مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳ شماره صفحه ۱۶۷-۱۴۷

تاثیر سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه : کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی)

سماحه جوادی‌نیا، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته توسعه منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران.

***سولماز الهامی**، استادیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران.

چکیده

سرمایه فکری در همه سازمان‌ها به عنوان منبع دانش که می‌توان از آن برای فرآیند نوآوری با ارزش استفاده کرد وجود دارد و سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و تاثیرگذار بر عملکرد سازمان باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای دانشی و ریسک‌پذیری می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی بوده است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی(نواحی هفت گانه مشهد) با تعداد ۶۰۰۰ نفر شامل می‌شود، که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به فعالیت اشتغال داشتند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۶۱ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد و جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی همگرا و روایی واگرا و جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده و تایید شد. جهت تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم افزار SPSSو مدلسازی معادلات ساختاری Smart PLS استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی و سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. انتقال دانش بر عملکرد سازمانی و سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. همچنین سرمایه فکری تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و تاثیر انتقال دانش بر عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، انتقال دانش

* نویسنده مسئول: s.elhami@tabaran.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۵/۱۰ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۹/۱۱

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.4/ Winter 2025 Page 147-167

The effect of social capital and knowledge transfer on organizational performance with the mediating role of intellectual capital (case study: Employees of the General Directorate of Education, Khorasan Razavi)

Samahe Javadiniya, MA in Human Resources Development, Department of Public Administration, Tabran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

[*]**Solmaz Elhami**, Assistant Professor, Department of Public Administration, Tabran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

Abstract

Intellectual capital exists in all organizations as a source of knowledge that can be used for the valuable innovation process, and social capital as a social phenomenon that affects the organization's performance causes creativity, ideation, facilitating knowledge behaviors and risk-taking. The aim of the present study was to investigate the impact of social capital on organizational performance with an emphasis on the transfer of knowledge and intellectual capital of employees of the General Directorate of Education, Khorasan Razavi. The statistical population includes all the employees of the General Administration of Education of Razavi Khorasan (the seven districts of Mashhad) with a number of 6000 people, who were employed in 1400-1401, and the sample size was determined as 361 people based on the Cochran formula. And the non-random sampling method has been available. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey research method. Standard questionnaires were used and to measure the validity of the research questionnaire, convergent validity and divergent validity were used and Cronbach's alpha and composite reliability were used to measure reliability. In order to analyze descriptive and inferential data, SPSS software and SmartPLS structural equation modeling were used. The results of the research showed that social capital has a direct and significant effect on the organizational performance and intellectual capital of the employees of the General Directorate of Education, Khorasan Razavi. Knowledge transfer has a direct and significant effect on the organizational performance and intellectual capital of the employees of the General Department of Education of Khorasan Razavi. Also, intellectual capital mediates the effect of social capital on the organizational performance of the employees of Razavi Khorasan Department of Education and the effect of knowledge transfer on organizational performance.

Keywords: Social Capital, Intellectual Capital, Organizational Performance, Knowledge Transfer

[*] Corresponding author: s.elhami@tabaran.ac.ir

Receiving Date: 31/7/2024 Acceptance Date: 1/12/2024

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

مقدمه

تعامل بین سرمایه اجتماعی، انتقال دانش، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری موضوعی است که در مطالعات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. در این زمینه، مطالعه حاضر به بررسی اثر میانجی سرمایه فکری به دنبال روشن کردن چگونگی تأثیر سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی در زمینه خاص کارکنان اداره کل آموزش و پرورش نواحی هفت‌گانه مشهد می‌پردازد. بینش های حاصل از این مطالعه نه تنها به ادبیات دانشگاهی کمک می‌کند، بلکه مفاهیم عملی را برای مدیران آموزشی و تصمیم‌گیرندگان ارائه میدهد و آنها را قادر میسازد تا استراتژی‌های مؤثری را با هدف افزایش عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی طراحی و اجرا کنند. امروزه سازمانها برای پویایی و بقای خود به شکل فزاینده‌ای خود را با محیط پویا و در حال تغییر سازگار می‌کنند لذا آموزش و پرورش نیز برای بقای خود باید بتواند خود را با این محیط پویا سازگار کند (Rihaknejad & Salari, 2021). نوع عملکرد پرسنل میتواند در این سازگاری، کمک کننده باشد. لذا عملکرد معلمان در آموزش و پرورش یکی از متغیرهایی است که مورد توجه پژوهشگران قرار می‌گیرد. عملکرد سازمانی به چگونگی وظایف، ماموریت‌ها و فعالیت‌های سازمان و نتایج آن اشاره دارد و عملکرد صحیح و مناسب در سازمان منجر به بهره‌وری و سودآوری در سازمان می‌شود (Salavatchi, 2020). عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست. عملکرد سازمانی دلالت بر شروع از یک وضعیت معین و رسیدن به یک هدف دقیق دارد که این ممکن است شامل چندین نقطه هدف از قبیل سهم بازار، حجم فروش، انگیزش کارکنان، رضایت مشتری، سطح کیفیت و غیره باشد. عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می‌رسد (Chen, 2020). درواقع امروزه با توجه به افزایش رقابت روزافزون در سازمان‌ها، عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌های دانشی محسوب می‌شود. عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می‌رسد(Liu, 2021).

مدیران برای توسعه، بیشتر ازآنکه نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقا سرمایه اجتماعی میسر باشد. درواقع افراد در هر جامعه‌ای علاوه بر سرمایه‌های فیزیکی، مادی، انسانی و نمادین با موضوعی به نام سرمایه‌ی اجتماعی سر و کار داشته که با انواع سرمایه‌ها رابطه متقابل دارد. سرمایه اجتماعی، در برگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه‌های اجتماعی است(Bhartesh, 2019). براساس تعریف Putnam (2020) سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها وشبکه ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک جامعه می شود و در نهایت منافع متقابل آنها را تامین

