پیش بینی سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی با تعهد حرفه ای مدیران متوسطه آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد

میترا منتظری نجف آبادی[1]*، قنبرعلی دلفان آذری[2]، پریناز بنیسی[3]

فصلنامه تعالی تعلیم و تربیت و آموزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، دوره ۱، شماره ۲، زمستان ۱۴۰۱

چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی سرمایه فکری و توسعه عملکرد سازمانی با تعهد حرفه ای مدیران متوسطه دوره اول و دوم آموزش و پرورش در شهرستان شهرکرد می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، ۳۸۴ نفر از مدیران دو ناحیه‌ی شهرستان شهرکرد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم، ۲۱۷ نفر(۱۶۴نفر مدیرخانم و ۵۳ نفر مدیرآقا) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار گردآوری داده، پرسشنامه‌های سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و اثربخشی عملکرد بر تعهد کاری مدیران بوده‌اند که روایی و پایایی آنها به‌تایید رسیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و از آزمون‌های t آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری بر متغیرهای پژوهش یعنی تعهد حرفه‌ای مدیران و عملکرد سازمانی دارد. همچنین عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری بر تعهد حرفه ای مدیران دارد.

کلمات کلیدی: تعهد حرفه ای مدیران، عملکرد سازمان، سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱ : دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علوم تحقیقات، تهران. ایران، نویسنده مسئول: m.4621603949.mm@gmail.com
۲ : استادیار دانشگاه آزاد واحد الکترونیکی، تهران، ایران. Keyan1348@yahoo.com
۳ : دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، تهران، ایران. p_banisi@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می‌آید. با آموزش و پرورش توسعه یافته، 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 برمی‌گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه‌های 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 براین به بررسی نقش آمادگی برای تغییر در بهبود عملکرد کارکنان می‌پردازیم. نتایج به‌دست‌آمده از طریق تجزیه و تحلیل آماری، نشان از وجود رابطه مثبت بین برخی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارآمد با تعهد عاطفی، 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، یافته‌های ما نشان می‌دهد که فرهنگ سلسله مراتبی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی را به طور مثبت تعدیل می‌کند(هریاتی و همکاران[1]، ۲۰۲۲).

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(هالاک دی اس[2]، ۲۰۱۵). این در صورتی است که صاحب نظری به نام مچلاپ برای نخستین بار در سال ۱۹۶۲ از واژه سرمایه فکری استفاده کرد (هرجی‌بلک[3]و همکاران،۲۰۱۷). صاحب نظران معتقدند، پارادایم سرمایه فکری، زاده فلسفه علم است و مدیریت دانش[4] زیر بنای آن را تشکیل می‌دهد، این سرمایه نامشهود، محرک موفقیت‌ها و قابلیت‌های سازمانی محسوب می‌شود(لیو سی اچ[5]، ۲۰۱۷). سرمایه فکری اساسی‌ترین دارایی یک سازمان بوده و در جامعه‌ی دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و موفقیت سازمانی به توانایی مدیریت این دارایی ها بستگی دارد. سرمایه فکری را به عنوان مجموعه ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها، رقابت) تعریف می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش به دست می آیند.

این پژوهشگر، سرمایه فکری را به سه دسته سرمایه انسانی[6]، ساختاری[7] و ارتباطی[1] تقسیم کرده است (محمودی، زارعی، روحانی،۱۴۰۰). عملکرد فرد، معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولا از میزان خروجی (برای

1 : Heryati & Ets
2 : Halak D . S
3 : Hair J Black &Etc
4 : Knowledge Management
5 : Liau C. H
6 : Human Capital
7 : Structural Capital

مثال، یا پردازش ذهنی غیر قابل مشاهده(به‌عنوان مثال، حل مسئله، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی یا استدلال) گردد. عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج انجام آنها اطلاق می‌شود(میثم عزیزی، موسی رحیمی، فاطمه کبیری،۱۴۰۰) .

اما در حال حاضر مشاهده می‌شود 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 می‌شود، که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری، حقوق و دستمزد نامطلوب و عدم تعهد می‌باشد(سروش، ۱۳۸۱، ص۶).

از سوی دیگر، چالش‌های محیطی و نیازهای جدید، سازمان ها را مجبور به استفاده از مدیریت دانش و سرمایه فکری کرده است. به نظر می‌رسد که دانش برای سازمان ها نقش بسیار حیاتی پیدا کرده است، چراکه پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد، فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر 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 می‌روند، به منبعی برای مزیت رقابتی پایدار سازمان تبدیل می‌شوند. سرمایه فکری می‌تواند به عنوان مولد ابداع قلمداد شود؛ چه این ابداع مربوط به محصول یا خدمت جدید باشد و چه در زمینه ی بهبود فرایندهای تجاری(ریاحی بلوکی، ۲۰۰۳: ۲۱۷) سرمایه ساختاری به مکانیزم و ساختار یک واحد آموزشی مرتبط است و می‌تواند کارکنان را در عملکرد بهینه فکری یاری کند و بدین ترتیب سازمان می‌تواند عملکردش را بهتر کند(لیو سی اچ ، ۲۰۱۷ :۲۰۲). سرمایه ساختاری را می-توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه انسانی) در کارشان حمایت می‌کند، اطلاق کرد. این نوع ساختار به تعبیر بتیس[۲] تمام دارایی های غیر انسانی با قابلیت‌های سازمانی است که برای برآورده کردن نیازهای بازار مورد استفاده قرار می‌گیرد سرمایه ساختاری دامنه گسترده از عناصر ضروری شامل:

-فرایندهای مهم اجرای سازمان
-چگونگی ساختاربندی آنها
-سیاست ها، جریان اطلاعاتی و عناصر پایگاه های داده
-رهبری و سبک مدیریت
-فرهنگ سازمان
-طرح های پاداش کارکنان(پور صدیق و فدایی‌کیوانی،۱۳۹۸: ۲۸)

---

1 : Relational Capital
2 :Betis

مفهوم سرمایه یکی از غنی‌ترین چارچوبهای تبیین در ملاحظات جامعه شناختی، اقتصادی و مدیریتی معاصر است. در دو دهه گذشته به سمت اقتصادی حرکت شده است که سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، فناوری اطلاعات[1] تحقیق و توسعه و تبلیغات به منظور حفظ جایگاه رقابتی، تضمین رشد و ترقی سازمان ها ضروری به نظر می‌رسد و آنچه که بیش از همه توجه روز افزونی را به خود جلب کرده سرمایه فکری است. زیرا محیط کسب و کار مبتنی بر دانش و شایستگی منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام و ساختار سازمانی و غیره را در بر می گیرد. در اقتصاد دانش محور از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و در دنیای امروز موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این دارایی ها بستگی دارد. قرن آینده، دهه ارزش آفرینی از خلال سرمایه فکری برای سازمان ها و کشورهاست. لذا توجه به موضوع سرمایه فکری در سطح جهانی و منطقه‌ای و جدید بودن این بحث می‌تواند به عنوان یک مزیت برای هر کشوری محسوب شود. سرمایه فکری و یا دارایی فکری در سطح جامعه، صنعت و دانشگاه مطرح است و تجمع آن‌ها دارایی های فکری کشور را تشکیل می‌دهد(بابایی،۱۳۹۶).

