آموزش بوده و دارای ۲۶ متغیر فرعی شامل مربیگری و رهبری دانش، نوآوری دانش، مدیریت سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، اندازه گیری، ارزیابی و مهندسی مجدد، آموزش، تحصیلات و سواد اطلاعاتی کارکنان، نظام انگیزشی، پاداش و سیستم ارتقای کارکنان، اعتماد، حمایت، تعهد و درک و آگاهی کارکنان و مدیران ارشد، استراتژی های مدیریت دانش، تیم کاری و شبکه خبرگان، ساختار سازمانی، سامانه مدیریت دانش و زیرساخت IT، بودجه و منابع، ابزارهای مدیریت دانش، خلق دانش، کسب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار و تسهیم دانش، به کارگیری دانش، الگوی آموزش و یادگیری، کارآموزی و کارورزی، زمان آموزش، فضا و تجهیزات کارگاهی، فناوری آموزشی، برنامه ریزی درسی و محتوای آموزشی می باشد که از بین آنها ۷ شاخص مربوط به مدیریت و سرمایه انسانی، ۸ شاخص مربوط به فرهنگ سازمانی، ۶ شاخص مربوط به فرایندهای مدیریت دانش و ۵ شاخص مربوط به کیفیت آموزش می باشد. این الگو به فرم زیر قابل ارائه می باشد

مدل سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر



شکل (۲) مدل سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش ارائه شده مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه های مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امان خمینی نوشهر بود. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق نشان داد که نتایج نشان می دهد که رابطه بین متغیرهای اصلی سرمایه انسانی، فرهنگ و سازمانی، مراحل مدیریت دانش و کیفیت آموزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از معنی دار بودن تاثیر متغیرهای سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، روند مدیریت دانش و کیفیت آموزش و می باشد. بنابراین هر ۴ متغیر، به عنوان متغیرهای اصلی شناسایی می شوند. باتوجه به نتایج حاصل از تحقیق می توان بیان داشت که سرمایه انسانی از طریق ابعادی چون (یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، سرمایه فکری، آموزش، تحصیلات و سواد اطلاعاتی کارکنان، نوآوری دانش، اندازه گیری، ارزیابی، مهندسی مجدد، نظام انگیزشی، پاداش و سیستم های ارتقای کارکنان، مربیگری و رهبری دانش) می تواند بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تاثیر گذار باشد منابع انسانی یکی از پر ارزش ترین منابع هر سازمان محسوب می شود چرا که کارکنان قوی در محیط کسب و کار جهانی و در مواجهه با تغییرات پیچیده و سرعت تغییر بالا یک مزیت رقابتی خواهند بود. همان طور که می دانیم امروزه در بین منابع موجود، منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه هر سازمان است. بررسی فراز و نشیب های توسعه منابع انسانی نشان می دهد که امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان ها (و بعضا جوامع بشری) بیش از پیش نمایان گشته است. نتایج حاصل از تحقیق حاضر با نتایج گلرد پروانه (۱۳۹۵) همسو است آنها در تحقیق خود بیان کردند که تمامی مراکز مورد مطالعه آموزش عالی فاقد زیر ساخت مناسب استقرار مدیریت سرمایه انسانی بوده و به ترتیب عوامل اندازه گیری، رهبری، منابع انسانی، فرایند های داخلی، فناوری، فرهنگ سازمانی از مهمترین موانع مدیریت دانش می باشند. فرهنگ و ساختار سازمانی می تواند از طریق ابعادی چون (مدیریت دانش و زیر ساخت ICT، استراتژی های مدیریت دانش، منابع مالی، ابزار های مدیریت دانش، تیم و شبکه کاری، ساختار سازمانی، اعتماد، حمایت، تعهد و درک و آگاهی کارکنان و مدیران) بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تاثیر گذار باشد.