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه ها به عنوان منافعی هستند که در کنش های اعضای جامعه موجود است (Hosseini & Madadi, 2022). همچنین Bourdieue (2017)می‌گوید سرمایه اجتماعی، جمع منابع بالقوه یا واقعی است که حاصل شبکه های بادوام از روابط کمابیش نهادینه شده آشنایی و شناخت متقابل، یا به بیان دیگر عضویت در گروه است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه اجتماعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌نماید. این روابط ممکن است فقط در حالت عملی در مبادلات مادی یا نمادینی که آنان را در حفظ آن روابط کمک می‌کند، وجود داشته باشد(Bourdieue, 2017). سرمایه اجتماعی، نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی؛ بلکه در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و توسعه پیدا می‌کند. سرمایه اجتماعی در حقیقت به آرمان‌های مشترک و انسجام اجتماعی، اعتماد، صداقت و احترام متقابل افراد نسبت به همدیگر، رعایت ارزش‌ها و هنجارها و اصول اخلاقی، پرهیز از هرگونه تظاهر در رفتار اطلاق می‌گردد (Sepasi et al, 2022). با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توان متوجه شد که چرا یک سازمان یا مجموعه به صورت موفقیت‌آمیز حرکت می‌کند و چرا سازمانی در مسیر شکست قرار می‌گیرد. چراکه سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند تاکید دارد؛ زمانی که اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای یک سازمان و گروه برقرار می‌شود مسیر دستیابی به اهداف سازمان تسهیل شده و عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد(Azimi, 2022). از سوی دیگر، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی که در یک رابطه متعامل با هم قرارگرفته‌اند و هرکدام تقویت‌کننده دیگری است از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی به شمار آمده، به طوریکه بسیاری از فرآیندهای مدیریت و عملکرد سازمان‌ها تحت تأثیر وجود آنهاست. امروزه افراد بدون اعتماد اجتماعی تا حد زیادی قادر به ادامه حیات اجتماعی نیستند. زیرا سرمایه اجتماعی بر کاهش انصراف از کار و ناامیدی، تقویت رابطه‌های بین گروهی و آسانگری عملکرد جمعی نیز تأثیر می‌گذارد(Abazid, 2019)

سرمایه اجتماعی احساس هویت جمعی و گروهی؛ احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی نیروهای دانشی در یک سیستم اجتماعی است. این درحالی است که امروزه شاهد رشد اهمیت نیروهای دانشی که سرمایه فکری تلقی می‌شوند، به عنوان یک ابزار موثر برای افزایش رقابت سازمان‌ها و بهبود عملکرد آنها هستیم و این امر موجب افزایش اهمیت سرمایه فکری به عنوان مقوله‌ای پژوهشی و اقتصادی شده است. درواقع در سازمان‌ها در غیاب سرمایه فکری، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل سخت و دشوار می‌شود. وجود سرمایه فکری چه در سطح مدیریت کلان و چه درسطح مدیریت سازمان‌ها می‌تواند شناخت نو و بهتری از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند (Sepasi et al, 2022).سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کارگرفته شود. سرمایه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربرمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود. به عبارت دیگر، سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های مبتنی بر دانش است که به یک سازمان اختصاص داده و منجر به بهبود عملکرد قابل توجه در سازمان از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان می‌شود. سرمایه فکری در همه سازمان‌ها به عنوان منبع دانش که می‌توان از آن برای فرآیند نوآوری باارزش استفاده کرد وجود دارد و سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و تاثیرگذار بر عملکرد سازمان باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری، تسهیل رفتارهای نوآوری و ریسک‌پذیری می‌شود (Abazid, 2019).

آنچه واضح است این است که اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی قبل از هر چیز می‌تواند در قالب شکل‌گیری محیط اجتماعی نوآوری باشد (Keivani, 2020). مطالعات نشان می‌دهند که محیط اجتماعی مناسب، زمینه‌ساز توسعه خواهد بود، به طوری که نوآوران را قادر می‌سازد تا با سایر عوامل نوآوری همکاری مساعدی داشته باشند. انتقال دانش، سازمان‌ها را برای سازگاری، یکپارچه‌سازی و پیکربندی مجدد، توانمندی‌های فناورانه و قابلیت‌های مدیریتی و منابع در محیط‌های متغیر هدایت می‌کنند. انتقال دانش به اشتراک‌گذاری یا انتشار دانش و ارائه منابع برای حل مشکل اشاره دارد. مانند مدیریت دانش، انتقال دانش به دنبال سازماندهی، ایجاد، تسخیر یا توزیع دانش و اطمینان از در دسترس بودن آن برای کاربران آینده است(Lumis et al, 2020). انتقال دانش فرآیندی است که دانش درون ذهن افراد به محتوا، مواد آموزشی، ابزارها و فرآیندهای قابل استفاده برای دیگران تبدیل و یا به طور مستقیم از یک فرد به فرد دیگر منتقل می‌شود. معمولاً حفظ و انتقال دانش را تیم‌های مدیریت دانش هماهنگ می‌کنند (Antoni et al, 2021).پژوهشگران متعتقدند که انتقال دانش، یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان و افراد. هممچنین سازمان‌هایی که انتقال دانش و تبدیل دانش ضمنی به دانش عینی را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند و پیوند مستقیم بین سرمایه‌های اجتماعی و فکری در سازمان ایجاد می‌نمایند به طور متوسط ۳۵ درصد بیش از سایر سازمان‌ها به اهداف سازمانی و عملکرد بالاتر دست می‌یابند. بنابراین سرمایه‌های اجتماعی و فکری پیش نیاز توسعه عملکرد سازمان‌ها در رسیدن به هدف‌های از قبل پیش‌بینی شده آنهاست (Ahmadian & Rasouli, 2020).به عبارت دیگر انتقال دانش به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از فاکتورهای اصلی موفقیت درازمدت سازمان‌ها در محیط پویا و در حال تغییر محسوب می‌شود. دلیل این امر آن است که سازمان‌ها با ظرفیت انتقال دانش قادر خواهند بود سریعتر و بهتر به چالش‌های محیطی پاسخ دهند در این باره نیز مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه فکری و اجتماعی در تسهیم دانش، انتقال دانش، بهره وری، رشد و نمو، بهبود رقابت‌جویی و عملکرد سازمانی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است و این دارایی‌ها فرصت‌های سازمان را افزایش می‌دهند؛ بنابراین سازمان‌های امروزی باید بیش از پیش به شناخت و مدیریت این دارایی‌ها برای

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

موفقیت در محیط رقابتی توجه کنند (Turner, 2022). از آنجاکه جامعه هدف در پژوهش حاضر کارکنان سازمان آموزش و پرورش می‌باشد که این کارکنان نیروهای دانشی، خلاق و نوآور بوده به طوری که با تشکیل کارگروه‌های تخصصی در همه حوزه‌های زیرساختی در جهت تدوین آیین‌نامه‌ها و رشد و ارتقا نظام آموزشی وآمادگی جهت تبیین و خلق استراتژی‌های جدید و به کار بردن تدابیر هوشمندانه به منظور به‌روزرسانی سیستم آموزش کشور همگام با سایر کشورهای درحال توسعه و توسعه‌یافته نقش دارند. در سازمان آموزش و پرورش با توجه به چشم انداز خود مبنی بر وجود مدیریت دانش محور، منابع انسانی آموزش دیده و کارآمد، اهمیت سرمایه فکری و اجتماعی برای این سازمان در حال تبدیل شدن به یک منبع مهم و حیاتی در ایجاد رشد فرهنگی و ارتقا تا سقف ظرفیت‌های ملی و منطقه‌ای است. بدین جهت مدیران ملزم هستند به اندازه‌گیری سرمایه فکری و اجتماعی به عنوان یک معیار مهم برای افزایش عملکرد سازمان‌ها به ویژه سازمان‌هایی که دانشی بوده و نیروی انسانی و تسهیم دانش و فعالیت‌های نوآوری دارای اولویت است و سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر دارد؟