اولیور و همکارانش سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری را از سرمایه فکری انشعاب داده و این ابعاد را نماینده منابع شعور و بدون شعور دانستند که بالطبع هر کدام شیوه‌های مدیریتی متفاوتی را طلب می‌کند. این پژوهشگران سرمایه ارتباطی را به عنوان بخشی از سرمایه ساختاری(به جای آنکه آن را در دسته سومی قرار بدهند) در نظر گرفته اند. هورواس اولیور[2] و همکاران(۲۰۲۱) سرمایه انسانی را به شایستگی، نگرش و زیرکی فکری تقسیم کردند.

در عصر اطلاعات، برخورداری سازمانها از سرمایه های فکری و مدیریت سرمایه ها است که در عرصه محیط پرتلاطم و چالشی، رمز موفقیت محسوب می‌گردد. سرمایه فکری با دانش کسب شده و توانایی ایجاد شده در کارکنان مرتبط است. سرمایه فکری، موجودی دانش یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاصی در آن وجود دارد (امامی،۱۳۹۶). سرمایه فکری شامل تمام منابع دانش‌محوری است که برای سازمانها ارزش تولید می‌کند. ولی در صورتهای مالی وارد نمی‌شود. برای سرمایه فکری بونتیس[3] سه مولفه (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) ذکر نموده است. نورما(۲۰۰۵) سرمایه انسانی تحت‌عنوان دانش فردی[4]، مهارت‌ها[5]، توانایی‌ها[6] و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل مسایل کسب و کار تعریف شده است(کبریا، ۱۳۹۵).

1 : Information Technology
2 : Hervas Oliver
3 : Bounties
4: Individual Knowledge
5: Technique
6 : Procedure

سرمایه انسانی به ارزش تجمعی سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت، آموزش قابلیت‌های آینده کارکنان اشاره دارد که این آموزش‌ها به دو شکل(آموزش رسمی و یادگیری از طریق دیگران و به صورت تجربی) صورت می‌پذیرد (لیو سی اچ ،۲۰۱۷) و سرمایه انسانی به عنوان یک منبع نوآوری و بازسازی استراتژیک، برای سازمانها مهم است. سرمایه ساختاری به یادگیری و دانش مقرر در فعالیتهای روزمره گفته می شود. این سرمایه زیر ساخت حمایتی سرمایه انسانی محسوب می شود و شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمانها از قبیل استراتژیها[1] ، رویه‌ها، فرهنگ سازمانی می‌شود که برای سازمان ایجاد ارزش می کند. سرمایه رابطه ای مشخص کننده روابط رسمی و غیر رسمی یک سازمان با ذینفعان خارجی و ادراکات آنان درباره سازمان و نیز تبادل اطلاعات بین سازمان و آنها را نشان می دهد. سرمایه رابطه ای با ربط دادن سرمایه انسانی و سرمایه ساختار با سایر ذینفعان خارجی، مانند یک عصر افزایش دهنده ارزش آفرینی برای سازمان ها عمل می کند(دهقان و همکاران،۱۳۹۴).

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. با این توصیف، سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های همتراز دست می‌یابد (زلات ای ناچه[2] ،۲۰۱۵).

بنابراین به بررسی نقش آمادگی برای تغییر در بهبود عملکرد کارکنان می‌پردازیم. کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان محل کار خود، یکی از عوامل مخل در افزایش بهره‌وری وعملکرد فردی است. کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند کمتر از آنانی که این احساس را ندارند، سازمان محل کار خود را ترک می کنند. با توجه بیشتر به سرمایه‌های فکری و دانشی خود می‌توانند بقاء و اثربخشی عملکرد مدارس را تضمین نمایند، به بیان دیگر، شناسایی، بهبود و تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن به عنوان یکی از قابلیت‌های مهم تعهدکاری در مدیران، ذخیره، تسهیم، کاربرد، ارزیابی دانش سازمانی، می‌تواند باعث توسعه فعالیت های نوآورانه در مدارس شود(ساعتچی، ۱۳۹۶).

مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند. 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 فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. سازمان‌های آموزشی و پرورش در عصر حاضر، که به عصر اطلاعات و انفجار دانش مشهور است، حرکت به سوی دانش محوری و به کارگیری سیستم مدیریت دانش را باید به عنوان رویکرد اصلی خودشان انتخاب نمایند. البته با توجه به اینکه دانش و اطلاعات

[1] : Strategies
[2] :Zlate Enache

در سراسر سازمان پراکنده می‌باشد و برای همه قابل تشخیص نیست؛ توجه بـه نیـاز مبـرم کارکنـان بـه ایـن دانـش و اطلاعات و به کار گیری آن برای پیشرفت و توسعه از یک سو و مدیریت کـردن دانـش در سـازمان کـه از خـود دانـش مهمتر و حیاتی‌تر است؛ از سوی دیگر طراحی و اجرای مدیریت دانش را که هدف آن تولید، تسـهیم و گسـترش دانـش در سازمان و حفظ پویایی سازمان می‌باشد، ضروری می‌نماید(فوکودا [1]،۲۰۲۰) .

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها مستلزم برخورداری از مدیران خلاق و متعهد است. مدیران متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت با به کار گرفتن و پرورش خلاقیت وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی و شکوفایی استعدادهای خلاق دانش آموزان می‌شوند.

بر این اساس، در این مقاله به پیش بینی سرمایه‌های فکری و عملکرد سازمان بر تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد می‌پردازد.

مبانی نظری پژوهش

مفاهیم و تعاریف سرمایه فکری

در این پژوهش، سرمایه‌ی فکری به سه جزء سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی ساختاری و سرمایه مشتری تقسـیم مـی‌شـود. سرمایه انسانی، پایه‌ی سرمایه فکری و عنصر اساسی در اجزای وظایف آن محسوب می‌شود(پورتر[2] و همکاران ،۲۰۱۴).

