Medical Education Journal
Education Development Center of Babol University of medical Sciences
e-ISSN:2345-5497 p-ISSN:2322-4940
دوفصلنامه آموزش پزشکی
مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بابل

Relationship Between Intellectual Capital Components and Knowledge Management with Improving the Performance of Training Staff of Babol University of Medical Sciences

F. Jafarian(MSc)[1] , M. Ghaemi-Amiri(PhD)[2], S. S. Soleimanian(PhD)[1], B. Hosseinzadeh(PhD) [3*]

1. Clinical Research Development Unite of Rouhani Hospital, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.
2. Department of Medical Education Development, Education Development Center, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.
3. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Article Info

Article Type:
Research Article

Received:8 Nov 2022

Revised:3 Dec 2022

Accepted: 7 Feb 2023

Published online:
11 Mar 2023

ABSTRACT

Background and Objective: Today, knowledge, as a new organizational intangible asset, is the most important asset of organizations. Improving the performance of the organization's human resources, which will ultimately lead to the development of the organization, depends on several factors, the most important of which are knowledge capital and intellectual management. In this regard, this study was designed to determine the relationship between the components of intellectual capital and knowledge management with improving the performance of training staff at Babol University of Medical Sciences.

Methods: The present study was a descriptive-applied study that was performed on 125 employees of Babol University of Medical Sciences. Study data were collected using Betis standard intellectual capital questionnaire, and researcher-made questionnaires of knowledge management and employee performance improvement and analyzed using SPSS software version 22. Kolmogorov-Smirnov test, Friedman test, and Pearson correlation test were used for descriptive-analytical analysis and relationships.

Findings: The findings of the study showed a positive and significant relationship between the components of intellectual capital and knowledge management with improving the performance of training staff. (r=0.54, p=0.02), (r=0.88, p=0.01).

Conclusion: Considering the existence of this relationship, university officials can improve the performance of employees and ultimately the efficiency of the organization by strengthening the components of intellectual capital and knowledge management and, while planning to eliminate weaknesses, improve employee performance and ultimately the efficiency of the organization.

Keywords: *Intellectual Capital, Knowledge Management, Improve Performance, Training Staff*

Cite this article: F.Jafarian, M.Ghaemi-Amiri, S.S.Soleimanian, B.Hosseinzadeh. Relationship Between Intellectual Capital Components and Knowledge Management With Improving The Performance of Training Staff of Babol University of Medical Sciences.Medical Education Journal. 2023; Vol 11. (No.1): pages17-27.

© The Author(s).
l University of Medical Sciences

•Corresponding Author: B. Hosseinzadeh
Address: Islamic Azad University, Babol,Mazandaran Province, Iran.
Tel: +98 (1132415000). **E-mail:** hoseinzadeh@baboliau.ac.ir

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

Medical Education Journal
Education Development Center of Babol University of medical Sciences
e-ISSN:2345-5497 p-ISSN:2322-4940
دوفصلنامه آموزش پزشکی
مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بابل

ارتباط مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل

فاطمه جعفریان (MSc)[۱]، مریم قائمی امیری(PhD) [۲]، سیده صدیقه سلیمانیان (PhD)[۱]، بابک حسین زاده (PhD)[۳*]

۱. واحد توسعه و تحقیقات مرکز آموزشی درمانی آیت اله روحانی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.
۲. گروه توسعه آموزش علوم پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.
۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

دریافت:۱۴۰۱/۸/۱۷

اصلاح:۱۴۰۱/۹/۱۲

پذیرش:۱۴۰۱/۱۱/۱۸

انتشار:۱۴۰۱/۱۲/۲۰

چکیده

سابقه و هدف: امروزه دانش به‌عنوان دارایی نامشهود جدید سازمانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود. بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان که نهایتاً منجر به توسعه سازمان خواهد شد، به عوامل متعددی وابسته است که ازجمله مهم‌ترین آن‌ها سرمایه دانش و مدیریت فکری آن است. در همین راستا این مطالعه باهدف تعیین ارتباط مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل صورت گرفت.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر از نوع توصیفی کاربردی بود، که در جامعه پژوهش شامل ۱۲۵ نفر از کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل انجام شد. داده‌های مطالعه با استفاده از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بتیس، و پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ تحلیل شد. برای بررسی توصیفی- تحلیلی و رابطه‌ها از آزمونه‌ای کولموگروف- اسمیرنوف، آزمون فریدمن و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش وجود داشته است.