Bahrami et al(2023), پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش در شرکت های دانش بنیان ایرانی فعال در حوزۀ فناوری اطلاعات را انجام دادند. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که سرمایۀ اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد نوآورانۀ شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی موثرند. همچنین نقش میانجی انتقال دانش در اثرگذاری سرمایۀ اجتماعی بر عملکرد نوآورانۀ شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. Salintud et al(2023), در پژوهشی با عنوان نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تاثیر رسانه‌های اجتماعی بر کیفیت دانش سازمانی و عملکرد نوآورانه به این نتایج دست یافتند که کاربرد یکپارچه رسانه اجتماعی بر کیفیت دانش و عملکرد نوآورانه سازمان تاثیری مثبت و معناداری می‌گذارد و ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی ضمن تاثیر هم‌افزا بر یکدیگر، در این رابطه نقش میانجی دارند. Nourshahi & Khodadadi(2022), در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی با عملکرد تجاری در شرکت ایران خودرو به این نتایج دست یافتند که سرمایه اجتماعی و نوآوری رادیکال به طور مثبت و مستقیم بر عملکرد تجاری سازمان تاثیر دارند. همچنین سرمایه اجتماعی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. Tansifi et al(2021), پژوهشی با عنوان بررسی سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر میزان بهره‌وری منابع انسانی را انجام دادند و نتایج نشان داد که تنها سرمایه فکری انسانی و ارتباطی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر دارند. Rajerz(2021), پژوهشی را با عنوان تاثیر اندازه سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی بیمارستان‌های عمومی در اردن انجام داد. نتایج نشان داد که ابعاد سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی بر عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها تأثیر

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

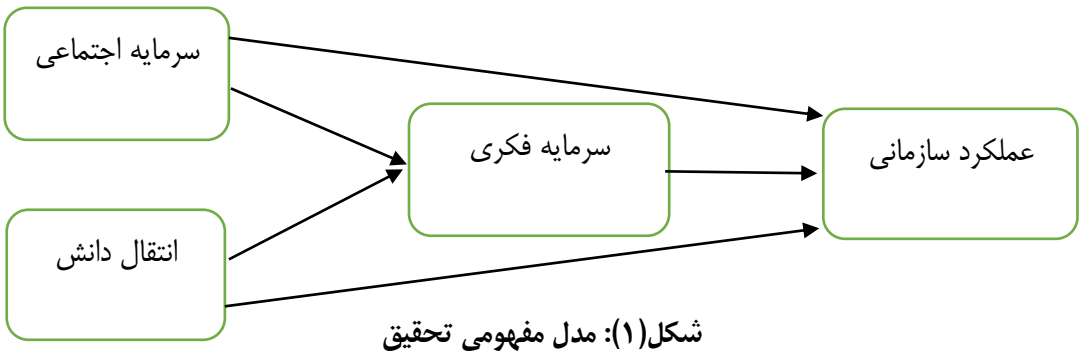
قابل توجهی دارند.Zareei et al(2020), پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش سبزوار انجام دادند و نتایج نشان داد که بین عملکرد سازمانی و سرمایه فکری ارتباط معناداری وجود دارد. و بالاترین معناداری مربوط به ارتباط متغیر عملکرد سازمانی با مولفه سرمایه ساختاری بوده است. Chen (2020), پژوهشی با عنوان سرمایه‌های فکری: مطالعه اکتشافی و بررسی مدل‌ها و سنجه‌های سرمایه‌های فکری و انتقال دانش، در کارخانه‌های خصوصی در کشور کانادا انجام داد. نتایج نشان داد که بین اجزای سرمایه‌های فکری و انقال دانش روابط متقابلی وجود دارد و هر سه سرمایه انسانی و ساختاری و مشتری بر روی عملکرد تجاری و انتقال دانش اثر مثبتی دارند. Gil(2019),در پژوهشی با عنوان تعامل بین سرمایه‌های نوآورانه و سرمایه‌های تکنولوژیک و اثر هم افزاینده آنها بر عملکرد سازمانی به این نتایج دست یافت که تعامل بین سرمایه‌های فکری و سرمایه‌های تکنولوژیک، اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. Fussell(2018), نیز پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه سرمایه‌های فکری با تسهیم دانش و عملکرد تجاری انجام داد. نتایج نشان داد که میان اجزای سرمایه‌های فکری روابط متقابلی وجود داشته است و این سرمایه‌ها بر روی فعالیت‌های تسهیم دانش و عملکرد تجاری دارای اثر نسبتاً متوسطی در حدود بیست تا سی درصد داشته است. Mousavi(2019), پژوهشی با عنوان بررسی تطبیقی اثرات سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی و انتقال دانش صنعت بانکداری در دو بخش دولتی و خصوصی در شیروان انجام داد. نتایج نشان داد که میان سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش نیز رابطه معنادار مشاهده شد.

امروزه شاهد رشد اهمیت سرمایه‌های فکری و اجتماعی، به عنوان یک ابزار مؤثر برای افزایش رقابت هستیم. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر ارتقای تفکر استراتژیک و سرمایه‌های فکری و اجتماعی دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها نوآورترند(Jonty, 2020). این بدان دلیل است که در چنین سازمان‌هایی به علت وجود سرمایه‌های فکری و اجتماعی و استفاده از دانش و قابلیت تفکر استراتژیک، یادگیری نیز بیشتر اتفاق می‌افتد که این به نوبه خود ارائه راهکارهای جدید برای انجام امور و به طور کلی نوآوری را در پی خواهد داشت. در همین راستا، پژوهش Simon et al(2020), نیز در زمینه تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد که در سازمان‌هایی که سرمایه فکری وجود دارد، در دست‌یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند و عملکرد سازمانی و منابع انسانی به لحاظ بهره‌وری در سطح بالاتری قرار دارد. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه سرمایه فکری به یک ضرورت غیرقابل اجتناب، تبدیل شده است. زیرا سازمان‌ها از طریق سرمایه فکری و اجتماعی می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود از جمله انتقال دانش را بهبود و توسعه دهند. در واقع شرکت‌ها باید شرایطی را فراهم سازند تا انتقال دانش به شکلی مداوم و پیوسته ظهور یابد و ایجاد چنین شرایطی یکی از وظایف سرمایه فکری و اجتماعی است. درواقع می‌توان گفت که تلاش‌های نوآورانه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

در سازمان در جهت ارتقا عملکرد سازمانی، نتیجه سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی و تاثیر آن برسرمایه‌های فکری است(Mohammadihajian, 2020). Asadi et al (2022) در تحقیق خود نشان دادند که مدیریت سازمان می‌تواند با مدیریت صحیح فرایند مدیریت دانش در بین کارکنان دانشی خود، این امکان را برای آن‌ها به وجود آورد که در مسائل سازمانی که نیاز به راه حل‌های جدید دارند، از انتقال و تسهیم دانش بهره بگیرند. بر اساس نتایج این مطالعه انتقال دانش به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار داشته است. با توجه به نتایج تحقیقات پیشین شکل زیر مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل(۱): مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و بر مبنای شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی(نواحی هفت گانه مشهد) با تعداد ۶۰۰۰ نفر را شامل می‌شود، که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به فعالیت اشتغال داشتند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر غیرتصادفی در دسترس است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۶۱ به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شده است:

پرسشنامه Ozgan et al(2022)، که متغیرهای سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی را با ۳۹ سوال بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم مورد سنجش قرار می‌دهد و پرسشنامه ۷ سوالی انتقال دانش(Suncosca (2013، استفاده شده است. این پرسشنامه نیز بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی این پرسشنامه‌ها توسط پاسخ دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌های مربوط به هر کدام از متغیرهای انتقال دانش، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی با استفاده از

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

آلفای کرونباخ به دست آمد که برای هرکدام به ترتیب مقادیر ۰/۸۶۸ ، ۰/۹۴۰ ، ۰/۹۳۴ و ۰/۸۷۸ محاسبه شد و نشان از پایایی این پرسشنامه‌ها دارد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار های SPSS و Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بخش اول سوالات عمومی که مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان می‌باشد نشان می‌دهد که طبقه افراد ۴۱ تا ۵۰ سال بیشترین کسانی هستند که پاسخگوی سوالات پرسشنامه این پژوهش بوده‌اند. ۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان، مرد و ۳۶ درصد از پاسخ‌دهندگان زن می‌باشند. فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۴۲ درصد ۱۶ سال به بالا سابقه کاری داشته‌اند که بیشترین میزان فراوانی بوده است. بیشترین فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان نیز مربوط به مدرک کارشناسی ۵۲ درصد می‌باشد.

جدول(۱): شاخص‌های توصیفی متغیرها

شاخص	مرکزی	پراکندگی		شکل توزیع	
	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کلمـوگرف – اسمیرنف	Sig
سرمایه اجتماعی	۳.۱۶۸۳	۰.۴۷۵	۰.۲۲۶	۳.۵۱۴	۰.۰۰۰
عملکرد سازمانی	۳.۴۱۵	۰.۴۵۱	۰.۲۰۴	۳.۶۸۱	۰.۰۰۰
سرمایه فکری	۳.۴۰۷۵	۰.۴۷۹	۰.۲۳۱	۴.۶۱۴	۰.۰۰۰
انتقال دانش	۳.۲۱۵۱	۰.۵۱۳	۰.۳۱۴	۵.۶۱۴	۰.۰۰۰

در جدول(۱) برخی از مفاهیم آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی ارائه‌شده است. در این میان، پارامترهای مرکزی، دسته‌ای از پارامترهای توصیف‌کننده‌ی یک توزیع آماری هستند که ویژگی داده‌ها را نسبت به مرکز توزیع بیان می‌کنند. میانگین به عنوان نقطه تعادل و مرکز ثقل یک توزیع آماری، یکی از شاخص‌های مرکزی مناسب برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست. برای مثال، میانگین سرمایه اجتماعی برابر است با ۳/۱۶ که نشان می‌دهد بیشتر داده‌های مربوط به این متغیر حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. دسته‌ای دیگر از پارامترهای توصیف کننده‌ی جامعه، پارامترهای پراکندگی هستند. پارامترهای پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده‌ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. از جمله مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. هرچقدر میزان انحراف معیار یک توزیع آماری بیشتر باشد، نشان‌دهنده‌ی این است که این داده‌ها، دارای پراکندگی بیشتری هستند. در میان متغیرهای این پژوهش، انتقال دانش با مقدار ۰/۵۱۳ بیشترین پراکندگی را دارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

نرمال بودن یا نرمال نبودن توزیع نمونه‌آماری آزمون کلموگروف ـ اسمیرنف تک‌نمونه‌ای انجام شد. در آزمون مذکور، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیرنرمال بودن آن است. در این آزمون چنانچه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرض نرمال بودن توزیع این متغیرها رد و فرض خلاف مبنی بر غیرنرمال توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. بر اساس جدول(۱)، مقادیر سطح معناداری متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰/۰۵ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع این متغیرها رد و فرض خلاف مبنی بر غیرنرمال توزیع داده‌ها تأیید گردید.

جدول(۲): مقادیر بار عاملی و آماره تی و سطح معناداری برای متغییرهای پژوهش مدل معادلات ساختاری

متغیرهای پژوهش	سوالات	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری	متغیرهای پژوهش	سوالات	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۱	۰.۶۶۸	۱۲.۵۷۴	۰.۰۰۰	سرمایه فکری	۱۶	۰.۷۲۶	۱۹.۶۲۴	۰.۰۰۰
	۲	۰.۷۴۹	۱۴.۰۰۰	۰.۰۰۰		۱۷	۰.۵۷۶	۸.۸۱۴	۰.۰۰۰
	۳	۰.۷۸۸	۲۱.۶۴۹	۰.۰۰۰		۱۸	۰.۶۱۵	۱۱.۸۹۶	۰.۰۰۰
	۴	۰.۸۰۶	۲۲.۳۷۸	۰.۰۰۰		۱۹	۰.۶۴۵	۱۲.۹۶۸	۰.۰۰۰
	۵	۰.۸۱۸	۲۱.۴۱۱	۰.۰۰۰		۲۰	۰.۶۸۲	۱۷.۷۷۰	۰.۰۰۰
	۶	۰.۶۰۸	۸.۱۰۴	۰.۰۰۰		۲۱	۰.۶۳۹	۱۴.۸۱۲	۰.۰۰۰
	۷	۰.۸۰۵	۲۱.۳۱۹	۰.۰۰۰		۲۲	۰.۶۳۶	۱۴.۶۴۲	۰.۰۰۰
	۸	۰.۷۶۳	۱۲.۳۰۰	۰.۰۰۰		۲۳	۰.۶۱۶	۶.۶۸۳	۰.۰۰۰
	۹	۰.۷۷۵	۱۸.۶۶۱	۰.۰۰۰		۲۴	۰.۶۱۹	۱۰.۱۳۸	۰.۰۰۰
	۱۰	۰.۸۳۰	۲۹.۴۲۳	۰.۰۰۰		۲۵	۰.۷۱۱	۱۵.۷۹۳	۰.۰۰۰
	۱۱	۰.۷۶۶	۱۹.۱۸۷	۰.۰۰۰		۲۶	۰.۶۹۶	۱۶.۱۱۲	۰.۰۰۰
	۱۲	۰.۷۲۷	۱۶.۲۹۶	۰.۰۰۰		۲۷	۰.۷۰۸	۱۸.۸۸۵	۰.۰۰۰
	۱۳	۰.۷۹۵	۲۲.۶۲۸	۰.۰۰۰		۲۸	۰.۷۰۷	۱۸.۰۶۴	۰.۰۰۰
	۱۴	۰.۴۷۹	۶.۶۶۵	۰.۰۰۰		۲۹	۰.۶۳۵	۱۳.۸۵۲	۰.۰۰۰
	۱۵	۰.۶۸۶	۱۲.۵۵۲	۰.۰۰۰		۳۰	۰.۷۲۲	۱۹.۳۷۹	۰.۰۰۰
انتقال دانش	۳۶	۰.۶۸۱	۸.۹۰۲	۰.۰۰۰		۳۱	۰.۶۹۹	۱۹.۰۷۷	۰.۰۰۰
	۳۷	۰.۷۵۴	۱۴.۷۹۰	۰.۰۰۰		۳۲	۰.۶۸۷	۱۵.۳۵۷	۰.۰۰۰
	۳۸	۰.۷۵۱	۱۴.۴۴۳	۰.۰۰۰		۳۳	۰.۶۶۱	۱۳.۲۲۶	۰.۰۰۰
	۳۹	۰.۸۵۳	۳۴.۳۱۲	۰.۰۰۰		۳۴	۰.۶۹۶	۱۶.۰۵۲	۰.۰۰۰
	۴۰	۰.۷۵۹	۱۸.۴۳۵	۰.۰۰۰		۳۵	۰.۶۵۶	۱۲.۹۹۲	۰.۰۰۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

۰.۰۰۰	۱۳.۱۵۱	۰.۶۷۲	۴۳	عملکرد سازمانی	۰.۰۰۰	۱۸.۶۷۹	۰.۷۵۳	۴۱
۰.۰۰۰	۲۰.۲۹۳	۰.۸۰۱	۴۴		۰.۰۰۰	۱۱.۳۷۱	۰.۶۷۳	۴۲
۰.۰۰۰	۱۱.۸۷۴	۰.۷۷۱	۴۵					
۰.۰۰۰	۲۲.۶۵۸	۰.۸۱۹	۴۶					
۰.۰۰۰	۲۰.۲۷۴	۰.۸۰۴	۴۷					
۰.۰۰۰	۱۲.۶۵۸	۰.۷۵۲	۴۸					

همانطور که نتایج جدول(۲) نشان می‌دهد، مقادیر بار عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است و بنابراین مدل اندازه‌گیری، مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند. نتایج بررسی معناداری مقادیر آماره **t** نیز نشان داد که مقادیر آماره **t** برای همه گویه‌ها بیشتر از ۲/۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول(۳): شاخصهای آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب متغییرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
انتقال دانش	۰.۸۶۸	۰.۸۹۹	۰.۵۶۰
سرمایه اجتماعی	۰.۹۴۰	۰.۹۴۸	۰.۵۵۲
سرمایه فکری	۰.۹۳۴	۰.۹۴۱	۰.۵۴۶
عملکرد سازمانی	۰.۸۷۸	۰.۹۰۵	۰.۵۴۵

با توجه به جدول (۳) مقادیر بدست آمده برای پایایی مرکب و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص تایید شد. روایی سازه شامل (روایی همگرا)همبستگی ابعاد یک متغیر با هم را می‌سنجد و (روایی واگرا)همبستگی یک متغیر را با یک متغیر غیر مرتبط با آن می‌سنجد. همانطور که در جدول(۳) مشاهده می‌شود، میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ بدست آمده و مناسب بودن روایی همگرا با این شاخص تأیید می‌شود.

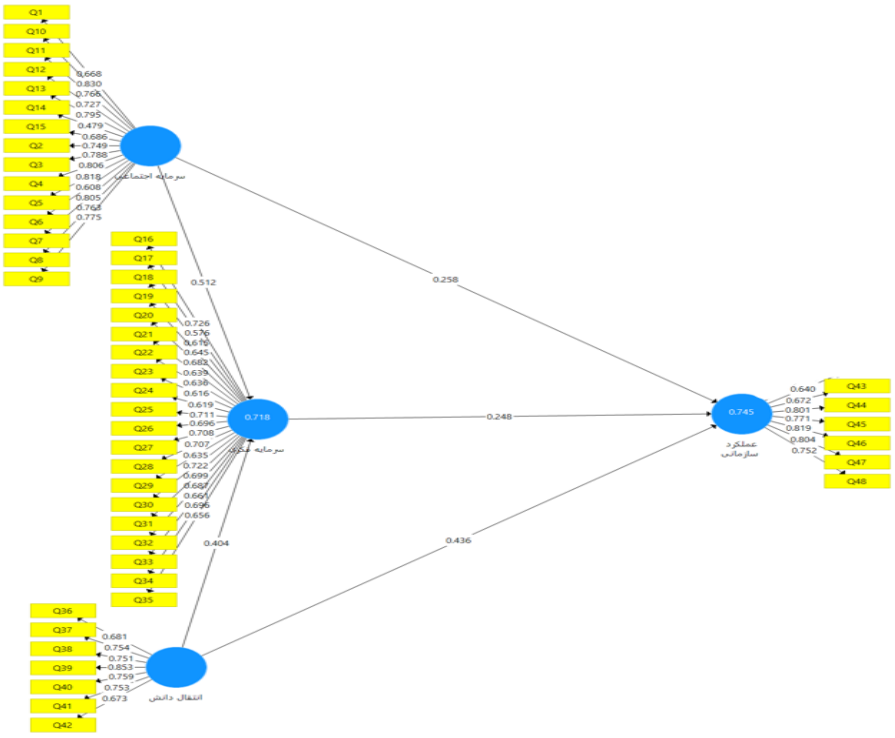
[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

جدول(٤): آزمون فورنل – لارکر

متغیر	انتقال دانش	سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی
انتقال دانش	۰.۷۴۸			
سرمایه اجتماعی	۰.۷۰۶	۰.۷۴۳		
سرمایه فکری	۰.۷۱۶	۰.۷۱۷	۰.۷۳۹	
عملکرد سازمانی	۰.۷۰۸	۰.۷۱۴	۰.۷۱۸	۰.۷۳۸

جدول (۴) نیز نتایج روش فورنل و لارکر در خصوص بررسی روایی واگرا را نشان می‌دهد. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار دارد و مقادیر همبستگی متغیرها در زیر قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تأیید روایی واگرا در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن می‌باشد که در این تحقیق این اتفاق رخ داده و روایی واگرا به روش فورنل و لاکر تأیید می‌شود.