سرمایه‌ی انسانی

سرمایهٔ انسانی شالودهٔ سرمایهٔ فکری را تشکیل می‌دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایهٔ فکـری است. این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان محسوب شده که توانایی درک موضـوعات را داشته و قادر است از تجاربی که کسب می کند مزیت بی‌آفرینند(مقدسی و بخشی، ۱۴۰۱)

مؤلفه‌های سرمایه انسانی طبق نظر (مون وکیم، ۲۰۱۶) به سه بُعد تقسیم می‌شوند:

رضایت کارکنان: مجموعه ای از احساسات و باورها است که افراد در مشاغل کنونی خود دارند.

رضایت کلی کارکنان در ارتباط مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است که منعکس‌کنندهٔ تفـاوت بـین آنچـه کـه کارکنان از شغل خود می خواهند و آنچه که آن را درک کرده ا ند می باشـد(مـون و کـیم، ۲۰۱۶). کارکنـان، سـرمایهٔ فکری را از راه شایستگی، نگرش و زیرکی فکری‌شان خلق می‌کننـد. شایسـتگی شـامل مهـارت هـا و تحصـیلات فـرد

[1] :Fokoda
[2] :Porter

می‌شود؛ نگرش به نگرشهای تسهیل گر عملکرد کارکنان مربوط می‌شود و زیرکی فکری نیز فرد را برای تغییر رویه‌ها و تفکر در مورد راه حل های نوآورانهٔ مسائل توانا می‌سازد. بروکینگ[1] بر این باور است که سرمایهٔ انسانی سازمان مهارت ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک های رهبری را دربرمی‌گیرد(هالاک دی اس[2]، ۲۰۱۵).

سرمایه‌ی ساختاری(سرمایه فکری)

سرمایه ساختاری به مکانیزم یکپارچگی و همکاری شرکت اشاره دارد. تحت این مکانیزم، افراد تشویق می‌شوند تا دانش و تجربه حرفه‌ای را مبادله کنند و ثروت جمعی شرکت را شکل دهند. سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی را با سرمایه رابطه مرتبط می‌کند و انتقال متقابل بین عناصر مختلف را ارتقا می‌دهد. در اینجا، سرمایه ساختاری با چهار شاخص شامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، کارایی کسب و کار و نوآوری تکنولوژیکی اندازه‌گیری می‌شود. ساختار سازمانی به منزله اسکلت اصلی مدیریت شرکت است که شامل تمام دپارتمان ها و موقعیت‌های شرکت می‌باشد.این ساختار نقش مهمی در سازماندهی و هماهنگی همکاری همه طرفین در شرکت ایفا می‌کند. فرهنگ سازمانی، به عنوان کلید ایجاد ارزش های سازمانی، مجموع ارزش‌ها، هنجارهای رفتاری و الگوهای فکری است که در شرکت معمول هستند. فرهنگ سازمانی از طریق اقدامات بلندمدت شکل می‌گیرد و به دنبال آن سازمان قرار می‌گیرد(مقدسی و بخشی،۱۴۰۱: ۶)

سرمایه‌ی رابطه ای (مشتری)

سرمایه رابطه‌ای سومین جزء سرمایه فکری می‌باشد که به عنوان توانایی یک سازمان در روابط متقابل و مثبت با فعالان سرمایه رابطه ای(مشتری) دنیای کسب و کار برای برانگیختن پتانسیل خلق ارزش شرکت از طریق بکارگیری سرمایه انسانی و ساختاری تعریف می‌شود. سرمایه رابطه‌ای به طور کلی شامل همه روابطی است که بین سازمان با فرد یا سازمان دیگری وجود دارد که با ارتباط دهی سرمایه انسانی و ساختاری با سایر ذینفعان خارجی مانند یک عنصر افزایش دهنده ارزش برای سازمان عمل می‌کند(پور صدیق و فدایی کیوانی، ۱۳۹۸: ۲۸).

عملکرد سازمان

عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست، امروزه بکارگیری منابع محدود به بهینه ترین شیوه، مشخص کننده مدیریت والای سازمان می‌باشد. سازمان‌ها همواره هدفی تحت عنوان ارزش‌آفرینی را در همه مراحل عمر خود دارا می‌باشد، این ارزش‌آفرینی از طریق بکارگیری منابع(انسانی و غیرانسانی) با بیشترین کارائی و بالاترین اثر بخشی بدست خواهد آمد.

---

[1] :Broking
[2] :Halac.D.S

مدارس جهت ارزیابی‌های خود از چگونگی ارزش‌آفرینی مدیران، به دنبال مناسب‌ترین عملکرد سازمان عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسؤولیت‌هایی‌که بر عهدهٔ افراد گذاشته شده است(سنفورد[1] ،۲۰۱۵).

تعهد مدیران (حرفه‌ای)

تعهد سازمانی را بعنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد در قبال سازمان تعریف می‌کند. وی تعهد سازمانی را مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها، به طریقی که اهداف ومنافع سازمان حاصل شود را تعریف می‌کند(چن هال و موریس[2]، ۱۹۸۶).

مدیران به‌خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند. 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 فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها می‌باشد. سازمان‌های 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 می‌باشد و برای همه قابل تشخیص نیست؛ توجه به نیاز مبرم کارکنان به این دانش و اطلاعات و بکار گیری آن برای پیشرفت و توسعه از یک سو و مدیریت کردن دانش در سازمان که از خود دانش مهمتر و حیاتی‌تر 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 می‌نماید(لیتاپی آر[3]،۲۰۱۸) .

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها مستلزم برخورداری از مدیران خلاق و متعهد است. مدیران متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت با به‌کار گرفتن و پرورش خلاقیت وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی و شکوفایی استعدادهای خلاق دانش آموزان می‌شوند.

[1] :Sanford
[2] :Chen & Moris
[3] :Lita.P.R

پیشینه پژوهش

مقدسی و بخشی(۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان یک سیستم شاخص ارزیابی برای ارزیابی سرمایه فکری بر اساس یادگیری ماشینی انجام داده‌اند که بیان می‌کند 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. نتایج نشان داد ۱۳شاخص از سه بعد سرمایه فکری(به‌عنوان 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 یعنی روش جنگل تصادفی و ماشین بردار پشتیبان تایید شد. بنابراین مشخص شدکه سیستم شاخص ارزیابی ما می‌تواند طبقه‌بندی 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 می کند.

