

پیش بینی سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی بر تعهد مدیران متوسطه آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد

میترا منتظری^۱

قنبر علی دلفان آذری^۲

پریناز بنیسی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی سرمایه فکری و توسعه عملکرد سازمانی بر تعهد کاری و حرفه ایی مدیران متوسطه در شهرستان شهرکرد می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، ۳۸۴ نفر از مدیران دو ناحیه ی شهرستان شهرکرد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب باحجم، ۲۱۷ نفر (۱۶۴ نفر مدیر خانم و ۵۳ نفر مدیر آقا) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار گرد آوری داده، پرسشنامه های سرمایه فکری؛ عملکرد سازمانی و اثربخشی عملکرد بر تعهد کاری مدیران بوده اند که روایی و پایایی آنها به تایید رسیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و از آزمونهای t آزمون همبستگی و رگرسیون چند گانه استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که ابعاد سرمایه فکری تاثیر مثبت و معناداری بر متغیر های پژوهش یعنی تعهد حرفه ایی مدیران و عملکرد سازمانی دارد. همچنین عملکرد سازمانی نیز تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه ایی مدیران دارد.

واژگان کلیدی

سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی)، عملکرد سازمان، تعهد کاری مدیران.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم تحقیقات، تهران، ایران.

۲. استادیار دانشگاه آزاد واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

۳. دانشیار آزاد اسلامی تهران غرب، تهران، ایران

مقدمه

آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می آید. با آموزش و پرورش توسعه یافته است که می توان جامعه را در مسیر رشد و توسعه در ابعاد مختلف قرار داد. در این میان بیشترین سهم برای تلاش به مدارس به عنوان الگوهای عملیاتی نظام های آموزشی برمی گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی برای تحقق اهداف قرار دارند. مدارس از این رو بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی و مدیران پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت مدیران متعهد دانست. بنا بر این به بررسی نقش آمادگی برای تغییر در بهبود عملکرد کارکنان می پردازیم. نتایج به دست آمده از طریق تجزیه و تحلیل آماری، نشان از وجود رابطه مثبت بین برخی از شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد با تعهد عاطفی ۲- آمادگی برای تغییر دارد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی وجود دارد. ما همچنین دریافتیم که آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی با عملکرد فردی کارکنان دارد. در نهایت، یافته های ما نشان می دهد که فرهنگ سلسله مراتبی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی را به طور مثبت تعدیل می کند (الزویر، ۲۰۲۲).

قرن بیست و یکم قرن دانشی است. در این قرن عناوین دانشی چون دارایی های نامشهود، سرمایه های فکری و دارایی های دانش محور از اهمیت چشمگیری برخوردار هستند. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی^۲ خلاق و دانش گر، به جای نیروی انسانی عملکردی است (کیانتو و همکاران ۲۰۱۷).

سرمایه فکری از دهه ۱۹۹۰ توجه سازمان های خصوصی را به خود جلب کرد و با گذشت زمان، سازمان های دولتی و عمومی به آن توجه کردند (سکاندو، لومباری و دامی، ۲۰۱۸). این در صورتی است که صاحب نظری به نام مچلاپ برای نخستین بار در سال ۱۹۶۲ از واژه سرمایه فکری استفاده کرد (کوزو و همکاران، ۲۰۱۷) صاحب نظران معتقدند، پارادایم سرمایه فکری، زاده فلسفه علم است و مدیریت دانش زیر بنایی آن را تشکیل می دهد، این سرمایه نامشهود، محرک موفقیت ها و قابلیت های سازمانی محسوب می شود (روسی، نیکولو و پولکلینی، ۲۰۱۸).

سرمایه فکری اساسی ترین دارایی یک سازمان بوده و در جامعه ی دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می شود و موفقیت سازمانی به توانایی مدیریت این دارایی هابستگی دارد. سرمایه فکری را به عنوان مجموعه ای از دارایی های نامشهود (منابع، توانایی ها، رقابت) تعریف می کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می آیند.

این پژوهشگر، سرمایه فکری را به سه دسته سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی تقسیم کرده است (محمودی، زارعی، روحانی ۱۴۰۰). عملکرد فرد، معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی برای مثال، یا پردازش ذهنی غیر قابل مشاهده (به عنوان مثال، حل مسئله، تصمیم گیری، برنامه ریزی یا استدلال) گردد. عملکرد

سازمانی، به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج انجام آنها اطلاق می شود (میثم عزیزی، موسی رحیمی، فاطمه کبیری ۱۴۰۰).

نبود تعهد سازمانی در میان مدیران و تعهد سازمانی معلمان بعنوان یک عامل، تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد؛ و از این رو روند آن می تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلم، نسبت به شغل و سازمانش وفادار و متعهد باقی بماند، بطور قطع موجب بالا رفتن راندمان آموزشی گردد (ذوالقدرنسب، ۱۳۹۷).

اما در حال حاضر مشاهده می شود که وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها، موجب ترک شغل معلمان شده و عدم جاذبه شغل معلمی، مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز و یا موجب گرایش معلمان به شغل دوم می شود؛ که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری، حقوق و دستمزد نامطلوب و عدم تعهد می باشد (سروش، ۱۳۸۱، ص ۶).

از سوی دیگر، چالش های محیطی و نیازهای جدید، سازمان ها را مجبور به استفاده از مدیریت دانش و سرمایه فکری کرده است. به نظر می رسد که دانش برای سازمان ها نقش بسیار حیاتی پیدا کرده است، چراکه پژوهش های جدید نشان می دهد، فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معناداری بر سرمایه فکری دارد (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین هنگامی که اقدامات مدیریت دانش در مدارس برای توسعه و حفظ سرمایه فکری به کار می روند، به منبعی برای مزیت رقابتی پایدار سازمان تبدیل می شوند. از سوی دیگر، هنگامی که از سرمایه فکری به خوبی بهره برداری شود، توانایی سازمان در انجام فرآیندهای مدیریت دانش در آموزش و پرورش توسعه می یابد (کورتینی و بنون، ۲۰۱۰).

در این پژوهش، سرمایه ی فکری به سه جزء سرمایه ی انسانی، سرمایه ی ساختاری و سرمایه مشتری تقسیم می شود. سرمایه انسانی، پایه ی سرمایه فکری و عنصر اساسی در اجزای وظایف آن محسوب می شود. (چن و همکاران، ۲۰۱، ۲۰۴) این سرمایه می تواند به عنوان مولد ابداع قلمداد شود؛ چه این ابداع مربوط به محصول یا خدمت جدید باشد و چه در زمینه ی بهبود فرآیندهای تجاری (ریاحی بلوکی، ۲۰۰۳، ۲۱۷) سرمایه ساختاری به مکانیزم و ساختار یک واحد آموزشی مرتبط است و می تواند کارکنان را در عملکرد بهینه فکری یاری کند و بدین ترتیب سازمان می تواند عملکردش را بهتر کند (چن و همکاران، ۲۰۲، ۲۰۴). سرمایه ساختاری را می توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه انسانی) در کارشان حمایت می کند، اطلاق کرد. این نوع سرمایه ساختاری تحت تملک سازمان است و حتی زمانی که کارکنان، سازمان را ترک می کنند، سازمان وجود دارد. سرمایه مشتری به عنوان یک پل و سازمان دهنده ی عملیات سرمایه ی فکری تلقی می شود و یک عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه ی فکری به ارزش و رضایت شغلی است (بارتس و بندپو پادهای، ۱۳۹۷، ۲۰۱۵).

در این پژوهش که در خصوص پیش بینی سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی بر تعهد مدیران است و با توجه به نقش فزاینده ای که نظام آموزش و پرورش در زمینه پیشرفت و ارتقای علمی، فناوری، فرهنگی و اقتصادی کشورها به عهده دارند؛ چالش مهم آنها در زمان حاضر باید کسب و ارتقاء هویت علمی و فرهنگی، به منظور افزایش بهره وری و تحقق

رسالت های نظام آموزشی باشد. به همین جهت وجود مدیران و معلمان متعهد در مدرسه توأم با بالا رفتن سطح عملکرد و بهره وری و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر خدمت از اهمیت زیادی برخوردار است (ناظم و شاد، ۱۳۸۷). رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش برداشت انسان را نسبت به شغل و سازمان خود بیان می دارد. یک مدیر با رضایت شغلی بالا شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است و به طور کلی نگرش مثبت نسبت به آن شغل دارد. بنابراین یک مدیر با میزان زیاد رضایت شغلی، نگرش مثبت به شغل و سازمان خود دارد و دیگری که میزان رضایت شغلی او کم است نگرش منفی دارد (فلدمن و آرنولد ۱۹۹۵).

مدیران به خوبی دریافته اند که مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می باشند. از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقشهای اختصاص یافته به آن ها و حتی وظایف فرانتشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها می باشد. سازمان های آموزشی و پرورش در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و انفجار دانش مشهور است، حرکت به سوی دانش محوری و به کار گیری سیستم مدیریت دانش را باید به عنوان رویکرد اصلی خودشان انتخاب نمایند. البته با توجه به اینکه دانش و اطلاعات در سراسر سازمان پراکنده می باشد و برای همه قابل تشخیص نیست؛ توجه به نیاز مبرم کارکنان به این دانش و اطلاعات و به کار گیری آن برای پیشرفت و توسعه از یک سو و مدیریت کردن دانش در سازمان که از خود دانش مهمتر و حیاتی تر است؛ از سوی دیگر طراحی و اجرای مدیریت دانش را که هدف آن تولید، تسهیم و گسترش دانش در سازمان و حفظ پویایی سازمان می باشد، ضروری می نماید (لایر، ۲۰۱۸).

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود یعنی تعلیم و تربیت انسان ها مستلزم برخورداری از مدیران خلاق و متعهد است. مدیران متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت با به کار گرفتن و پرورش خلاقیت و وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره وری نظام آموزشی و شکوفایی استعداد های خلاق دانش آموزان می شوند.

از این رو در این پژوهش تلاش می شود تا تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد و تعهد مدیران مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد را، مورد بررسی قرار گیرد.

اهداف پژوهش

اهداف مشخص پژوهش (شامل اهداف آرمانی، کلی):

هدف اصلی:

پیش بینی سرمایه های فکری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد.

اهداف جزئی:

۱- پیش بینی سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد.

۲- پیش بینی سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد.

۳- پیش بینی سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد. در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی): نتایج پژوهش حاضر می تواند مورد استفاده کلیه مدیران آموزشی سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سرمایه های فکری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

فرضیه های جزئی

- ۱- بین سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.
- ۳- بین سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

تعریف واژه ها، مفاهیم و متغیرها

تعاریف نظری (مفهومی)

۱- سرمایه ی فکری: سرمایه فکری مفهومی چندرشته ای دارد، فهم و درک آن در رشته های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است. به جرات می توان گفت که بر سر یک تعریف مشخص از سرمایه فکری، اجماع عمومی وجود داشته باشد. سرمایه فکری قابلیت ها، دانش، فرهنگ، استراتژی، فرآیندها، دارایی های فکری و شبکه سازهای ارتباطی می باشند که برای سازمان ارزش و مزیت رقابتی ایجاد می کند و به سازمان کمک می کند به اهدافش برسد (صوفی و نصرت ۲۰۱۸، تالاس ۲۰۱۷). گالبرایس سرمایه فکری را به عنوان یک مجموعه کلی از توانایی ها، معلومات، فرهنگ، استراتژی، روند و شبکه های رابطه ای از یک سازمان که یک ارزش یا پیشرفت های رقابتی را ایجاد کرده اند و سازمان را در جهت دستیابی به اهدافش کمک می نماید، تعریف کرده اند بروکینگ، سرمایه فکری را به عنوان دارایی های بازاری، دارایی های بشر محور، دارایی فکری و دارایی های زیر ساختاری تعریف می کند و معتقد است هنگامی که این دارایی ها با سایر منابع تولیدی سازمان ترکیب شوند، منجر به خلق ارزش می شود. عمده مطالعات انجام شده در مورد سرمایه فکری نتیجه گرفته اند که سرمایه فکری متشکل از سه نوع سرمایه می باشد که شامل: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) است (قنبرزاده، ۱۳۹۸: ۴۲).

۲- سرمایه ی انسانی:

سرمایه انسانی شالوده سرمایه فکری را تشکیل می دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایه فکری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان محسوب شده که توانایی درک موضوعات را

داشته و قادر است از تجاربی که کسب می کند مزیت بیافرینند. (لانگوو، ۲۰۱۶) مؤلفه های سرمایه انسانی طبق نظر (مون و کیم، ۲۰۱۶) به سه بُعد تقسیم میشوند:

- توانایی کارکنان: شامل شایستگی های فردی، مهارت های افراد و سرمایه گذاری سازمان در سرمایه انسانی است.
 - پایداری کارکنان: در درجه اول اشاره به نگهداری و حفظ کارکنان دارد. جابجایی داوطلبانه می تواند تهدیدی برای سازمان به عنوان از دست دادن دانش انباشته شده کارکنانی که سازمان راترک می کنند، باشد. بر این اساس سازمان ها باید در حفظ کارکنان پیشگام باشند.
 - رضایت کارکنان: مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مشاغل کنونی خود دارند.
 - رضایت کلی کارکنان در ارتباط مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است که منعکس کننده تفاوت بین آنچه که کارکنان از شغل خود می خواهند و آنچه که آن را درک کرده اند می باشد (مون و کیم، ۲۰۱۶). کارکنان، سرمایه فکری را از راه شایستگی، نگرش و زیرکی ۵ فکریشان خلق می کنند. شایستگی شامل مهارت ها و تحصیلات فرد می شود؛ نگرش به نگرشهای تسهیل گر عملکرد کارکنان مربوط می شود و زیرکی فکری نیز فرد را برای تغییر رویه ها و تفکر در مورد راه حل های نوآورانه مسائل توانا می سازد. بروکینگ بر این باور است که سرمایه انسانی سازمان مهارت ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک های رهبری را دربرمی گیرد (بروکینگ، ۱۹۹۶).
- ۳- سرمایه ی ساختاری (سرمایه فکری):

سرمایه ساختاری را دانش نهادینه شده سازمان می داند که در پایگاه داده ها، آیین نامه ها، دستورالعملها و مواردی از این قبیل ذخیره می شود. سرمایه ساختاری، همه ذخایر غیرانسانی دانش را در سازمان در بر می گیرد (رامهندکار و همکاران ۲۰۱۷). دستورالعملهای اجرایی، فرآیندها، استراتژیها، برنامه های اجرایی و هر آنچه ارزش آن برای سازمان بیش از ارزش مادی اش است را شامل می شود. رس و همکارانش معتقدند که سرمایه ساختاری شامل ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می شود که در برگیرنده پایگاه های داده، نمودار های سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایند ها، استرا تژی ها، برنامه های اجرایی و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد، است. سرمایه ساختاری دامنه گسترده ایی از عناصر ضروری را پوشش می دهد. (حیدری و محمدجانی، ۱۳۹۴). مهم ترین آنها معمولاً شامل:

- ≠ فرایند های مهم اجرایی سازمان
- ≠ چگونگی ساختار بندی آنها
- ≠ سیاستها، جریانهای اطلاعاتی و عناصر پایگاه های داده
- ≠ رهبری و سبک مدیریت آن
- ≠ فرهنگ سازمان
- ≠ طرحهای پاداش.

یونددت (۲۰۲۰) سرمایه ساختاری را دانش نهادینه شده سازمان می داند که در پایگاه داده ها، دستورالعمل ها و غیره ذخیره می شود. سرمایه ساختاری، همه ذخایر غیرانسانی دانش را در سازمان دربرمی گیرد که پایگاه های داده، نمودار های سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایند ها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی و هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش است را شامل می شود. سرمایه ساختاری هر آن چیزی است که وقتی کارکنان شب هنگام به خانه می روند، در شرکت باقی می ماند. به باور آنها سرمایه ساختاری، سرمایه سازمانی مانند دارایی های فکری، نوآوری، فرایندها و دارایی فرهنگی و نیز، سرمایه نوسازی و توسعه مانند حق ثبت محصولات را در برمیگیرد. در جدول ۲ شاخص های سرمایه ساختاری ارائه شده است (یونددت، ۲۰۲۰).

۴- سرمایه ی رابطه ای (مشتری):

سرمایه مشتری به عنوان یک پل و سازمان دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می شود و یک عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار است. این سرمایه، شامل استحکام و وفاداری مناسبات و روابط مشتری است (ستایش و کاظم نژاد ۱۳۹۹). سرمایه مشتری به عنوان پل ارتباطی در فعالیتی سرمایه فکری محسوب می شود از ملزومات اساسی تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازار به حساب می آید. (وفاداری مشتری، رابطه خوب با مشتری، رضایت مشتری، حساسیت قیمتی و...) شاخص های این نوع سرمایه هستند. به عبارتی چنانچه بنگاه اقتصادی علاقمند به حفظ مشتریان فعلی باشند و از طرف دیگر بخواهند مشتریان جدیدی جذب کنند باید برای آنها ارزش بیافزایند. ایجاد ارزش برای مشتریان از طریق کیفیت خدمات و قیمت های مبتنی بر ارزش که انتظارات مشتریان را بر آورده می کنند امکان پذیر است (ستایش و کاظم نژاد ۱۳۹۹).



شکل ۱: ارتباط میان سرمایه مشتری، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی

(فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره دوم، ۱۳۹۹)

۵- عملکرد سازمان:

عملکرد سازمانی پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست (سنفورد، ۲۰۱۵). امروزی بکارگیری منابع محدود به بهینه ترین شیوه، مشخص کننده مدیریت والای سازمان می باشد. سازمانها همواره هدفی تحت عنوان ارزش آفرینی را در همه مراحل عمر خود دارا میباشد، این ارزش آفرینی از طریق بکارگیری منابع (انسانی و غیرانسانی) با بیشترین کارایی و بالاترین اثر بخشی بدست خواهد آمد. مدارس جهت ارزیابی های خود از چگونگی ارزش آفرینی مدیران، به دنبال مناسبترین عملکرد سازمان

عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. مدیریت عملکرد در برگیرنده سه کنش عمده است:

۱. برنامه ریزی عملکرد؛ یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل ها برای پیروان در ابتدای دوره برنامه ریزی و تدوین طرح هایی برای رسیدن به این اهداف. ۲. آموزش؛ یعنی بازخورد روز-بهر روز و پیشرفت فعالیتها برای تقویت نقشه های عملکرد. ۳. تجدیدنظر در عملکرد؛ یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه ریزی.
- مدیریت مدارس (دانش) و عملکرد سازمانی:

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگیهای آن در حیطه عملکرد سازمان ها میتوان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت تبدیل شده است؛ بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر مدیریت دانش، امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از اینرو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود و ایجاد محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضای سازمان از اهداف اولی های است که ضروری به نظر می رسد، چرا که مدیریت دانش می تواند گسترهای از ویژگی های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکتها به عملکرد هوشمندانه تر بهبود بخشد (پروست و مهاردت، ۱۳۹۵). باید توجه داشت که دانش به عنوان اهرم استراتژیک عملکرد سازمانی به شمار می آید و در عصر حاضر بیشتر شرکت های خصوصی به اهمیت دانش و مدیریت آن برای کسب مزیت رقابتی و بقا در صحنه رقابتی پی برده اند. مدیریت دانش تضمین کننده برتری های بلندمدت برای سازمانها و جوامع و میزان بهره گیری آنها از سرمایه های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. صاحب نظران مدیریت معتقدند که فواید به کارگیری مدیریت دانش شامل افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت پیشرفته سرمایه های ذهنی، افزایش کارآمدی و اثربخشی عملکردها و پیشرفت مداوم و مستمر سازمان است (نوروزی، روشن، وفادار، ۱۳۹۵).

۶-تعهد مدیران (حرفه ای):

تعهد سازمانی را بعنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد در قبال سازمان تعریف می کند. وی تعهد سازمانی را مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت ها، به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود را تعریف می کند. (چاتمن و اورایلی، ۱۹۶۷) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، بخاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن وسیل های برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف می کنند (استرون، ۱۳۹۷). تعهد سازمانی را عبارت از نگرش های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمان نه شغل می داند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه شان را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان م ی دهند. با توجه به مدل سه بخشی تعهد سازمانی (می یرو آلن ۱۹۸۴) ابعاد تعهد سازمانی را می توان نام برد که به شرح هر کدام می پردازیم:

تعهد عاطفی: این نوع تعهد سازمانی از نوع وابستگی عاطفی است که بر اساس آن فرد مستخدم هویت خود را از سازمان م یگیرد و به آن احساس تعلق و وابستگی می کند و از ادامه عضویت در آن لذت می برد و با تعهد عاطفی قوی سازمان را ترک نخواهد کرد.

تعهد مستمر: شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمانی سهم می شود. بعضی از صاحب نظران معتقد هستند که وابستگی عاطفی و روانی در تعهد سازمانی نقش چندانی ندارد و تعهد سازمانی به مثابه تمایل به انجام فعالیتهای مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه های رغبت به ترک سازمان تعریف شده است. تعهد تکلیفی: طبق این تعریف افراد در سازمان می مانند، چون احساس تکلیف می کنند که نباید سازمان را ترک کنند، تجربیات فرد قبل از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن فرهنگی، خانوادگی) و بعد از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن سازمانی) از عوامل مؤثر بر آن می باشند. رضائیان (۱۳۷۴) اظهار می دارد که مدیران در مجموع های مرکب از تعهدات زیراتفاق نظر دارند:

- تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به خود،
- تعهد نسبت به افراد و گروه کاری و تعهد نسبت به کار (ساکی و همکاران ۱۳۹۸).

پیشینه پژوهش

پیشینه فارسی

محمود ی زارعی، روحانی، کتابداری، (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر نوآوری با میانجی گری مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی ایران؛ برای تجزیه و تحلیل داده های توصیفی از نرم افزار لیزرل مورد استفاده قرار گرفت و در نتایج اعلام می کند؛ «کتابخانه های عمومی با توجه بیشتر به سرمایه های فکری و دانشی خود می توانند بقاء و اثربخشی عملکرد خود را تضمین نمایند، به بیان دیگر، شناسایی، بهبود و تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن به عنوان یکی از قابلیت های مهم کتابخانه های عمومی در خلق، ذخیره، تسهیم، کاربرد، ارزیابی دانش سازمانی، می تواند باعث توسعه فعالیت های نوآورانه شود.»

باقری، علی زاده، حسین پور، بهمنی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان تدوین الگوی کیفیت بخشی در آموزش و پرورش براساس سرمایه اجتماعی و کارایی درونی، تدوین الگوی ساختاری کیفیت بخشی براساس سرمایه اجتماعی و کارایی درونی در مدارس مقطع متوسطه دوم نظری استان ایلام از روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی در قالب الگو سازی مدل معادلات ساختاری استفاده نموده است. داده های پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار Smartpls2 تحلیل شده است و نتایج رابطه سرمایه اجتماعی با کارایی درونی مارس مذکور را از برآش مناسب برخوردار نشان داده و رابطه سرمایه اجتماعی با کارایی درونی مثبت یک رابطه مثبت معنا دار است و رابطه سرمایه اجتماعی با کارایی درونی منفی و معنادار است که با توجه با نتایج سرمایه اجتماعی می تواند گام موثری در جهت بالا بردن سطح کارایی درونی مثبت و کاهش کارایی درونی منفی مدارس متوسطه باشد.

شمسی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان سرمایه فکری؛ بین می کند که در اقتصاد دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می شود و امروزه نقش سرمایه های فکری در ایجاد ارزش برای سازمانها و شرکت ها و واحدهای تجاری بسیار بیشتر از نقشی است که سرمایه مالی در واحدها ایفا می کند. بسیاری از صاحب نظران حوزه مدیریت به این نکته باور دارند که سرمایه فکری و نیروی انسانی با کیفیت و دانش محور، عامل اصلی بهره وری و خلاقیت در سازمانی است که می تواند با ایده های خود فرایندهای جدیدی را خلق و کار آفرینی سازمانی را در سازمان تشویق کند که در نهایت باعث افزایش مزیت رقابتی سازمان خواهد شد.

پور حسین (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش سرمایه فکری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان هدف از این پژوهش را درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم ترین دغدغه های مدیران منابع انسانی بیان می کند و معتقد است: «به منظور قرار گرفتن در مسیردستیابی به قله های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمانها وجود سرمایه های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. همچنین در بعد معلمان ملزم است در جهت توانمندسازی معلمان و تغییر نگرش آنها از نگاه سنتی به آموزش به سمت آموزش نوین گامهایی برداشته و اقداماتی صورت گیرد و آنها باید شیوه های تدریس را، خود انتخاب کرده و مدیران امکان ریسک پذیری و حمایت از آنها حتی به صورت برگزاری دوره ای آزمایشی جهت برآورد دوره و تاثیر آن بر عملکرد دانش آموزان مورد بررسی قرار دهند. در بعد دانش آموزان مدیران و معلمان مدارس ضمن فراهم نمودن محیطی آرام، شاد، صمیمی و جوی حمایتی از دانش آموزان، زمینه بروز خلاقیت و ایده ها را برای دانش آموزان فراهم و امکان برقراری ارتباط مدارس با مراکز پارک های فناوری برای تحقق ایده ها را میسر نمایند».

اکبری. نظری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی هدف از این تحقیق را تاثیرگذاری نقش مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی را بررسی می کند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه هستند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات توسط نرم افزار SMART-PLS ورژن ۲ و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر (β)، نشان داد که نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تاثیر قوی، مستقیم و معنادار اما بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب تاثیر قوی و متوسط، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار دارد؛ در ادامه نتایج حاکی از آن است که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر متوسط، مستقیم و معنادار اما بر عملکرد سازمانی تاثیر ضعیف، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار دارد، در نهایت کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر ضعیف، مستقیم و معنادار دارد؛ در نتیجه نقش میانجی گری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در رابطه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد حمایت قرار گرفت.

عشقی. عشقی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر مولفه های سرمایه فکری بر عملکرد مالی سازمان؛ اقتصاد دانش بنیان امروزی را با توجه به مشخص شدن نقش سرمایه فکری در خلق و افزایش ارزش سازمانی و قرار گرفتن شاخص

سرمایه فکری در شاخص های توسعه یافتگی بسیاری از کشورها، موفقیت یک سازمان به توانایی اش در مدیریت این منبع ارزشمند بستگی می داند و در نتیجه لزوم شناسایی و اندازه گیری سرمایه فکری آشکارتر می داند. هدف این تحقیق بررسی سرمایه فکری و مولفه های آن بر عملکرد مالی در یک شرکت خودروسازی است. جامعه آماری شامل متخصصان و کارشناسان شرکت مورد بررسی و روش پژوهش توصیفی و استنباطی و بر اساس هدف کاربردی است. ابزار گردآوری اطلاعات تحقیق شامل ۹۱/۵ محاسبه شده است. در این پژوهش ابتدا مولفه های سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی اندازه گیری گردید و سپس با استفاده از آزمون های همبستگی و تحلیل رگرسیون میزان تاثیر آنها بر عملکرد مالی مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و نتایج تحقیق حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین مولفه های متغیر سرمایه فکری و عملکرد مالی رابطه مثبت و معنی داری بدست می آورد.

بابایی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان، هدف از این تحقیق در دنیای امروز و با ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش که همواره به دنبال تولید محصولات و ارائه خدمات با کیفیت است، بخش اعظمی از موفقیت سازمانها به توانایی آنها در مدیریت و بکارگیری سرمایه فکری باز می گردد. سرمایه فکری به دارایی های نامشهودی گفته می شود که امروزه با ارزش صفر در ترازنامه ارزش گذاری می شوند. بروکینگ، ۱۹۹۷ در حقیقت سرمایه فکری به عنوان یکی از ارکان اساسی در جهت ایجاد بازدهی شرکت ها تلقی می شود. محدودیت صورتهای مالی تهیه شده توسط حسابداری سنتی نیز در توضیح ارزش شرکت ها تایید کننده این موضوع است که ارزش های اقتصادی صرفا تولید کالا و یا گردش بالای نقدی نیست بلکه در بدینانه ترین حالت تولید هم باید سرمایه فکری را در نظر گرفت چن و همکاران ۲۰۰۵. چرا که سرمایه فکری در کنار سرمایه مالی و فیزیکی نقش بسیار مهمی را در فرآیند ایجاد ارزش سازمانها ایفا می کند و موفقیت بسیاری از سازمانها و شرکت ها در قرن حاضر به توانایی آنها برای بهره برداری از سرمایه فکری خود برای کسب حداکثر مزیت رقابتی بازمی گردد. لذا این پژوهش به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان می پردازد.

زرتشتیان (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه): هدف از این تحقیق تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می باشد. از این پژوهش برای تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار Amos استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، نقش تعدیل کننده را دارا می باشد.

بذر افشان (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت سرمایه های فکری و عملکرد کارکنان کتابخانه های عمومی استان گلستان، با هدف، رابطه بین مدیریت سرمایه فکری با عملکرد و ابعاد آن در کارکنان کتابخانه های عمومی استان گلستان است. نوع تحقیق، توصیفی و روش آن پیمایشی - تحلیلی است. یافته ها نشان داد میانگین سرمایه فکری کارکنان

در حد متوسط به بالا بوده و بین مدیریت سرمایه های انسانی، ساختاری و ارتباطی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بُعد انگیزه بیشترین تاثیر را بر بهره وری عملکرد کارکنان داشت. اگر سرمایه فکری در سازمان به طور دائم در جریان باشد عملکرد بالای سازمان و به تبع آن رضایت کارکنان و مراجعان را به دنبال دارد و این که دارایی های نامشهود به طور بالقوه وجود دارد و باید برای به فعل در آوردن آن در سازمان کوشش کرد تا موجب تولید ارزش شود.

سرمایه های انسانی، ساختاری و ارتباطی به عنوان مولفه های سرمایه فکری می تواند تاثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان کتابخانه داشته باشند: افراد در کتابخانه دانش تولید می کنند، با ارتباطاتی که با یکدیگر دارند در ارتقا و منزلت کتابخانه تلاش کرده و ارتباط با بیرون از کتابخانه را از طریق درک بهتر مراجعان و استفاده کنندگان بهبود بخشند.

ستاری (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تبیین رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری از دیدگاه معلمان مدارس مقطع ابتدایی، این تحقیق بررسی رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری در مدارس مقطع ابتدایی شهرستان گرمی انجام گردیده است. این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی میباشد و برای تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، T تک نمونه ای و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وضع موجود رهبری دانش و سرمایه فکری بالاتر از متوسط است و مولفه های رهبری دانش گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ و از میان مولفه های رهبری دانش، فقط مولفه گرایش به یادگیری، پیش بینی کننده معنی دار سرمایه فکری می باشد.

سمیعی زفرقندی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان، این تحقیق، تعیین رابطه و سهم مدیریت دانش و سرمایه فکری در یادگیری معلمان بود. نوع تحقیق کاربردی و روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است؛ و به منظور تحلیل داده ها از روش رگرسیون خطی استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و سرمایه فکری با یادگیری معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد. بر اساس نتایج تحقیق ابعاد متغیر سرمایه فکری شامل ساختاری، انسانی و ارتباطی هر یک به ترتیب به میزان ۲۹، ۲۸ و ۲۷ درصد و ابعاد مدیریت دانش شامل شناسایی و ایجاد، به کارگیری، هدفمندسازی و انتقال دانش هر یک به میزان ۲۰، ۳۹ و ۲۶ درصد از متغیر ملاک، یادگیری را پیش بینی می کنند.

ابراهیمی نژاد (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی شعبه چهار مشهد، این تحقیق سرمایه فکری، یک شاخص کلیدی عملکرد است که باید شناخته شود، حفاظت گردد و توسط کارکنان پرورش یابد تا سازمان بتواند در بازار پر تحول و متلاطم، عملکردش را حفظ کرده و بهبود بخشد. لذا، با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان بیمه تامین اجتماعی مشهد انجام می شود. روش تحقیق در این پژوهش از نوع هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و از شاخه میدانی میباشد. جامعه پژوهش حاضر، کارکنان

سازمان تامین اجتماعی شعبه چهار مشهد میباشد و از روش نمونه گیری تصادفی ساده، برای گرفتن نمونه استفاده شده است. بدین ترتیب، حجم نمونه ۶۷ نفر تعیین گردید. برای آزمون فرضیات نیز، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. طبق نتایج حاصل از تحلیل فرضیه ها، سرمایه فکری و اجزای آن بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی مؤثر می باشند. بدین صورت که دارایی های بازار بر میزان وصولی درآمد سازمان بیمه تامین اجتماعی تأثیر معناداری دارد. دارایی های انسان محور بر تعداد بیمه گذاران سازمان بیمه تامین اجتماعی تأثیر گذار است. دارایی های زیر ساختی بر میزان پرداخت خسارت سازمان بیمه تامین اجتماعی تأثیر معناداری دارد؛ و در نهایت اینکه، دارایی های مالکیت بر میزان وصولی درآمد سازمان بیمه تامین اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

نوروزی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه های نفتی ایران، این تحقیق عملکرد سازمان ها را نمی توان صرفاً بر اساس معیارهای مالی مورد ارزیابی و قضاوت قرار داد؛ زیرا پژوهش ها نشان داده است، ارزش بازاری شرکت ها و موسسات مالی را عمدتاً دارایی های غیرمالی که به آن ها دارایی های نامشهود یا سرمایه های فکری اطلاق می شود، تعیین می کند. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف شناسایی تاثیر ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش و تاثیر آن ها بر عملکرد سازمانی در شرکت پایانه های نفتی ایران انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ روش، توصیفی تحلیلی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران، روسا و سرپرستان (رتبه های بالای ۱۷) و پرسنل ستادی می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که مدل اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. در این مدل سرمایه انسانی و ساختاری و رابطه ای بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و از سوی دیگر این اجزاء به طور غیرمستقیم با نقش میانجی مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارند که با نتایج به دست آمده میزان تاثیر هر یک از عوامل، مشخص و رتبه بندی شده و بر این اساس پیشنهاداتی مطرح شدند.

پیشینه خارجی پژوهش

مقاله انگلیسی - الزویر (۲۰۲۲) در پژوهشی به عنوان، شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و آمادگی برای تغییر: یک مدل یکپارچه شامل تعهد عاطفی، عملکرد کارکنان و نقش تعدیل کننده فرهنگ سلسله مراتبی امروزه آمادگی کارکنان برای تغییر نقش مهمی در اجرای بسیاری از طرح های تغییر سازمانی دارد. این مطالعه با استفاده از نمونه ای متشکل از ۵۱۰ کارمند بانک در اردن، به دنبال تجزیه و تحلیل این موضوع است که چگونه شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی بر آمادگی کارکنان برای تغییر تأثیر می گذارند. همچنین به بررسی نقش آمادگی برای تغییر در بهبود عملکرد کارکنان می پرداخته است. نتایج به دست آمده از طریق تجزیه و تحلیل آماری، نشان از وجود رابطه مثبت بین برخی از شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد با تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر دارد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین که آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی با

عملکرد فردی کارکنان دارد. در نهایت، یافته‌های ما نشان می‌دهد که فرهنگ سلسله مراتبی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی را به طور مثبت تعدیل می‌کند.

ساینس دایرکت - الزویر (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان سیستم شاخص ارزیابی جهت برآورد سرمایه فکری مبتنی بر یادگیری ماشین بیات می‌کند و در حال حاضر هنوز یک سیستم شاخص ارزیابی کامل سرمایه فکری در میان شرکت‌ها وجود ندارد. فقدان چنین سیستمی مانع از تبدیل ملایم سرمایه به ارزش شرکت می‌شود؛ بنابراین، این مقاله تلاش می‌کند تا یک سیستم شاخص ارزیابی موثر و عینی برای سرمایه فکری ایجاد کند. بر این اساس، ۱۳ شاخص از سه بعد سرمایه فکری (به عنوان مثال سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) انتخاب شدند و یک سیستم شاخص ارزیابی را تشکیل دادند. پس از آن، سیستم شاخص ارزیابی با دو الگوریتم یادگیری ماشینی (ML) یعنی روش جنگل تصادفی (RF) و ماشین بردار پشتیبان SVM تایید شد. نتایج نشان می‌دهد که سیستم شاخص ارزیابی ما می‌تواند طبقه بندی سرمایه فکری شرکت‌ها را بهینه کند و از نقص‌های ذهنی در ارزیابی کیفی جلوگیری نماید. نتایج این تحقیق شفافیت جدیدی را در تصمیم‌گیری و مدیریت علمی شرکت‌ها ایجاد می‌کند.

مقاله انگلیسی (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان: تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌های هدف این مطالعه بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی (HRA) بر عملکرد کلی سازمان است. این مطالعه با ارائه جزئیات HRA، ابعاد مختلفی از جنبه‌های مالی سازمان‌ها و یا به عبارت دیگر، بهره‌وری سرمایه انسانی، سودآوری سازمان، بازده دارایی و بازده سهام را شناسایی می‌کند. شواهد نشان می‌دهد که شرکت‌های SME در عربستان از مزایای HRA سازمان آگاه هستند و تنها نگرانی این است که نیاز به اقدامات سریع مدیریتی وجود دارد که با اطلاع‌رسانی گسترده در سراسر کشور امکان‌پذیر است. با این حال، HRA هیچ تأثیر معناداری بر بازده دارایی ندارد. این مطالعه به شرکت‌های SME، دپارتمان منابع انسانی و تصمیم‌گیرندگان مدیریت کمک می‌کند تا مفهوم HRA و مزایای آن را برای ایجاد تغییر مثبت در صورت‌های مالی خود درک کنند.

مقاله انگلیسی الزویر (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان: تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن): اثر میانجی تعهد سازمانی بیان می‌کند: در صنعت ۴۰ کار با پلتفرم آنلاین، مترادف با کار آزاد (Gig working) به هر نوع اشتغال منعطفی اطلاق می‌شود که در مقابل کارهای مشخص و چارچوب‌مند از ساعت ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر قرار دارد، اشتغال الکترونیک و دو کاری می‌باشد. جستجو و استخدام کارکنان جایگزین، مرحله مهمی در مراحل رفتار کناره‌گیری کارکنان (WC) است. WC در گذشته اغلب در رابطه با نگرش شغلی که نتیجه آن گردش شغلی بوده مورد مطالعه قرار گرفته است، اما در این دوران مجازی، بررسی رابطه نگرش‌های شغلی با توالی این رفتار مهم که قبل از مرحله گردش شغلی، یعنی دو کاری می‌باشد که ممکن است در نهایت منجر به گردش شغلی شود، به همان اندازه قابل توجه است. این مقاله با بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری و اثر میانجی تعهد سازمانی بین این دو متغیر، این شکاف را پر می‌کند. در مطالعه حاضر، چهار فرضیه برای بررسی روابط بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و

اهداف دو کاری استفاده شده است. PLS-SEM همه‌ی فرضیات را تایید کرد. تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری نشان می‌دهد.

در مقاله انگلیسی اسپرینگر (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان: راه حل مبتنی بر بلاک چین برای مدیریت موثر کارکنان: هدف از انقلاب صنعتی چهارم (IR 4.0) ایجاد تحول در بخش‌های مختلف کسب و کارها مانند تولید، خدمات، معدن، مد و غیره، با استفاده از فناوری دیجیتال همانند بلاک چین می‌باشد. استفاده از بلاک چین در عملکرد مدیریت منابع انسانی به مشارکت طرفین در به روز بودن مهارت‌ها و دانش کارمندان کمک می‌کند. همچنین اطلاعات به دست آمده از فرآیند بلاکچین می‌تواند به عنوان منبعی برای سیاستگذاران به منظور تعیین استانداردهای شایستگی در بین کارمندان استفاده شود. علاوه بر این، بلاک چین منابع انسانی یک فرایند خودکار را برای ایجاد توافق بین طرف‌های درگیر اجرا می‌کند. هدف این مقاله توسعه چارچوب بلاک چین برای مدیریت عملکرد کارکنان و پیشرفت شغلی آنها در یک سازمان خاص است. طراحی بلاک چین بر بهبود و توسعه کیفیت نیروی کار، به ویژه برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات بین کارمندان و مدیران متمرکز خواهد بود. این امر روند شناسایی و تجزیه و تحلیل مهارت‌ها، دانش و نگرش کارکنان را تسهیل می‌کند. علاوه بر این، شفافیت داده‌ها و فرصت‌های دسترسی برای کارکنان و مدیران شرکت بدون سو استفاده وجود خواهد داشت. این امر موجب می‌شود مدیران به راحتی سوابق عملکردی هر کارمند را پیگیری کنند که به نوبه خود می‌تواند برای توسعه شغل کارمندی استفاده شود.

در این تحقیق یک استراتژی نوآوری که شامل نوآوری محصول، نوآوری فرآیند و تکنولوژی می‌باشد، اگر عملکرد فرایند داخلی خوب، سیستم اطلاعات حسابداری مدیریتی قابل اطمینان و CP خوب وجود داشته باشد، بر FP تأثیر می‌گذارد. عملکرد فرایند داخلی که شامل فرآیندهای مدیریت عملیات، فرآیندهای مدیریت مشتری، فرآیندهای نوآوری و فرآیندهای نظارتی و اجتماعی می‌باشد، روابط استراتژی با FP را بهینه می‌کند. در این مطالعه، IC بر CP و عملکرد فرآیند داخلی تأثیر گذار نیست و همچنین سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت بر FP اثر نمی‌گذارد. با این حال، سیستم‌های اطلاعاتی از طریق عملکرد فرایند داخلی و CP تأثیر می‌گذارند.

مقاله انگلیسی امرالد (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان: استراتژی و امنیت سایبری سازمانی: چشم انداز دانش - مسئله بیان می‌کند، این مقاله ارائه چارچوب امنیت سایبری سازمانی از طریق یک دیدگاه استراتژیک به عنوان تابعی از اثرات متقابل عمل‌گرایی، تفسیر، کل‌نگری و سازگاری می‌باشد. نویسندگان به بررسی وضعیت وخیم معرفت‌شناختی مدیریت سرمایه فکری پرداخته‌اند که توسط پویایی امنیت سایبری به عنوان یک پدیده ارائه شده است. عوامل موثر بر این وضعیت وخیم مشخص شده و پیامدهای آن برای تحقیق و اقدام مورد بحث قرار می‌گیرد. مبانی فلسفی امنیت سایبری در رابطه با استراتژی، دانش و سرمایه فکری از طریق مرور ادبیات به عنوان سازوکاری برای کمک به زمینه‌های نوظهور نظری در حوزه امنیت سایبری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مقاله انگلیسی المرالد (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان: اثر میانجی سرمایه فکری، سیستم های اطلاعات حسابداری مدیریت، عملکرد فرآیند داخلی و عملکرد مشتری، اصالت / ارزش - نوآوری های را عبارتند از: استفاده از استراتژی نوآوری مداوم به شیوه ای منسجم بین نوآوری محصول و فرایند و فناوری اطلاعات که هرگز توسط محققان دیگر، به خصوص در اندونزی انجام نشان می دهد و مدل سازی را مفاهیم مرتبط جدید با یکی از مدل های ایجاد شده در کارت امتیازی متوازن؛ و استفاده از میانجی گره های تکی (منفرد) و میانجی گره های چندگانه در تاثیر استراتژی های نوآوری پایدار بر FP. می داند.

مقاله انگلیسی (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان: در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد مالی: تجزیه و تحلیل داده های پانل در هتل های SME به سرمایه فکری بر عملکرد مالی هتل های کوچک و متوسط در طول سال های ۲۰۰۷ و ۲۰۱۵ می پردازد. در این تحقیق یافته ها مطرح می کنند که مولفه های سرمایه فکری مانند سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی هتل دارند. سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی بنظر از عناصر کلیدی موفقیت هتلها و مبنای کیفیت خدمات در بخش هتل ها می باشند. بعلاوه، نتایج نشان داده که سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری با برقراری و حفظ روابط بلندمدت با سهامداران کلیدی سرمایه گذاری می شوند. این یافته ها بیان می کنند که تعامل بین مولفه های سرمایه فکری باعث ارتقای عملکرد مالی هتل می شود. از اینرو، اهمیت سرمایه فکری در عملکرد مالی هتل های کوچک و متوسط برجسته می شود.

مقاله انگلیسی حسابداری (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان: افشای سرمایه فکری: شواهدی از شرکت های حسابداری انگلستان، این مقاله بررسی وسعت و کیفیت افشای داوطلبانه سرمایه فکری (ICD) توسط شرکت های حسابداری حرفه ای (PAFS) در انگلستان می پردازد. این مقاله نشان می دهد که افشای سرمایه فکری در فرم های مختلف گزارش متفاوت هستند. بیشترین گزارش های افشا مربوط به سرمایه انسانی و کمترین گزارش های افشا مربوط به سرمایه داخلی است. افشای پولی به احتمال زیاد به سرمایه داخلی مربوط می شود، در حالی که افشای تصویری بیشتر مربوط به سرمایه انسانی است.

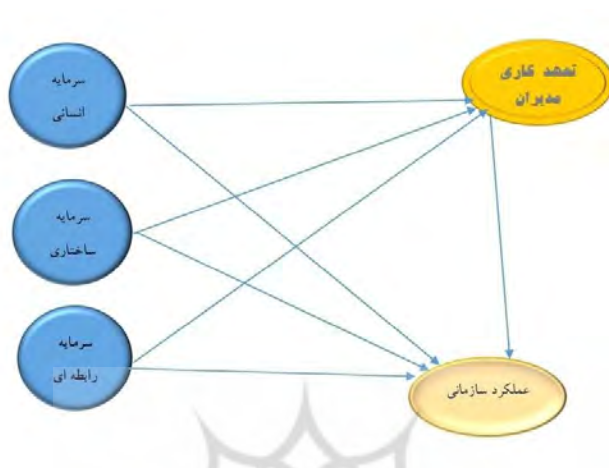
مقاله انگلیسی رشته مدیریت (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان: هنوز کیفیت آموزش و گسترش آن مهم است؟ مدارک و شواهد در سرمایه انسانی و بهره وری در یونان، توابع تولید را برای مناطق یونانی طی سالهای ۱۹۷۱-۲۰۱۱، با استفاده از داده های سرشماری به دست آورده از سرمایه های آموزش انسانی، تخمین می زند.

مقاله شواهدی از چین (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان: افشای سرمایه فکری و شکاف اطلاعاتی، به بررسی میزان و کیفیت افشای سرمایه فکری توسط شرکت های چینی می پردازد و همچنین بررسی می کند آیا روش های افشای شرکت های چینی انتظارات ذینفعان را برآومقوله می سازد. یک رویکرد آمیخته، ترکیبی از عناصر کمی و کیفی، استفاده شد. شاخص های کدگذاری IC به عنوان یک ابزاری برای تجزیه و تحلیل گزارش های سالانه ۱۰۰ شرکت برتر پذیرفته شده در بورس سهام آ توسعه داده شد. نتایج نشان می دهد که سطح فعلی افشای IC از نظر میزان و کیفیت بسیار

بالا بود و هیچ شکاف اطلاعاتی معناداری بین انتظار ذینفعان چینی و روش های افشای واقعی شرکت های چینی وجود ندارد. این تحقیق شواهد بیشتری در مورد وضعیت افشای IC در کشور چین فراهم می کند و کمک هایی به ادبیات موجود می کند.

متغیرهای پژوهش

متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:



شکل (۲): مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی فوق، براساس فرضیه های پژوهش طراحی گردیده است و نشان دهنده این است که میان ابعاد سرمایه فکری با عملکرد سازمان و تعهد کاری مدیران تاثیر معنادار وجود دارد. همچنین میان تعهد کاری مدیران و عملکرد سازمان تاثیر معناداری وجود دارد.

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان): جامعه تحقیق حاضر را کلیه مدیران آموزشی مدارس متوسطه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان شهرکرد تشکیل می دهد که تعداد آنها برابر ۳۸۴ می باشد و از میان آنها تعداد ۲۱۷ مدیر با فرمول کوکران و به روش طبقه ای انتخاب خواهد. پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است که در مرحله اول با توزیع پرسشنامه سرمایه فکری در گروه های مجازی مدیران ناحیه یک و دو شهرستان شهرکرد شروع شد، این پرسشنامه سه مؤلفه سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) را مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار (توصیفی) جداول فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس و آماراستنباطی جهت تجزیه و تحلیل و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون اطلاعات استفاده شده است. استخراج نتایج حاصله و نتایج به دست آمده از شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش برداری و غیره) گردآوری داده ها. در پژوهش حاضر برای گردآوری ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و برای نظر سنجی از مدیران آموزشی روش میدانی استفاده می گردد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: جامعه تحقیق حاضر را کلیه مدیران آموزشی مدارس متوسطه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان شهرکرد تشکیل می‌دهد که تعداد آنها برابر ۳۸۴ می‌باشد و از میان آنها تعداد ۲۱۷ مدیر با فرمول کوکران و به روش طبقه‌ای انتخاب می‌گردد.

ابزار گردآوری داده‌ها (اطلاعات): روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش برای تجربه و تحلیل داده‌های پژوهش علاوه بر روشهای آمار توصیفی از آزمونهای t آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد. ضمناً تمامی محاسبات آماری با نرم افزار Spss تجزیه و تحلیل شده است.

الف - روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره)

در این پژوهش از پرسشنامه ۱، سرمایه فکری بونیس (۱۹۹۸) عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ تعهد حرفه‌ای (مدیران) راتوئل (۲۰۰۷) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌های مذکور مورد تأیید متخصصان و اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت. ضمناً پایایی پرسش‌نامه مذکور بر اساس روش آلفای کربناخ محاسبه شده است.

تذکر: درخصوص تفکیک مراحل اجرایی تحقیق و توضیح آن، از به کار بردن عناوین کلی نظیر، «گردآوری اطلاعات اولیه»، «تهیه نمونه‌های آزمون»، «انجام آزمایش‌ها» و غیره خودداری شده و لازم است در هر مورد توضیحات کامل در رابطه با منابع و مراکز تهیه داده‌ها و ملزومات، نوع فعالیت، مواد، روش‌ها، استانداردها، تجهیزات و مشخصات هر یک ارائه گردید.

*پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی، ه لحاظ طرح تحقیق از نوع توصیفی و با توجه به اینکه به تعیین رابطه بین سرمایه‌های فکری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران پرداخته است از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی می‌باشد. شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش‌برداری و غیره) گردآوری داده‌ها: در پژوهش حاضر برای گردآوری ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و برای نظر سنجی از مدیران آموزشی روش میدانی استفاده شد.

ب - جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان): جامعه تحقیق حاضر را کلیه مدیران آموزشی مدارس متوسطه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان شهرکرد تشکیل می‌دهد که تعداد آنها برابر ۳۸۴ می‌باشد و از میان آنها تعداد ۲۱۷ مدیر با فرمول کوکران و به روش طبقه‌ای انتخاب شد.

ج - روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش برای تجربه و تحلیل داده‌های پژوهش علاوه بر روشهای آمار توصیفی از آزمونهای t آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد. ضمناً تمامی محاسبات آماری با نرم افزار Spss تجزیه و تحلیل شد.

روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره)

در این پژوهش از پرسشنامه، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ تعهد حرفه ای (مدیران) راتوئل (۲۰۰۷) استفاده گردید. روایی پرسش نامه های مذکور مورد تأیید متخصصان و اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت. ضمناً پایایی پرسش نامه مذکور بر اساس روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول (۱) روایی و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی

| ابعاد آلفای کرونباخ | پرسشنامه |
|---------------------|-----------------------|
| کل ۸۴٪ | تعهد سازمانی |
| ٪۷۵ | دلبستگی عاطفی |
| ٪۷۸ | احساس غرور |
| ٪۷۴ | احساس مسئولیت شخصی |
| ٪۷۵ | دلبستگی عاطفی |
| ٪۸۲ | تعهد شغلی |
| ٪۷۱ | ترفیع |
| ٪۷۹ | رضایت شغلی |
| ٪۸۰ | درگیری شغلی |
| ٪۷۳ | نظارت و روابط همتایان |
| ٪۷۱ | آموزش و توسعه مهارتها |

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه مورد نظر ۸۶٪ بدست آمده است.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی: نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت نشان می دهد که: ۱۶/۷٪ دارای مدرک دکتری و ۲۳/۴٪ پاسخ دهندگان مرد، در خصوص تحصیلات ۶ / ۷۶٪ پاسخ دهندگان زن و ۴۷/۳٪ دارای مدرک کارشناسی و ۳۶٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بود. در این بخش از آمار توصیفی استفاده شده است. به نحوی که مطابق با دستورالعملهای موجود در زمینه ی پرسشنامه های تحقیق از پاسخ های افراد نمونه آماری به نمرات داد شده به سؤالیهای مرتبط با هر یک از خرد مقیاسها میانگین گرفته شد؛ یعنی نمرات داد شده به سؤالیهای عوامل جمع زد شده و بر تعداد سؤالات تقسیم گردید است.

نتایج به ترتیب زیر آمده است:

آمار توصیفی سرمایه فکری

| سرمایه فکری | میانگین انحراف استاندارد | واریانس |
|------------------|--------------------------|---------|
| سرمایه انسانی | ۴۷/۷۷ | ۱۸۴/۸۹ |
| سرمایه ساختاری | ۵۶/۸۷ | ۲۸/۷۷ |
| سرمایه رابطه ایی | ۵۸/۸۸ | ۲۸۰/۸۹ |

آمار توصیفی عملکرد سازمانی

| میانگین انحراف استاندارد | واریانس | توانایی |
|--------------------------|---------|---------|
| ۵۷/۵ | ۵۲/۸۹ | ۷/۲۷ |
| ۵۰ | ۶۲/۴۹ | ۷/۹۰ |
| ۵۵/۷ | ۱۵۲/۰۹ | ۱۲/۳۳ |
| ۴۶/۶۶ | ۷۸/۳۹ | ۸/۸۵ |
| ۶۴/۴۶ | ۳۳۶/۳۹ | ۱۸/۳۴ |
| ۵۰ | ۸۹/۹۸ | ۹/۴۸ |
| ۵۶ | ۷۸/۳۹ | ۸/۸۵ |

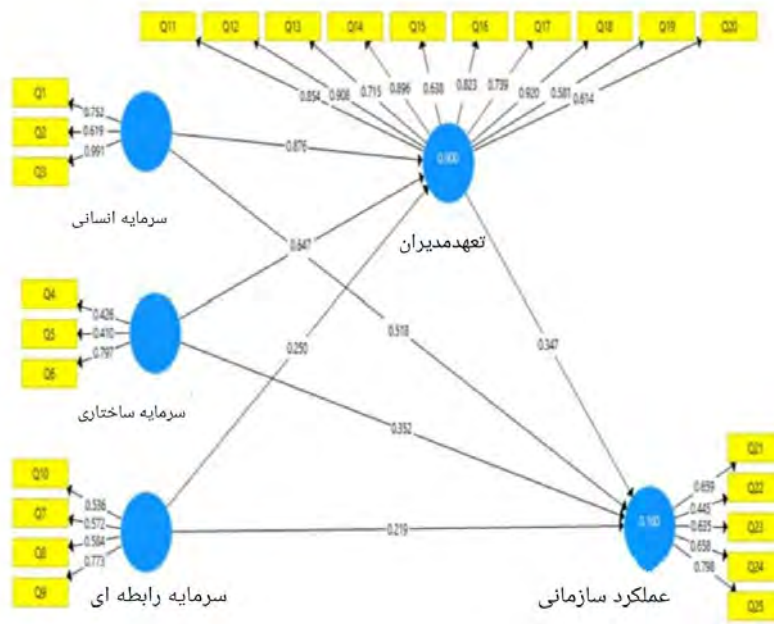
تعهد کاری مدیران: تعهد حرفه ای افراد در مسیر شغل پرسشنامه ۱۶ گویه، نمره بالاتر از ۴۸ بوده است و حرفه‌ای‌گرایی در سازمان، زیاد است و میزان تمایل سازمان به حرفه‌ای‌گرایی در زمینه تخصص‌گرایی و تعهد سازمانی می‌باشد.

آمار استنباطی تحصيلات نمونه آماری: مدرک لیسانس مرتبط با شغل (۶۲/۵۰٪) مدرک لیسانس غیر مرتبط (۳۷/۵۰٪) میانگین سن و سابقه نمونه آماری: ۳۸/۹ با انحراف ۷/۵۷ سابقه خدمت ۱۱/۰۲ با انحراف استاندارد ۴/۳۱.

تحليل پژوهش طبق فرضیه اصلی

بین سرمایه‌های فکری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

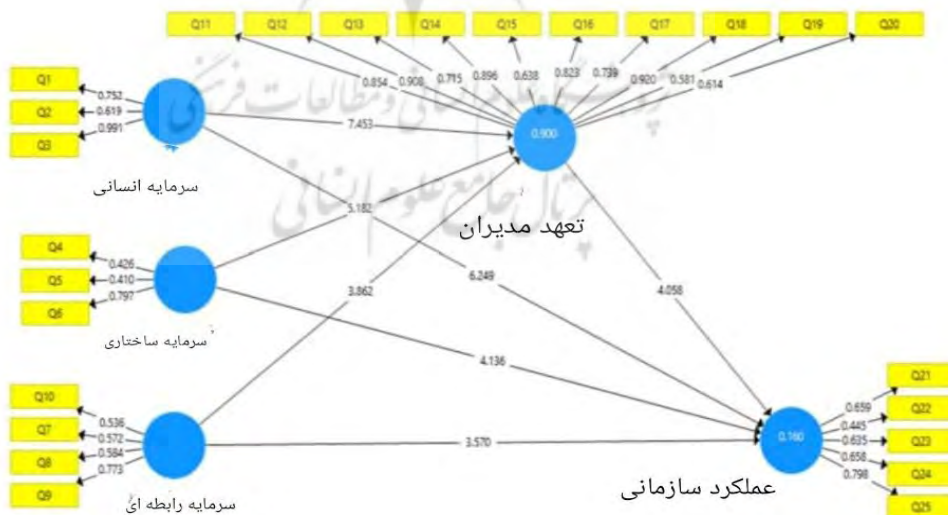
تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه بر اساس این روش از تحلیل ما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت می‌گردد.



مدل اندازه گیری شکل (۳)

فرضیه های جزئی

- ۱- بین سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.
- ۳- بین سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.



شکل ۴ ضرایب معنی داری t مدل تحقیق

❖ فرضیه ی فرعی نوع اول:

بین سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

| نتیجه فرضیه | T | ضریب مسیر | اثر سرمایه رابطه ای بر: |
|-------------|-------|-----------|-------------------------|
| تایید | ۳/۸۶۲ | ۰/۲۵۰ | تعهد حرفه ای مدیران |
| تایید | ۳/۵۷۰ | ۰/۲۱۹ | عملکرد سازمان |

چنانچه در جدول شماره (۲)، نشان می دهد سرمایه رابطه ایی بر تعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه ی منفی و معنی دار وجود دارد آزمون دودامنه، ($p < ۰/۰۵$ ، $n = 297$ و $۰/۲۱۹$ و $۰/۲۵۰ = r$). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده ها به خوبی در طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه های خارجی پراکنده شده اند؛ یعنی ارتباط معنی داری بین سرمایه رابطه ایی و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می باشد.

❖ فرضیه فرعی نوع دوم:

بین سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

| نتیجه فرضیه | T | ضریب مسیر | اثر سرمایه انسانی بر: |
|-------------|-------|-----------|-----------------------|
| تایید | ۷/۴۵۳ | ۰/۸۷۶ | تعهد حرفه ای مدیران |
| تایید | ۶/۲۴۹ | ۰/۵۱۸ | عملکرد سازمانی |

چنانچه در جدول شماره (۳)، نشان می دهد سرمایه سرمایه انسانی بر تعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه ی منفی و معنی دار وجود دارد آزمون دودامنه، ($p < ۰/۰۵$ ، $n = 297$ و $۰/۵۱۸$ و $۰/۸۷۶ = r$). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده ها به خوبی در طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه های خارجی پراکنده شده اند؛ یعنی ارتباط معنی داری بین سرمایه انسانی و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می باشد.

❖ فرضیه فرعی نوع سوم:

بین سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

| نتیجه فرضیه | T | ضریب مسیر | اثر سرمایه ساختاری بر: |
|-------------|-------|-----------|------------------------|
| تایید | ۵/۱۸۲ | ۰/۶۴۷ | تعهد حرفه ای مدیران |
| تایید | ۴/۱۳۶ | ۰/۳۵۲ | عملکرد سازمان |

چنانچه در جدول شماره (۴)، نشان می دهد سرمایه ساختاری بر تعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه ی منفی و معنی دار وجود دارد آزمون دودامنه، ($p < ۰/۰۵$ ، $n = 352/0, 297$ و $۰/۶۴۷ = r$). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده

ها به خوبی در طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه های خارجی پراکنده شده اند؛ یعنی ارتباط معنی داری بین سرمایه رابطه ایی و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می باشد.

❖ تاثیر عملکرد سازمانی بر تعهد مدیران

| اثر عملکرد سازمانی بر: | ضریب مسیر | T | نتیجه فرضیه |
|------------------------|-----------|-------|-------------|
| تعهد حرفه ایی مدیران | ۰/۳۴۷ | ۴/۰۵۸ | تایید |

چنانچه در جدول شماره (۵)، نشان می دهد عملکرد سازمانی بر تعهد مدیران نیز رابطه ی منفی و معنی دار وجود دارد. آزمون دودامنه، ($p < ۰/۰۵$)، $r = 0/347$ ، $n = 297$ ، $r = 347/0$). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده ها به خوبی در طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه های خارجی پراکنده شده اند؛ یعنی ارتباط معنی داری بین سرمایه رابطه ایی و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می باشد.

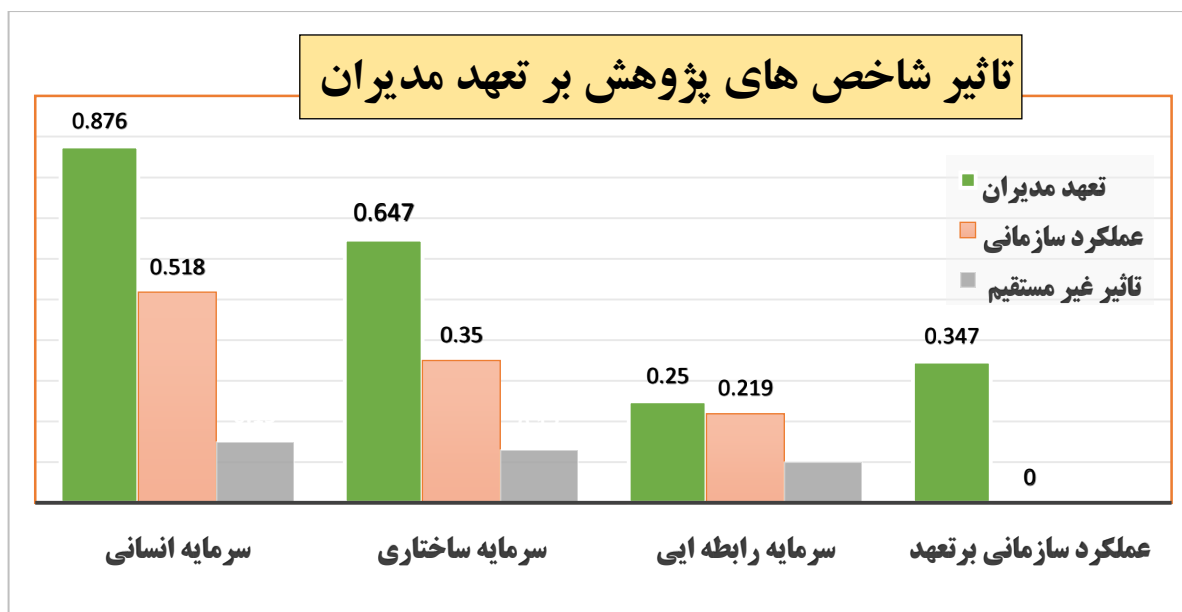
همان طور که نتایج نشان داد، ابعاد سرمایه فکری تاثیر مثبت و معناداری بر متغیرهای پژوهش یعنی تعهد حرفه ایی مدیران و عملکرد سازمانی دارد. همچنین عملکرد سازمانی نیز تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه ایی مدیران دارد.

❖ اثرات غیر مستقیم: در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۶ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول (۶): برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

| متغیرها | ضریب مسیر | T | نتیجه فرضیه |
|-------------------------------------|-----------|------|-------------|
| اثر غیر مستقیم سرمایه انسانی بر: | | | |
| تعهد حرفه ایی مدیران | ۰/۱۵ | ۳/۰۹ | تایید |
| اثر مستقیم سرمایه ساختاری بر: | | | |
| تعهد حرفه ایی مدیران | ۰/۱۳ | ۲/۹۱ | تایید |
| اثر غیر مستقیم سرمایه رابطه ایی بر: | | | |
| تعهد حرفه ایی مدیران | ۰/۱۰ | ۲/۵۳ | تایید |

$p < 5\% ** 1\% > P*$



شکل (۵): نمودار میله ایی تأثیر شاخص های پژوهش

❖ نتایج شاخصهای بر ارزش مدل پژوهش:

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۷ می توان بیان کرد که تعهد حرفه ایی مدیران نقش میانجی مهمی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دارد.

جدول شماره (۷): شاخص های بر ارزش مدل پژوهش

| شاخص های بر ارزش | سرمایه فکری | تعهد حرفه ایی مدیران | عملکرد سازمانی |
|------------------|---------------|----------------------|----------------|
| CVR | بالاتر از ۹۹٪ | بالاتر از ۹۹٪ | بالاتر از ۹۹٪ |
| CVI | بالاتر از ۷۹٪ | بالاتر از ۷۹٪ | بالاتر از ۷۹٪ |
| پایایی ترکیبی | ۹۲٪ | ۹۰٪ | ۸۸٪ |
| AVE | ۶۸۹٪ | ۸۵۲٪ | ۷۲۱٪ |
| R2 | - | ۹۷۸٪ | ۹۰٪ |
| Q2 | - | ۷۱٪ | ۳۶٪ |
| GOF | - | ۶۲٪ | ۵۸٪ |

نتایج مربوط به شاخص های بر ارزش پژوهش نشان می دهد که مقدار پایایی ترکیبی متغیرها در همه متغیرها، بالاتر از ۰.۷ می باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین نتایج پژوهش مشخص نمود که میزان روایی همگرا برای تمامی متغیرها بالاتر از سطح معیار ۰.۴ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرا پژوهش می باشد. همچنین روایی واگرا در تحقیق حاضر نیز در قالب ماتریس متغیر در متغیر، مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین

مطابق با جداول تمامی بارهای عاملی مربوط به متغیرهای تحقیق، بیش از ۴٪ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن این معیار می باشد. با توجه به سه مقدار ۱۹٪، ۳۳٪ و ۶۷٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R2 معرفی شده است و در همه متغیرها، مقدار بیشتر از ۶۸٪ به دست آمد که که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۰۲٪، ۱۵٪ و ۳۲٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Q2 معرفی شده است و در همه متغیرها، مقدار بیشتر از ۳۲٪ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۱٪، ۲۵٪ و ۳۶٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و در همه متغیرها، مقدار بیشتر از ۳۶٪ به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

با این توجه مشخص گردید که مدل ارائه شده در تحقیق حاضر، از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارایه مدل علمی عوامل موثر بر تعهد مدیران مدارس و توسعه عملکرد سازمانی بر اساس سرمایه فکری صورت پذیرفت و بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است که قصد دارد از طریق روشهای علمی به توسعه عملکرد سازمان در بلند مدت کمک کند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که ابعاد سرمایه فکری و عملکرد سازمان تاثیر معناداری با تعهد سازمانی دارد. که این نتیجه با پژوهش یوزیلا و همکاران (۲۰۲۰)، همتی و همکاران (۱۳۹۹) بختیاریان شهری و فرجی، (۱۳۹۹)، بونتیس و همکاران (۲۰۱۹). حبیبی و همکاران (۱۳۹۸). صوفی و نصرت ۲۰۱۸، تالاس ۲۰۱۷، محمدی و همکاران، ۲۰۱۸. مطابقت دارد. به نظر محقق نتایج بدست آمده در جامعه مورد بررسی کاملاً منطقی بوده و با نظریات و تحقیقات قبلی در این زمینه نیز همسو می باشد.

در تبیین فرضیه اول می توان گفت که سرمایه انسانی شالوده سرمایه فکری را تشکیل می دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایه فکری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان محسوب شده که توانایی درک موضوعات را داشته و قادر است از تجاربی که کسب می کند مزیت بیافرینند. سرمایه انسانی به مثابه مبنای سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد، جذب همکاری مشتری (دانش آموزان، کارکنان و جامعه) و افزایش مدیریت دانش در مدارس می شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنا که ذهن آنها حامل دانش و مهارت است. اگر کارکنان متفکر توسط سازمان به نحو مطلوب بکار گرفته نشوند، دانش و مهارت موجود در مغز آن ها نمی تواند فعال شود و به صورت ارزش بازاری در می آید. طبق نتایج حاصله از این پژوهش رابطه ی معناداری بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی و تعهد مدیران مدارس دبیرستانی وجود دارد که با مقالات لانگوو، ۲۰۱۶، مون و کیم، ۲۰۱۶. حیدری و محمدجانی، (۱۳۹۴). ر یوندت (۲۰۲۰) نیاز آذری و عمویی، ۱۳۹۷ همسو می باشد.

طبق نتایج فرضیه دوم سرمایه ساختاری همه ذخایر غیر انسانی و دانش موجود سازمان شامل پایگاه ها و منابع داده ای، نمودارهای سازمانی و روشها، دستورالعمل ها و مقررات، شکل و محتوای فرایندها، راهبردهای سازمانی و برنامه های

عملیاتی است. سرمایه ساختاری تابعی از سرمایه انسانی است و این دو در تعامل با یکدیگر هستند و از نظر آنها سرمایه رابطه ای (ارتباط با مشتریان) بیانگر قدرت بازاریابی، افزایش سهم بازار و وفاداری مشتریان است. همانگونه که سرمایه ساختاری به سرمایه انسانی متکی و وابسته است، سرمایه انسانی نیز می تواند به سرمایه ساختاری وابسته باشد، زیرا سرمایه های ساختاری این امکان را فراهم می سازد که انتقال دانش موجود در فرایندها، رویه ها و قراردادهای و غیره به افراد یا گروه هایی از کارکنان برای مثال از طریق آموزش امکان پذیر شود. این نتایج با مقالات؛ انگلیسی حسابداری، (۲۰۱۸)، رامهندکار و همکاران (۲۰۱۷)، حیدری و محمدجانی (۱۳۹۴)، مون و کیم (۲۰۱۶)، نیازآذری و عمومی (۱۳۹۷)، منطبق و همسو می باشد.

بنا بر فرضیه سوم این پژوهش سرمایه مشتری به عنوان یک پل و سازمان دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می شود و یک عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش جامعه و اهداف سازمانی آموزش و پرورش است. این سرمایه، شامل استحکام و وفاداری مناسبات و روابط مشتری است. وفاداری مشتری، رابطه خوب با مشتری، رضایت مشتری، حساسیت تربیتی انسانها در آموزش و پرورش از شاخصهای این نوع سرمایه هستند. نتایج حاصله در پژوهش ارتباط معناداری بین سرمایه رابطه ای (مشتری) با عملکرد سازمانی و تعهد مدیران وجود دارد و با مقالات، ستایش و کاظم نژاد (۱۳۹۹)، سانیس دایرک - الزویر (۲۰۲۱) و چن و همکاران (۲۰۱۴) طباطبایی غنخار، حسین زاده، (۱۳۹۲)، فرهنگی و حسین زاده، (۱۳۸۸). کبیری، (۱۳۷۳). زکی، (۱۳۸۸). ساکی، قلی پور، رضایی، (۱۳۸۹) واپرزه، طالبی، سامری، (۱۴۰۰) منطبق و همسو می باشد.

تأثیر تعهد کاری مدیران باید در ارزش عملکرد سازمانی منعکس می گردد. تعهد کاری مدیران یک عامل اساسی در ایجاد رقابت در سطح جهانی است که منجر به رشد سازمانی می شود و همانند موتوری می باشد که دانش آموزان اجازه می دهد در صحنه های جهانی از کارایی مستمری برخوردار شوند؛ بنابراین، میتوان انتظار داشت که بین تعهد کاری مدیران و عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود داشته باشد. فلذا نقش مجموعه بزرگ عملکرد سازمانی آموزش و پرورش در این پژوهش نیز نشان دهنده این موضوع است که سازمانهای بهم پیوسته ای همچون مدارس متوسطه در کشور و شهرستان شهر کرد می باشد.

مطابق با پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش سرمایه فکری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان هدف از این پژوهش درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم ترین دغدغه های مدیران منابع انسانی بوده است. به منظور قرارگرفتن در مسيردستیابی به قله های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمانها وجود سرمایه های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در بعد معلمان ملزم است در جهت توانمندسازی معلمان و تغییر نگرش آنها از نگاه سنتی به آموزش به سمت آموزش نوین گام هایی برداشته و اقداماتی صورت گیرد. همچنین آنها باید شیوه های تدریس را، خود انتخاب و مدیران امکان ریسک پذیری و حمایت از آنها حتی به صورت برگزاری دوره ای آزمایشی جهت برآورد دوره و تاثیر آن بر عملکرد دانش آموزان مورد بررسی

قرار دهند. در بعد دانش آموزان مدیران و معلمان مدارس ضمن فراهم نمودن محیطی آرام، شاد، صمیمی و جوی حمایتی از دانش آموزان، زمینه بروز خلاقیت و ایده ها را برای دانش آموزان فراهم و امکان برقراری ارتباط مدارس با مراکز پارک های فناوری برای تحقق ایده ها را میسر نمایند (پور حسین، ۱۳۹۹).

در مقاله توابع تولید را برای مناطق یونانی طی سالهای ۱۹۷۱-۲۰۱۱، با استفاده از داده های سرشماری به دست آمده از سرمایه های آموزش انسانی، تخمین می زند. شواهد ما نشان می دهند که سرمایه انسانی یک ارتباط مثبت قوی با بهره وری نیروی کار از طریق آموزش متوسطه و عالی دارد. طور کلی یافته ها حاکی از آن است که سیاست گذاران باید بر کیفیت آموزش و همچنین گسترش آن بیشتر متمرکز شوند و تلاش های خود را به سمت و سوی یک سیستم کارآمد تر و پیشرفته با تاکید بر سطح آموزش مدیران مدارس معطوف سازند تا به طور کلی بهره وری نیروی کار را بهبود بخشند و نابرابری های تعهد حرفه ایی در مدیران را کاهش دهند (مقاله انگلیسی ترجمه شده رشته مدیریت، ۲۰۱۶).

محدودیت های پژوهش

بدیهی است که رفع محدودیت های پژوهش زیر بنای پژوهش های بعدی قرر می گیرد و این امر موجب شکوفایی در امر علم و پژوهش خواهد بود. پژوهش حاضر نیز از محدودیت ها مستثنی نبوده است، از جمله می توان به موارد ذیل اشاره نمود.

محدودیت های در اختیار پژوهشگر

- جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل مدیران مدارس متوسطه دو ناحیه بوده است.
 - ابزار تحقیق پرسشنامه بوده است و ارائه پرسشنامه به مدیران دشوار بوده است.
 - این پژوهش در سال ۱۴۰۱ انجام شده است.
 - محدود کردن پژوهش به شهر شهرکرد
- محدودیت های خارج از اختیار پژوهشگر: ۱- احتمال نداشتن صداقت کامل پاسخ دهندگان در پاسخ به گویه ها از ترس عواقب نتایج پژوهش یا ترس از ارزشیابی موجود ۲- از آنجا که پرسشنامه با مقیاس لیکرت طبقه بندی شده بود، ۴- آزمودنی ها به ارائه پاسخ متوسط یا کم در آزمون سوق داده می شوند. ۵- تمایل نداشتن برخی از مدیران در پاسخگویی سوالات مربوطه و وقت گیر بودن پرسشنامه برای دانشجویان

پیشنهادات

الف: پیشنهادات مبنی بر یافته های تحقیق
با توجه به نتایج بدست آمده در پژوهش و تایید فرضیات پژوهش بر سرمایه های فکری و تاثیر آنها در بهبود عملکرد آموزش و پرورش و تعهد مدیران مدارس دبیرستانی، پیشنهادات زیر را ارائه نمود.
با توجه به نتایج فرضیه اول: «بین سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.»

✓ با توجه به وجود سیستم مدیریت عملکرد جامع و یکپارچه در آموزش و پرورش، مدیران می توانند بر اساس ارزیابی عملکردشان (در صورت کسب شایستگی لازم و کافی) ارتقا یابند. در این زمینه رعایت عدالت حقوق کلیه کارکنان بسیار مهم و ضروری است. با نهادینه کردن و تسهیم بیشتر دانش در مدارس باید محیطی طراحی گردد که سطح تعاملات و ارتباطات میان مدیران را افزایش دهد، به خصوص وقتی آنها چندان علاقه ای به مراجعه به بخشهای مختلف برای برقراری ارتباط با همکاران نداشته باشند باید از سیاستهای گردش شغلی به منظور تسهیل تبادل اطلاعات در مدارس استان ویا سراسر مدارس کشوری و افزایش سطح انگیزش کارکنان برای یادگیری بیشتر استفاده شود.

✓ با توجه به نتایج فرضیه دوم: بین سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.

✓ از جمله اقدامات لازم درباره توانایی مدیران دبیرستانی در خصوص سرمایه انسانی توصیه می شود که علیرغم حساسیت آموزش و پرورش در جذب و به کارگیری منابع انسانی، افراد در مشاغل مرتبط (بالاخص مدیریت مدارس) با مدرک تحصیلی مرتبط به کار گرفته شوند و در حین جذب به توانایی فردی در شغل و حرفه مورد نظر نیز توجه گردد. اقدامات لازم درباره توسعه سرمایه های انسان محور می تواند شامل شناسایی خلأ برنامه های آموزشی مدیران، بازبینی سالانه این برنامه ها و حفظ پل ارتباطی با مراکز علمی-پژوهشی جهت حفظ هسته دانش در مدارس و نیز تخصیص بودجه لازم جهت خرید دانش و اطلاعات مورد نیاز توسط واحد آموزش و تجهیز منابع انسانی می باشد.

✓ همچنین کیفیت رهبری و تمایل مدیران و سرپرستان به شناخت و تشخیص این که آنان اگر توجه مداومی را به شیوه تفویض اختیار و مسئولیت به کارمندان داشته باشند، انگیزش و تعهد در سازمان افزایش داده شود. با توجه به نتایج فرضیه: «بین سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.»

✓ برای تقویت سرمایه ساختاری می توان به پیاده سازی و ارتقای سیستمهای اطلاعاتی و مدیریتی و افزایش توجه به تحقیق و توسعه مالکیت فکری در مدارس دبیرستانی اشاره کرد. اگر فضاهاى الکترونیکی و فیزیکی که اطلاعات را در آنجا ذخیره می کنند در مدارس بیشتر به صورت اینترنتی فراهم شود منجر به توسعه سیستمهای اطلاعاتی می شوند.

✓ با ید اعتماد میان همکاران از طریق ترتیب دادن رویدادهای اجتماعی و برگزاری جلسات بحث و گفتگو و تعاملات زمان استراحت افزایش یابد. همچنین باید در نظر داشت که هر مدرسه ایی بنا به فرهنگ منطقه ایی، فرهنگ خاص و منحصر به فردی دارد و در نتیجه باید مدیران روشهای متناسب با آن را به کار گیرد.

✓ ایجاد اعتماد در مدیران باعث می شود که تا وقتی که احساس موفقیت می کند، سعی دارد این موفقیت را حفظ کند و با اطمینان در مدیریت، مدراس موفق و پویایی ایجاد می گردد.

✓ این مدیریت است که می داند سازمان به کدام سوئی برود، به مقصد مورد نظر چگونه می رسد. پس آگاه ساختن هر فرد ذریبط از موفقیت های عملکرد خود ضروری است تا در لحظات سخت و بحرانی این مدیر باشد که روشی در راه فائق آمدن بر مشکلات را تعیین نماید.

ب: پیشنهادات مبنی بر یافته های پژوهش

≠ به پژوهشگران پیشنهاد می گردد، این پژوهش را در شهر های دیگر و به طور گسترده تر انجام دهند.

≠ به پژوهشگران پیشنهاد می گردد بعد از مدتی جلسات پیگیری به علل و عوامل تعهد همکاران فرهنگی (نه فقط مدیران) پردازند.

≠ برای سنجش سرمایه فکری و تعهد سازمانی در صورت امکان از ابزار متفاوت استفاده نموده و نتایج حاصله را با یافته های این پژوهش مقایسه نمایند.

≠ به بررسی کلیه ی علل و عوامل مؤثر بر تعهد کاری و سازمانی در همکاران فرهنگی پردازند.

منابع

- قراملکی فرامرزی، برخوردار، موحدی، کتاب اخلاق حرفه ایی در مدرسه، ص ۳۳ تا ص ۴۴.
- فصلنامه ضیافتی در مدیریت بازرگانی، بهار ۱۳۹۹، ص ۱۵ تا ۲۲
- فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، بهار ۱۳۹۶، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳
- محمودی، علیرضا زارعی، عاطفه فامیل روحانی، علی اکبر کتابداری، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر نوآوری با میانجی گری مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی ایران، آرشیو و نسخه پژوهی. نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات. پاییز ۱۴۰۰ - شماره ۲۴ / ISC (علمی - پژوهشی از ۱۸ تا ۶۰)
- باقری بابک، حسین پور محمد، بهمنی لیلا (۱۴۰۰)، تدوین الگوی کیفیت بخشی در آموزش و پرورش بر اساس سرمایه اجتماعی و کارایی درونی، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی دوره ۱۷ شماره ۱ (مسلسل ۶۵)
- شمسی سمیه (۱۳۹۹)، سرمایه فکری، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی - فصل بهار ۱۳۹۹ (صفحه ۱۵ تا ۲۲)
- عشقی محمد. عشقی حسن (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر مولفه های سرمایه فکری بر عملکرد مالی سازمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۰۵، زمستان ۱۳۹۹ - جلد پنجم، ص ۴۳-۷۴
- اکبری پیمان. کامران نظری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش میانجی گری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تاثیر گذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران
- دهقان ایران، حجت ا.. دهقان، حبیب ا.. عاشقی، حسن دهقان، صاحب علب (۱۳۹۷) بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۴۸-۱۳۳.

نصیری نرگس (۱۳۹۹)، نقش آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره دوم، فصل بهار، سال، صفحه ۳۰-۴۴

نوروزی الهام، چشمه علی، سیدعلیقلی روشن، میلاد وفادار (۱۳۹۶)، تحلیل اثر سرمایه‌گذاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه‌های نفتی ایران فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۹۵-۱۱۹، سال چهارم، شماره ۱۳،

ابراهیم نژاد نفیسه، معقول علی (۱۳۹۵) بررسی تاثیر سرمایه‌گذاری بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی شعبه چهار مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، دوره ۱

قرن علیرضا، رمضان مجید، زاهدی محمد رضا، (۱۳۹۲)، ارائه چارچوب مفهومی برای اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری در دانشگاه، رشد فن آوری، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد سال دهم، شماره ۳۷

امامی، هما ناظم، فتاح (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین خالقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه‌گذاری دانش‌فنی و حرفه‌ای دختران دکتر شریعتی تهران، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال ۱۲، شماره ۳، ص ۸۳-۹۵

یوسفی امیر، (۱۳۹۰)، بررسی وضع موجود و وضع مطلوب سرمایه‌گذاری در بانک توسعه صادرات ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.

بابایی، محمدحسین. (۱۳۹۶) بررسی تاثیر سرمایه‌گذاری بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پیشرفت‌های حسابداری، سال یکم، شماره ۳، صص ۶۹-۹۴.

زرتشتیان (۱۳۹۸) آرایه مدل اثر سرمایه‌گذاری اجتماعی و سرمایه‌گذاری بر عملکرد سازمانی، کارشناسی ارشد پیام نور، ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، جلد ۹ شماره ۱۷ صفحات ۸۵-۹۷

وایرزه فهیمه، طالبی بهنام، سامری مریم (۱۴۰۰)، تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی

معلمان با رویکرد PLS، مجله توانمندسازی سرمایه‌گذاری دوره ۴، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰، صص ۶۹-۷۸.

پورحسن زینب سالکویه، رسول علوی سالکویه (۱۳۹۹) تحلیل نقش سرمایه‌گذاری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه سال پنجم مهر ۱۳۹۹ شماره ۶ (پیاپی ۲۶) جلد دو

شیرزاد کبریا، بهارک. (۱۳۹۵) بررسی ابعاد و مولفه‌های سرمایه‌گذاری فکری در بین اعضای پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۴، شماره ۱، صص ۹۳-۷۳.

ستاری صدرالدین (۱۳۹۷) تبیین رابطه رهبری دانش با سرمایه‌گذاری از دیدگاه معلمان مدارس مقطع ابتدایی، کارشناس ارشد علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران، دوره ۱، شماره ۳ - شماره پیاپی ۳، صفحه ۲۲۳-۲۱۳.

- طا لعی پارینه و دوایی مهدی. (۱۳۹۴) نقش رهبری تحول آفرین و توسعه فناوری اطلاعات بر یادگیری. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- بذرافشان علی اصغر، ابادری محمدرضا، عظیمی خبازان فرنوش (۱۳۹۷)، مدیریت سرمایه های فکری و عملکرد کارکنان کتابخانه های عمومی استان گلستان، مطالعات دانش شناسی سال چهارم تابستان ۱۳۹۷ شماره ۱ فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال چهارم، شماره ۱۳، تابستان ۱۳۹۶، ۹۵-۱۳۹۶
- قنبری زاده، سیروس؛ اسکندری، اصغر. (۱۳۹۸) بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۸۹-۱۱۲
- گرمابدردی، حمید؛ بهرامی، پروانه. (۱۳۹۰) بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بوشهر، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۸، شماره ۳، ۳۴۰-۳۱۹.
- بابایی محمد (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی ایده های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد
- سمیعی زعفرندی مرتضی، آقا کثیری ندا (۱۳۹۶) پایان نامه سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان، کارشناس ارشد علوم تربیتی، گرایش برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، فصلنامه خانواده و پژوهش شماره ۵
- مسعودی اصل، مسلم، توانایی، روح الله (۱۳۹۳) تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دومهنامه علمی- ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۱
- نوروزی الهام (۱۳۹۶) تحلیل اثر سرمای فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه های نفتی ایران
- بختیاری نادر و موسی خانی محمد، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران (۱۳۹۴)، بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیأت علمی نشریه علمی _ پژوهشی فناوری آموزش جلد ۱۱، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۴ ص ۱۶۱ تا ۱۷۱
- ساکي رضا، قلی پور هفتخوانی زهره، رضایی منیره (۱۳۸۹)، بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلام یواحدگرمسار سال چهارم شماره ۳، پاییز ۱۳۸۹- ص ۸۵-۶۱
- علیپور سکینه و اوجی نژاد احمدرضا (۱۳۹۷)، نقش واسطه های سرمایه روان شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، سال نهم، شماره نخست، بهار ۹۷
- اسدی حسن و همکاران (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۲.

Impact of human resource accounting on organizations' financial performance in the model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. 2022 European Research on Management and Business Economics. H 29
Impact of human resource accounting on organizations' financial performance in the context of SMEs.2021. Growing Science. Accounting. Research articles H671

۲۰۲۱ European Research on Management. Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. and Business Economics. Research articles. M1130

Blockchain-Based Solution for Effective Employee Management. 2021. Proceedings of International Conference on Smart Computing and Cyber Security M1062. Research articles
Do education quality and spillovers matter? Evidence on human capital and productivity in Greece. M608

On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels. 2018. M769

Intellectual capital disclosure and the information gap: Evidence from China2015. H255
ntellectual capital disclosure: evidence from UK accounting firms2018. H420

The mediating effect of intellectual capital, management accounting information systems, internal process performance, and customer performance. 2019. International Journal of Productivity and Performance Management. Research articles. M922

performance: an empirical investigation of the moderating role of the environment, PH. D dissertation, Texas state university

-Mael & Ashforth. (2014). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. Journal of Vocational Behavior, 67, 290-308.

-Molin,dkof J.S. (2007). Social skills training with adolescent male offenders: II. Short-term, long-term and generalization effects. Behavior Research and Therapy. voL.33, No (6), pp 19-

2 sanford,r. (2009). THE IMPACT OF ACTIVITY-BASED COSTING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. Degree Doctor, Nova Southeastern University.50-6.

Prediction of intellectual capital and organizational performance with the obligation of secondary managers of Shahre Kord

Mitra Montazeri ¹
Ghanbar Ali Delfan Azari ²
Prinaz Benisi ³

Date of Receipt: 2022/03/13 Date of Issue: 2022/04/24

Abstract

The aim of this study is to predict intellectual capital and develop organizational performance on the organizational commitment of middle managers in Shahr - e - Kord province. the present study is descriptive - correlation. the study population consisted of 384 customers in county districts using a stratified random approach to stratified random sampling method, 217 persons (164 people and 53 managers) were selected as samples. in order to determine the sample size, the cochran formula was used. data collection questionnaire, intellectual capital questionnaire; organizational performance and effectiveness of performance were managers whose validity and reliability have been confirmed. in order to analyze the data from descriptive and inferential statistics method and t tests, correlation test and multiple regression are used the findings showed that intellectual capital dimensions have a positive and significant effect on the research variables, the commitment of managers and organizational performance. Also, organizational performance has a positive and meaningful effect on the job commitment of managers.

keywords

intellectual capital (human capital, structural capital and relationship), organization performance, business commitment of managers

1. Master student of Research University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Azad University, Electronic Branch, Tehran, Iran.
3. Islamic Azad Associate Professor, West Tehran, Tehran, Iran