نتیجه‌گیری: با توجه به اثبات وجود این رابطه مسئولان دانشگاه می‌توانند با تقویت مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش و با تمرکز بر توانایی‌های کارکنان ضمن برنامه‌ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، عملکرد کارکنان و نهایتاً کارایی سازمان را ارتقا بخشند.

واژه‌های کلیدی: *سرمایه فکری، مدیریت دانش، بهبود عملکرد، کارکنان آموزش.*

استناد: فاطمه جعفریان، مریم قائمی امیری، سیده صدیقه سلیمانیان، بابک حسین زاده. ارتباط مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل. دو فصلنامه آموزش پزشکی. سال ۱۴۰۱؛ شماره ۱۱ (دوره ۱): صفحه۲۷-۱۷.

© The Author(s)
Publisher: Babol University of Medical Sciences

این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی به شماره ۷۲۴۱۳۴۴۲۲ و با کد اخلاق IR.MUBABOL.HRI.REC .1401.164 دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشد.

* مسئول مقاله: بابک حسین زاده آدرس: ایران، مازندران، بابل، دانشگاه آزاد اسلامی.
. تلفن:۰۱۱۳۲۴۱۵۰۰۰ رایانامه: hoseinzadeh@baboliau.ac.ir

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

سابقه و هدف

مدیریت دانش درواقع برنامه‌ریزی برای ایجاد و در دسترس قرار دادن دانش موردنیاز سازمان است تا در موقع نیاز در اختیار کارکنان قرار گیرد تا آنان در فعالیت‌های روزانه خود بتوانند بازدهی بیشتری داشته باشند. مدیریت دانش به معنای گردآوری تجارب موفق درون سازمان و نیز ثبت و در اختیار گذاشتن آن است، و درواقع تضمینی برای این موضوع که سازمان به اندوخته‌های دانشی خود توجه داشته و به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی می‌کند که این اندوخته در زمان مناسب در اختیار افراد مناسب قرار گیرد. مدیریت دانش، به معنای تدوین مراحلی است که یک موسسه به کمک آن، ذخایر دانشی خود را مدیریت می‌کند و شامل: ایجاد دانش، جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش است (۱). این مدیریت فرایندی پیچیده است، اجرا و کاربرد آن به درکی دقیق و شفاف از عواملی نیاز دارد که بر فرایند مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند. مدیریت دانش فرایند شناسایی دارایی هوشمند و ایجاد فرهنگ و زیرساخت‌های اطلاعاتی است که مشارکت و فراگیری را ترغیب می‌نماید. این فرایند به دنبال ایجاد سرمایه هوشمند به‌وسیله به دست آوردن، پرورش و استفاده از تمامی آن چیزی است که کارکنان دانش را دارند. این سرمایه در سازمان‌های دانش‌محور امروزی، زبان مشترکی است که ایده‌ها، مفاهیم و اطلاعات جدید را بکار گرفته و دانش جمعی را به وجود می‌آورد که با انتقال آن برای محصولات و خدمات جدید، ارزش‌افزوده ایجاد می‌کند. با توجه به اینکه ارزش می‌تواند هم مادی و