محمودی زارعی و همکاران(۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه‌های فکری بر نوآوری با میانجی-گری مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی ایران؛ برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از نرم افزار لیزرل مورد استفاده قرار گرفت و در نتایج اعلام می‌کند؛ «کتابخانه‌های عمومی با توجه بیشتر به سرمایه های فکری و دانشی خود می‌توانند بقاء و اثربخشی عملکرد خود را تضمین نمایند، به بیان دیگر، شناسایی، بهبود و تقویت سرمایه فکری و ابعاد آن به عنوان یکی از های مهم کتابخانه های عمومی در خلق، ذخیره، تسهیم، کاربرد، ارزیابی دانش سازمانی، می تواند باعث توسعه فعالیت‌های نوآورانه شود.

باقری و همکاران(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. نتایج رابطه سرمایه اجتماعی با کارایی درونی مارس مذکور را از برازش مناسب برخوردار نشان داده و رابطه سرمایه اجتماعی با کارایی درونی مثبت یک رابطه مثبت معنا دار است و را بطه 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 ؛بیان می کند که در اقتصاد دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و امروزه نقش سرمایه‌های فکری در ایجاد ارزش برای سازمان‌ها و شرکت‌ها و واحدهای تجاری بسیار بیشتر از نقشی است که سرمایه مالی در واحدها ایفا می‌کند. بسیاری از صاحب

نظران حوزه مدیریت به این نکته باور دارند که سرمایه فکری و نیروی انسانی با کیفیت و دانش محور، عامل اصلی بهره‌وری و خلاقیت در سازمانی است که می‌تواند با ایده‌های خود فرایندهای جدیدی را خلق و کار آفرینی سازمانی را در سازمان تشویق کند که در نهایت باعث افزایش مزیت رقابتی سازمان خواهد شد.

پورحسین(۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش سرمایه فکری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، هدف از این پژوهش را درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی بیان می‌کند و معتقد است: « به‌منظور قرارگرفتن در مسیر دستیابی به قله های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمانها وجود سرمایه‌های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین در بعد معلمان ملزم است در جهت توانمند سازی معلمان و تغییر نگرش آنها از نگاه سنتی به آموزش به سمت آموزش نوین گامهای برداشته و اقداماتی صورت گیرد و آنها باید شیوه های تدریس را، خود انتخاب کرده و مدیران امکان ریسک‌پذیری و حمایت از آنها حتی به صورت برگزاری دوره‌ای 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 دانش‌آموزان فراهم و امکان برقراری ارتباط مدارس با مراکز پارک‌های فناوری برای تحقق ایده‌ها را میسر نمایند.

اکبری و نظری(۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کار آفرینی 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 می‌کند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه هستند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری تاثیر فوری، مستقیم و معنادار اما بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب تاثیری قوی و متوسط، مستقیم، غیرمستقیم و معنادار دارد؛ در ادامه نتایج حاکی از آن است که سرمایه فکری بر کار آفرینی سازمانی تاثیر متوسط، مستقیم و معنادار اما بر عملکرد سازمانی تاثیری 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 و عشقی(۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان تاثیر مؤلفه 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 شاخص‌های توسعه یافتگی بسیاری از کشورها، موفقیت یک سازمان به توانایی‌اش 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 مولفه‌های آن بر عملکرد مالی در یک شرکت خودروسازی است، نتایج تحقیق حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین مولفه های متغیر سرمایه فکری و عملکرد مالی رابطه مثبت و معنی‌داری بدست می‌آورد .

پیشینه خارجی پژوهش

هریاتی و همکاران(۲۰۲۲)، در پژوهشی به عنوان، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارآمد و آمادگی برای تغییر: یک مدل یکپارچه شامل تعهد عاطفی، عملکرد کارکنان، و نقش تعدیل کننده فرهنگ سلسله مراتبی ارائه داده‌اند که 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 شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی بر آمادگی کارکنان برای تغییر تأثیر می‌گذارند. همچنین به بررسی نقش آمادگی برای تغییر در بهبود عملکرد کارکنان می‌پرداخته است. نتایج به‌دست‌آمده از طریق تجزیه و تحلیل آماری، نشان از وجود رابطه مثبت بین برخی از شیوه‌های 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 شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی را به طور مثبت تعدیل می کند.

دینو[1](۲۰۲۲)، در پژوهشی به عنوان سیستم شاخص ارزیابی جهت برآورد سرمایه فکری مبتنی بر یادگیری ماشین بیان می‌کند و در حال حاضر هنوز یک سیستم شاخص ارزیابی کامل سرمایه فکری در میان شرکت ها وجود ندارد. فقدان چنین سیستمی مانع از تبدیل ملایم سرمایه به ارزش شرکت می شود. بنابراین، این مقاله تلاش می کند 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 یعنی روش جنگل تصادفی و ماشین بردار پشتیبان تایید شد. نتایج نشان می‌دهد که سیستم شاخص ارزیابی ما می تواند طبقه بندی سرمایه فکری

[1] :Dinu

شرکت‌ها را بهینه کند و از نقص های ذهنی در ارزیابی کیفی جلوگیری نماید. نتایج این تحقیق شفافیت جدیـدی را در تصمیم گیری و مدیریت علمی شرکت ها ایجاد می‌کند.

هوگ[1] و همکاران(۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکـرد مـالی سـازمان‌هـای هدف بیان می‌کند: این مطالعه بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد کلی سازمان است. این مطالعـه بـا ارائـه جزئیات، ابعاد مختلفی از جنبه‌های مالی سازمان‌ها و یا به عبارت دیگر، بهره‌وری سـرمایه انسـانی، سـودآوری سـازمان، بازده دارای و بازده سهام را شناسایی می‌کند. شواهد نشان مـی دهـد کـه شـرکت هـای در عربسـتان از مزایـای HRA سازمان آگاه هستند و تنها نگرانی این است که نیاز به اقدامات سریع مدیریتی وجود دارد که با اطلاع رسـانی گسـترده در سراسر کشور امکان پذیر است. با این حال، HRA هیچ تأثیر معناداری بر بازده دارایی ندارد. این مطالعه بـه شـرکت های SME، دپارتمان منابع انسانی و تصمیم گیرندگان مدیریت کمک می‌کنـد تـا مفهـوم HRA و مزایـای آن را بـرای ایجاد تغییر مثبت در صورت های مالی خود درک کنند.

