فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره۳۵،
دوره سوم،
سال پنجم،
بهار ۱۴۰۱،
صص ۱-۳۲

بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی

علی جوکار *[۱] ملیحه رزقی[۲] مهدی نیک‌فر دستکی[۳]

چکیده

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان نیروی انسانی آن است؛ عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو افرادی بااحساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌گیرند. در این راستا بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان می‌تواند راهگشا می‌باشد، لذا این پژوهش با هدف تعیین نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر در سال ۱۳۹۹ صورت گرفت. روش پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر بودند که از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ٦٧٠ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع آوری داده ها بر اساس سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (لاوسون، ۲۰۰۳)؛ سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸)؛ عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) انجام گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، بررسی اطلاعات و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار Smart PLS 2 در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مختص PLS بررسی گردید. در بخش دوم، ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورداستفاده قرار گرفتند. درنهایت یافته‌های پژوهش نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر را مورد تائید قرارداد.

کلید واژه ها: مدیریت دانش، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی

[۱] * استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران‌غرب(نویسنده مسئول) Jokarmrs@gmail.com

[۲] کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن m.rezghi2010@yahoo.com

[۳] دانشجوی دکتری مدیریت استراتژیک آموزش عالی آزاد مدیریت و فناوری امیرکبیر Nikfar_mehdi@yahoo.com

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان نیروی انسانی آن است؛ عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو افرادی بااحساس هستند که اگر انگیزش کافی دا شته با شند، ا ستعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌گیرند (بیداخویدی،۱۳۹٦)، در این را ستا برر سی نقش وا سطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان می‌تواند راهگ شا می‌با شد، لذا در این ف صل به برر سی کلیات این مو ضوع پرداخته خواهد شد. به همین منظور ابتدا م سئله پژوهش بیان می‌گردد و سپس به تشریح و بیان اهمیت مو ضوع پژوهش پرداخته خواهد شد، در ادامه نیز فر ضیه‌ها و اهداف پژوهش بیان می‌گردد و درنهایت متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش به‌صورت مفاهیم نظری و عملیاتی تعریف می‌شود.

بیان مساله

امروزه منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی[1]،۲۰۱۸). در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست (ماتیس، جکسون، ولنتاین و مگلیچ[2]،۲۰۱٦)، ازاین‌رو، باید به نیازهای کارکنان توجه گردد و درواقع بین نیازهای فردی و سازمانی اتحاد و یکپارچگی ایجاد شود (آریانتو[3]،۲۰۱۷)؛ بنابراین شناخت هر چه جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و درنهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری در ارتقاء عملکرد سازمانی است که به‌عنوان چالش و مسئله حیاتی سازمان‌های آموزشی با آن مواجه هستند. با توجه به اینکه هر سازمانی دارای کارکردهای فراوانی است آموزش‌وپرورش نیز دارای کارکردهایی است که انتقال میراث فرهنگی، همبستگی و انسجام اجتماعی، پرورش نیروهای متخصص، اجتماعی کردن افراد، نوآوری، خلاقیت و تولید علم، پرورش سیاسی، منزلت اجتماعی، تحرک اجتماعی و ایجاد پایگاه ازجمله کارکردهای مهم و اساسی آموزش‌وپرورش است که این کارکردها در تمام نقاط جهان در نظام آموزشی آن کشور یکسان و موجود است. با توجه به این کارکردها م شخص می شود که نظام آموزش‌وپرورش دارای م سئولیت خطیری ا ست و به‌نوعی آینده ک شورها به میزان توجه به این نهاد مهم بستگی دارد، زیرا که نسل مهم هر جامعه‌ای توسط آموزش‌وپرورش تربیت داده می‌شود (آقازاده کلیبر و همکاران، ۱۳۹۵).

عملکرد سازمانی به‌عنوان ارزش سازمانی رفتارهای سازمانی کارمند در زمان و موقعیت‌های سازمانی مختلف تعریف می شود (جاکوب و همکاران[4]،۲۰۱٦). کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به عملکرد تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد (شیلدز[5] و همکاران، ۲۰۱۵). در فضای رقابتی، مدیران همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. از طرف دیگر، می‌توان عنوان نمود که عملکرد سازمانی به چگونگی

[1] Ruhi
[2] Mathis, Jackson, Valentine & Meglich
[3] Aryanto
[4] Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy & Rosen
[5] Shields

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود. همچنین عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. دلیل اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرایندهای کسب وکار است و اینکه به مدیران اجازه می‌دهد توجه خود را بر بخش‌هایی که نیاز به بهبود دارند (گارسیا ژوان و همکاران[1]، ۲۰۱۹، ص ۱۱۹). هر سازمان برای دست‌یابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند (پاپی و همکاران[2]، ۲۰۱۶)، لذا لازمه این امر داشتن سرمایه فکری در سازمان‌ها می‌باشد به‌عبارت‌دیگر عملکرد تحت تأثیر عواملی قرار می‌گیرد که یکی از آن‌ها سرمایه فکری است.

سرمایه فکری به‌عنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است. مفهوم سرمایه فکری همیشه مبهم بوده و تعاریف مختلفی برای تفسیر این مفهوم مورداستفاده قرارگرفته است. بسیاری تمایل دارند از اصطلاحاتی مانند دارایی‌ها، منابع یا محرک‌های عملکرد به‌جای کلمه سرمایه استفاده کنند و آن‌ها واژه فکری را با کلماتی مانند نامشهود، بر مبنای دانش یا غیرمالی جایگزین می‌کنند. مزیت رقابتی تنها با ترکیبات مختلفی از محصولات و بازارها در صنعتی به وجود نمی‌آید بلکه عمدتاً از تفاوت در انواع مختلفی از منابع سازمانی نشأت می‌گیرد. به همین خاطر ازآنجایی‌که منابع همیشه قابل‌انتقال، قابل تقلید و یا جایگزینی نمی‌باشد، باید برای شناسایی منابع واقعی و پایدار به‌جای توجه به منابع بیرونی سازمان، باید توجه خود را به منابع داخلی سازمان، معطوف کرد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷)؛ درواقع سرمایه فکری یک موضوع سازمانی است. سرمایه فکری را مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش‌محور معرفی می‌کنند که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های آن محسوب می‌شوند و از طریق افزودن ارزش به ذی‌نفعان کلیدی سازمان، به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شود (مار[3]، ۲۰۰۴، به نقل از حیدری، ۱۳۹۳). بنتیس[4] (۱۹۹۸)، ابعاد سرمایه فکری را شامل ابعادی همچون سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری بیان می‌کند منظور از سرمایه انسانی، سطح دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارای آن می‌باشند که این دانش معمولاً به‌صورت ضمنی می‌باشد. منظور از سرمایه ساختاری کلیه دارایی‌های غیرانسانی قابلیت‌های سازمانی است که برای برآورده شدن نیازهای بازار مورداستفاده قرار می‌گیرد. منظور از سرمایه ارتباطی، کلیه دانش قرارگرفته شده در روابط یک سازمان با محیط خود شامل مشتریان، عرضه‌کنندگان، مجامع علمی و غیره است (حیدری، ۱۳۹۳).

با توجه به مباحث مطرح‌شده در این پژوهش سرمایه فکری یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان‌ها می‌باشد و اگر بخواهیم سرمایه فکری اثرگذار باشد باید از مدیریت دانش بهره گرفت و نمی‌توان از نقش مدیریت دانش نیز نمی‌توان چشم پوششی کرد؛

[1] García Juan, et al
[2] Papay, et al
[3] Marr
[4] Benitez

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

درواقع یک از مؤلفه‌های تأثیرگذار مدیریت دانش و ابعاد آن ازجمله سازه‌هایی هستند که بر تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند. در قرن بیست و یکم، عناوین دانشی چون دارایی‌های نامشهود، سرمایه فکری و دارایی‌های دانش-محور اهمیتی چشمگیر و قابل‌ملاحظه یافته و به‌منزله‌ی عوامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی‌های مشهود و فیزیکی، ارجحیت بیشتری پیدا نموده است؛ هم‌چنین، علی‌رغم این‌که دانش به‌مثابه یک منبع اساسی در بقای سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی ضروری است و شرط موفقیت سازمان‌ها دستیابی به دانش و فهم عمیق آن در تمامی سطوح است، اما به نظر می‌رسد از توجه قابل قبولی در میان سازمان‌های ایرانی برخوردار نیست (حسینی، ۱۳۹۸).

مدیریت دانش را فرایندی شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش می‌داند و معتقد است سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید (گلوکر، لازگا و هامل، ۲۰۱۷: ۷۱). هم‌چنین، اسپرینکل و یوریک[2] (۲۰۱۸، ص ۱۰۸)، بر این امر تأکید دارند و عنوان می‌کنند که مدیریت دانش که بر مبنای خرد سازمانی استوار است، می‌تواند یادگیری سازمانی را بهبود بخشد. از طرفی بهره‌برداری صحیح از تحولات سریع علم و فناوری، مدیریت تحولات فناورانه و نوآوری مستلزم در اختیار داشتن دانش روز و پیشرو می‌باشد که این خود شاید یکی از عوامل اهتمام و گرایش سازمان‌ها در چند سال اخیر به بحث مدیریت دانش با شد (داو سون و کلودیا؛۲۰۱۷۳)؛ به‌عبارت‌دیگر سازمان‌ها به دانش تولیدشده و موجود در سازمان و تسهیم آن به‌عنوان یک سرمایه اصلی نگریسته و سعی در جمع‌آوری و نگهداشت این دانش دارند (ابرنویک، ابرنویک و هودایکولو؛۲۰۱٦٤).

از طرفی توجه به توان آموزشی و پژوهشی سازمان‌های دولتی از اسناد و مدارک توسعه اقتصادی کشور است، به‌طوری‌که برای نمونه در ماده ۷ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹٤- ۱۳۹۰) به‌وضوح در خصوص انجام پژوهش‌ها و مطالعات بنیادی و کاربردی سازمان‌ها با تکیه‌بر علوم، فناوری و بهره‌گیری مناسب از ظرفیت مؤسسات پژوهشی سخن به میان آمده است. هم‌چنین مطابق با ماده ۸۰ همین سند، به دولت اجازه داده‌شده تا در راستای رفع نیازهای آموزشی و پژوهشی کشور تا پنجاه‌درصد افزایش امتیازات برای رفع مشکلات کشور را در دستور کار قرار دهد. از سوی دیگر در نقشه جامع علمی کشور (۱۳۹۲) آمده که مجموعه پژوهش‌ها و آرای صاحب‌نظران در سازمان‌های دولتی و خصوصی و هم‌چنین مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی، پشتوانهٔ علمی و پژوهشی این نقشه محسوب می‌شود. در این سند آمده است که در تمامی سازمان‌ها می‌بایست آموزش با پژوهش و مهارت‌ها تلفیق گردد و ازآنجایی‌که علم و عمل توأمان، عامل پیشرفت همه‌جانبه و پایدار کشور است، باید الگوی تفکیکی حاکم بر نظام فعلی علم و فناوری به‌سرعت به‌سوی

[1] Glückler, Lazega & Hammer
[2] Sprinkle & Urick
[3] Dawson & Claudia
[4] Obrenovic, Obrenovic, & Hudaykulov

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

الگویی تلفیقی تحول یابد، لذا با عنایت به اثرگذاری مدیریت دانش و نقشی که می‌تواند بر میزان توسعه‌سازمانی خصوصاً در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش‌وپرورش می‌تواند داشته باشد و با توجه به اینکه پژوهش‌های محدودی در این خصوص و در مدارس اسلامشهر انجام‌شده است، هدف از این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی می‌باشد. درواقع ازآنجاکه مدیران و کارکنان، معلمان و ... نظام آموزش‌وپرورش برای اینکه عملکرد مطلوب و اثربخش خود و جایگاه مناسب خود را حفظ نماید و ارتقاء دهند و علاوه بر آن به اهدافی پیشتر به آن اشاره شد برسند، نیاز دارند تا به سطح مطلوب از عملکرد و بهره‌وری برسند و بر عوامل اثرگذار بر آن تمرکز کند، به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه‌ضعف اساسی و چالش در سند راهبردی توسعه‌سازمانی برخورد کرده و تصمیم به انجام یک تحقیق علمی و آموزشی جهت بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر گرفته‌شده است. لذا در این پژوهش پس از مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش با توجه به مطالب یادشده سؤال اصلی و دغدغه پژوهشگر از انجام این پژوهش این است که مدیریت دانش چه نقش واسطه‌ای در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر دارد؟

پیشینه داخلی

شهبازی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر سرمایه فکری: موردمطالعه اداره برق منطقه‌ای غرب» یافته است که ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا خلق دانش، تسهیم و انتقال دانش و به‌کارگیری دانش تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی در اداره برق منطقه‌ای غرب دارد.

تیموریان (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی کارکنان ادارات امور مالیاتی استان ایلام» یافته است که سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی) بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی تأثیر معنادار دارد.

بدیری (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده» نشان داده است که تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده تائید شده ا ست. بدین معنی که ابعاد مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی در بانک آینده تأثیر معناداری دا شت، سرمایه اجتماعی بر ابعاد سرمایه فکری در بانک آینده تأثیر معناداری داشت و ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد سرمایه فکری در بانک آینده تأثیر داشت.

رحم‌دل (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی» یافته است امروزه دانش به‌عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته‌شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود. فرآیند نوآوری شدیداً به دانش وابسته بوده و مدیریت دانش و یادگیری سازمانی باید در همه سازمان‌ها مدنظر قرار بگیرند. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی هر دو می‌توانند برای سازمان

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

مفید بوده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد سازمانی می‌تواند تضمین‌کننده رشد، کارایی و اثربخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد.

نصری (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد اقتصادی شرکت‌ها» بیان داشته است امروزه اهمیت تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان‌ها در سراسر دنیا بر کسی پوشیده نیست. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه فکری و هریک از عنا صر آن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد اقت صادی دارند. این بدان معنی ا ست که هر چه سطح سرمایه فکری و اجزای آن در یک شرکت بیشتر باشد عملکرد اقتصادی آن واحد بهتر خواهد بود.

جلالیان (۱۳۹۸)، در پژوه شی تحت عنوان برر سی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری» بیان داشته است امروزه اهمیت عامل مدیریت دانش و نقش منحصربه‌فرد آن به‌منزله یک منبع استراتژیک، طراح و مجری نظام‌ها و فرا گردهای سازمانی، جایگاهی به‌مراتب والاتر از گذشته یافته است. تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از دانش به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با نقش میانجی سرمایه فکری نیز مورد تائید قرار گرفت.

صابری و گودرزی (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با تأکید بر نقش میانجی خرد سازمانی» انجام دادند. روش پژوهش تو صیفی از نوع همب ستگی بود که با ا ستفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌ها ن شان داد که مدیریت دانش بر اثربخ شی سازمانی تأثیر م ستقیم دارد و همچنین مدیریت دانش از طریق خرد سازمانی بر اثربخشی سازمانی به‌صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. با توجه به نتایج به مدیران سازمان‌های ورزش پیشنهاد می‌شود که از خرد سازمانی به‌عنوان متغیر اثرگذار بر اثربخشی بیشتر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی بهره گیرند.

رازینی و سینا (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان ارائه دسته‌بندی جامع از عوامل کلیدی مؤثر در استقرار مدیریت دانش سازمانی» دریافتند که به‌منظور استقرار مدیریت دانش باید هفت عامل فرهنگ‌سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ساختار و مؤلفه‌های سازمانی، فناوری اطلاعات، مؤلفه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش، راهبردها و چشم‌اندازها و مؤلفه‌های محیطی و زیر مؤلفه‌های شناسایی‌شده هر یک را موردتوجه قرارداد و به کار بست.

خادمی (۱۳۹۵)، در پژوه شی با عنوان ارزیابی اثر مدیریت دانش بر تو سعه کارآفرینی سازمانی» ن شان دادند که رابطه خلق دانش بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین به‌طور مشابه نتایج نشان داد، تسهیم، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری دانش بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ بنابراین یافته‌ها بیانگر این بود، مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر ارزش بازار و عملکرد مالی شرکت‌ها» نشان دادند که بین سرمایه فکری باارزش بازار و عملکرد مالی شرکت‌های فعال در صنعت سیمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین یافته‌ها ن شان داد که در بین عنا صر ت شکیل‌دهنده سرمایه فکری، کارایی سرمایه به‌کاررفته شده،

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

دارای بیش‌ترین تأثیر بر ارزش بازار شرکت‌های فعال در صنایع سیمان می‌باشد.

ناظم و مطلبی (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی»، دریافتند که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود و سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته شد.

علیقلی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری در کسب مزیت رقابتی» نشان دادند که مدیریت دانش، سرمایه فکری و ابعاد آن‌ها بر کسب مزیت رقابتی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در ادامه با به‌کارگیری آزمون فریدمن، ابعاد دو متغیر اصلی پژوهش رتبه‌بندی شد که در میان ابعاد مدیریت دانش، تسهیم و انتقال دانش به همراه کسب دانش و ذخیره دانش، به‌عنوان مهم‌ترین زیر معیارها انتخاب و در میان اجزای سرمایه فکری نیز سرمایه رابطه و سرمایه انسانی از قوت بیشتری نسبت به سایر متغیرها برخوردار بودند. در انتها نیز به‌کارگیری آزمون میانگین نشان داد که در میان کلیه متغیرهای تحقیق، تنها یادگیری سازمانی است که در سطح مطلوبی قرار ندارد.

فطرس و بیگی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی» نشان دادند که ابعاد مختلف سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

شجاعی و باغبانیان (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران» نشان دادند که هر یک از اجزای سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری تأثیر مثبت دارد که به ترتیب سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری دارای بالاترین میزان اثرگذاری هستند.

پیشینه خارجی

آدیانات و عبدالفتاح[1] (۲۰۱۹)، طی پژوهشی با عنوان فرهنگ‌سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش: مطالعه موردی در یک دانشگاه عمومی» دریافتند که فرهنگ سازمانی ادغام که در آن سازمان با تأکید بر ابتکار فرد و توانمندسازی کارکنان مشخص می‌شود، لزوماً به‌طورکلی بر تمام فرایندهای مدیریت دانش تأثیری نداشته باشد. به‌طور خاص، فرهنگ سازمان به‌طور عمده بر روند ایجاد دانش و سپس تبادل دانش، در یک محیط عمومی دانشگاه تأثیر می‌گذارد.

علاءالدینی و هاشمی (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان عملکرد بر اساس حاکمیت فناوری اطلاعات در سازمان‌های خدمت محور» انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که حاکمیت فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی سازمان‌های خدمت محور تأثیر بسزایی دارد.

منصوری و همکاران[2] (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی نقش مدیریت دانش بر تعامل کارکنان با یکدیگر» که این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده و نتایج آن نشان داده است که مدیریت دانش بر تعامل و مشارکت کارکنان

[1] Adeinat & Abdulfatah
[2] Mansoori, et al

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

تأثیر معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان نیز تأثیرگذار است.

جنکس[1] (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان بررسی مدل مدیریت دانش موفق» که این پژوهش از نوع توصیفی بوده و نتایج حاصل از آن حاکی از آن است که مدیریت دانش بر نحوه تفکر و خرد سازمانی افراد سازمان نیز مؤثر است.

یاسر و همکاران[2] (۲۰۱۷)، طی پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر تسهیم دانش در فرصت‌های اقتصادی» که این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و نتایج حاصل از داده‌ها نشان دادند که مدیریت دانش بر ایجاد فرصت‌های کارآفرینی بر اساس تسهیم دانش مؤثر است.

سیسنومی و لیهونن[3](۲۰۱٤)، طی پژوهشی تحت عنوان درک مدیران ارشد از مدیریت دانش در سازمان آموزش‌وپرورش فنی و حرفه‌ای فنلاند» دریافتند که مدیریت دانش خیلی با فرایند خلق ارزش در سازمان‌ها مرتبط است، به‌طوری‌که باید به‌عنوان بخش اساسی سازمان‌های مدرن آموزشی در نظر گرفته شود.

کاستاجیولوس[4](۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان مدیریت سرمایه دانش در کتابخانه‌های عمومی برای محیط اجتماعی و اقتصادی دانش‌محور» در مورد تعدادی از مسائل بغرنج مدیریت از قبیل خلق ارزش‌های اجتماعی و سرمایه‌فکری، حسن نیت کتابخانه، پویایی همکاری و رقابت در شبکه‌های کتابخانه‌ای و اثر محل فیزیکی بر سرمایه دانش کتابخانه بحث می‌کند.

لینگ[5](۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری‌های جهانی» نشان دادند که سرمایه فکری رابطه مثبتی با نوآوری‌های جهانی سازمانی دارد. همچنین محیط تجاری در رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری‌های جهانی نقش میانجی دارد. نقش مهم سرمایه فکری برای سازمان‌هایی که قصد رقابت در عرصه‌های بین‌المللی دارند، برجسته است. هم‌چنین اهمیت سرمایه انسانی در محیط‌هایی با پویایی زیاد افزایش می‌یابد.

دوود و یوسف[6](۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان سرمایه فکری نقش میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد نشان دادند که ترکیب سرمایه فکری و مدیریت دانش می‌تواند تسهیل‌کننده‌ای برای بهبود عملکرد سازمانی باشد.

ای[7](۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان " بررسی و آزمون تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی-انسانی و ساختاری بر تولید دانش و تأثیرات آن بر تنوع دانش فنی " نشان دادند اولاً ثابت می‌شود که سرمایه فکری پدیده‌ای حاصل از روابط است، و دوماً اثبات می شود که تنوع دانش فنی پدیده‌ای حاصل از میانه‌روی‌ها ست. درنهایت تمام ابعاد سرمایه فکری مثبت هستند و تا حدود قابل‌توجهی تحت تأثیر تولید دانش قرار دارند.

زیغال و مالول(۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان " تجزیه‌وتحلیل ارزش‌افزوده به‌عنوان شاخصی از سرمایه فکری و تأثیرات آن بر سودآوری سازمانی "نشان دادند که سرمایه فکری شرکت‌ها، تأثیر مثبتی بر سودآوری اقتصادی و مالی آن‌ها دارد.

---

[1] Jennex
[2] Yasir et al
[3] Syysnummi & Laihonen
[4] Kostagiolas
[5] Ling
[6] Daud & Yusoff
[7] Yi

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

آن‌ها همچنین در ادامه بیان می‌کنند که سرمایه به کارگرفته شده، تعیین‌کننده‌ی اصلی سودآوری بازار مالی و سهام شرکت‌ها می‌باشند.

فوگاته و همکاران[1](۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی شرکت‌های لجستیک در زمینه مدیریت و فناوری اطلاعات در امریکا " نشان دادند که رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی وجود دارد. یافته‌ها نشان داده است که وجود فرایندهای قوی مدیریت دانش در این سازمان‌ها و درگیر کردن کارکنان با این فرایندها باعث افزایش کارایی، اثربخشی، تمایز و بهبود عملکرد سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها می شود.نتایج نشان می‌دهد که کارکنان نقش اصلی را در فرایندهای مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمان بازی می‌کنند.

مار و همکارانش (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان "سرمایه فکری و اثربخشی مدیریت دانش "نشان دادند که اختلافاتی بین مدیریت دانش در واژه‌های معرفت‌شناختی و ادراکات افراد از فعالیت‌های مدیریت دانش سازمانی وجود دارد. آن‌ها همچنین نتیجه می‌گیرند که ایجاد دانش برای رشد سرمایه فکری سازمان ضروری است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر.

اهداف فرعی

- تعیین رابطه غیرمستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی.
- تعیین رابطه سرمایه فکری بر مدیریت دانش.
- تعیین رابطه مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

مدیریت دانش نقش واسطه‌ای در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر دارد.

[1] Fugate et al

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فرضیه‌های فرعی

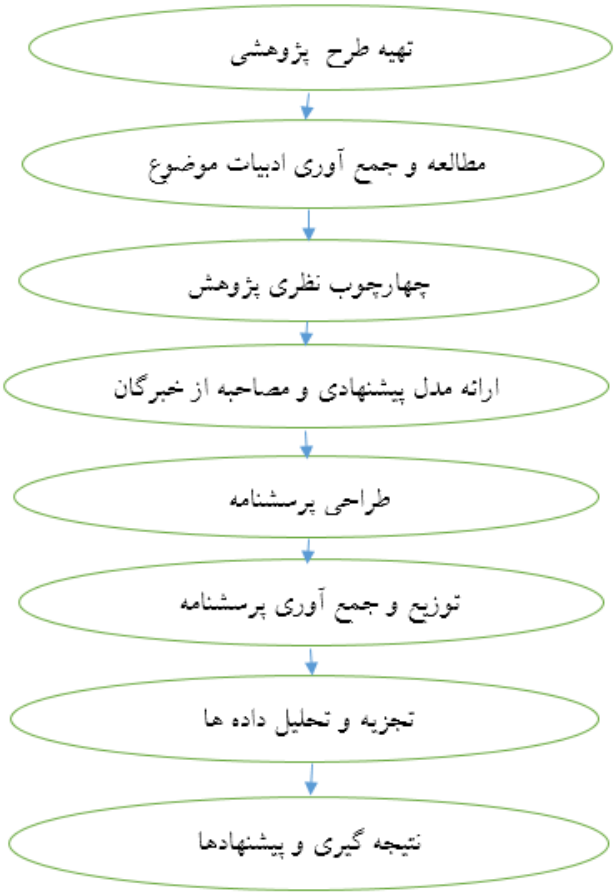
فرضیه فرعی اول: سرمایه فکری با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: سرمایه فکری با مدیریت دانش رابطه معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر ازنظر هدف یک تحقیق کاربردی، ازنظر روش مطالعه، علی (همبستگی)، ازنظر روش تحقیق و ماهیت و شیوه نگرش پرداختن به مسئله، توصیفی - همبستگی است. پژوهش حاضر بر مبنای نوع داده‌های گردآوری‌شده نیز از نوع کمی هست که در این راستا پرسشنامه‌هایی برای دریافت نظرات کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر توزیع شد. بنابراین درمجموع در این پژوهش به دنبال بررسی و مشخص کردن بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر هستیم، همچنین با توجه به اینکه این پژوهش در آموزش‌وپرورش اسلامشهر انجام گرفت، مطالعه موردی است، درنهایت برای اجرای تحقیق حاضر، به‌طورکلی مراحل زیر پیگیری شد:



شکل ۳ -۱روش پژوهش(محقق ساخته)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

جامعه آماری

جامعه آماری عبارت‌اند از تعدادی از عناصر مطلوب موردنظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند. صفت مشخصه، صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایزکننده جامعه آماری از سایر جوامع باشد. در این تحقیق، جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر در سال ۱۳۹۹ که از بین آن‌ها برای تحقق اهداف تحقیق و پاسخ به فرضیه‌ها به‌صورت تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد که طبق تعداد کل جامعه موردمطالعه حائز شرایط حدود تعداد ٦٧٠ نفر می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها

الف) سؤالات عمومی(جمعیت شناختی): در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شود.

ب) سؤالات تخصصی این بخش شامل ١٠٦ سؤال است. در طراحی این قسمت سعی گردیده است که سؤالات پرسش‌نامه تا حد ممکن قابل‌فهم باشد. برای گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش(لاوسون، ۲۰۰۳ به نقل از حسینی، ۱۳۹۸)؛ سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸)؛ عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت(۱۹۸۰) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه‌ها به ترتیب دارای ٢٤، ٤٢ و ٤٢ گویه با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت(خیلی کم = ۱، کم= ۲، تا حدودی = ۳، زیاد= ٤ و خیلی زیاد= ٥) تنظیم‌شده می‌شود.

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار سنجش باید از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد تا محقق بتواند داده‌های متناسب با تحقیق را گرداوری نماید و از طریق این داده‌ها و تجزیه‌وتحلیل آن‌ها، به سؤال‌های پژوهش پاسخ دهد.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[1] محتوایی[2]و سازه[3]استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی موردبررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه ازنظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها موردبررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های پرسشنامه ازنقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰,٦٢ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با

[3] Faced Validity
[4] Content Validity
[5] Construct Validity

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰,۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده[۱](AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تائید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار Smart-Pls 2 تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی[۲](این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار Smart- Pls2 تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده در جدول زیر قابل‌مشاهده است.

جدول ۳-۲. مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV
سرمایه فکری	سرمایه انسانی	۰,۸۰۱	۰,۷۱	۰,٦۱	۰,۵۳
	سرمایه ساختاری	۰,۸۸۹	۰,۹	۰,۵۸	۰,٤۷
	سرمایه مشتری	۰,۸۱٦	۰,۷۲	۰,٦۷	۰,٦۰
	خلق دانش	۰,۸٤۲۷	۰,۷۲	۰,٦۷	۰,۵٦
	حفظ دانش	۰,۷٤۲	۰,۸۰	۰,۵۹	۰,٤۱
	انتقال دانش	۰,۸۱۲	۰,۷۸	۰,٦۳	۰,۵۷
	کاربرد دانش	۰,۸٤۲	۰,۷۷	۰,٦۸	۰,۵۸.
عملکرد سازمانی	توانایی	۰,۸۰۳	۰۷۹	۰,٦۵	۰,۵۱
	وضوح	۰,۷۹۱	۰,۷۱	۰,٦۳	۰,۵۳
	کمک	۰,۸۲۹	۰,۹	۰,۵۸	۰,٤۷
	مشوق	۰,۸۱٦	۰,۷۲	۰,٦۷	۰,٦۳
	ارزیابی	۰,۷۸٦	۰,۸٤	۰,۵٦	۰,۵٤
	اعتبار	۰,۸۷۷	۰,۷۷	۰,٦۱	۰,۵۳
	محیط	۰,۸۸۷	۰,۷٦	۰,٦۵	۰,۵۸

6 Average Variance Extracted

7 Cross Loadings

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تائید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین AVE>0.5 است. روایی همگرا مورد تائید است، زیرا CR>0.7؛ CR>AVE؛ AVE>0.5 و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تائید است زیرا[1] MSV < AVE و[2] ASV < AVE.

استنباط آماری داده‌ها

در این بخش فرضیه‌ی پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) مورد آزمون قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های فرعی

۱) سرمایه فکری با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

۲) سرمایه فکری با مدیریت دانش رابطه معناداری دارد.

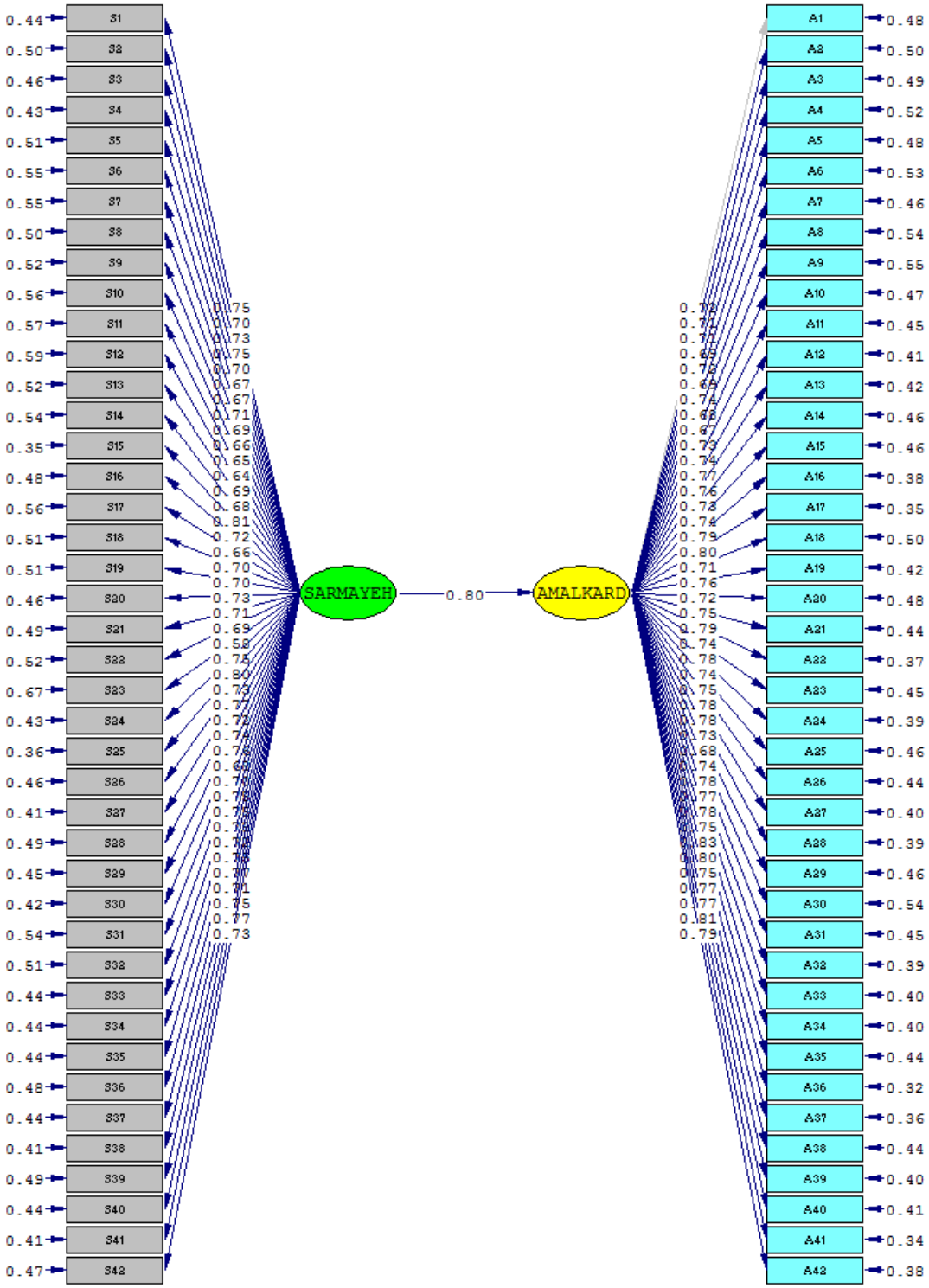
۳) مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

فرضیه اول: سرمایه فکری با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

در این بخش، به‌منظور بررسی رابطه «سرمایه فکری» با «عملکرد سازمانی»، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده می‌شود. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجراشده و نمودار مسیر برازش شکل‌های زیر به دست آمد.

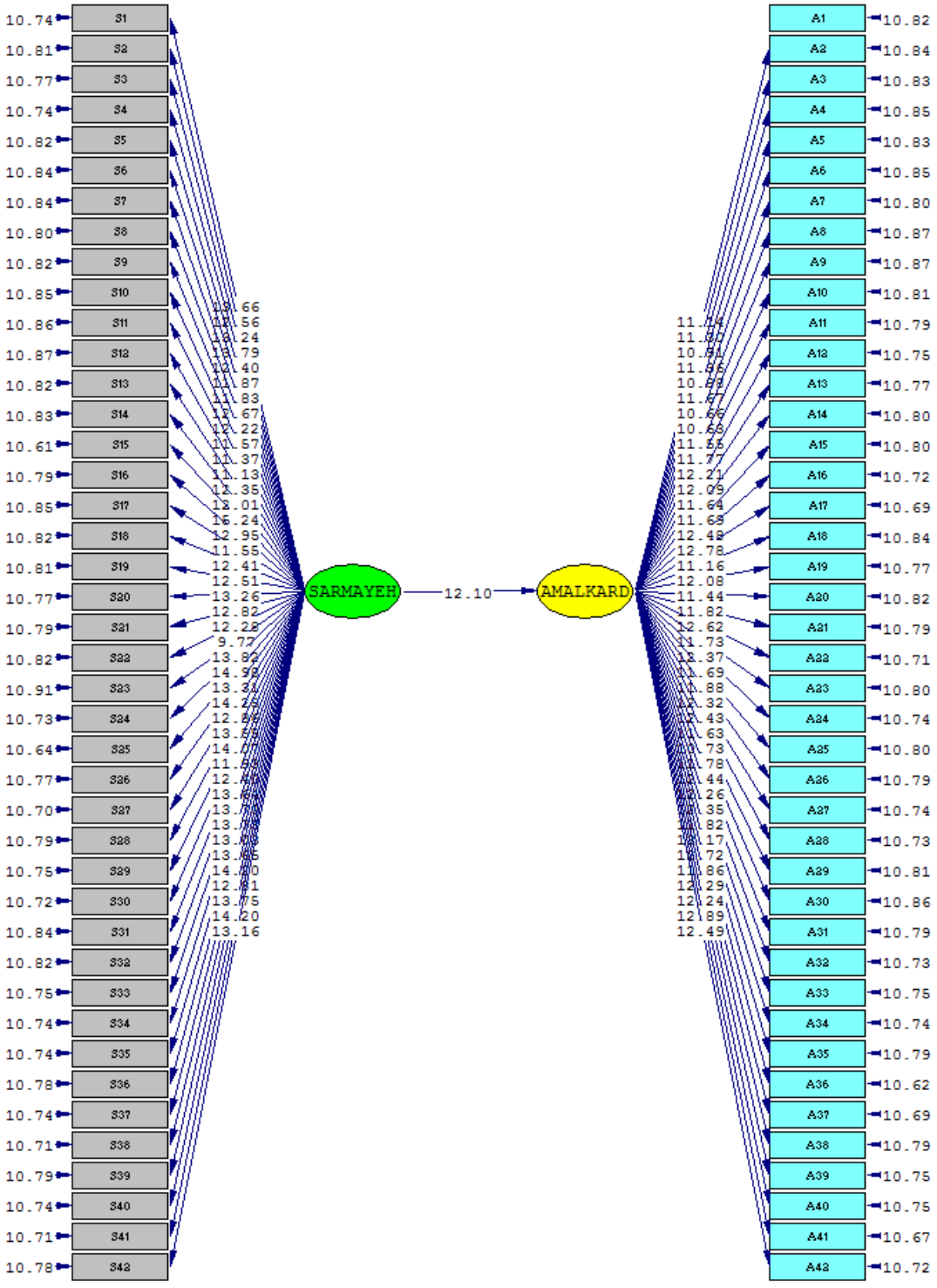
1- Maximum Shared Squared Variance (MSV)
2- Average Shared Squared Variance (ASV)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-١ ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه فرعی اول

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٢ ضرایب معناداری مدل فرضیه فرعی اول

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست‌یافته است.

جدول ٤-٨ گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل‌قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۸۰۳٦,۳٦	
	شاخص نیکویی برازش	*GFI*	۰,۸۹	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	*AGFI*	۰,۸٦	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	*CFI*	۰,۹۷	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	*RMSEA*	۰,۰٦٤	کمتر از ۰,۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا چنین استنباط می‌شود که سرمایه فکری، همبستگی معناداری با عملکرد سازمانی دارد که ضرایب مسیر در جدول زیر آورده شد.

جدول ٤-۹ ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه فرعی اول

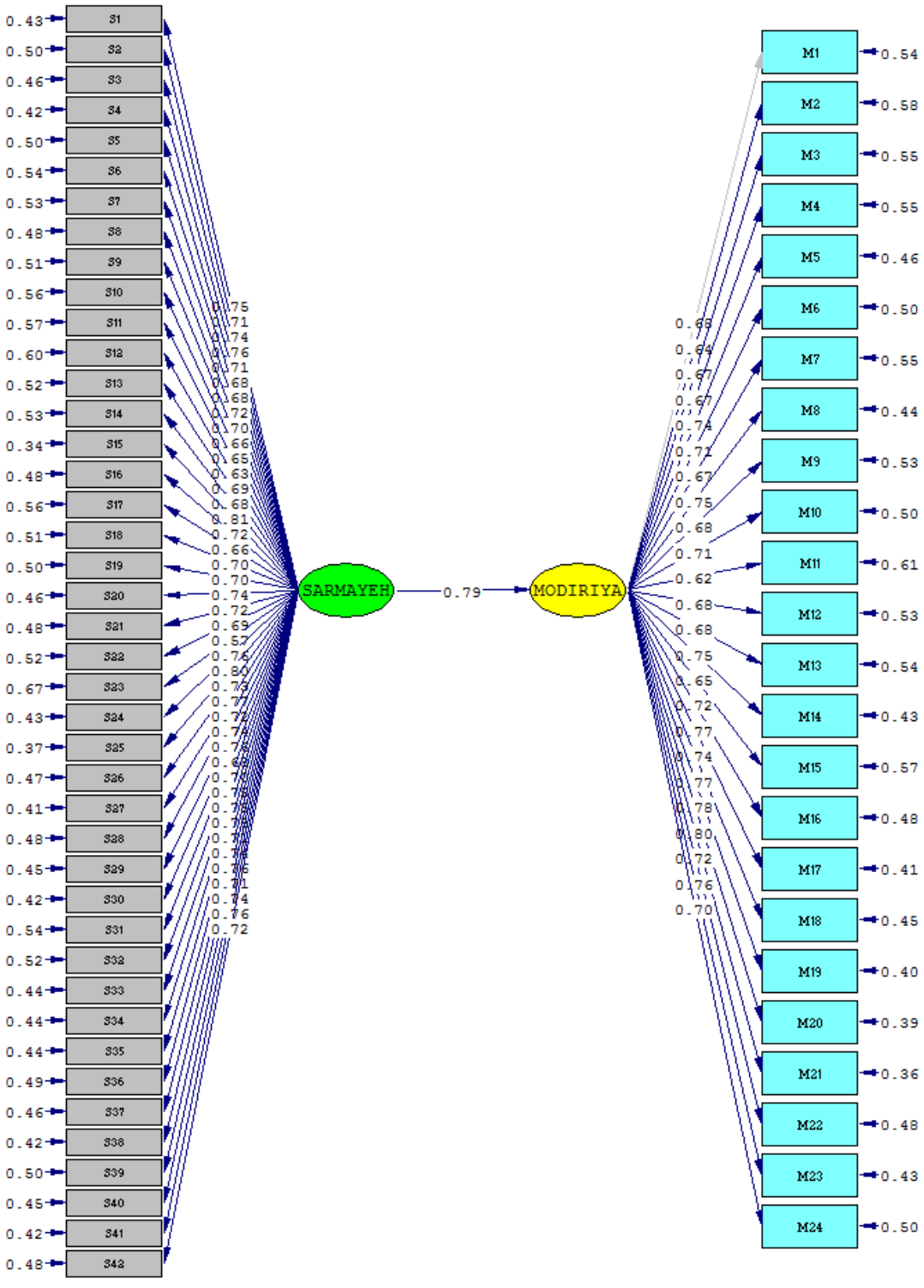
مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
سرمایه فکری --> عملکرد سازمانی	۰,۸۰	۱۲,۱۰	پذیرفته شد

بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: سرمایه فکری با مدیریت دانش رابطه معناداری دارد.

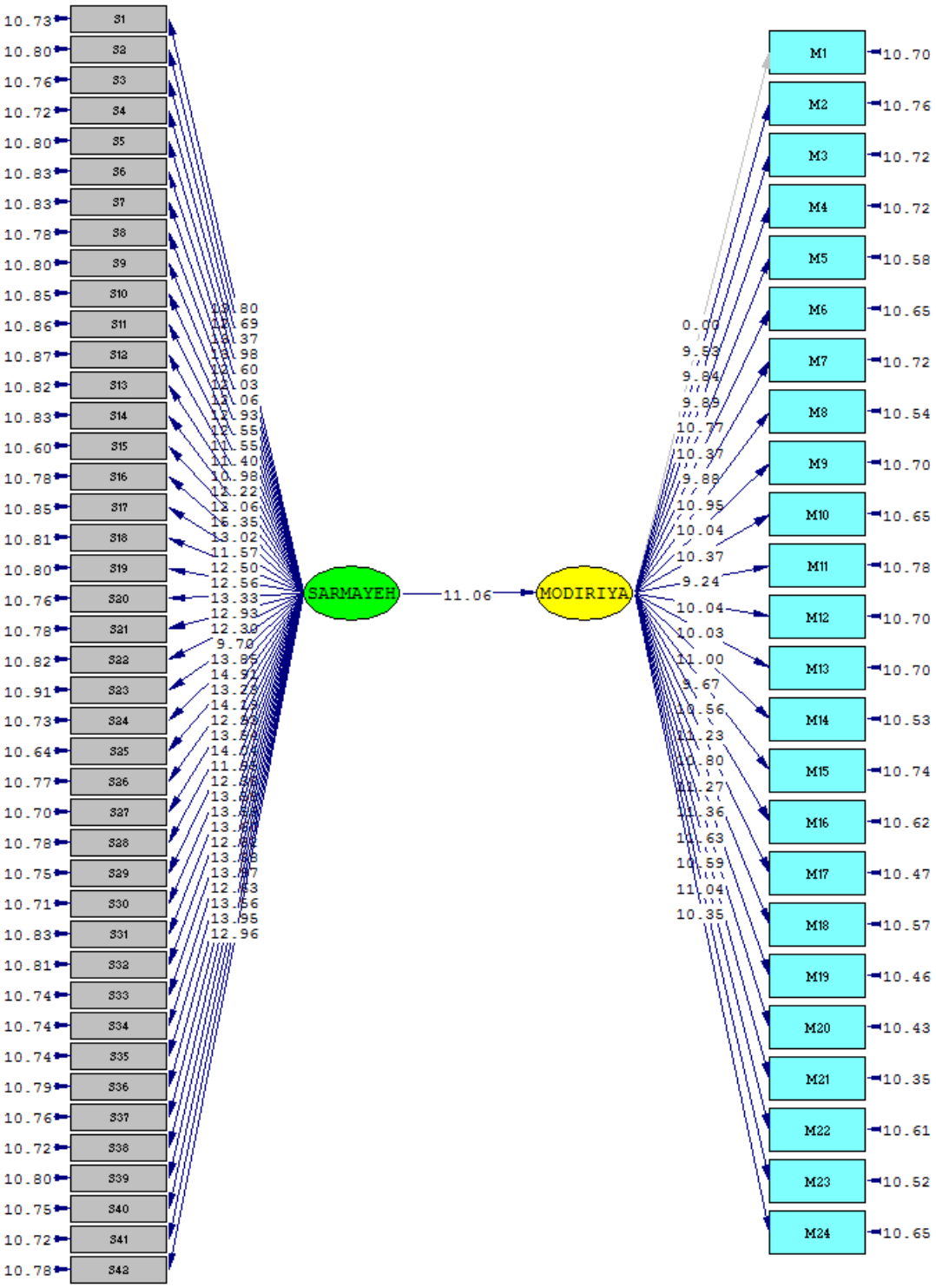
در این بخش، به منظور بررسی رابطه «سرمایه فکری» با «مدیریت دانش»، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده می‌شود. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجراشده و نمودار مسیر برازش شکل‌های زیر به دست آمد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٣ ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه فرعی دوم

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٤ ضرایب معناداری مدل فرضیه فرعی دوم

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست‌یافته است.

جدول ٤-١٠ گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل‌قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	٤٩٤٥,٥٨	
	شاخص نیکویی برازش	*GFI*	۰,۸٦	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	*AGFI*	۰,۸۲	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	*CFI*	۰,۹۷	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	*RMSEA*	۰,۰٦۷	کمتر از ۰,۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا چنین استنباط می‌شود که سرمایه فکری، همبستگی معناداری با مدیریت دانش دارد که ضرایب مسیر در جدول زیر آورده شد.

جدول ٤-١١ ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه فرعی دوم

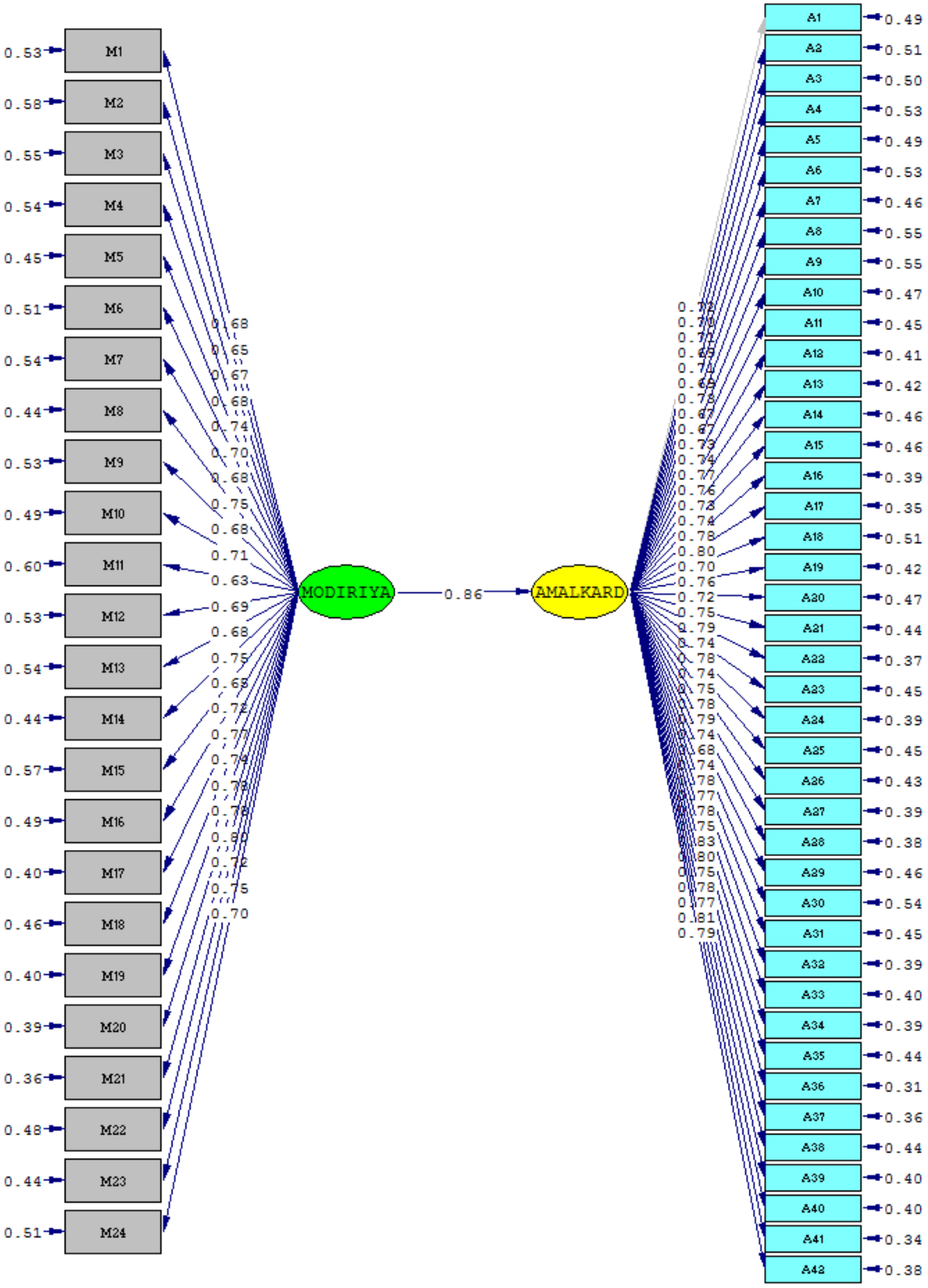
مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
سرمایه فکری --> مدیریت دانش	۰,۷۹	۱۱,۰٦	پذیرفته شد

بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه رابطه سرمایه فکری با مدیریت دانش پذیرفته می‌شود.

فرضیه سوم: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد.

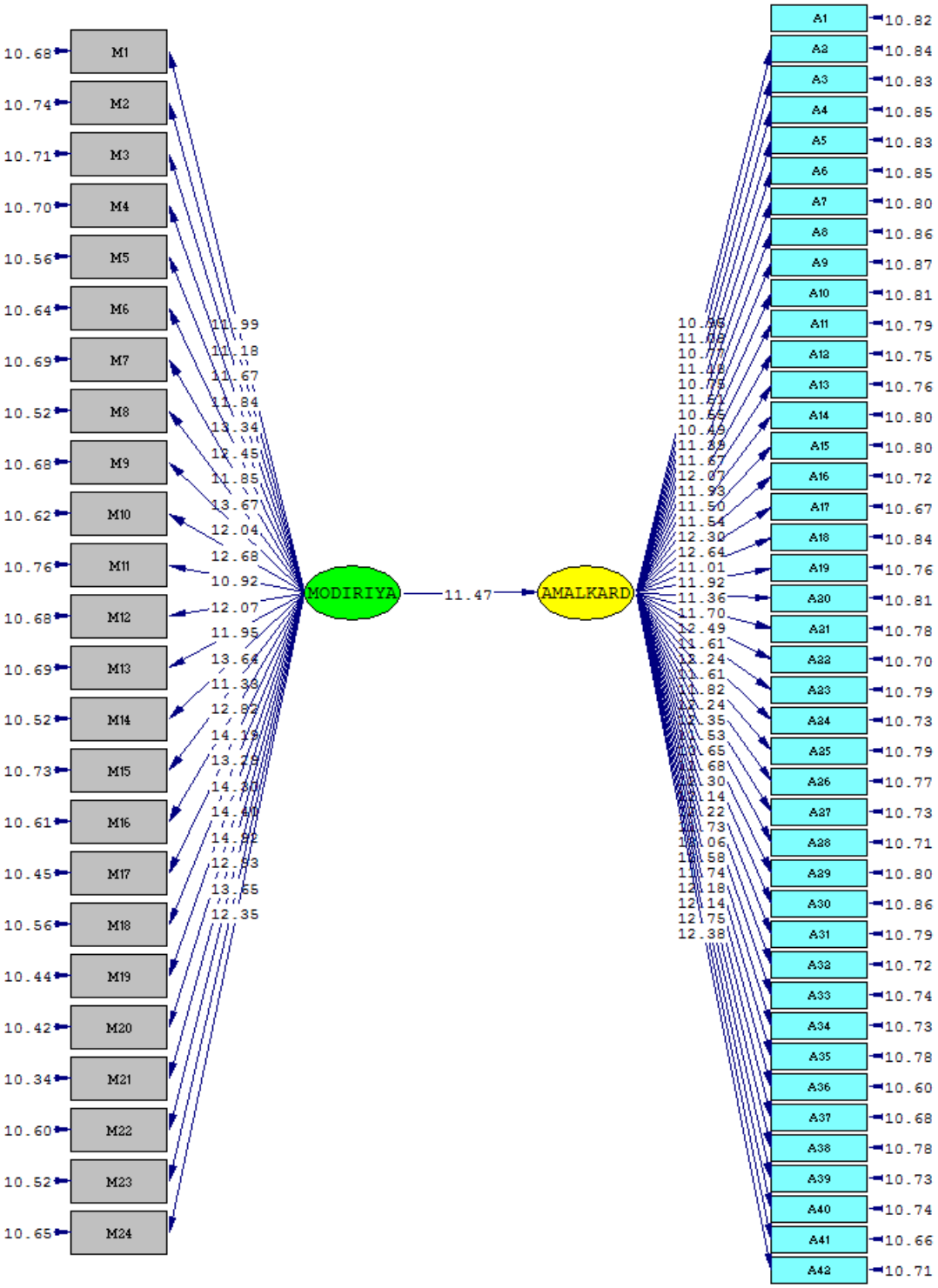
در این بخش، به‌منظور بررسی رابطه «مدیریت دانش» بر «عملکرد سازمانی»، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده می‌شود. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجراشده و نمودار مسیر برازش شکل‌های زیر به دست آمد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٥ ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه فرعی سوم

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



Chi-Square=4731.84, df=2078, P-value=0.05507, RMSEA=0.059

شکل ٤-٦ ضرایب معناداری مدل فرضیه فرعی سوم

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست‌یافته است.

جدول ٤-١٢ گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل‌قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	٤٧٣١,٨٤	
	شاخص نیکویی برازش	*GFI*	۰,۹۲	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	*AGFI*	۰,۸۹	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	*CFI*	۰,۹۸	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	*RMSEA*	۰,۰۵۹	کمتر از ۰,۱

بنابراین، با توجه به شکل‌های بالا چنین استنباط می‌شود که مدیریت دانش، همبستگی معناداری با عملکرد سازمانی دارد که ضرایب مسیر در جدول زیر آورده شد.

جدول ٤-١٣ ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه فرعی سوم

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
مدیریت دانش --> عملکرد سازمانی	۰,۸٦	١١,٤٧	پذیرفته شد

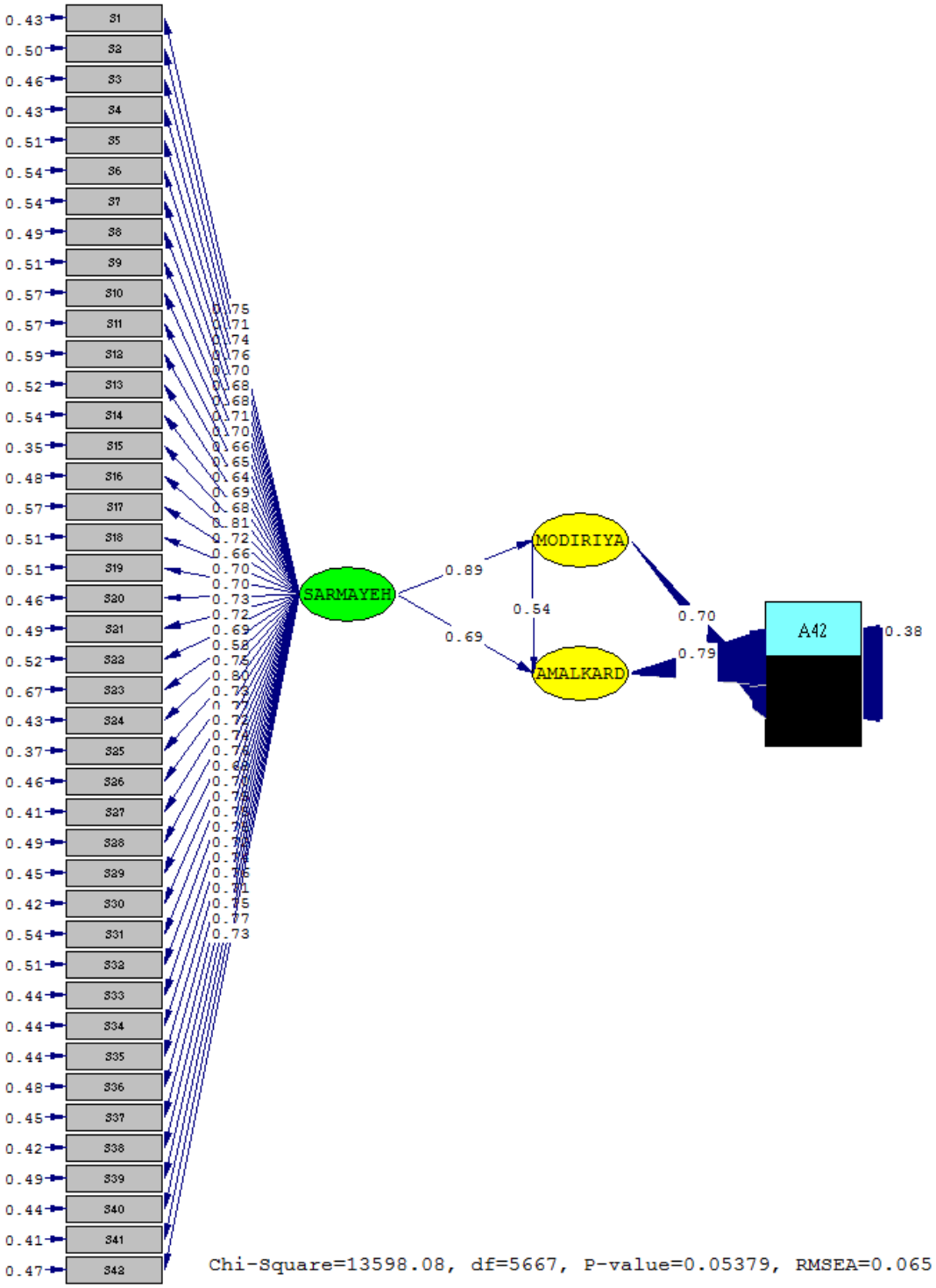
بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه رابطه «مدیریت دانش» با «عملکرد سازمانی» پذیرفته می‌شود.

فرضیه اصلی

مدیریت دانش نقش واسطه‌ای در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش اسلامشهر دارد.

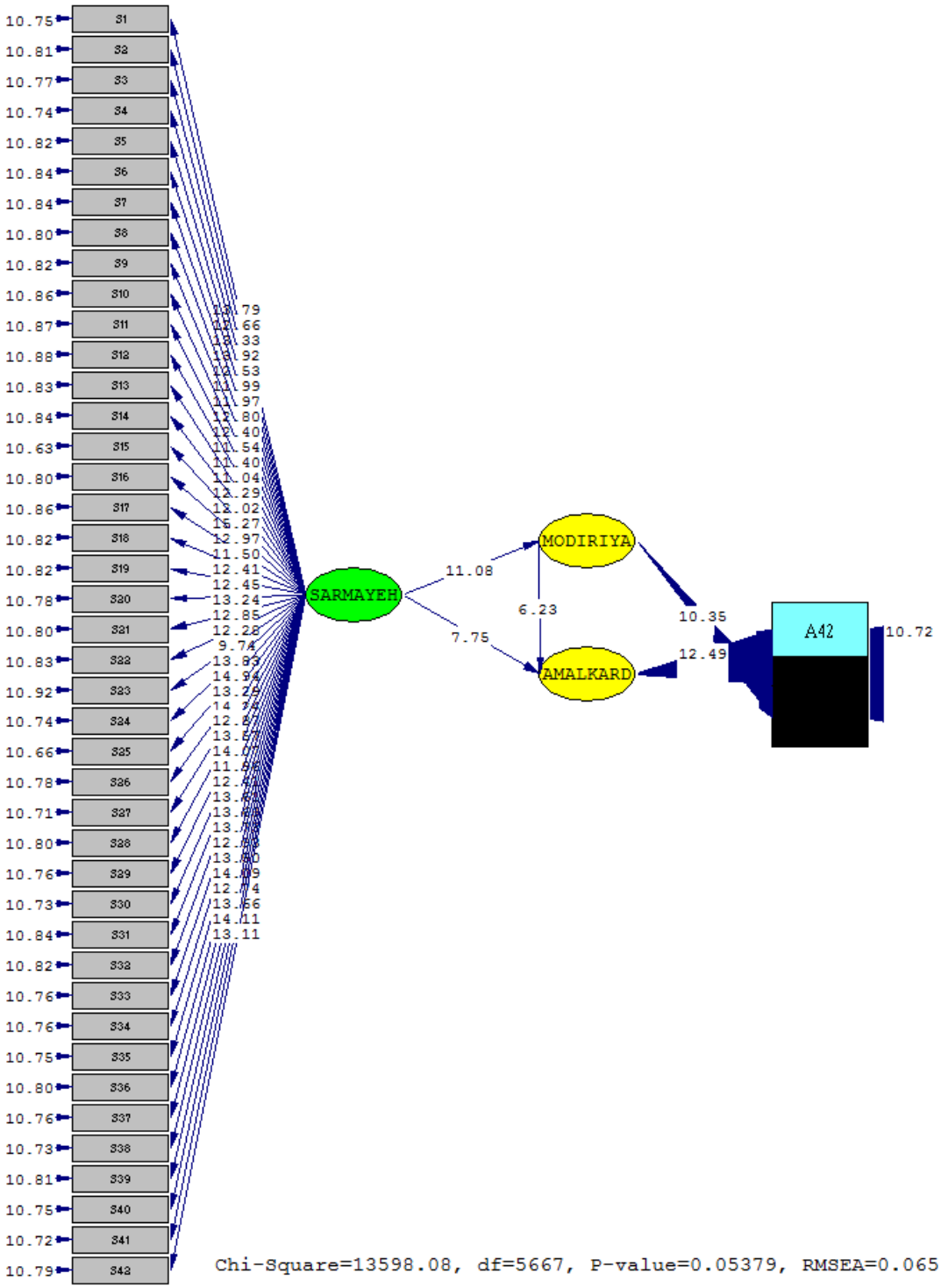
به‌منظور بررسی رابطه نقش واسطه‌ای «مدیریت دانش» در رابطه «سرمایه فکری» با «عملکرد سازمانی» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده شد. بدین منظور، پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجراشده و نمودار مسیر برازش شکل‌های زیر به دست آمد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٧ ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه اصلی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]



شکل ٤-٨ t-Value مربوط به مدل فرضیه اصلی

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست‌یافته است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

جدول ٤-١٤ گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل‌قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۱۳۵۹۸,۰۸	
	شاخص نیکویی برازش	*GFI*	۰,۹۳	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	*AGFI*	۰,۹۲	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	*CFI*	۰,۹۹	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	*RMSEA*	۰,۰٦۵	کمتر از ۰,۱

در جدول زیر، ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای فرضیه‌ی اصلی آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند. به عبارتی دیگر، سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی از طریق متغیر واسطه مدیریت دانش تاثیر دارد.

جدول ٤-١٥ ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه اصلی

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
سرمایه فکری --> مدیریت دانش	۰,۸۹	۱۱,۰۸	پذیرفته شد
مدیریت دانش --> عملکرد سازمانی	۰,٥٤	٦,۲۳	پذیرفته شد
سرمایه فکری --> عملکرد سازمانی	۰,٦۹	۷,۷۵	پذیرفته شد

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ٤-١٦ تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر		
		مستقیم	غیرمستقیم	کل
سرمایه فکری	مدیریت دانش	۰,۸۹	----	۰,۸۹
مدیریت دانش	عملکرد سازمانی	۰,٥٤	-----	۰,٥٤
سرمایه فکری	عملکرد سازمانی	۰,٦۹	۰,۸۹ * ۰,٥٤ = ۰,٤۸	۱,۱۷

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش به میزان ۱,۱۷ است.بنابراین، چنین استنباط می‌شود که نقش واسطه‌ای «مدیریت دانش» در رابطه «سرمایه فکری» با «عملکرد سازمانی» پذیرفته می‌شود.در نهایت، جدول زیر خلاصه‌ای از نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی و اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود همه‌ی فرضیه‌ها با استفاده از معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته و تائید شدند.

جدول ٤-١٧ نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	نتیجه
فرضیه اصلی	سرمایه فکری ← مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	تائید شد
فرعی اول	سرمایه فکری ← عملکرد سازمانی	تائید شد
فرعی دوم	سرمایه فکری ← مدیریت دانش	تائید شد
فرعی سوم	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	تائید شد

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

بحث و تفسیر یافته‌های پژوهش

بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و بررسی هر یک از فرضیه‌های پژوهش، نتایجی حاصل گشت که در این قسمت با ذکر هرکدام از این فرضیه‌ها و مقایسهٔ آن‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج شده است. درواقع در این بخش نتایج حاصل از پژوهش با توجه به داده‌های جمع‌آوری‌شده از آزمون آماری که در فصل قبل به‌تفصیل ارائه گردید، تحلیل می‌گردد.

فرضیه فرعی اول: سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد.

یافته‌های به‌دست‌آمده در فصل چهارم نشان داد سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد. در قرن حاضر اقتصاد مبتنی بر دانش است و به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید محسوب می‌شود، در این نوع اقتصاد سازمان‌ها از تأکید بر منابع مالی و پولی به سمت دارایی‌های نامشهود حرکت کردند و درنتیجه سرمایه فکری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. امروزه، دارایی‌های دانش‌محور همچون سرمایه فکری به راهبرد کلیدی جهت دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط رقابتی و غیرقابل‌پیش‌بینی تبدیل‌شده است. ازآنجاکه به اعتقاد مار (۲۰۰٤) سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش‌محور می‌باشد، لذا می‌تواند با افزودن ارزش به ذی‌نفعان کلیدی سازمان مانند معلمان، والدین، دانش آموزان در آموزش‌وپرورش، به بهبود عملکرد سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش کمک شایان و چشمگیری کند. درواقع سرمایه فکری، دارای قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی هستند که می‌توانند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش در بهبود عملکرد سازمان کمک بسیار کنند. از طرفی باید اذعان نمود ارتقاء عملکرد به‌عنوان اصلی‌ترین چالش در بسیاری از سازمان‌ها مطرح است که مستلزم اختصاص منابع سرمایه‌ای فراوان است. در این میان باید با برنامه‌ریزی درست منابع محدود سرمایه‌ای به نحوی تخصیص داده شود که بهترین اثرگذاری را بر عملکرد سازمان‌ها داشته باشد. یکی از روش‌هایی که می‌تواند این مهم را محقق سازد استفاده از دارایی‌های نامشهود علی‌الخصوص سرمایه‌های فکری است. در تائید این موضوع باید اذعان نمود همان‌طور که جاکوب و همکاران (۲۰۱٦) تائید نموده است عملکرد سازمانی به‌عنوان ارزش سازمانی رفتارهای سازمانی کارکنان در زمان و موقعیت‌های سازمانی مختلف تعریف می‌شود که اگر این رفتار و عملکرد در چارچوب دارایی‌های دانشی در سازمان باشد، شاهد ارتقاء سطح عملکرد کارکنان خواهیم بود. در این خصوص یافته‌های پژوهشگرانی نظیر تیموریان (۱۳۹۸)، طالب‌نیا و همکاران(۱۳۹۱)، فطرس و بیگی (۱۳۸۹)، شجاعی و باغبانیان(۱۳۸۸)، دوود و یوسف (۲۰۱۱)، زیغال و مالول(۲۰۱۰) در تائید یافته فرضیه حاضر می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: سرمایه فکری با مدیریت دانش در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد.

یافته‌های به‌دست‌آمده در فصل قبل نشان داد سرمایه فکری با مدیریت دانش در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد. بدون شک در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان‌ها بر اساس دانش زندگی می‌کنند و می‌میرند و موفق‌ترین سازمان‌ها، آن‌هایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده می‌کنند. مطالعات نشان داده است که برخلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (مانند پول، زمین، ماشین‌آلات و غیره)، دانش واقعاً منبعی برای افزایش

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

عملکرد کسب‌وکار است. از دیدگاه استراتژیک، امروزه از دانش و سرمایه فکری به‌منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به توانایی‌اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد، از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری می‌تواند در ایجاد و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمان مورداستفاده واقع شود. تبیین ارتباط مابین مدیریت دانش و سرمایه فکری اهمیت حیاتی برای سازمان‌ها دارد این دو به‌واسطه هم‌پوشانی‌های مهمی که در میان‌شان است یکدیگر را تکمیل می‌کنند این هم‌پوشانی تا حد زیادی بستگی به طرح‌ها و اولویت‌های سازمان دارد. مدیریت دانش نقش مهمی در فرآیند توسعه و بهره‌وری از سرمایه فکری بر عهده دارد و بر روی تسهیل و مدیریت فعالیت‌های دانش‌گرا تمرکز می‌کند تا یک محیط دوستانه دانشی برای رشد سرمایه فکری خلق کنند و افزایش سرمایه فکری از طریق مرتبط کردن آن با مدیریت دانش زمانی میسر است که فرآیندهای دانشی موجود به صورتی سیستماتیک و هدفمند مدیریت شوند، به‌منظور داشتن رویکرد سیتماتیک به مدیریت دانش بایستی آن را فراتر از مرزهای سنتی موجود در دامنه مدیریتی دیده و انواع فاکتورهای را که در شناسایی سرمایه فکری و اجزاء آن و فعالیت‌های مرتبط با اجرای مدیریت دانش مؤثر هستند به‌حساب آوریم و این نیازمند به وجود آوردن انسجام در میان تکنولوژی‌ها و افراد و سیستم‌ها با تمرکز ویژه بر روی افراد است. این رویکرد مستلزم مدیریت و اندازه‌گیری است و هم‌راستا کردن سرمایه فکری و مدیریت دانش از طریق نوآوری و کشف ایده‌های مهم به‌صورت مستمر محصولات و خدمات برتر را ایجاد می‌کنند و باعث ارتباط مستمر و پایدار با مشتریان و سرمایه مشتری می‌شود، لذا فرهنگ تسهیم دانش مؤثر را از هرجایی کسب می‌کنند، مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان‌یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. در این خصوص ای (۲۰۱۰) رابطه ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش را مورد تائید قرار داده است به اعتقاد اولاً سرمایه فکری پدیده‌ای حاصل از روابط است، و دوماً اثبات می‌شود که تنوع دانش فنی پدیده‌ای حاصل از میانه‌روی‌هاست. لذا سرمایه فکری تا حدود قابل‌توجهی تحت تأثیر مدیریت دانش قرار دارند. همچنین دانایی‌فرد (۱۳۸۷) سرمایه فکری به‌عنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده‌شده است که مدیریت دانش را نیز دربر گرفته است. درنهایت یافته‌های پژوهش‌های اندیشمندانی نظیر شهبازی (۱۳۹۸)، بدیری (۱۳۹۸)، دوود و یوسف (۲۰۱۱)، مار و همکارانش (۲۰۰۳) با یافته فرضیه حاضر همخوانی و مطابقت دارد.

فرضیه فرعی سوم: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد.

یافته‌های به‌دست‌آمده در فصل چهارم نشان داد مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر رابطه معناداری دارد. در عصر حاضر شرکت‌ها و سازمان‌ها در پی دستیابی به ابزارهایی هستند که موجب رشد و تعالی شده و یک مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند، یکی از ابزارهای دستیابی به این مزیت رقابتی، توسعه مدیریت دانش در سازمان است. بدون شک رسیدن به سطح عملکرد سازمانی مطلوب جز با بهره‌برداری صحیح از تحولات سریع علم و فناوری، مدیریت تحولات فناورانه و نوآوری و در اختیار داشتن دانش روز و پیشرو میسر نمی‌باشد که این ویژگی‌ها توسط داوسون و کلودیا (۲۰۱۷) در مدیریت دانش وجود دارد و مهر تائیدی است بر رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی. به‌عبارت‌دیگر همان‌طور که گارسیا ژوان و همکاران (۲۰۱۹) بیان نموده است عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

اجرایی و تحقق اهداف سازمان است و این مهم با استفاده از مدیریت دانش موجود در سازمان محقق خواهد شد. همچنین به اعتقاد رحم‌دل (۱۳۹۸) امروزه دانش به‌عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته‌شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود و در پی آن شاهد بهبود عملکرد سازمانی خواهیم بود. مدیریت دانش می‌تواند برای سازمان مفید بوده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند زیرا مدیریت دانش تضمین‌کننده رشد، کارایی و اثربخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد و ارتقاء عملکرد سازمانی را به دنبال دارد. فوگاته و همکاران (۲۰۰۹)، نیز رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی را به این دلیل که وجود فرایندهای قوی مدیریت دانش در سازمان‌ها و درگیر کردن کارکنان با این فرایندها باعث افزایش کارایی، اثربخشی، تمایز و بهبود عملکرد سازمان می‌شود؛ رل تائید نموده‌اند زیرا باید اذعان نمود که کارکنان نقش اصلی را در فرایندهای مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمان بازی می‌کنند. درنهایت این یافته با نتایج پژوهش‌های منصوری و همکاران (۲۰۱۸)، دوود و یوسف (۲۰۱۱) هم‌راستا می‌باشد.

فرضیه اصلی: مدیریت دانش نقش واسطه‌ای در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش اسلامشهر دارد. یافته‌های به‌دست‌آمده در خصوص این فرضیه که مجموع سه فرضیه فرعی نیز قابل استنباط است؛ نقش واسطه‌ای مدیریت دانش را در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی مورد تائید قرارداد. امروزه در عرصه رقابت جهانی، سازمان‌ها بر عناصر سرمایه فکری تأکید کرده و سازمان‌های مختلف به طرح چارچوب‌های جهانی برای مدیریت سرمایه فکری می‌پردازند. بر این اساس، سنجش سرمایه فکری هم در سطح کلان و هم در سطح خرد به ضرورتی غیرقابل‌انکار برای پذیرش و رقابت در بازارهای بین‌المللی و به‌عنوان پیش‌شرطی برای سرمایه‌گذاری تبدیل‌شده است. به باور بسیاری از نظریه‌پردازان، دهه آینده دهه ارزش‌آفرینی از خلال سرمایه فکری برای سازمان‌ها و کشورهاست، لذا توجه به موضوع نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی به‌عنوان یک مزیّت برای آن‌ها به‌حساب آید. روزگاری تنها داشتن دارائی‌های فیزیکی، کارکنانی حرفه‌ای و سپس بهره‌مندی از فناوری‌های نوین و روزآمد به‌عنوان ملاکی برای ارزش سازمان‌ها به‌حساب می‌آمد، اما امروزه به‌وضوح می‌توان گفت که دارائی‌های فیزیکی مستهلک می‌شوند، کارکنان حرفه‌ای سازمان‌ها را ترک می‌کنند و فناوری‌ها همواره نسبت به فناوری آینده ناکارآمدتر و عقب‌مانده به‌حساب می‌آیند. ازاین‌رو، هنر مدیریت و سنجش سرمایه فکری، هنر توسعه دارائی‌های نامشهود و فکری غیرقابل استهلاک و پرارزش‌تر، توسعه ظرفیت ارزش افزایی دارائی‌های مالی فیزیکی، انتقال قابلیت‌های دانش کارکنان حرفه‌ای و تبدیل آن به دانش سازمانی و یا دارائی‌های تحت مالکیت فکری سازمان، ایجاد فناوری‌های درون‌زا یا توسعه قابلیت‌های به‌کارگیری فناوری‌های خریداری‌شده و روزآمدسازی درونی آن‌ها، و درنهایت ایجاد ارزش‌افزوده بیشتر و پایدارتر برای سازمان و ذینفعان آن، و ترغیب سرمایه‌گذاران به سرمایه‌گذاری در سازمان و بهبود اعتماد و اطمینان بازارهای مالی و سرمایه‌ای است همچنین باید اذعان نمود عامل مهم موفقیت و بهبود عملکرد سازمان‌ها توجه به مدیریت دانش است. به نظر صاحب‌نظران مدیریت دانش موجب نوآوری می‌شود و امروزه تنها سازمان‌هایی در محیط رقابتی موفق می‌شوند که میزان مدیریت دانش در سرمایه‌های فکری خود را افزایش دهند. به‌عبارت‌دیگر وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فناوری اطلاعات، تغییر ساختارهای سازمانی و تلاش همه‌جانبه واحدهای اقتصادی برای احراز رتبه برتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان کرده است. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی، سرمایه‌های فکری سازمان است و در این میان به نظر می‌رسد که متغیر مدیریت دانش رابطه بین این دو متغیر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌عنوان متغیر تسهیل‌کننده و محرک عمل می‌کند. درواقع عناوین دانشی چون دارایی‌های نامشهود، سرمایه فکری و دارایی‌های دانش–محور اهمیتی چشمگیر و قابل‌ملاحظه یافته و به‌منزله عوامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی‌های مشهود و فیزیکی، ارجحیت بیشتری پیدا نموده است و عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است که این یافته در پژوهش دوود و یوسف (۲۰۱۱) نیز به اثبات رسیده است.

منابع

آقازاده کلیبر، فرشید؛ هاشمی کلیبر، سیدمهرداد و امیدبالان، اکبر (۱۳۹۵). کارکردهای آموزش و پرورش. تهران: دومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران.

اصلانپور جوکندان، محمد؛ شهبازی و ملکی، رضا. (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته های نو در روان شناسی، ۷(۲۱)، ٦٥–۷۳.

بدیری، نازیلا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان گیلان.

بیداخویدی، زهرا. (۱۳۹٦). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان با نقش میانجی تعهدسازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.

تیموریان، رضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ومزیت رقابتی کارکنان ادارات امور مالیاتی استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.

حسینی، محمد (۱۳۹۸). تاثیر مدیریت دانش بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش میانجی خرد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی میعاد.

حقیقی، نازیلا. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی آموزش وپرورش مناطق نوزده گانه شهرتهران، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

حیدری، حمیدرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مدیریت دانش در کارکنان بانک ملی شهرستان ساوه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ساوه.

خادمی، میثم (۱۳۹۵). ارزیابی اثر مدیریت دانش بر توسعه کارآفرینی سازمانی(مطالعه موردی: شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی.

خوشبخت، نادر. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر عملکرد منابع انسانی شاغل در وزارت امور اقتصادی و دارایی (مطالعه موردی: معاونت نظارت مالی و خزانه داری کل کشور). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

جلالیان، انسیه. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی پیام – گلپایگان.

رازینی، روح‌اله و سینا، میلاد (۱۳۹۷). ارائه دسته‌بندی جامع از عوامل کلیدی موثر در استقرار مدیریت دانش سازمانی. فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۱ (۱)، ۱۶۸-۱۳۳.

رحم دل، مائده. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت فولاد صنعت نور). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۷). حسابداری منابع انسانی و سرمایه فکری، دو فصلنامه اندیشه راهبردی، ۸ (۲)، ۳۵۰-۳۸۰.

ساعتچی، محمد. (۱۳۸۵). روا نشناسی کاربردی برای مدیرا ن: در خانه ، مدرسه، سازمان و جامعه. تهران: مؤسسهٔ نشر ویرایش.

سجادی، سیدنصراله و علیرضا، امیدی . (۱۳۸۷). بررسی بر عملکرد شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی. حرکت، شماره ۳۸، ۹۳-۸۱.

سمیعی زفرقندی، مرتضی و آقاکثیری، ندا. (۱۳۹۶). سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان. فصلنامه خانواده و پژوهش، ۳۵ (۱)، ۱۰۳-۸۷.

شجاعی، عبدالناصر؛ بیگی، تورج و نظری پور، محمد (۱۳۸۹). شناسایی تعاملات بین اجزای سرمایه فکری با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری در صنعت بانکداری ایران. فراسوی مدیریت، ٤(١٤)، ٤٨-١٩.

شجاعی، عبدالناصر و باغبانیان، مصطفی.(۱۳۸۸). بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی استان کردستان. مدیریت صنعتی، ٤(٩)، صص۱۰۷-۱۱۷.

شفیقی، فاطمه. (۱۳۹۸). ارائه مدلی برای ارتقا سطح انگیزش و عملکرد شغلی معلمان بر اساس اخلاق حرفه ای و دینداری در کار در آموزش و پرورش استان همدان. رساله دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

Adeinat, I. M., & Abdulfatah, F. H. (2019). Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 49(1), 35-53.

Akhavan, P, Ebrahim, N. A, Fetrati, M. A, & Pezeshkan, A. (2016). Major trends in knowledge management research: a bibliometric study. Scientometrics, 107(3), 1249-1264.

Al Azemi, A, Nefti, S, Manzoor, U, & Rezgui, Y. (2011). Building a Bilingual Bio-Ontology Platform for Knowledge Discovery. International Journal of Innovative Computing Information and Control, 7(12), 7067-7075.

Ali, M. M. (2017). THE REVIEW OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON INDIVIDUAL COMPETENCY IN ORGANISATION. Journal on Technical and Vocational Education, 1(2), 20-25.

Alaeddini, M., & Hashemi, S. A. (2019). Evaluating the Performance of IT Governance in Service-Oriented Enterprises. In ICT for a Better Life and a Better World (pp. 323-333).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

Springer, Cham.
Aryanto, V. D. W. (2017). The Role of Local Wisdom-Based e-Eco-Innovation to Promote Firms' Marketing Performance. International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD), 8(1), 17-31.
Baltes, P. B, & Smith, J. (2008). The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function. Perspectives on psychological science, 3(1), 56-64.
Bellinger, G, Castro, D, & Mills, A. (2004). Data, information, knowledge, and wisdom.
Bontis, N .(1998). "Intellectual Capital: An exploratory study that develops measure and models ", Management Decision, Vol. 36, No.2, pp: 63-76.
Bontis, N., W. Chua Chong Keow and S. Richardson .(2000). "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries", Journal of Intellectual Capital, Vol 1, No 1, pp: 58-100.
Bou-Llusar, K, Bhaskaran, S., & Jubi, R. (2009). Impact of Emotional Intelligence on Productivity of Software Professionals. Research Journal of Management Sciences, 3(3), 10-13
Bruijn,E. (2016),"Organizational Performance: A structuration view". Research Journal of Management Sciences, 3(3), 10-13
Cabrita, M.R. and Bontis, N. (2008) ‘Intellectual capital and business performance in the Portuguese banking industry’, Int. J. Technology Management, Vol. 43,Nos. 1-3, pp.212–237.
Chang, S. G, & Ahn, J. H. (2005). Product and process knowledge in the performance-oriented knowledge management approach. Journal of Knowledge Management, 9(4), 114-132.
Chou, Y. K. (2006) . "Three simple models of social capital and economic growth", The Journal of Socio-Economics, Vol. 35, pp: 889–912.
Dalkir, K. (2018). Connecting and Sharing Tacit Knowledge: Do Social Media Help or Hinder. In Entrepreneurship, Collaboration, and Innovation in the Modern Business Era (pp. 178-193). IGI Global.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

Investigating the mediating role of knowledge management in relation to intellectual capital and organizational performance

Ali jokar*[1], Malihe Rezghi[2], Mahdi Nikfar Dastaki[3]

Abstract:

One of the most important resources of any organization is its human resources; The constituents of this force are sensitive people who, if sufficiently motivated, use their talent and skills in the service of the organization. In this regard, the study of the mediating role of knowledge management in relation to intellectual capital with organizational performance in employees can be helpful, so this study aimed to determine the mediating role of knowledge management in relation to intellectual capital with organizational performance in education staff in Islamshahr in 1399. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population of the study included all education staff in Islamshahr, of which 670 people were considered as the sample size using Cochran's formula and simple random sampling method. Data collection method based on three standard knowledge management questionnaires (Lawson, 2003); Bontis Intellectual Capital (1998); Organizational performance of Hershey and Goldsmith (1980). After collecting the questionnaires, reviewing the information and testing the hypotheses was done using structural equation modeling method and with the help of Smart PLS 2 software in two parts: measurement model and structural part. In the first part, the technical characteristics of the questionnaire including reliability, convergent validity and divergent validity for PLS were examined. In the second part, software significance coefficients were used to test the research hypotheses. Finally, the research findings confirmed the mediating role of knowledge management in relation to intellectual capital and organizational performance in education staff in Islamshahr.

Keywords: knowledge management, intellectual capital, organizational performance.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

[1] * Assistant Professor of Islamic Azad University, West Tehran Branch (Jokarmrs@gmail.com) (Corresponding Author)
[2] Master of Educational Planning, Islamic Azad University of Roodehen (m.rezghi2010@yahoo.com)
[3] PhD student in Strategic Management, Free Higher Education in Management and Technology Amirkabir(Nikfar_mehdi@yahoo.com)