هم غیرمادی باشد، مدیریت دانش را هنر ایجاد ارزش از دارایی‌های هوشمند دانسته‌اند (۲ و ۳). سرمایه فکری (به‌طورکلی مجموع قابلیت‌ها، ارزش‌ها، دانش‌ها، فرهنگ‌ها، استراتژی‌ها، فرایندها، موجودی‌های فکری و شبکه‌های ارتباطی) از عوامل اصلی در افزایش بهره‌وری و سودآوری بلندمدت در سازمان دانش‌محور می‌باشد، بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاددارند که سرمایه فکری مهم‌ترین عامل در ارزش‌گذاری و ایجاد ارزش‌افزوده در سازمان‌ها و عملکرد قابل‌قبول آن‌ها می‌باشد. بیشتر تحقیقات اذعان داشته‌اند که سرمایه فکری به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی و همچنین ایجاد ارزش، نقش کلیدی ایفا می‌کند و آن را مبنای مزیت رقابتی سازمان و کاتالیزور تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند (۲ و ۴). تمایز مدیریت دانش و مدیریت سرمایه فکری مبهم و غیر روشن به نظر می‌رسد، این دو درواقع مکمل یکدیگر هستند. بر اساس حیطه‌هایشان، هم مدیریت دانش و هم سرمایه فکری، جنبه‌های مختلفی از فعالیت‌های سازمانی را در برمی‌گیرند و هر دو شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های فکری در درون یک سازمان از خلق دانش گرفته تا استفاده از دانش هستند. تمامی فرایندهای مدیریت دانش می‌تواند برای مدیریت و رشد سرمایه فکری یک سازمان مورداستفاده قرار گیرد(۵) . هرچند که مدیریت سرمایه فکری و مدیریت دانش مکمل هستند اما دارای اهداف متفاوتی نیز هستند، درواقع مدیریت سرمایه فکری بیشتر بر روی خلق و استخراج ارزش تأکید دارد و نیز هدف آن خلق و استفاده از دارایی‌های فکری برای بهبود توانایی‌ها و قابلیت‌های خلق ارزش در چشم‌انداز استراتژیک است ولی مدیریت دانش عمدتاً بر روی پیاده‌سازی عملیاتی و تاکتیکی فعالیت‌های مرتبط بادانش در درون سازمان تأکید دارد و بیشتر درگیر جزئیات فعالیت‌های مرتبط بادانش برای تسهیل خلق، جمع‌آوری، انتقال و استفاده از دانش است(۶) . مدیریت دانش شناسایی، جمع‌آوری، دسته‌بندی، سازمان‌دهی، ذخیره، اشتراک، اشاعه و در دسترس قرار دادن دانش در سطح سازمان می‌باشد. در سازمان‌هایی که به شکل سنتی اداره می‌شوند دانش از بالا به پایین در طول خطوط سازمانی در جریان است. در این صورت دانش به‌ندرت در زمان درست و درجایی که بیشترین نیاز به آن وجود دارد، قابل‌دسترس است. اما در سازمان‌های دانش‌محور که به اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش پرداخته‌اند، دانش در کل سازمان جاری است و هرکس به فراخور نیاز خود در زمان مناسب می‌تواند از آن در جهت انجام وظایف خود استفاده کند(۷). دانش از طریق مختلفی به دست می‌آید؛ افرادی که دانش را دارا می‌باشند، انتشارات مختلف، کنفرانس‌ها و ... دانش به‌دست‌آمده زمانی که برای سازمان مفید