هرواس اولیور و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کـاری(دو شـغله بـودن): اثر میانجی تعهد سازمانی بیان می کند که در صنعت ۴۰ کار با پلتفرم آنلاین، مترادف با کار آزاد بـه هـر نـوع اشـتغال منعطفی اتلاق می‌شود که در مقابل کارهای مشخص و چارچوب‌مند از ساعت ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر قرار دارد، اشـتغال الکترونیک و دو کاری می باشد. جستجو و استخدام کارکنان جایگزین، مرحلـه مهمـی در مراحـل رفتـار کنـاره‌گیـری کارکنان است. اندازه‌گیری کارکنان در گذشته اغلب در رابطه با نگرش شغلی که نتیجه آن گردش شـغلی بـوده مـورد مطالعه قرار گرفته است، اما در این دوران مجازی، بررسی رابطه نگرش های شغلی با توالی این رفتـار مهـم کـه قبـل از مرحله گردش شغلی، یعنی دو کاری می‌باشد، که ممکن است در نهایت منجر به گردش شغلی شـود، بـه همـان انـدازه قابل توجه است. این مقاله با بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری و اثر میـانجی تعهـد سـازمانی بـین ایـن دو متغیر، این شکاف را پر می‌کند. در مطالعه حاضر، چهار فرضیه برای بررسی روابط بین متغیرهای رضایت شـغلی، تعهـد سازمانی و اهداف دو کاری استفاده شده است. تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کـاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. عـلاوه بـر ایـن، تعهـد سـازمانی رابطـه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری نشان می دهد.

فوکودا کی(۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان راه حل مبتنی بر بلاکچین برای مدیریت موثر کارکنان، هدف از انقـلاب صنعتی چهارم (IR 4.0) ایجاد تحول در بخش های مختلف کسب و کارها مانند تولید، خدمات، معدن، مـد و غیـره، بـا

[1] :haug

استفاده از فناوری دیجیتال همانند بلاکچین می‌باشد. استفاده از بلاکچین در عملکرد مدیریت منابع انسانی به مشارکت طرفین در به روز بودن مهارت ها 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، بلاکچینِ منابع انسانی یک فرایند خودکار را برای ایجاد توافق بین طرف های درگیر اجرا می کند. هدف این مقاله توسعه چارچوب بلاکچین برای مدیریت عملکرد کارکنان و پیشرفت شغلی آنها در یک سازمان خاص است. طراحی بلاکچین 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 مهارت ها، دانش و نگرش کارکنان را تسهیل می‌کند. علاوه بر این، شفافیت داده ها و فرصت های دسترسی برای کارکنان و مدیران شرکت بدون سو استفاده وجود خواهد داشت. این امر موجب می شود مدیران به راحتی سوابق عملکردی هر کارمند را پیگیری کنند، که به نوبه خود می تواند برای توسعه شغل کارمندی استفاده شود.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

بین سرمایه های فکری با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.

اهداف فرعی

۱- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.
۲- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.
۳- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

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

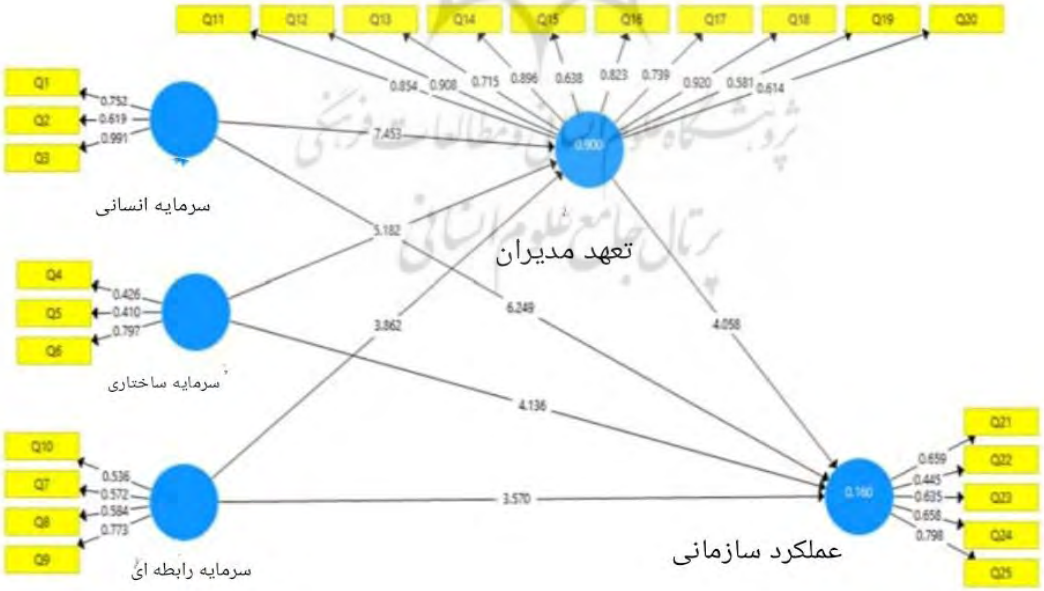
فرضیه های فرعی

۱- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.
۲- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.
۳- بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه وجود دارد.

روش شناسی :

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه تحقیق حاضر را کلیه مدیران دوره اول و دوم مدارس متوسطه ناحیه ۱ و۲ آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد تشکیل می‌دهد که تعداد آنها برابر ۳۸۴ می باشد و از میان آنها تعداد ۲۱۷ مدیر با فرمول کوکران و به روش تصادفی انتخاب می گردد. سپس تعداد ۳۸۴ پرسش نامه به صورت تصادفی میان اعضای جامعه آماری توزیع گردید و در نهایت با حذف پرسش‌نامه های تکمیل شده غیر قابل استفاده تعداد۲۱۷ پرسشنامه مناسب برای تحلیل آماری جمع آوری و مورد استفاده قرار گرفته است. ابزار گرد آوری داده، پرسشنامه های سرمایه فکری؛ عملکرد سازمانی و اثربخشی عملکرد بر تعهد حرفه‌ای مدیران بوده اند که روایی و پایایی آنها به تایید رسیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و از آزمونهای t آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

به منظور پیش‌بینی رابطه بین سرمایه‌های فکری با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. شکل۱ نتایج مربوط به مدل تحقیق را ارائه نموده است .



شکل ۱ضرایب معنی داری t مدل تحقیق

یافته های پژوهش

ارتباط سرمایه رابطه ای			
تعهد حرفه‌ای مدیران	۰/۲۵۰	۳/۸۶۲	تایید
عملکرد سازمان	۰/۲۱۹	۳/۵۷۰	تایید

چنانچه در جدول شماره (1)، نشان می‌دهد سرمایه رابطه‌ای بر تعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه ی منفی و معنی‌دار وجود دارد (آزمون دو دامنه، (۰/۰۵ > p ، 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 رابطه‌ای و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می‌باشد .