درفرآیند مدیریت دانش (به کارگیری دانش، انتشار و تسهیم دانش، کسب دانش، خلق دانش، سازمان دهی دانش) بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تاثیر گذار باشد مدیریت دانش یک استراتژی مدیریتی نظام مند و یکپارچه است که فناوری اطلاعات را با فرآیند سازمانی ترکیب می کند. مدیریت دانش، فعالیتی مدیریتی است که دانش را توسعه، انتقال، ارسال، ذخیره سازی و اعمال می کند و همچنین اطلاعات واقعی جهت واکنش و اتخاذ تصمیمات صحیح با هدف تحقق اهداف سازمانی را در اختیار سازمان قرار می دهد (خلعتبری معظم مریم ۱۳۹۴). به کارگیری یک سیستم مدیریت دانش اثربخش می تواند مخارج سازمانی را کاهش و اثربخشی را افزایش دهد. می توان گفت مدیریت دانش به دلیل نقش آن در تسهیل ارائه ی خدمات مناسب به مشتریان مورد توجه قرار گرفته است و سازمان های موفق در به دست آوردن دانش از مشتریان خود بسیار تلاش می کنند (کاشیان سیده بهاره، همکاران ۱۳۹۵). ضرورت مدیریت دانش و راهبردهای کلیدی آن در توسعه ی مبتنی بر دانایی محور، مدیریت دانش را در سازمان ها از ارکان اصلی به حساب می آورد. نتایج مطالعه شیخ شعاعی و همکاران (۱۳۹۵) با نتایج مطالعه حاضر در یک راستاست. در تحقیق خود بیان کرد که نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد با توجه به تفاوت ماهیت و کارکرد این دو مفهوم، سازمان ها برای انجام پروژه های مدیریت دانش نیازمند تدوین راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش خود به صورت جداگانه می باشند همچنین با نتایج مهدی فرمانی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است آنها در تحقیق خود بیان کردند که بین فناوری سازمانی، فرایند های تولید دانش و سبک مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. کیفیت

آموزش شامل (فناوری آموزشی، الگوهای آموزشی و نظریه های یادگیری، زمان، فضا آموزش و تجهیزات کارگاهی، کارآموزی و کارورزی، برنامه ریزی آموزشی و محتوای درسی) بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تاثیر گذار باشد. مهمترین رکن توسعه در ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی، آموزش است؛ که سازندگی و بهبود و تعالی انسان را به همراه دارد. هدف از آموزش کمک به ایجاد یادگیری در فراگیران است. اما یادگیری، موضوع مشخص و واحدی نیست، بلکه تقریباً همه فعالیت‌هایی که ما در طول زندگی انجام می‌دهیم از تجارب یادگیری سرچشمه می‌گیرد. مالیک و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه خود اشاره می‌کنند که سیاست‌های سازمانی، نقش مهمی در توسعه خلاقیت کارمندان دارد و به این نتیجه رسیدند که با درک سیاست‌های سازمانی، پنهان سازی دانش توسط کارکنان کاهش می‌یابد و خلاقیت کارکنان را تحت تاثیر مثبت قرار می‌دهد. ابولوش و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان «نقش توانمند سازی کارکنان به عنوان متغیر واسطه بین مدیریت دانش و تیم‌های اطلاعاتی بر روی عملکرد کارکنان پرداختند استرونقا (۲۰۱۵) در پژوهش یکپارچگی انجمن یادگیری مجازی با مدل‌های مدیریت دانش به این نتیجه رسیده است که مشارکت در یادگیری مجازی می‌تواند منابع زیادی برای دانش‌آموزان داشته باشد که شامل دسترسی دائمی به اطلاعات، اجرای یادگیری در سطح بالا، خلاقیت فراینده و هم چنین هویت حرفه‌ای توسعه یافته، بهتر می‌باشد.

پیشنهادها به تفکیک هر یک از ابعاد مدل مدیریتی سرمایه انسانی :

بعد سرمایه انسانی

- ۱- حمایت از مربیگری و رهبری دانش.
 - ۲- مدیریت سرمایه فکری و تلاش در جهت تقویت این سرمایه.
 - ۳- توسعه یادگیری سازمان و ایجاد سازمان یادگیرنده در جهت تقویت تجربه کارکنان.
 - ۴- ارزیابی و مهندسی مجدد مدیریت سرمایه انسانی در دانشگاه برای کیفیت بخشی فرایندها.
 - ۵- ارتقا آموزش، تحصیلات و سواد اطلاعاتی کارکنان با اجرای دوره‌های بازآموزی تکمیلی و بستر سازی توسعه سواد اطلاعاتی.
- بعد مدیریت دانش
- ۱- توجه به ایده‌های کارکنان و برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی برای خلق دانش.
 - ۲- کسب دانش از طریق استخدام کارکنان با تجربه و یادگرفتن درس‌هایی پس از اتمام پروژه‌ها و فعالیت‌های کارگاهی.
 - ۳- هدایت افراد جهت دسترسی به دانش با وجود ابزارها و امکانات برای سازمان دهی دانش.
 - ۴- ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی متناسب برای حفظ و نگهداری دانش.
 - ۵- توزیع دانش از طریق مستند سازی و تبادل دانش و تجربیات بین کارکنان.
 - ۶- استفاده از دانش برای توسعه‌ی دانش جدید در دانشکاه در جهت کاربرد آن.
- بعد کیفیت آموزش
- ۱- اجرای تمرین مستقل و تکرار آن در مهارت آموزشی.
 - ۲- طی طول دوره کارآموزی و کارورزی به صورت استاندارد در کنار اجرای آموزش‌های تولید محور.
 - ۳- استاندارد بودن کیفیت عوامل فیزیکی، محیط آموزشی و کارگاهی و مناسب بودن تجهیزات کارگاهی با محتوای آموزشی و مهارتی در کارکنان.
 - ۴- استفاده از شبیه سازی آموزشی و چندرسانه‌ای‌های آموزشی برای فراهم آوردن فرصت‌های عملی یادگیری در جهت پیشرفت مهارت و دسترسی به اطلاعات

منابع

- عبدالحسینی، حمیده؛ نیلفروشان، پریسا؛ عابدی، محمدرضا؛ حسینیان، سین . (۱۳۹۸). سیسیر رشد اشتیاق مسیر شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمان، دوره ۱۱، شماره ۳۸، صص ۹-۲۴
- درگاهی، حسین، اسدی، صدیقه، احمدی، بتول، محمودی، محمود ۱۳۹۷. رابطه مدیریت دانش با خلاقیت ونو آوری سازمانی کارکنان فصلنامه بیمارستان دوره ۱۷ شماره یک
- فرمانی، مهدی، زارع، ساسان، عربی، محمد، محمدخانی، محمدرضا، ۱۳۹۸ مفهوم سازی دفاتر مدیریت دانش در مراکز رشد دانشگاهی، نشریه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، شماره ۸.
- جلالی حقیقت، مهدیه. (۱۳۹۶). استقرار مدیریت دانش در دانشگاهها و سازمان های آموزشی. هشتمین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، اسفند ماه
- دانش فرد، کرم اله. (۱۳۹۶). ظرفیت سازی برای یادگیری سازمانی، تهران. مجله مدیریت، شماره ۹۱، صص ۷۵-۱۰۲.
- خادمی زاده، شهناز؛ عبداللهی، فرزانه؛ بیگدلی، زاهد. (۱۳۹۸). بررسی وضعیت مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱-۱۸.
- نودی، غزل؛ صادقی بروجردی، سعید؛ یکتایار، مظفر. (۱۳۹۶). ارتباط یادگیری تک حلقه ای با مدیریت دانش در ادارات کل ورزش و جوانان منطقه غرب کشور. فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۲۲۹-۲۴۱
- دانش فرد، کرم اله. (۱۳۹۶). ظرفیت سازی برای یادگیری سازمانی، تهران. مجله مدیریت، شماره ۹۱، صص ۷۵-۱۰۲.
- رکنی جو، سید محمد؛ جعفری، سید محمد باقر؛ یزدانی، حمیدرضا و الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۶). وا کای موانع پیاده سازی موفق مدیریت دانش ر دانشگاهها. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۴۴۵-۴۴۴.
- صلاحی مقدم، نفیسه؛ رضائی، روح اله؛ شعبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش در سازمان، جهاد کشاورزی استان البرز. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲، صص ۱۴۷-۱۶۰.
- قاسم زاده، سوگند؛ افضلی، لیلا. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزشی به شیوه مشارکتی برتاب آوری و تدریس تحول آفرین شغل معلمی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۳۱، صص ۲۶-۴۴.
- کاستا، موریس. (۱۳۹۶). چالش اخلاقی و اجتماعی در مدیریت دانش، ترجمه دکتر سید حسین سعادت و کاملیا ملکی، تهران: موسسه کتاب نشر.
- کرمی، محمدرضا؛ صادقی، حمید؛ فتحی، ادريس و شاه امیری، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی معلمان. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیرتی دانش، تهران، اسفندماه.
- کرمی، محمدرضا؛ صادقی، حمید؛ فتحی، ادريس و شاه امیری، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی معلمان. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیرتی دانش، تهران، اسفندماه
- نیکوکام، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، تهران، اسفند ماه.
- Muhammad, M.K., Saquib, Y., Arooj, K. (2018). Perceptions of organizational Politics, Knowledge hiding and employee. Creativity: The Moderating role of professional Commitment. Personality and Individual Differences, Vol 44, 225-232.
- Malik, et al. (2018) Perceptions of organizational Politics, Knowledge hiding, and Creativity: The moderating role Of Professional commitment Personality and Individual Differences, Social and behavioral, 125(15), 60-66.
- Kahinahanji, V., Isfandyari, A., Erfani, N. (2018). Developing a Sem of Techer Professional Development Standards (TPD) for Teacher-Students in terms of their in formation literacy (IL). Quartely Journal of career & Organiztional Counseling, Vol10, No 36, PP. 69-102.
- Haghigianasab, M., Ghodrat abado, L., Shafi, Sh. (2019). Effect of Top managev` s Commitment, Knoledge management and Organizational Learning on coustomer capitel. Journal of Business management, 11(2), 257-274.

- Felisa, M. Cordova., Felipe, A. Gatiérrez. (2018). Knowledge Management System in Service Companies. *Procedia Computer Science*, Vol 139, PP. 392-400.
- Dickel, D.G and Moura, G.L. (2016). Organizational Performance evaluation in intangible Criteria: a model on Knowledge management and Innovation management. *RAI-Revista de Administração e Inovação*, 13, 211-220
- Cahyaningish, E. Sensuse, D.I; Noprisson, H. (2017). Multi Methods of Knowledge Management Strategy Roadmap of Government Human Capital Management, 4th Information Systems International Conference, 6-8 November, Bali, Indonesia Computer Science.
- Bamel. Kumar, U., Bamel Nisha. (2018). Organizational resources, KM Process Capability and Strategic Flexibility: a dynamic resource- Capability Perspective, *Journal of Knowledge Management*, ISSN 1367-3270.
- Aino, K., Mika, V., Pia, H. (2018). The Impact of Knowledge Management on job satisfaction, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20, Issue: q, PP. 621-636.
- Alexandre, B., Jose, d.V., Alvaro, R., Ruben, P. (2017). A Knowledge management approach to capture Organizational management, Vol 114, 354-361.

Providing an appropriate model of human capital according to the components of knowledge management in improving the performance of the staff of Imam Khomeini University in Nowshahr