شکل(۲): نمودار ضرایب مسیر استاندارد

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

شکل (۲) با عنوان نمودار ضرایب مسیر، به بررسی ضریب مسیر متغیرها و میزان تأثیر هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌پردازد. مقدار ضریب مسیر در بازه ۱- و ۱ قرار دارد. هر چه این مقدار بصورت مثبت بیشتر باشد، نشان دهنده تأثیرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول(۵): نتایج ضریب تعیین

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
سرمایه فکری	۰.۷۱۸	۰.۷۱۶
عملکرد سازمانی	۰.۷۴۵	۰.۷۴۳

جدول (۵) نشان دهنده ضرایب تعیین است که ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را بیان می‌کند. از مشکلات ضریب تعیین[۱] این است که میزان موفقیت مدل را بیش از اندازه برآورد می‌کند و کمتر تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه را در نظر می‌گیرد، از این رو بعضی از محققان ترجیح می‌دهند از شاخص دیگری تحت عنوان ضریب تعیین تعدیل شده[۲] استفاده کنند. ضریب تعیین تعدیل شده عملکرد سازمانی ۰/۷۴۳ است که این عدد بیان می‌کند که ۷۴ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

جدول(٦): اندازه اثر

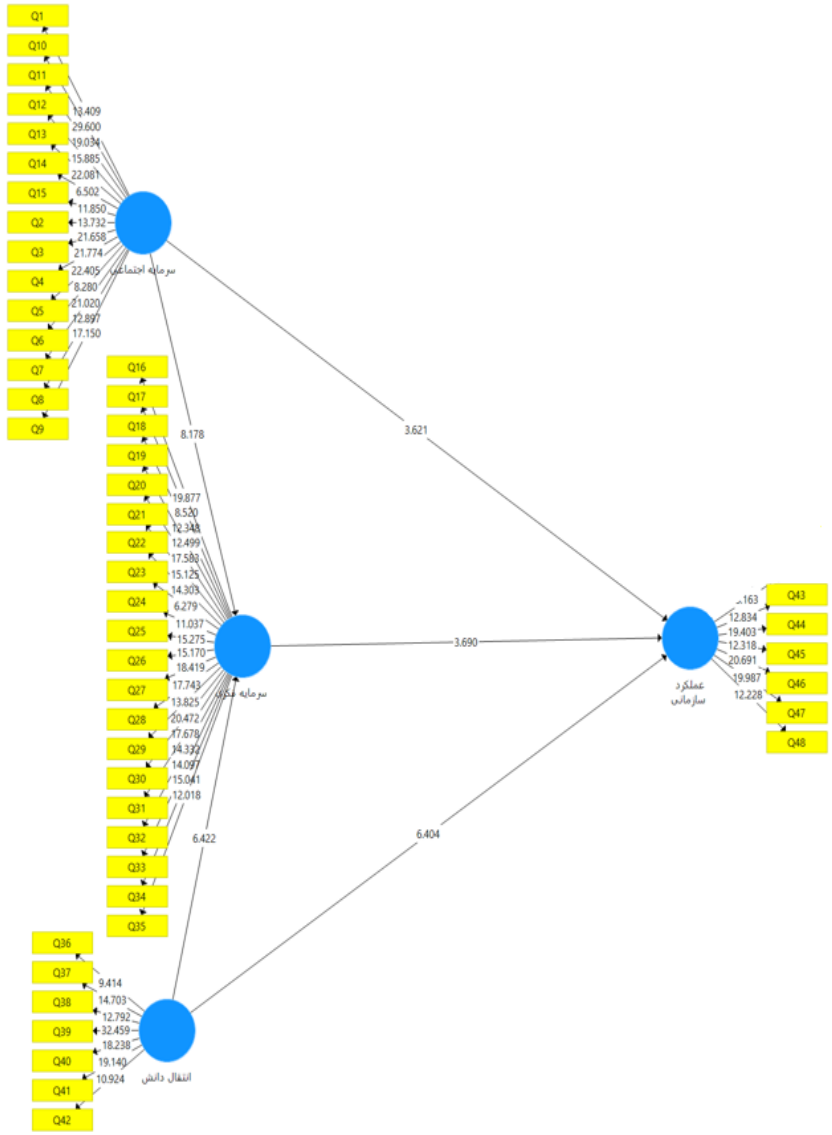
متغیر	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی
انتقال دانش	۰.۲۹۱	۰.۲۸۹
سرمایه اجتماعی	۰.۴۶۶	۰.۰۹۰
سرمایه فکری		۰.۰۶۸

معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر می‌باشد. Kohen(1988) مقادیر ۰/۰۲ ؛ ۰/۱۵ و بیشتر ۰/۳۵ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده‌اند. نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر در جدول(۶) نشان داد که این مقدار برای همه اثرات ضعیف تا متوسط گزارش شد.

۱ R Square
۲ R Square Adjusted

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]



شکل(۳): معناداری ضرایب مسیر

یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۰/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌شود. شکل(۳) معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از این نمودار در نتایج فرضیات تشریح شده است.

برازش کلی مدل معادلات ساختاری: مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF پیشنهاد شد که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین R2 و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده سه مقدار ۰/۰۱ ؛ ۰/۲۵و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند.

جدول(۷): نتایج برازش مدل کلی

متغیرها	ضریب تعیین	√ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	√مقادیر اشتراکی	GOF
انتقال دانش		۰.۷۳۱	۰.۵۶۰	۰.۵۵۱	۰.۴۰۳
سرمایه اجتماعی			۰.۵۵۲		
سرمایه فکری	۰.۷۱۸		۰.۵۴۶		
عملکرد سازمانی	۰.۷۴۵		۰.۵۴۵		
ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)					۰.۰۷۶

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۰۳ بوده که بیشتر از مقدار پیشنهادی یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.مقدار مطلوب برای شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده حداکثر ۰/۱ است. نتایج بدست آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰/۰۷۶ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

جدول(۸): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه		ضـــریب مسیر	آماره t	P-Value	نتیجه
فرضیه ۱	سرمایه اجتماعی -> عملکرد سازمانی	۰.۲۵۸	۳.۶۹۸	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه ۲	سرمایه اجتماعی -> سرمایه فکری	۰.۵۱۲	۷.۶۰۹	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه ۳	انتقال دانش -> عملکرد سازمانی	۰.۴۳۶	۶.۴۵۸	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه ۴	انتقال دانش -> سرمایه فکری	۰.۴۰۴	۵.۸۳۸	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه ۵	سرمایه فکری -> عملکرد سازمانی	۰.۲۴۸	۴.۰۳۷	۰.۰۰۰	تأیید
فرضیه ۶	انتقال دانش -> سرمایه فکری -> عملکرد سازمانی	۰.۱۰۰	۳.۲۵۰	۰.۰۰۱	تأیید
فرضیه ۷	سرمایه اجتماعی -> سرمایه فکری -> عملکرد سازمانی	۰.۱۲۷	۳.۵۴۷	۰.۰۰۰	تأیید

هر گاه مقدار تی از ۹۶/۱ بیشتر باشد بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و به دنبال آن تایید فرضیه پژوهش است همانطور که در جدول(۷) مشاهده می‌کنیم مقدار تی برای فرضیه‌های ۱ تا ۷ از ۹۶/۱ بیشتر است که مبین تایید فرضیه‌های پژوهش است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معناداری دارد. نتیجه‌ی این فرضیه نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی از طریق آموزش مهارت‌ها و ارتقای قدرت خلاقیت و نوآوری کارکنان، می‌تواند بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار باشد. درواقع سازمان‌ها برای ارتقای عملکرد خود می‌بایست اقدام به تقویت توانمندی‌های خود در زمینه اکتشاف و بهره برداری از فرصت‌ها نمایند. بدین معنا که با ایجاد تغییرات مطابق با نیاز مشتری و ارباب رجوع در خدمات موجود و معرفی خدمات جدید، به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Mohammadzadeh et al(2020), Ahmadi & Hashemi(2021), Antoni lod et al(2020) موافق و هم‌راستا است.

براساس نتایج به دست آمده سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. نتیجه این فرضیه نشان می‌دهد که ارتباطات درون سازمانی اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی می‌تواند باعث تقویت و ترویج ابعاد سرمایه فکری در این سازمان شود. سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، روابط متقابل، اجتماعی بودن در محل کار، باعث افزایش کار تیمی و همکاری می‌شود و در نهایت موجب اثربخشی فعالیت‌های سازمانی و بروز ایده-های خلاقانه و فعالیت‌های نوآوری تاثیرگذار است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Ahmadzadeh et

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

al(2021), Shamtin et al(2020), Smith lu(2022), Fartindow(2019), Jimi et al, 2021) همسو بوده است.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که انتقال دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیری مستقیم و معنادار دارد. نتیجه‌ی این فرضیه بیانگر آن است که انتقال دانش در اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی به عنوان یک مشخصه فرهنگی در بافت و شرایط درونی یک سازمان رخ میدهد و نیازمند تلاش و فعالیت‌های گروهی و همکارانه است. به بیان دیگر همکاری در حفظ و نگهداری و انتقال دانش ضمنی و تبدیل آن به دانش صریح با خلق فرصت‌ها، موقعیت‌های رقابتی و ریسک‌پذیر، موجب بروز و شکل‌گیری سرمایه فکری و اقدامات نوآورانه در سازمان می‌شود. در واقع میتوان گفت در سازمانی که انتقال دانش وجود دارد و با تأثیری که تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح دارد، موجب ارتقا عملکرد سازمان می‌شود، و این ایده‌های جدید باعث خلاقیت در افراد گردیده و در نهایت این خلاقیت موجب بهبود در عملکرد سازمان خواهد شد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Ashen(2021), Yani(2020), Lutamince(2019), Sanchi et al(2018), هم‌راستا و موافق است.

نتایج پژوهش نشان داد که انتقال دانش بر سرمایه فکری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معناداری دارد. نتیجه‌ی این فرضیه بیانگر این است که انتقال دانش بیشترین تأثیر را بر ارتقا سرمایه فکری در سازمان دارد و سازمان‌هایی که دارای سرمایه‌های انسانی و دانشی مناسبی هستند، میزان خلق دیدگاه‌های جدید و فعالیت‌های نوآوری در آنها افزایش می‌یابد. دانش و تجربه کارکنان از دارایی‌های مهم سازمانی هستند که می‌توانند به سازمان‌ها در خلق، به کارگیری و تسهیم دانش و بهبود عملکرد کمک زیادی کنند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Lasterd(2022), Barbara ben(2019), Asadipour et al(2020), Jafari(2020) همسو بوده است.

براساس نتایج به دست آمده سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. نتیجه‌ی این فرضیه بیانگر این است که سرمایه فکری در بعد انسانی فرآیندی است که مبتنی بر نیروی انسانی و دانش است و برونداد اشتراک دانش، سرمایه های فکری است. چراکه با اشتراک دانش در بین کارکنان قابلیت های آنان جهت پرداختن به ایده های نو و حتی حمایت از آن بیشتر می شود. در سازمان آموزش و پرورش به علت وجود سرمایه های فکری و استفاده از دانش، فعالیت‌های نوآوری بیشتر به وقوع می پیوندد که این به نوبه خود حل مسئله، ارائه راهکارهای بدیع و غیرتقلیدی برای انجام امور و به طور کلی بهبود عملکرد سازمانی را در پی دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Murance(2021), Nancy(2019) همسو بوده است.

نتایج پژوهش بیان می‌دارد که سرمایه فکری تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند و این فرضیه نیز تایید شد. نتیجه‌ی این فرضیه بدین مفهوم است که سرمایه اجتماعی در اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی از طریق سرمایه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. سرمایه فکری به عنوان منبع فکری، دانش، اطلاعات، تجربه و دارایی‌های نامشهود در این سازمان عمل می‌کند. هنگامی که دانش، اطلاعات و دارایی‌های نامشهود سازمان افزایش می‌یابد افراد در به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات خود با سایر افراد سازمان تمایل بیشتری دارند و در نتیجه هنگامی که تبادل دانش صورت می‌گیرد ترکیب دانش قبلی با دانش جدید کارکنان افزایش و به بهبود عملکرد سازمان منتج می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Mansouri et al(2020), Buhatparat(2021), Adam & Johnson(2018), Simon(2019) موافق و هم‌راستا است.

براساس یافته‌ها، سرمایه فکری تاثیر انتقال دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند و این فرضیه نیز تایید شد. نتیجه‌ی این فرضیه بیانگر این است که با سرمایه گذاری در سرمایه فکری اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای می‌توان انتظار داشت انتقال دانش درون سازمانی افزایش و عملکرد سازمانی بهبود یابد. به عبارت واضح تر، سرمایه فکری به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارائی‌های مهم سازمانی می‌تواند به انتقال دانش و تسهیم دانش موجود در اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی کمک بسیار نماید و برای آنها مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش Namece(2020), Mousavi et al(2020) همسو بوده است.

با توجه به فرضیه اول، نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. پیشنهاد می‌شود جو و فرهنگ حمایتی و آرامش بخش در سازمان در جهت بهبود ارتباطات درون سازمانی بین همکاران ایجاد شود.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. لذا حمایت از ایده‌های جدید از طریق اختصاص بودجه به ایده‌های اجرایی کارکنان خلاق و نوآور، حمایت از کار گروهی و ایده‌های برتر کارکنان در داخل اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و همچنین حمایت از ضرورت آموزش و ارتقا کارمندان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی، باید در دستور کار قرار گیرد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که انتقال دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های جذب نیرو و استخدام در جهت شناسایی و استخدام استعدادهای برتر برای ارتقا سطح کیفی سازمان، بهبود یابند. همچنین طراحی و استقرار نظام جانشین پروری برای کارکنان کلیدی در جهت حفظ نیروهای با استعداد و خلاق و آموزش آنان برای تصدی پست‌های بعدی و طراحی چارچوب شایستگی‌های کارکنان و مدیران شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان و برنامه‌ریزی توسعه آنها مبتنی بر شایستگی‌ها در جهت ارتقا عملکرد سازمانی در داخل اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی در دستور کار قرار گیرد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که انتقال دانش بر سرمایه فکری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. لذا پیشنهاد می‌شود آموزش کارکنان تازه وارد در اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی با کمک از نیروهای قدیمی و با تجربه در داخل سازمان انجام گیرد. همچنین پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در داخل سازمان به منظور حفظ دانش ضمنی سرمایه های فکری سازمان و تبدیل آن به دانش عینی نیز می‌تواند مفید واقع گردد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. پیشنهاد می‌شود تلاش‌هایی به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی در داخل اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی انجام گیرد.

نتایج فرضیه ششم نشان داد که سرمایه فکری تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند. لذا ترغیب کارکنان به رفتارهای شهروندی سازمانی(حتی اگر از آنان تقدیر نشود) و ارتقا کیفیت خدمات سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی، تلاش در جهت بهبود و ارتقا فرایند جامعه پذیری کارمند جدید و پذیرش وی از سوی همکاران(از طریق معرفی تک به تک به همکاران و برگزاری نشست آشنایی) و همچنین برقراری ارتباط مناسب بین کارمند و ارباب رجوع در جهت افزایش رضایت ذی‌نفعان و ارباب رجوع باید در دستور کار سازمان قرار گیرد.

نتایج فرضیه هفتم نشان داد که سرمایه فکری تاثیر انتقال دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند. لذا پیشنهاد می‌گردد طراحی و استقرار فرآیند مدیریت عملکرد سرمایه انسانی و مدیریت دانش سازمانی در سطح اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی، حذف قوانین و مقرارت دست و پاگیر، روش‌های کاری زاید و سلسله مراتب پیچیده و طولانی به منظور کاهش سطح دیوانسالاری زاید در داخل اداره کل آموزش و پرورش رضوی در جهت ثبت و اجرای ایده‌های نو و خلاقانه و همچنین طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آنها در فرآیندهای سازمانی و استراتژیک اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی در دستور کار قرار گیرد.

همچنین در راستای پژوهش‌های آتی با توجه به اینکه در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر انتقال دانش و سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی پرداخته شد به محققین آتی پیشنهاد می‌شود که موضوعات ذیل را محور پژوهش خود قرار دهند:

- بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش
- بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی و فعالیت های نوآوری: با تأکید بر نقش میانجی تسهیم دانش

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

– بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و گرایش های کارآفرینانه: با تأکید بر نقش میانجی تسهیم دانش

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول مقاله با موضوع تاثیر تاثیر سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری(مورد مطالعه : کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی) از موسسه آموزش عالی تابران مشهد می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Abazeed, R. A. M. (2019). The Impact of Intellectual Capital Dimensions on Organizational Performance of Public Hospitals in Melbourne, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 17(5), 43-52.

Ahmadian, M., Rasouli, S. (2020). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational performance: case study of economic and financial affairs, Economic Journal, (5) 14, 145-167.(In Persian).

Antoni, D., Mazzanti, M., Pini, P. and Tortia, E. C. (2021). Adoption of Techno-Organizational Innovations, and Industrial Relations in Manifacturing Firms: An Analysis for Local Industrial System. Economia politica, 21(1).11-52.

Bhartesh, K.R. (2019). Intellectual capital: Concept and its Measurement. Finance India journal, 19(4), 1365-1374.

Chen, J.Z. (2020). Intellectual capital: an exploratory study and investigation of models and measures of intellectual capital and innovation activities in private factories in Canada. Journal of Intellectual Capital, 5(2), 195- 212.

Hosseini, M., Maddi, L. (2022). The mediating role of social capital in the impact of social media on the quality of organizational knowledge and knowledge sharing, Management and Accounting Studies Quarterly, 5(9), 67-89. (In Persian).

Kivani, N. (2020). An analysis of the role of intellectual capital in organizational performance and knowledge transfer among employees, Bimonthly Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences, 3(4/12), 147-169. (In Persian).

Liu, C. H. (2021). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty, Tourism Management, 553-561.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]

Salari, H., & Rihaknejad, Z. (2021). The impact of organizational thinking style on the organizational performance of employees in education and training. Oromzad Quarterly, 57, 6-16. (In Persian)

Salavatchi, N. (2020). The Impact of Organizational Changes on Organizational Performance Considering the Mediating Role of Transformational Leadership. Master's Thesis, Semnan, Faculty of Humanities, Non-profit University of Ivanaki. (In Persian)

Sepasi, J., Yahya Manesh, M., Mahdavi, S. (2022). Investigating the impact of social capital and intellectual capital dimensions on the productivity and innovation activities of human resources, Management Improvement and Modern Transformation Quarterly, 3(2), 45-79. (In Persian).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.147]