ارتباط سرمایه انسانی	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
تعهد حرفه‌ای مدیران	۰/۸۷۶	۷/۴۵۳	تایید
عملکرد سازمانی	۰/۵۱۸	۶/۲۴۹	تایید

چنانچه در جدول شماره (2)، نشان می‌دهد سرمایه سرمایه انسانی بر تعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه‌ی منفی و معنی‌دار وجود دارد(آزمون دو دامنه، (۰/۰۵ > p ، n = 297 ، و ۰/۵۱۸ و ۰/۸۷۶ = r). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده‌ها به خوبی در طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه های خارجی پراکنده شده‌اند. یعنی ارتباط معنی‌داری بین سرمایه انسانی و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می‌باشد .

ارتباط سرمایه ساختاری	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
تهعد حرفه ای مدیران	۰/۶۴۷	۵/۱۸۲	تایید
عملکرد سازمان	۰/۳۵۲	۴/۱۳۶	تایید

چنانچه در جدول شماره(3)، نشان می‌دهد سرمایه ساختاری برتعهد مدیران و عملکرد سازمانی رابطه‌ی منفی و معنی دار وجود دارد(آزمون دو دامنه، (۰/۰۵ > p ، n = 297، 352/0 و ۰/۶۴۷ = r). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده‌ها 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 ای و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می‌باشد .

❖ تاثیر عملکرد سازمانی برتعهد مدیران

ارتباط عملکرد سازمانی	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
تعهد حرفه ای مدیران	۰/۳۴۷	۴/۰۵۸	تایید

چنانچه در جدول شماره(۴)، نشان می‌دهد عملکرد سازمانی برتعهد مدیران نیز رابطه‌ی منفی و معنی‌دار وجود دارد. آزمون دودامنه، (۰/۰۵ > p ، n = 297، r = 347/0). همچنین نمودار پراکندگی، نقاط داده‌ها به خوبی در

طول خط رگرسیون به شکل ارتباطی خطی و بدون لایه‌های خارجی پراکنده شده اند. یعنی ارتباط معنی‌داری بین سرمایه رابطه ای و تعهد مدیران و عملکرد سازمانی می‌باشد .
همان‌طور که نتایج نشان داد، ابعاد سرمایه فکری تاثیر مثبت و معناداری بر متغیرهای پژوهش یعنی تعهد حرفه ای مدیران و عملکرد سازمانی دارد. همچنین عملکرد سازمانی نیز تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد حرفه ای مدیران دارد .

- ارتباط غیر مستقیم : در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول۶ به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازید .

جدول (۵): برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیر ها	ضریب مسیر	T	نتیجه فرضیه
ارتباط غیر مستقیم سرمایه انسانی			
تعهد حرفه ای مدیران	۰/۱۵	۳/۰۹	تایید
ارتباط مستقیم سرمایه ساختاری			
تعهد حرفه ای مدیران	۰/۱۳	۲/۹۱	تایید
ارتباط غیر مستقیم سرمایه رابطه ای			
تعهد حرفه ای مدیران	۰/۱۰	۲/۵۳	تایید

- **نتایج شاخصهای برارزش مدل پژوهش :**

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۶ می‌توان بیان کرد که تعهد حرفه ای مدیران نقش میانجی مهمی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دارد.

جدول شماره (۶): شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص های برازش	سرمایه فکری	تهعد 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 شاخص‌های برازش پژوهش نشان می‌دهد که مقدار پایایی ترکیبی متغیر ها در همه متغیرها، بالاتر از ۷٪ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین، نتایج پژوهش مشخص نمود که میزان روایی همگرا برای تمامی متغیرها بالاتر از سطح معیار۴٪ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرا پژوهش می‌باشد. 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٪ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار می‌باشد. با توجه به سه مقدا ر۱۹٪و ۳۳٪و ۶۷٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R2 معرفی شده‌است 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 از۳۲٪ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد.با توجه به سه مقدار۱٪ ،۲۵٪ و ۳۶٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برایGOFمعرفی شده است و در همه متغیرها، مقدار بیشتراز 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 می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارایه مدل علمی عوامل موثر برتعهد حرفه‌ای 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 داده‌ها نشان داد که ابعاد سرمایه فکری و عملکرد سازمان تاثیر معناداری با تعهد سازمانی دارد. که این نتیجه با پژوهش مقدسی و بخشی(۱۴۰۱)، باقری(۱۴۰۰) و پورحسین(۱۳۹۹) مطابقت دارد. به نظر محقق نتایج بدست آمده درجامعه مورد برّرسی کاملاً منطقی بوده و با نظریات و تحقیقات قبلی در این زمینه نیز همسو می باشد.

در تبیین فرضیه اول بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ارتباطی با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه معنی داری وجود دارد، می توان گفت که سرمایه انسانی شالودۀ سرمایۀ فکری را تشکیل می دهد و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به سرمایۀ 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 می‌شود. 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 آن‌ها نمی‌تواند فعال شود، و به صورت ارزش بازاری در می‌آید. طبق نتایج حاصله از این پژوهش رابطه‌ی معناداری بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی و تعهد مدیران مدارس دبیرستانی وجود دارد که با مقالات محمودی زارعی و همکاران(۱۴۰۰) و دینو(۲۰۲۲) همسو می‌باشد .

طبق نتایج فرضیه دوم بین سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی با عملکرد سازمان و تعهد حرفه‌ای مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه معنی‌داری وجود دارد، سرمایه ساختاری همه ذخایر غیر انسانی و دانش موجود سازمان شامل پایگاه‌ها و منابع داده‌ای، نمودارهای سازمانی، روشها، دستورالعمل ها و مقررات، شکل و محتوای فرایندها، راهبردهای سازمانی و برنامه‌های 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 می‌تواند به سرمایه ساختاری وابسته باشد، زیرا سرمایه‌های ساختاری این امکان را فراهم می سازد که انتقال دانش موجود در فرایندها، رویه ها وقراردادها و غیره به افراد یا گروه هایی از کارکنان برای مثال از طریق آموزش امکان پذیر شود. این نتایج با مقالات محمودی و همکاران(۱۴۰۰) و اکبری و نظری (۱۳۹۹) و هرواس (۲۰۲۱) منطبق و همسو می‌باشد .

بنا بر فرضیه سوم بین سرمایه فکری در بعد سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد رابطه معنی داری وجود دارد، این پژوهش سرمایه مشتری به عنوان یک پل و سازمان دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می‌شود 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 ایی (مشتری) با عملکرد سازمانی و تعهد مدیران وجود دارد و با فوکودا(۲۰۲۰)اکبری ونظری(۱۳۹۹) و باقری (۱۴۰۰) و هوگ وهمکاران(۲۰۲۱)، ساکی، قلی‌پور و رضایی(۱۳۸۹)، واپرژه، طالبی و سامری (۱۴۰۰) منطبق و همسو می‌باشد .