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

باشد و سازمان را در ادامه حیات خود یاری رساند، شناسایی و جمع‌آوری می‌شود، سپس دسته‌بندی‌شده و بر اساس نظم خاصی سازمان‌دهی می‌شود، در اشکال مختلفی ذخیره و نگهداری می‌شود، مثلاً در پرونده‌ها، پایگاه داده‌ها، کتابخانه‌ها و... . این دانش ذخیره‌شده به اشتراک گذاشته می‌شود و در دسترس همگان خصوصاً کسانی که به آن نیاز دارند، قرار می‌گیرد(۷). نهایتاً با استفاده از الگوها و تکنیک‌های سنجش و ارزیابی، به ارزشیابی دانش تولیدشده و نقش آن در رقابت پایدار پرداخته خواهد شد، که این امر مهم با ارائه بازخورد و مشخص کردن نقاط ضعف و قوت می‌تواند در مراحل تولید، توسعه و استقرار دانش، برای کارکنان، گروه‌ها و مسئولان سازمان در جهت اصلاح یا پیشرفت آن‌ها راهگشا باشد(۸). سرمایه فکری، ازنظر روس و همکاران دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیتی عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به‌کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست می‌آید. همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در درون سازمان می‌شود و این ارزش به‌دست‌آمده، به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خریدوفروش ندارد (۸ و۹). بنتیس معتقد است که سرمایه فکری شامل سه مؤلفه سرمایه انسانی (موجودی دانش افراد یک سازمان) ، سرمایه ساختاری (دانش مربوط به مشتریان، عرضه‌کنندگان، دولت و یا مؤسسات مرتبط) و سرمایه مشتری (همه ذخایر غیرانسانی دانش) می‌باشد (۱۰). برای بهبود عملکرد کارکنان در سازمان برنامه‌ها، سیستم‌ها و فعالیت‌هایی طراحی و اجرا می‌شوند که مهم‌ترین هدف آن حل مشکلات فعلی کارکنان و جلوگیری از مشکلات آتی آن‌هاست (۱۱). بهسازی منابع انسانی و مؤلفه‌های آن مانند آموزش، (در این بحث با تأکید بر به سازی کارکنان آموزش) در تسهیل توسعه سازمان، نقش مهمی دارد. اهم مزایای آموزش و بهسازی کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمان: بهبود در نحوه انجام وظایف– امکان جایگزین کردن متخصص‌ها در شرایط اضطراری – امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه‌ها – کاهش حوادث و ضایعات – ایجاد ثبات بیشتر در سازمان – کاهش میزان تفاوت‌ها و افزایش قدرت خودکاری کارکنان است (۱۲). توسعه‌سازمانی که مفهومی چندبعدی است، سازمان را مطمئن می‌سازد که به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی خواهد رسید. فعالیت‌های توسعه‌سازمانی، تلاش‌هایی برای اعمال تغییرات برنامه‌ریزی‌شده‌ای است که به‌وسیله مدیران، متخصصان و کارکنان جهت حل مشکلات به‌کاربرده می‌شود. در قلب این فعالیت‌ها و تغییرات، رسیدن به بهره‌وری سازمانی همراه با تأکید بر فضایی دموکراتیک بسیار حائز اهمیت است. از طرفی ازآنجایی‌که آموزش و بهسازی کارکنان، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی‌شده به‌وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی محسوب می‌شود، برای تحقق این امر مهم نیاز به کاربرد خلاقانه دانش دارند تا بتوانند در دانش دیگران نیز سهیم شده و از آن استفاده نمایند (۱۳و ۱۴). از طرف دیگر با توجه به اینکه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، طراح اصلی و چهارچوب اساسی برنامه‌ریزی رشد و پیشرفت جامعه محسوب می‌شوند، ناگزیرند، به برنامه‌های بهسازی کارکنان آموزش و اعضاء هیئت‌علمی خود توجه خاصی مبذول نمایند. با انجام مطالعاتی از این قبیل در یک محیط دانشگاهی می‌توان وضعیت سازمان خود را ازلحاظ میزان اهمیت این ارتباطات (مدیریت دانش و سرمایه فکری و بهبود عملکرد کارکنان آموزش) و نیز تأثیری که بر بهبود عملکرد کل سازمان و توسعه آن دارد شناسایی، و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشید. جهت بهبود عملکرد کارکنان آموزش و کارایی سازمان، مدیریت منابع انسانی ناگزیر به بروز کردن دانش و فکر کارکنان می‌باشد، ازآنجایی‌که سرمایه فکری نمایانگر دانش ضمنی قرارگرفته شده در ذهن و افکار کارکنان بوده و سرمایه انسانی منبعی مهم از نوآوری و بازآفرینی یک سازمان و به‌صورت ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز فکر و خلاقیت کارکنان تعریف می‌شود، مدیریت فکر

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

و دانش و درنتیجه مدیریت سرمایه‌های فکری و انسانی تأثیر مثبت و معناداری با بهسازی نیروی انسانی و نیز بهبود عملکرد کارکنان آموزش خواهد داشت.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی- همبستگی می‌باشد، جامعه موردبررسی از نوع محدود و شامل کارکنان آموزش شاغل در واحدهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل به تعداد ۲۵۷ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده و انتخاب تعداد نمونه‌ها با بهره‌گیری از فرمول کوکران بوده که بر این اساس تعداد نمونه ۱۲۵ نفر (کلیه کارکنان آموزشی دانشکده‌های وابسته به دانشگاه، مراکز آموزشی درمانی تابعه) در نظر گرفته شد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بتیس و پرسشنامه‌های محقق ساخته و استانداردشده مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان استفاده شد، که هر پرسشنامه شامل دو بخش بود. بخش اول مربوط به مشخصات جمعیت شناختی شامل جنسیت، میزان تحصیلات، رده سنی و سابقه خدمت که در پرسشنامه‌های مذکور مشترک بود.

بخش دوم در پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش حاوی ۲۵ سؤال بسته پاسخ که بررسی چهار مؤلفه مهم مدیریت دانش (کسب دانش، حفظ دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش) و در پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بتیس حاوی ۴۲ سؤال بسته پاسخ که بررسی سه مؤلفه سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) و در پرسشنامه محقق ساخته بهبود عملکرد کارکنان حاوی ۲۸ سؤال بسته پاسخ که میزان تأثیر عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان آموزش را مورد پرسش قرارداد، بوده است. هر سه پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای شامل (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)) بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌های مذکور در پژوهش‌های خامدا، آقاجان زاده و قورچیان و نیز نظرات چند تن از متخصصان منابع انسانی تأییدشده بود. درمجموع تعداد ۱۲۵ پرسشنامه با مراجعه حضوری پژوهشگر در محیط پژوهش توزیع و تکمیل شد. گردآوری داده‌ها با روش میدانی و تحلیل آن‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد. با استفاده از آمار توصیفی شناختی از وضعیت و ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش به دست آمد. سپس جهت بررسی متغیرها، اجزا و ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش و تعیین ارتباط مؤلفه‌های مذکور با بهبود عملکرد کارکنان آموزش از دیدگاه آزمودنی‌ها، از آزمون‌های آمار استنباطی ازجمله آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌های متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و از آزمون فریدمن برای رتبه بندی متغیرها) استفاده شد.

یافته‌ها

در زمینه توصیف جمعیت شناختی پژوهش حاضر مواردی چون جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان در ۱۲۵ پرسشنامه موردبررسی و نتایج ذیل در جدول شماره ۱ اعلام گردید.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی افراد موردمطالعه

متغیر		درصد
جنس	مرد	۵۷/۶
	زن	۴۲/۴
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲۳/۶
	۴۰-۳۵ سال	۳۸
	بالای ۴۵ سال	۳۸/۴
تحصیلات	کاردانی و کمتر	۱۹/۲
	کارشناسی	۴۶/۳
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۴/۵
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۳۹/۲
	۲۰-۱۰ سال	۳۰/۲
	بالای ۲۰ سال	۳۰/۶

پیش‌فرض‌های ضروری برای استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و فریدمن استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها بود. در نتایج حاصل از این آزمون چنانچه سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ باشد توزیع داده‌ها نزدیک به نرمال هستند. با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده در این پژوهش (در مورد تمامی متغیرها که بالاتر از ۰/۰۵ بود)، کلیه متغیرها دارای توزیع نزدیک به نرمال بودند. با توجه به نرمال بودن متغیرها برای بررسی ارتباط متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق نتایج جدول ذیل، ارتباط مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای وجود ارتباط سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش

	بهبود عملکرد کارکنان آموزش		نتیجه آزمون
	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	
مدیریت دانش	۰/۸۸	۰/۰۱	معنی‌دار
سرمایه فکری	۰/۵۴	۰/۰۲	معنی‌دار

مطابق با نتایج جدول بالا ضمن وجود ارتباط مثبت و معنادار بین سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل، تأیید می‌گردد تأثیر این ارتباط مستقیم نیز است یعنی با افزایش سرمایه فکری و مدیریت دانش، وضعیت عملکرد کارکنان آموزش بهبود می‌یابد. و همچنین مطابق با نتایج جدول شماره ۳ بین تک‌تک مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای وجود ارتباط مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش

مؤلفه‌های ویژه	بهبود عملکرد کارکنان		نتیجه آزمون
	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	
خلق دانش	۰/۴۸	۰/۰۲	معنی‌دار
تسهیم دانش	۰/۹۲	۰/۰۰	معنی‌دار
کاربرد دانش	۰/۴۱	۰/۰۴	معنی‌دار
حفظ دانش	۰/۹۰	۰/۰۰	معنی‌دار
سرمایه انسانی	۰/۷۲	۰/۰۰	معنی‌دار
سرمایه ساختاری	۰/۶۲	۰/۰۳	معنی‌دار
سرمایه ارتباطی	۰/۲۰	۰/۰۴	رابطه معنی‌دار است

با کسب این نتایج نیز از طرفی وجود ارتباط مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل تأیید می‌گردد و از طرف دیگر این تأثیرات نیز مستقیم است یعنی با بهبود شرایط این مؤلفه‌ها، وضعیت عملکرد کارکنان آموزش بهبود می‌یابد. جهت رتبه‌بندی اجزاء چهارگانه مدیریت دانش و ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری به جهت میزان اهمیت آن‌ها ازنظر آزمودنی‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جداول ذیل مشاهده می‌شود.

جدول ٤. رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه مدیریت دانش به جهت میزان اهمیت آن‌ها ازنظر آزمودنی‌ها با استفاده از آزمون فریدمن

نام متغیر	میانگین رتبه	اولویت
خلق (کسب) دانش	۲/۵۵	۳
تسهیم (انتقال) دانش	۲/۸۴	۲
به‌کارگیری (کاربرد) دانش	۳/۲۳	۱
ذخیره‌سازی (حفظ) دانش	۱/۷۶	۴

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است ازنظر کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل، به‌کارگیری (کاربرد) دانش دارای متوسط رتبه اول، تسهیم (انتقال) دانش دارای متوسط رتبه دوم، خلق (کسب) دانش دارای متوسط رتبه سوم، ذخیره‌سازی (حفظ) دانش دارای متوسط رتبه چهارم، بوده است.

جدول ۵. رتبه‌بندی ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری به جهت میزان اهمیت آن‌ها ازنظر آزمودنی‌ها با استفاده از آزمون فریدمن

نام متغیر	میانگین رتبه	اولویت
سرمایه انسانی	۲/۳۱	۲
سرمایه ساختاری	۲/۴۷	۱
سرمایه ارتباطی	۱/۶۶	۳

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ازنظر کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل، سرمایه ساختاری دارای متوسط رتبه اول، سرمایه انسانی دارای متوسط رتبه دوم، سرمایه ارتباطی دارای متوسط رتبه سوم، بوده است.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند، از دیدگاه کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل، بین مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان و نیز تک‌تک اجزاء و ابعاد موردبررسی یعنی کسب دانش، حفظ دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی با بهبود عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. (P= 0.05)

در راستای تأیید بر نتایج پژوهش توضیح اینکه خلق دانش، سبب ورود دانش جدید به سازمان و به‌روزرسانی دانش موجود در سازمان می‌شود. انتقال دانش، سبب بهبود ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد یک محیط مشارکتی و ایجاد زمینه مناسب برای پذیرش دانش جدید و تلاش برای بسط آن می‌شود و نیز سبب مهیا شدن سیاست‌ها و فناوری‌های لازم جهت اشتراک‌گذاری دانش می‌گردد. به‌کارگیری دانش، در قسمت‌های مختلف طراحی، تولید و نوآوری در سازمان با افزایش توانمندی کارکنان آموزش و اجرای کار گروهی و انعکاس نقاط ضعف و قوت هم برای کارکنان و هم برای مدیران مثمر ثمر خواهد بود. ذخیره‌سازی دانش، به‌صورت سخت‌افزاری و نرم‌افزاری سبب به‌کارگیری صحیح دانش کارآمد و به‌روز، در سازمان شده و نیز عدم رسوخ دانش منسوخ‌شده را به همراه دارد، که خود عامل مهمی در آموزش و بهسازی کارکنان آموزش و بهبود عملکرد ایشان می‌باشد(۱۵). همچنین توجه به افزایش سرمایه انسانی در سازمان سبب افزایش توانمندی‌های علمی و عملی کارکنان و شکوفایی حرفه‌ای آن‌ها شده، و افزایش سرمایه ساختاری سبب ارزش یافتن مدیریت زمان در سازمان– حمایت مدیران ارشد از ایده‌های جدید و نیروهای خلاق– پرهیز از بروکراسی کسل‌کننده– افزایش هماهنگی خط‌مشی‌های عملیاتی و اهداف پیش‌بینی‌شده سازمان می‌گردد و بالاخره افزایش سرمایه ارتباطی به جهت توجه ویژه به کلیه مشتریان سازمان سبب تسهیل در رویه‌های انجام امور و نیز تلاش و حمایت مدیران در حل مسائل کارکنان و مشکلات عملکردی موجود می‌گردد. لذا مطابق با یافته‌های پژوهش، توجه ویژه به تک‌تک مؤلفه‌های مذکور به بهبود بهسازی کارکنان آموزش و نهایتاً به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی آن‌ها منجر خواهد شد (۱۵). نتایج به‌دست‌آمده قابل پیش‌بینی بوده، چراکه در پژوهش‌های پیشین انجام‌شده در داخل و خارج کشور، مدیریت دانش و سرمایه فکری دارای اثرات مثبتی بوده و درنهایت توجه و بهبود آن در سازمان، نتایج خوبی را به همراه داشته است. در ادامه به پژوهش‌هایی که مشابه پژوهش حاضر و در خصوص مدیریت دانش و سرمایه فکری بوده، اشاره و سعی شده، علاوه بر اشاره به نتایج آن‌ها، حتی‌المقدور مقایسه‌ای نیز با نتایج پژوهش حاضر صورت گیرد. همان‌طور که در پیشینه تحقیق اشاره شد، شفیعی و همکاران در پایان پژوهشی با عنوان مدیریت دانش مشتری و تأثیر آن بر کیفیت خدمات و رضایتمندی مشتری، نتیجه گرفتند که مدیریت دانش مشتریان سازمان بر کیفیت ارائه خدمات سازمان و درنتیجه رضایتمندی مشتریان تأثیر مثبت دارد(۲). بالادهی و میرزایی در تحقیقی با عنوان رابطه مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان انجام دادند که نتایج حاکی از آن بود که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (تولید، کسب، سازمان‌دهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش) با خلاقیت کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد که خود منجر به بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود(۱۶). پورطاهری و همکاران نیز در تحقیقی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش را بررسی نمودند، نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین مدیریت دانش و فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آنان وجود دارد و فرهنگ آموزش و بهسازی کارکنان از امور مهم مدیریت منابع انسانی می‌باشد، لذا جهت تحقق اهداف سازمانی توجه به مدیریت دانش نیاز اساسی مدیران سازمان می‌باشد(۱۷). در پژوهش حاضر نیز نتایج مشابه بوده و وجود ارتباط مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و بهسازی کارکنان آموزش تأییدشده ، درنتیجه با بهبود این مؤلفه‌ها بهره‌وری نیروی انسانی افزایش که نهایتاً منجر به بهبود عملکرد آن‌ها و تحقق اهداف سازمانی می‌شود. در بررسی مطالعات درزمینه سرمایه فکری سازمان، غفوری و همکاران در پایان بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش، در نتایج ارائه‌شده اذعان داشتند، ابعاد سرمایه

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

فکری ارتباط معناداری با اشتراک دانش و خود اشتراک دانش ارتباط معناداری با عملکرد دارد(۸). عباسی و همکاران در تحقیقی نقش میانجی یادگیری سازمانی را بررسی نمودند، نتایج نشان داد با یادگیری سازمانی بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه قوی‌تر و اثرات مثبت بیشتری ایجاد می‌گردد (۱۳). نتیجه پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که با توانمندسازی کارکنان آموزش از طریق ارائه دانش به آنان و نیز تأثیر مثبت مدیریت سرمایه فکری بهبود عملکرد کارکنان آن‌ها و تحقق اهداف سازمانی قطعاً تحقق می‌یابد. تونگ در پژوهش خود تأثیر اشتراک‌گذاری دانش را بررسی کرده و نشان داد که عامل مهمی در ایجاد رضایت شغلی بین کارکنان است (۱۸). تان پذیرش مدیریت دانش را در سازمان بررسی نمود و اذعان داشت رابطه معناداری بین مؤلفه‌های مدیریت دانش بافرهنگ پذیرش آن وجود دارد (۱۹). لو به بررسی ارتباط مدیریت سرمایه فکری و عملکرد در محیط دانشگاهی پرداخت و نتایج را مثبت ارزیابی نمود. با توجه به اینکه، جامعه آماری در تحقیق لو به‌مانند پژوهش حاضر، محیط دانشگاهی بوده است، نتایج به‌دست‌آمده قابل‌توجه است و نشان می‌دهد که مدیریت سرمایه فکری از چه اهمیت بالایی در سازمان‌ها و محیط‌های آموزشی امروزی برخوردار است(۲۰). تحقیق حاضر نیز به‌مانند پژوهش‌های قبلی ذکرشده، نشان از لزوم توجه به مؤلفه‌های مدیریت دانش و سرمایه فکری کارکنان آموزشی سازمان (بخصوص از طرف مدیران) و اثراتی که می‌تواند بر جنبه‌های مختلف سازمانی داشته باشد، دارد. که از مهم‌ترین آن‌ها تأثیر بر بهبود عملکرد آن‌ها و نهایتاً توسعه سازمان می‌باشد. نتایج پژوهش‌های مذکور با نتایج حاصل‌شده در این پژوهش هم‌خوانی داشته و در یک راستا قرار دارند. اهتمام به ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش از طرف مدیران سازمان باعث شکل‌گیری تدریجی سازمان‌های موفق و هوشمند می‌شود. اما تحقق این امر مهم از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی به سرانجام خواهد رسید. از طرفی برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی نیاز به کاربرد خلاقانه دانش است تا بتوانند در دانش دیگران نیز سهیم شده و از آن استفاده نمایند. از طرف دیگر با توجه به اینکه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، طراح اصلی و چهارچوب اساسی برنامه‌ریزی رشد و پیشرفت جامعه محسوب می‌شوند، ناگزیرند، به برنامه‌های بهسازی کارکنان آموزش و اعضاء هیئت‌علمی خود توجه خاصی مبذول نمایند. با انجام مطالعاتی از این قبیل در یک محیط دانشگاهی می‌توان وضعیت سازمان خود را ازلحاظ میزان اهمیت این ارتباطات (مدیریت دانش و سرمایه فکری و بهبود عملکرد کارکنان آموزش) و نیز تأثیری که بر بهبود عملکرد کل سازمان و توسعه آن دارد، شناسایی و با تقویت مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش و با تمرکز بر توانایی‌های کارکنان ضمن برنامه‌ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، عملکرد کارکنان آموزش و نیز کارایی سازمان را ارتقا بخشند.

تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله از زحمات تمامی کارکنان خصوصاً کارکنان واحدهای آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل که در انجام این پژوهش با ما همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

References

1.Rahimian H, Abbaspour A, Zarrin H. Designing a Model for Establishing Knowledge Management in Schools. Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge. 2021 Aug 23;4(2):1-29.
2.Shafee S, KhademI R, Hariri A. The Customer Knowledge Management and Its Impact on Service Quality and Customer Satisfaction (A Periodical Study in the Mellat Bank of Kermanshah Province). Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge. 2021;4(13):187-219.
3.Bellinger G, Castro D, Mills A. Data, information, knowledge, and wisdom. 2004.
4.Mohammadi MB, Jalilian HR, H M. The relationship between intellectual capital and productivity in the banking industry. Quarterly Journal of Money and Economics. 2011;7:203-34.
5.Marr B, Chatzkel J. Intellectual capital at the crossroads: managing, measuring, and reporting of IC. Journal of intellectual capital. 2004 Jun 1.
6.Yu I-w, Ho F, Law E. An Analysis of the Financial Health of Hong Kong Corporations. 2003.
7.Wu SP-J, Straub DW, Liang T-P. How information technology governance mechanisms and strategic alignment influence organizational performance. MIS quarterly. 2015;39(2):497-518.
8.Ghafouri E SA, Anvari A. Investigating the relationship between intellectual capital and financial performance based on the mediating role of knowledge sharing. New research approaches in management and accounting. 2020;28:1-14.

9. Dastgir M MK. Intellectual capital is the never-ending treasure of the organization. Educational Journal of Management. 2009;20(214):47-62.

10.Bontis N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Management decision. 1998;36(2):63-76.

11.McLean GN. National human resource development: A focused study in transitioning societies in the developing world. Advances in Developing Human Resources. 2006;8(1):3-11.

12.Ugheoke SO, Mohd Isa MF, Wan Mohd Noor WS. Antecedents of strategic human resource management practices on intangible firm performance: Analytical investigation of SMEs. Asian Social Science. 2015;11(13):33-44.
13.Abbasi T, Hashemi M, Armineh AR, Bakhtiari M. Examining the relationship between intellectual capital and labor productivity: with an emphasis on organizational learning. Journal of Public Administration. 2014;6(4):791-817.
14.Abbaszadeh Fallah A, Sadoughi F. The relationship between knowledge management and intellectual capital in faculties affiliated with Iran University of Medical Sciences. Journal of Health Administration. 2019;22(2):55-66.
15.Hassanzadeh R, Seyed Abbaszadeh MM, Ghalavandi H. The relationship between knowledge management and human resource development from the viewpoint of staff Urmia University. Journal of Academic Librarianship and Information Research. 2015;48(4):605-21.
16.AhmadiBaladehi SM MM. Investigating the relationship between knowledge management and employee creativity. Management Studies in Police Training. 2014;7(1).
17.Pourtaheri N, Fathi A. Studying the effect of components of organizational culture on knowledge management in Afzalipuor educational-treatment hospitals of Kerman: 2012. Tolooebehdasht. 2015;14(1):43-53.
18.Tong C, Tak WIW, Wong A. The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. International Journal of Human Resource Studies. 2015;5(1):19.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]

19.Ling CTN. Knowledge management acceptance: Success factors amongst small and medium-size enterprises. American Journal of Economics and Business Administration. 2011;3(1):73-80.
20.Lu W-M. Intellectual capital and university performance in Taiwan. Economic Modelling. 2012;29(4):1081-9.

[Downloaded from mededj.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.22088/mededj.11.1.17]