تأثیر تعهد کاری مدیران باید در ارزش عملکرد سازمانی منعکس می‌گردد. تعهد کاری مدیران یک عامل اساسی در ایجاد رقابت در سطح جهانی است که منجر به رشد سازمانی می‌شود و همانند موتوری می‌باشد که دانش

آموزان اجازه می‌دهد در صحنه‌های جهانی از کارایی مستمری برخوردار شوند؛ بنابراین، می‌توان انتظار داشت که بین تعهد کاری مدیران و عملکرد سازمان رابطهٔ معناداری وجود داشته باشد. لذا نقش مجموعه بزرگ عملکرد سازمانی آموزش و پرورش در این پژوهش نیز نشان‌دهنده این موضوع است که سازمانهای بهم پیوسته ای همچون مدارس متوسطه در کشور و شهر ستان شهرکرد می‌باشد.

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 دغدغه‌های مدیران منابع انسانی بوده است. به منظور قرارگرفتن در مسیر دستیابی 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 توانمند سازی 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(پورحسین، ۱۳۹۹).

محدودیت ها ی پژوهش

نتایج پژوهش حاضرصرفاً قابل تعمیم به مدیران دو ناحیه از ۷ نواحی آموزش و پرورش استان چهار ومحال و بختیاری است. بنابراین تعمیم نتایج به جوامع دیگر با احتیاط صورت گیرد.

از آنجایی‌که بخشی از نتایج این پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون خطی انجام شد و خود این آزمون دارای مفروضه های مختلفی همچون خطی بودن رابطه بین متغیرها می‌باشد، بنابراین می توان این مفروضه ها را از محدودیت این پژوهش به حساب آورد.

کمبود ابزارها و آزمونها برای سنجش و ارزیابی تعهد سازمانی مدیران آموزش و پرورش در گستره مقاطع مختلف از محدویت های این پژوهش است.

پژوهش در زمانی محدود سال (۱۴۰۰- ۱۴۰۱) و مکان محدود (مدارس دو ناحیه آموزش و پرورش مقطع متوسطه اول و دوم اجرا شده است.

عدم همکاری اداره اموزش و پرورش با دانشجویان و ارائه به موقع پرسشنامه ها به جامعه آماری.

پیشنهادات

با توجه به نتایج بدست آمده در پژوهش و تایید فرضیات پژوهش بر سرمایه‌های 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 می‌توانند براساس ارزیابی عملکردشان (در صورت کسب شایستگی لازم و کافی) ارتقا یابند. در این زمینه رعایت عدالت حقوق کلیهٔ 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 و یا 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 دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد.»

از جمله اقدامات لازم دربارهٔ توانایی مدیران دبیرستانی درخصوص سرمایهٔ انسانی توصیه می‌شود 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 حرفهٔ مورد نظر نیز توجه گردد. اقدامات لازم دربارهٔ توسعهٔ سرمایه های انسان محور می تواند شامل شناسایی خلأ برنامه های آموزشی مدیران، بازبینی سالانهٔ این برنامه‌ها و حفظ پل ارتباطی با مراکز علمی-پژوهشی جهت حفظ هستهٔ دانش در مدارس و نیز تخصیص بودجهٔ 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 کارمندانش داشته باشند، انگیزش و تعهد در سازمان افزایش داده شود.

با توجه به نتایج فرضیه: « بین سرمایه ساختاری با عملکرد سازمان و تعهد مدیران دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان شهرکرد وجود دارد. »

برای تقویت سرمایهٔ ساختاری می توان به پیاده سازی و ارتقای سیستمهای اطلاعاتی و مدیریتی، و افزایش توجه به تحقیق و توسعهٔ مالکیت فکری در مدارس دبیرستانی اشاره کرد. اگر فضاهای الکترونیکی و فیزیکی که اطلاعات را در آنجا ذخیره می‌کنند در مدارس بیشتر به صورت اینترنتی فراهم شود منجر به توسعهٔ سیستم‌های اطلاعاتی می‌شوند.

باید 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 مدرسه‌ای بنا به فرهنگ منطقه ای، 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 می‌شود که تا وقتی که احساس موفقیت می‌کند، سعی دارد این موفقیت را حفظ کند و با اطمینان در مدیریت، مدراس موفق و پویایی ایجاد می‌گردد.

این مدیریت است که می داند سازمان به کدام سویی برود، به مقصد مورد نظر چگونه می‌رسد. پس آگاه ساختن هر فرد ذیربط 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.

در پایان از همه اساتید و عزیزانی که من را در تهیه و نگارش این مقاله همیاری نموده اند ، تقدیر و تشکر می نمایم .

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

ابراهیم نژاد، نفیسه؛ معقول، علی(۱۳۹۵). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی شعبه چهار مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور،کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، دوره۱.

اسدی، حسن(۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره۱۲.

اکبری، پیمان ؛نظری،کامران(۱۳۹۹). تحلیل نقش میانجی‌گری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی ، مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران.

امامی، هما؛ ناظم، فتاح(۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران، فصلنامه نوآوریهای مدیریت آموزشی، سال۱۲ ،شماره۳ ،ص۹۵-۸۳.

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

بابایی، محمدحسین(۱۳۹۶) بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پیشرفت های حسابداری، سال یکم، شماره ۳ ،صص ۹۴-۶۹.

باقری، بابک؛ حسین پور، محمد؛بهمنی، لیلا(۱۴۰۰). تدوین الگوی کیفیت بخشی در آموزش و پرورش بر اساس سرمایه اجتماعی و کارایی درونی ، فصلنامه نو آوری های مدیریت آموزشی دوره ۱۷ شماره ۱ (مسلسل ۶۵)

بختیاری، نادر ؛ موسی‌خانی محمد(۱۳۹۴). بررسی رابطهٔ سرمایهٔ فکری و عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیأت علمی نشریه علمی _ پژوهشی فناوری آموزش جلد ۱۱، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۴ ص ۱۶۱ تا ۱۷۱

بذرافشان، علی اصغر؛ اباذری، 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

پورحسن، زینب؛ علوی سالکویه، رسول (۱۳۹۹). تحلیل نقش سرمایه فکری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه سال پنجم مهر ۱۳۹۹ شماره ۶ (پیاپی ۲۶) جلد دو

پورصدیق، هانیه؛ فدایی کیوانی، رضا(۱۳۹۸)بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه :: دی ۱۳۹۸ - شماره ۱۹ صفحات : از۲۵ تا ۳۶

دهقان، ایران؛ دهقان، حجت الله؛ عاشقی،حبیب ا..؛عاشقی، حسن؛ دهقان، صاحب علی(۱۳۹۷) بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال۶ ،شماره۳،صص۱۴۸-۱۳۳.

زرتشتیان، محمد(۱۳۹۸). ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی، کارشناس یارشد پیام نور ، ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، جلد ۹ شماره ۱۷ صفحات ۸۵-۹۷

ساکی، رضا؛ قلی پور، هفت خوانی، زهره؛ رضایی، منیره(۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان درمدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار سال چهارم شماره ۳، پاییز ۱۳۸۹- ص ۸۵- ۶۱

ستاری، صدر الدین(۱۳۹۷).تبیین رابطه رهبری دانش با سرمایه فکری 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

سمیعی زفرقندی، 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.

شمسی، سمیه(۱۳۹۹). سرمایه فکری، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی – فصل بهار ۱۳۹۹(صفحه ۱۵تا۲۲).

شیرزادکبریا، بهارک(۱۳۹۵)بررسی ابعاد و مولفه های سرمایه های فکری در بین اعضای پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه۱۲، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال۴ ،شماره۱، صص۹۳-۷۳.

طالعی، پارینه؛ 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.

عشقی، محمد ؛ عشقی حسن (۱۳۹۹) بررسی تاثیر مولفه های سرمایه فکری برعملکرد مالی سازمان ،فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین درمدیریت و حسابداری ، سال چهارم، شماره ۰۵ ، زمستان ۱۳۹۹- جلد پنجم، ص ۴۳-۷۴

علیپور، سکینه؛ اوجی نژاد احمدرضا(۱۳۹۷) نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی وکیفیت زندگی کاری معلمان زن ، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، سال نهم، شماره نخست، بهار ۹۷

قزل، علیرضا؛ رمضان، مجید؛ زاهدی محمد رضا(۱۳۹۲)ارائه چارچوب مفهومی برای اندازهگیری سرمایه ساختاری در دانشگاه ، رشد فن آوری ، فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد سال دهم ، شماره ۳۷

قنبری زاده ، سیروس؛ اسکندری، اصغر(۱۳۹۸) بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره۴ ،شماره۱۲ ، صص ۱۱۲-۸۹

گرمابدری، حمید؛ بهرامی، پروانه(۱۳۹۰) بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بوشهر، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره۸ ،شماره۳ ، ۳۴۰-۳۱۹.

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، نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات . پاییز ۱۴۰۰ – شماره ۲۴ ، ۱۸ تا ۶۰

مسعودی اصل، مسلم؛ توانایی، روح الله (۱۳۹۳) تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دوماهنامه علمی- ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۱

مقدسی، علیرضا؛ بخشی، محسن(۱۴۰۱) یک سیستم شاخص ارزیابی برای ارزیابی سرمایه فکری بر اساس یادگیری ماشینی، همایش مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی :: دوره ۳؛ ۱۴۰۱/۰۳/۲۶ - ۱۴۰۱/۰۳/۲۶ صفحات : از ۶۷۱ تا ۶۸۰

مقدسی، علیرضا؛ بخشی، محسن(۱۴۰۱) یک سیستم شاخص ارزیابی سرمایه فکری بر اساس یادگیری ماشینی: موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، خرداد ۱۴۰۱- ص ۶۸۰-۶۷۱.

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

نوروزی، الهام (۱۳۹۶)تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه های نفتی ایران

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

واپرزه، فهیمه؛ طالبی، بهنام ؛ سامری، مریم(۱۴۰۰) ، تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS ، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی دوره ۴ ، شماره ۱ ، بهار ۱۴۰۰ ص. ۶۹ – ۷۸ .

یوسفی، امیر(۱۳۹۰)،بررسی وضع موجود و وضع مطلوب سرمایه فکری در بانک توسعه صادرات ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع خارجی

Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The Impact Of Structure, Environment, And Interdependence On The Perceived Usefulness Of Management Accounting Systems. Accounting Review, 16–35.

Dinu, Elena (2022): A System Review Of The Literature On Intellectual Capital Management, Technology And Innovation; Dx.Doi.Org/10.26552/Ems.2022.1.58-75

Fukuda, K. (2020). Blockchain-Based Solution For Effective Employee Management ,Science, Technology And Innovation Ecosystem Transformation Toward Society 5.0. *International Journal Of Production Economics*, *220*. Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijpe.2019.07.033

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th Editio). Pearson New International Edition

Halac, D.S. (2015). Multidimensional Construct Of Technology Orientation. *Procedia – Social And Behavioral Sciences*, World Conference On Technology, Innovation And Entrepreneurship, *195*, 1057-1065. Doi:10.1016/J.Sbspro.2015.06.149

Hariyati, Dian Anita Nuswantara, Rendra Arief Hidayat, Insyirah Putikadea.(2022) Management Accounting Information System And Intellectual Capital: A Way To Increase SME's Business Performance: Doi: 10.20885/Jsb.Vol27.Iss1.Art5 Haug, A., Wickstrøm, K.A., Stentoft, J., & Philipsen, K. (2021). The Impact Of Information Technology On Product Innovation In Smes: The Role Of Technological Orientation. Journal Of Small Business Management. Https://Doi.Org/10.1080/00472778.2020.1793550.

Hervas-Oliver, J.-L., Sempere-Ripoll, F., & Boronat-Moll, C. (2021). Technological Innovation Typologies And Open Innovation In Smes: Beyond Internal And External Sources Of Knowledge. Technological Forecasting & Social Change, 162, 120338. DOI: 10.1016/J.Techfore.2020.120338

Lita, R. P. (2018). SME'S Performance Of Creative Industries Supporting Tourism In Indonesia: Market Orientation, Learning Orientation And Organizational Innovatiness As Determinants. Academy Of Marketing Studies Journal, 22(1).

Liu,C. H. (2017), "The Relationships Among Intellectual Capital, Social Capital, And Performance - The Moderating Role Of Business Ties And Environmental Uncertainty",
Tourism Management ,553-561

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

Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2014). How Smart, Connected Products Are Transforming Competition. *Harvard Business Review*, *92*(11), 64–88

Sanford,R.(2009). The Impact Of Activity-Based Costingon Organizational Performance. Degree Doctor, Nova Southeastern University.50-6

Wua, J., Ma, Z., & Liu, Z. (2019). The Moderated Mediating Effect Of International Diversification, Technological Capability, And Market Orientation On Emerging Market Firms' New Product Performance. *Journal Of Business Research*, *99*, 524–533. DOI:10.1016/J.JBUSRES.2018.03.025

Zlate, Ş., Enache, C. 2015 . The Interdependence Between Human Capital And Organizational Performance In Higher Education. Procedia - Social And Behavioral Sciences 180, 136 – 143.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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 regressions are usedthe 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.

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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی