



Research Paper

Studying the moderator role of creativity in the influence of intellectual capital on the development of organizational performance

Zahra Khajeali Jahantighi <sup>1</sup>, Maryam Omidkhoda <sup>2</sup>

1- Phd in KIS, Instructor . Department of knowledge & information sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2- PhD knowledge & information sciences. Iran Public Libraries Foundation, , Head of the Public Library Hazratevaliar-Tehran, Iran.

Receive:

1 July 2024

Revise:

19 August 2024

Accept:

10 September 2024

Published online:

21 September 2024

Abstract

The purpose of the current research was to investigate the impact of intellectual capital on the development of organizational performance with the role of moderating creativity of managers in Libraries of Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the research was made up of 93 people by the Libraries managers of Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality. Due to the limited statistical population, the census sampling method was used. In order to collect data from the standard questionnaires of employees' performance by Chen et al. (2012), Bontis Intellectual Capital (1998) Dorabji et al.'s (1998) employee creativity was used. The validity of the research instrument was confirmed by confirmatory factor analysis and the reliability of the research instrument was confirmed by Cronbach's alpha coefficient . In order to analyze the data, structural equation technique was used using SMART PLS statistical software. and Spss were used. The research findings indicated that intellectual capital has a positive and significant effect on the development of organizational performance. The results of the research also showed that the creativity of employees had a moderating role in the influence of intellectual capital on the development of organizational performance.

Keywords:

intellectual capital, development of organizational performance, creativity.

Please cite this article as (APA): Khajeali Jahantighi, Z, Omidkhoda, M. (2024). Studying the moderator role of creativity in the influence of intellectual capital on the development of organizational performance. Journal of Governance studies & development managemen, (1) 1, 81-97.

Table with 3 columns: Information (Sponsored by, Corresponding Author, Email), URL (DOI, ORCID, License), and Logo (DOI, ORCID, CC BY)

## Extended Abstract

### Introduction

One of the most important motivational issues that has received the attention of a large amount of resource management and organizational behavior studies today and has an impact on the productivity of human resources is the issue of appropriate job performance (Aghajani et al, 2014). Effective management is dependent on effective measurement of performance, so pay attention to performance And its measurement is very important in management studies. Performance is the sum of job-related behaviors that people show themselves (Rezvani chmanzamin & Moafi haredasht, 2015). Organizational performance refers to the results that the organization achieves according to predetermined goals in order to achieve the goals (Rashid et al. al, 2023). Nowadays, all organizations need new ideas and innovative and fresh opinions to survive. New thoughts and opinions are also breathed into the body of the organization and save it from extinction (Rumanti et al, 2023). In our era, in order to survive and progress and even maintain the status quo, we must continue the flow of newness and innovation in the organization. forgive in order to avoid its stagnation and destruction (West & Sacramento, 2023). In order to continue living in today's turbulent and changing world, one must turn to innovation and creativity, while recognizing the changes and transformations of the environment in order to face them with innovative answers. And the newly prepared and accompanied by the influence of these developments influenced them and gave them a desired shape (Awan et al, 2022). Creativity is necessary and a precursor to the development, progress and excellence of an organization and society, and knowledge of its texts and techniques is a necessity. Inevitably, it is of interest to managers, employees, and researchers (Soleimani & Afrooz, 2023), since creativity is considered a growing factor in scientific circles in this era, and organizations also show a greater need for qualified and effective forces, so it is expected that the creativity of employees is one It is one of the effective factors in creating a suitable organizational atmosphere (Araei, 2023). In this research, while examining the effect of intellectual capital and creativity on organizational performance, it is attempted to answer the question whether intellectual capital has an effect on organizational performance with regard to the moderating role of creativity of Libraries managers in Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality?

### Theoretical framework

#### Creativity:

Research on creativity and its constituent elements began more than a century ago by social scientists, but the main motivation for further research was created by Guilford in 1950. Guilford considered creativity to be synonymous with divergent thinking, i.e. achieving new approaches to solving problems, as opposed to convergent thinking, i.e. achieving the correct answer (West & Sacramento, 2023).

#### Organizational performance:

Organizational performance is a measure to measure and determine the level of efficiency and effectiveness of the organization in a specific period of time, which is determined through signs in the market, customer and the amount of sales of that organization (Rezvani chmanzamin & Moafi haredasht, 2015). This measure has recently become an important and

widely used concept. It has become in management research, especially in the researches in which researchers have examined and studied topics related to the organization such as structure, strategy and planning (Rashid et al, 2023).

Intellectual capital:

Intellectual capital is a set of knowledge-based assets that are dedicated to an organization and are considered among its characteristics, and by adding value to the key stakeholders of the organization, it significantly improves the competitive status of the organization (Mubarik). et al, 2022) intellectual capital includes three dimensions of human capital, structural capital and relational capital. Human capital refers to the level of individual knowledge that the employees of an organization have; This knowledge is usually tacit. Sitaran, Tengloo and Saravanen consider human capital to be equivalent to competence and then define employee competence as the capacity to perform tasks in different conditions to create tangible and intangible assets (Rahimi et al, 2023).

(Hazrati Kondeh et al, 2024) in the research they conducted in the higher education system, presented the organizational performance evaluation model with a creativity and innovation approach and came to the conclusion that the categories identified in this field include things such as causal conditions (encouraging resources humanitarian, teamwork, change support, freethinking support, and funding); background conditions (creative and innovative culture, creative and innovative human resources, knowledge management, managers' support, existence of creative and innovative laws); central category (organizational performance, efficiency, productivity, creativity and innovation); Intervening factors (geography of the university, ranking of the university, number of students, courses of study, fields of study, scientific degree of professors, easy access, low cost, high chance of employment after graduation); Strategies (monitoring and evaluation, acceptance of change, accountability, learning culture, decentralization in the organization, talent management, planning); and the consequences. (Maasomi et al, 2023) In a research, they investigated the mediating role of intellectual capital in the relationship between production, process and administrative innovation capabilities with organizational performance in Payam Noor University, Shiraz. The results showed that production capabilities, process capabilities and administrative capabilities have positive effects on intellectual capital in Payam Noor University, Shiraz Center. The impact of intellectual capital on organizational performance has been significant. In sum, intellectual capital has a mediating effect on the relationship between innovation capabilities (production, process and administration) and organizational performance in Payam Noor University, Shiraz Center.

### Research Methodology

The research method is descriptive-correlation. The statistical population of the research was made up of all the Libraries managers of Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality, numbering 93 people. Census sampling was used. Data collection tools were Chen et al.'s employee performance questionnaires (2012), Bontis' intellectual capital (1998) and Dorabji et al.'s (1998) organizational creativity. To determine the validity of the research tool, face validity, content and confirmatory factor analysis were used. Cronbach's alpha

coefficient was used to verify the reliability of the questionnaires. Kolmogorov-Smirnov test and Smart PLS statistical software were used to analyze the data.

### Research Findings

Descriptive statistics related to demographic information showed that 100% (96 people) of the studied sample were male managers. Three age groups have been designed for the selected sample managers, and the first group (31 to 40 years old) has a frequency of 8 (8 people). The second group (41 to 50 years old) has a frequency of 54 (55 people) and the third group (51 to 60 years old) has a frequency of 38 (33 people). Based on this, managers in the age group of 41 to 50 years (the third group) have the highest frequency compared to the rest of the managers, and the age group of 31 to 40 years (the first group) has the lowest frequency. The last educational qualification of the selected managers in the sample is divided into three groups. 59 percent (57 people) have a bachelor's degree, 37 percent (36 people) have a master's degree, and 4 percent (3 people) have a doctorate degree. Based on this, managers with a bachelor's education level have the highest frequency compared to the rest of the managers. And managers at the specialized doctorate education level have the lowest frequency. The work history of the selected managers is divided into three groups. 8 percent (8 people) have a work experience of less than 10 years, 67 percent (65 people) have a work experience between 11 and 20 years, and 25 percent (23 people) have a work experience between 21 and 30 years. Working experience of 11 to 20 years has the highest frequency compared to other managers, and managers with working experience of less than 10 years have the lowest frequency, considering that average questions were used to define the operational variables. The average performance variable is 3.5548, the average intellectual capital variable is 3.3923, and the average creativity is 3.5915, and the average scores of the mentioned variables are greater than 3 (the average of the 5-point Likert scale), which indicates the respondents' tendencies towards the options It is above the average level. In order to check the adequacy of the model, the R2 and Q2 criteria and the GOF test were used. The test results indicate the appropriateness of the fit of the structural model. According to the value of Q2, the predictive power of the model regarding the internal structures - The result of the research is suitable and the appropriate fit of the structural model is confirmed.

### Conclusion

The research findings related to the test of the first hypothesis indicate the impact of intellectual capital on the organizational performance of Libraries managers in Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Maasomi et al, 2023). In their research, they concluded that intellectual capital and its dimensions had a significant impact on organizational performance. The result is explained as follows. It should be noted that the existence of accurate systems for identifying creative and efficient managers can play a role in career advancement and promotion of organizational positions. How the human resources recruitment system is designed and what type of managers it is used to attract is vital. The use of an accurate system Recruiting and appointing active managers can cause the organization's people to be knowledge-oriented, and leaving such employees causes great harm to the



organization. Such employees, who are considered a valuable asset of the organization, are constantly interacting with their clients and customers and solving their problems. They will solve it in the shortest possible time.

The second hypothesis examines the role of the creativity of employees in the impact of intellectual capital on the organizational performance of managers in Libraries of Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality. The results of this hypothesis are consistent with the findings of research (Hazrati Kondeh et al, 2024) and are supported. The research came to the conclusion that intellectual capital improves their organizational performance through the development of employees' creativity. The result is explained in such a way that the existence of friendly communication between employees and the top management of the organization can play an important role in the support and reliance of employees on the management of the organization. On the other hand, providing organizational positions according to the knowledge and competence of managers allows people to show their potentials, talents and skills to managers.

In this regard, the following suggestions can be made:

The management of the organization should periodically hold meetings for mutual thinking and participation in the decision-making of the units among the branches throughout their province. This culture should be institutionalized among the managers of the organization that the problems of the organization are their problems and people should be related to the realization of the goals of the organization in order to achieve their desires. be diligent Managers should express their opinions and ideas clearly and away from any personal bias and fear of their superior management in the capital of the province. Not only all managers should be aware that innovation is part of the organization's policy, but they should also be aware of the continuation of this policy. to gain confidence so that the creation of new ideas and solutions for organizational problems emerges as a habit and culture. One of the limitations of the current research was that considering that several factors affect the development of organizational performance (perceived organizational support , career enrichment, knowledge sharing) but are considered constant in this research. Based on this, future researchers are suggested to examine the development of organizational performance from the perspective of the above variables.

## مقاله پژوهشی

## مطالعه نقش تعدیلگر خلاقیت در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی

زهرا خواجه علی جهانتیغی<sup>۱</sup> ID، مریم امیدخدا<sup>۲</sup> ID

۱- مربی گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- دانش آموخته دکتری رشته علم اطلاعات و دانش شناسی، مسئول کتابخانه حضرت ولیعصر عج تهران، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، تهران، ایران.

## چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی با نقش تعدیلگر خلاقیت مدیران در کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را مدیران کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به تعداد ۹۳ نفر تشکیل دادند. به علت محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد کارکنان چن و همکاران (۲۰۱۲)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) و خلاقیت کارکنان دورابجی و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد. روایی ابزار پژوهش توسط تحلیل عاملی تاییدی و پایایی ابزار پژوهش توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری SMART PLS و Spss استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نیز نشان داد که خلاقیت کارکنان در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی نقش تعدیل‌گر داشته است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

## کلید واژه‌ها:

سرمایه فکری،  
توسعه عملکرد سازمانی،  
خلاقیت.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): خواجه علی جهانتیغی، زهرا، امیدخدا، مریم. (۱۴۰۳). مطالعه نقش تعدیلگر خلاقیت در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی. *دوفصلنامه مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه*، (۱) ۸۱-۹۷.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209170">https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209170</a>	تحت حمایت: موسسه انتشاراتی سماوس
	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0075-493X">https://orcid.org/0000-0003-0075-493X</a>	نویسنده مسئول: زهرا خواجه علی جهانتیغی
	این مقاله تحت شرایط <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa">https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa</a> قابل بازنشر است.	ایمیل: <a href="mailto:z.khajeali@pnu.ac.ir">z.khajeali@pnu.ac.ir</a>

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع و رفتار سازمانی قرار گرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار می‌باشد مسئله عملکرد مناسب شغلی می‌باشد (Aghajani et al, 2014). مدیریت مؤثر به اندازه‌گیری مؤثر عملکرد وابسته است لذا توجه به عملکرد و سنجش آن در مطالعات مدیریت بسیار حائز اهمیت است. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند (Rezvani chmanzamin & Moafi haredasht, 2015). عملکرد سازمانی به نتایج اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده در جهت نیل به اهداف به آن‌ها می‌رسد (Rashid et al, 2023). امروزه همه سازمان‌ها برای بقا، نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچنین روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد (Rumanti et al, 2023). در عصر حاضر برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (West & Sacramento, 2023). برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آن‌ها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آن‌ها تأثیر نهاد و بر آن‌ها شکل دلخواه داد (Awan et al, 2022). خلاقیت لازمه و پیش‌درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از متون و تکنیک‌های آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای مدیران و کارکنان و پژوهشگران علاقه‌مند است (Soleimani & Afrooz, 2023). از آنجاکه خلاقیت در این عصر عامل روبه‌رشدی در محافل علمی محسوب می‌شود و سازمان‌ها نیز به نیروهای لایق و اثربخش نیازمندی بیشتری نشان می‌دهند، بنابراین انتظار می‌رود که خلاقیت کارکنان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد جو مناسب سازمانی باشد (Araei, 2023). از دیدگاه استراتژیک، امروزه از سرمایه‌فکری به‌منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به تواناییش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد (Chaudhary et al, 2023). نظریه سرمایه‌فکری توجه روزافزون محققان دانشگاهی و دست‌اندرکاران سازمانی را به خود جلب کرده است. سرمایه‌فکری تحت عناوینی همچون دارایی‌های ناملموس، دارایی‌های دانش‌محور، سرمایه‌دانشی، دارایی‌های اطلاعاتی، سرمایه‌انسانی و ارزش‌های پنهان سازمان بکار رفته و دربرگیرنده ابداعات، ایده‌ها، دانش بنیادین، روش‌های مختلف طراحی محصول، برنامه‌های کامپیوتری و انتشارات می‌باشد (ghanbari & mohamdi, 2022). نیروی انسانی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان، می‌تواند با به‌کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش، سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند (mohammadabadi et al, 2022). نیروی انسانی سازمان می‌تواند با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان، توانایی‌ها و استعدادهای خود را به‌صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد، نسبت به سازمان وفادار باشد و همچنین با انجام کار واقعی و دلسوزانه، از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند (Kazazi et al, 2022). کارکنان سازمان بایستی از نظر ابعاد مختلف فنی، اخلاقی و فکری توسعه‌یافته باشند. یکی از کیفیت‌هایی که موجب می‌شود کارکنان توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌های خود را بدون کنترل و به‌صورت داوطلبانه و عاشقانه در اختیار تحقق اهداف سازمان قرار دهند، سرمایه‌فکری است (Jafari, 2023). مدیران ارشد سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری نیاز به شناخت مناسب از وضعیت سازمان خود دارند. عملکرد سازمانی بهترین معیار برای اندازه‌گیری و تعیین میزان کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در یک دوره زمانی مشخص می‌باشد که از طریق نشانه‌هایی در بازار مشتری و میزان درآمد مشخص می‌گردد. به دلیل آنکه ویژگی‌های شخصیتی پارامترهایی را برای رفتار ایجاد می‌کنند. از این ویژگی‌ها می‌توان به‌عنوان چارچوبی برای پیش‌بینی رفتار استفاده کرد (Curzi et al, 2020). از طرفی جهت تحلیل تأثیر سرمایه‌فکری و خلاقیت بر عملکرد سازمانی کارکنان در کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری

شهرداری تهران می‌بایست تک‌تک مؤلفه‌های این متغیرها به صورت ملموسی تعریف گردد تا کارکنان سازمان آشنایی کاملی با این تئوری‌ها داشته باشند زیرا نتایج به‌کارگیری این تحلیل‌ها می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش بهره‌وری سازمانی در این ادارات داشته باشد و از آنجایی که سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، سازمانی استراتژیک محسوب می‌گردد، ابعاد به‌کارگیری این تحقیق بسیار پررنگ می‌باشد.

در این تحقیق تلاش می‌شود تا ضمن بررسی تأثیر سرمایه فکری و خلاقیت بر عملکرد سازمانی به این سؤال پاسخ داده شود که آیا سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر خلاقیت مدیران کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تأثیر دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

### خلاقیت:

تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل دهنده آن بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد ولی انگیزه اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد<sup>۱</sup> ایجاد گردید. گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا یعنی دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل در مقابل تفکر همگرا یعنی دست یافتن به پاسخ صحیح مترادف می‌داند (West & Sacramento, 2023). خلاقیت از دیدگاه روانشناسی، پدیدار گردیدن تلفیقی از اندیشه‌های نو به وسیله شهودگرایی از منابع شناخته شده، تعریف شده است. پاپالیا<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) خلاقیت را توانایی دیدن چیزها در یک نظر نو و غیرمعمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی‌دهد و سپس ارائه رهیافت‌های جدید، غیرمعمولی و اثربخش می‌داند (Amabile, 2017). از تعریف‌های عنوان شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در مورد مفهوم خلاقیت یک توافق عمومی ولی کند در شرف ظهور است. علی‌رغم توافق عمومی محدود در مورد تعریف نظری و عملیاتی خلاقیت این اعتقاد که خلاقیت مفهومی چند بعدی است در حال تکوین است. بروستر گزالی<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) می‌گوید: فرآیند خلق و ابداع همان فرآیند تغییر، رشد و فرآیند تکامل است که در حیات ذهنی ما رخ می‌دهد (Rumanti et al, 2023).

### عملکرد سازمانی:

عملکرد سازمانی معیاری برای اندازه‌گیری و تعیین میزان کارایی و اثربخشی سازمان در یک دوره زمانی خاص که از طریق نشانه‌هایی در بازار، مشتری و میزان فروش آن سازمان مشخص می‌گردد است (Rezvani chmanzamin & Moafi, 2015). این معیار اخیراً به مفهومی مهم و پرکاربرد در تحقیقات مدیریت تبدیل شده است. به خصوص در تحقیقاتی که در آن‌ها محققان به بررسی و مطالعه مباحث مربوط به سازمان از قبیل ساختار، استراتژی و برنامه ریزی پرداخته‌اند (Rashid et al, 2023). برای درک مفهوم ارزشیابی عملکرد، بایستی ابتدا مفهوم عملکرد را دریابیم. عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند (Curzi et al, 2020). عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود؛ اما عملکرد بر اساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد؛ اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته؛ اما عملکرد پایین بوده است (Hazrati

1- Gilfourd

2- Papalia

3- Bruster Gezalit

(kondeh et al,2024). به عقیده بایرز و رو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) عملکرد افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: (الف) تلاش، (ب) توانایی ها و (ج) ادراکات نقش تلقی شود. «تلاش» که از برانگیختگی نشأت می گیرد، اشاره به میزان انرژی (فیزیکی و یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می کند دارد. «توانایی ها»، ویژگی های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و «ادراکات نقش» به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاش هایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می کند (Rahimi et al,2023). نو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) عملکرد را ناشی از ویژگی های شخصی، مهارت ها و نظیر آن می دانند. این ویژگی ها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می شوند. در واقع کارکنان، تنها در صورتی که دانش، مهارت ها، توانایی ها و سایر ویژگی های ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند، می توانند رفتارشان را نشان دهند (Jafari,2023).

### سرمایه فکری:

سرمایه فکری مجموعه ای از دارایی های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی های آن محسوب می شوند و از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (Mubarik et al,2022). سرمایه فکری شامل سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای است. منظور از سرمایه انسانی، سطحی از دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارا هستند؛ این دانش به طور معمول ضمنی است. سیتاران، تنگلو و ساراوانن سرمایه انسانی را معادل شایستگی دانسته و سپس شایستگی کارکنان را ظرفیت انجام وظایف در شرایط مختلف، برای ایجاد دارایی های مشهود و نامشهود تعریف می کنند (Rahimi et al,2023). منظور از سرمایه ساختاری، کلیه دارایی های غیر انسانی یا قابلیت های سازمانی است. سرمایه ساختاری به صورت مجموع دارایی هایی تعریف می شود که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن می سازند. مأموریت، چشم انداز، ارزش های اساسی، استراتژی ها و سیستم های کاری و فرآیندهای درونی یک سازمان، می توانند در زمره این نوع دارایی ها شمرده شوند (Ghanbari & mohamdi,2022). سرمایه ساختاری را می توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه انسانی) در کارشان حمایت می کند، اطلاق کرد. سرمایه ساختاری تحت تملک سازمان است و حتی زمانی که کارکنان سازمان را ترک می کنند، در سازمان وجود دارد (Chaudhary et al,2023). منظور از سرمایه ارتباطی، کلیه دانش فراگرفته شده از روابط یک سازمان با محیط خود، شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است. به عقیده چن، مهم ترین بخش یک سرمایه ارتباطی، سرمایه مشتری است، زیرا موفقیت یک سازمان در گرو سرمایه مشتری آن است. به طور کلی، سرمایه مشتری که به عنوان یک پل و واسطه در فرآیند سرمایه فکری عمل می کند، عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است. مضمون اصلی سرمایه مشتری، دانش به کار گرفته شده در کانال های بازاریابی سازمان و روابط با مشتری در حین انجام کسب و کار است (Maasomi et al,2023).

### پیشینه پژوهش

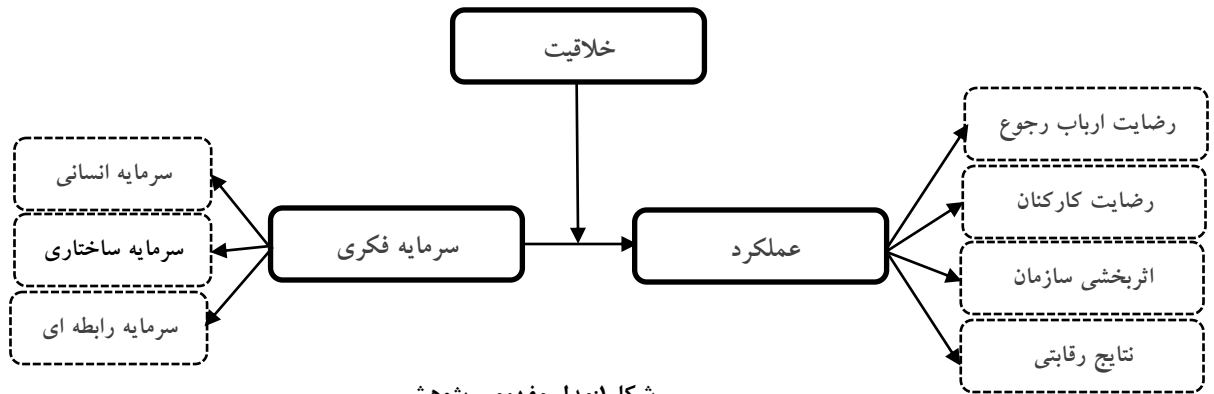
(Hazrati kondeh et al,2024) در پژوهشی که در نظام آموزش عالی انجام دادند به ارائه مدل ارزیابی عملکرد سازمانی با رویکرد خلاقیت و نوآوری پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مقوله های شناسایی شده در این زمینه شامل مواردی همچون شرایط علی (تشویق منابع انسانی، کار تیمی، حمایت از تغییرات، حمایت از آزاداندیشی، و تأمین مالی)؛ شرایط زمینه ای (فرهنگ

1- Bayerz&Row

2.Noë

خلاق و نوآور، منابع انسانی خلاق و نوآور، مدیریت دانش، حمایت مدیران، وجود قوانین خلاقانه و نوآورانه؛ مقوله محوری (عملکرد سازمانی، کارایی، بهره‌وری، خلاقیت و نوآوری)؛ عوامل مداخله‌گر (جغرافیای دانشگاه، رتبه دانشگاه، تعداد دانشجویان، دوره‌های تحصیلی، رشته‌های تحصیلی، درجه علمی اساتید، دسترسی آسان، هزینه کم، شانس بالای اشتغال بعد از فراغت از تحصیل)؛ راهبردها (نظارت و ارزیابی، پذیرش تغییر، مسئولیت‌پذیری، فرهنگ یادگیری، تمرکززدایی در سازمان، مدیریت استعداد، برنامه‌ریزی)؛ و پیامدها بودند. (Maasomi et al, 2023) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین قابلیت‌های نوآوری تولیدی، فرآیندی و اداری با عملکرد سازمانی در دانشگاه پیام نور شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های تولیدی، قابلیت‌های فرآیندی و قابلیت‌های اداری تأثیرات مثبت بر سرمایه فکری در دانشگاه پیام نور مرکز شیراز دارند. تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی معنادار بوده است. در مجموع، سرمایه فکری تأثیر واسطه‌ای بر روابط بین قابلیت‌های نوآوری (تولیدی، فرآیندی و اداری) و عملکرد سازمانی در دانشگاه پیام نور مرکز شیراز دارد. (Jafari, 2023) در پژوهش خود به اثرات فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط با میانجی‌گری سرمایه فکری پرداخت و به این نتیجه رسید که تأثیر اثرات اقتصادی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط نیز معنادار بوده و نقش میانجی سرمایه فکری در تأثیر اثرات اقتصادی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط نیز تایید شده است. (Rahimi et al, 2023) در پژوهشی به نقش تعدیل‌گر بازاریابی کارآفرینانه در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد کسب و کارهای ورزشی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که نه تنها بازاریابی کارآفرینانه نقش تعدیل‌گر در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد کسب و کار ورزشی دارد، بلکه تأثیر عناصر سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) بر عملکرد کسب و کار ورزشی را نیز تعدیل می‌کند. (Ghanbari & mohamdi, 2022) در پژوهشی به تبیین نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی پرداختند و اینگونه استدلال کردند که متغیرهای ظرفیت یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی به صورت مستقیم و متغیرهای سرمایه فکری و یادگیری سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنی‌دار دارد. (Imran & Ambreen, 2022) در پژوهش تأثیر آموزش، ارزیابی عملکرد و حمایت سازمانی بر رفتار خدمت کارکنان با جبران خسارت به عنوان میانجی، رفتار کارکنان را میتوان با کمک آموزش، ارزیابی عملکرد، حمایت سازمانی و پاداش بهبود بخشید. (Curzi et al, 2020) در پژوهش معیارهای ارزیابی عملکرد و رفتار کار نوآورانه: نقش واسطه‌ای رضایت از ارزیابی کارکنان، دانستند که رضایت کارکنان از سیستم ارزیابی دارای اهمیت در عملکرد سازمانی می‌باشد. (Hughes et al, 2018) در پژوهش رهبری، خلاقیت و نوآوری: بررسی انتقادی و توصیه‌های عملی نشان دادند که رهبری پیش‌بینی‌کننده اصلی خلاقیت و نوآوری کارکنان، حمایت تیمی و سازمان است. (da Silva & Borsato, 2017) در پژوهش عملکرد سازمانی و شاخص‌ها: روندها و فرصت‌ها، با توجه به رقابت کنونی در بازارها، الزم دانستند که شرکتها بر عملکرد و نتایج خود نظارت کنند تا از رقابت اطمینان حاصل شود.

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.
۲. سرمایه فکری بر توسعه عملکرد سازمانی با نقش تعدیلگر خلاقیت کارکنان تاثیر معناداری دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ نوع روش توصیفی و از شاخه همبستگی می‌باشد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق راکلیه مدیران کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به تعداد ۹۳ نفر تشکیل می‌دهند. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، جهت تعیین حجم نمونه از روش سرشماری استفاده شده است. بدین معنا که حجم نمونه تحقیق همان حجم جامعه آماری تحقیق می‌باشد. ابزار جمع آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد سنجش عملکرد کارکنان چن وهمکاران (۲۰۱۲)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) و خلاقیت کارکنان دورابچی وهمکاران (۱۹۹۸) بود. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری، محتوا و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین روایی محتوا پرسشنامه‌های مذکور در اختیار تعدادی از اساتید مدیریت قرار داده شد تا اطمینان حاصل شود که پرسشنامه مذکور برای سنجش متغیرهای مورد نظر در تحقیق از روایی محتوایی کافی برخوردار است. همچنین به جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه مذکور، هم‌زمان با سنجش پایایی اولیه تلاش گردید تا از قابل فهم بودن و شیوا بودن گویه‌ها برای سنجش متغیرها از سوی ۳۰ نفر پاسخ دهندهگان اولیه اطمینان حاصل گردد. برای تأیید پایایی پرسشنامه، پرسشنامه‌ها میان ۳۰ نفر از افراد پاسخگو توزیع گردید و پس از جمع آوری و تحلیل پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ آنها بدست آمد. این نتایج در جدول شماره (۱) نمایش داده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گرد آوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده می‌گردد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و معادلات ساختاری بمنظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل و تعدیلگر بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزار آماری Smart PLS استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد کارکنان	۰,۸۷۱
سرمایه فکری	۰,۸۶۲
خلاقیت کارکنان	۰,۸۱۴

### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که ۴۰ درصد (۹۳ نفر) نمونه مورد مطالعه مدیران مرد بودند. سه گروه سنی برای مدیران منتخب نمونه طراحی شده است که گروه اول (۳۱ تا ۴۰ سال) دارای درصد فراوانی ۸ (۸ نفر)، گروه دوم (۴۱ تا ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۵۶ (۵۱ نفر) و گروه سوم (۵۱ تا ۶۰ سال) دارای درصد فراوانی ۳۶ (۳۴ نفر) می‌باشد. بر این اساس مدیران گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (گروه سوم) نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی و گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (گروه اول) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند. آخرین مدرک تحصیلی مدیران منتخب در نمونه به سه گروه تقسیم‌بندی شده است. ۵۸ درصد فراوانی (۵۴ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۳۹ درصد فراوانی (۳۶ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳ درصد فراوانی (۳ نفر) دارای مدرک دکتری تخصصی هستند. بر این اساس مدیران با سطح تحصیلات کارشناسی نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی و مدیران در سطح تحصیلات دکتری تخصصی دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند. سابقه کاری مدیران منتخب به سه گروه تقسیم‌بندی شده است. ۸ درصد فراوانی (۷ نفر) سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۶۷ درصد فراوانی (۶۳ نفر) سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۵ درصد فراوانی (۲۳ نفر) دارای سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند. بر این اساس مدیران با سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی و مدیران با سابقه کاری زیر ۱۰ سال دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۷	۴۰
	زن	۵۶	۶۰
سن	۳۱-۴۰	۳۴	۳۶
	۴۱-۵۰	۵۲	۵۶
	۵۱-۶۰	۷	۸
تحصیلات	کارشناسی	۳۶	۳۹
	کارشناسی ارشد	۵۴	۵۸
	دکتری	۳	۳
سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۷	۸
	۱۱-۲۰	۶۳	۶۷
	۲۱-۳۰	۲۳	۲۵

مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	دامنه تغییرات	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
عملکرد	۹۳	۲,۱۴	۲,۵۲	۴,۶۷	۳,۵۵۴۸	۰,۰۲۵۴۱
سرمایه فکری	۹۳	۲,۸۴	۱,۹۷	۴,۸۱	۳,۳۹۲۳	۰,۰۳۰۷
خلاقیت	۹۳	۲,۴۷	۲,۳	۴,۷۷	۳,۵۹۱۵	۰,۰۲۵۱۷

جدول (۳) نشان داد که باتوجه به اینکه از متوسط سوالات برای تعریف عملیاتی متغیرها استفاده گردیده. میانگین متغیر عملکرد برابر ۳/۵۵۴۸، میانگین متغیر سرمایه فکری برابر ۳/۳۹۲۳ و میانگین خلاقیت برابر ۳/۵۹۱۵ است و میانگین نمرات متغیرهای یاد شده که از عدد ۳ (متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) بزرگ‌تر می‌باشد که نشان دهنده تمایلات پاسخ‌دهندگان به گزینه‌های بالاتر از حد متوسط است. جهت مشخص نمودن روش اجرای آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون K-S برای متغیرهای تحقیق

متغیر	سطح معناداری	وضعیت
عملکرد	۰/۰۱۱	غیرنرمال
سرمایه فکری	۰/۰۱۸	غیرنرمال
خلاقیت	۰/۰۰۳	غیرنرمال

همان‌طور که در جدول (۴) نمایش داده شده است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است. در ابتدا جهت اطمینان از اینکه آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه؟ از شاخص **KMO** و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. شاخص **KMO** در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۶۱ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. شاخص بارتلت نیز در بررسی کفایت ماتریس در سطح  $P \leq 0.01$  معنادار می‌باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۵) ارائه گردیده است.

جدول ۵: آزمون KMO و بارتلت برای سوالات پرسشنامه

آزمون KMO		۰/۷۶۱
$\chi^2$		۲۳۰۲۸/۶۲۷
آزمون بارتلت	درجه آزادی	۶۴۴۱
Sig		۰/۰۰۱

تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه‌های پژوهش در جدول (۶) ارائه شده است. همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، بار عاملی برای هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد. آلفای کرونباخ نیز برای همه سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برازش مدل برخوردارند. مقادیر پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و میانگین واریانس از ۰/۵ بزرگتر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از میانگین واریانس بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به جدول (۶) هر سه شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است.

جدول ۶: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، میانگین واریانس، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

سازه	گونه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
رضایت ارباب رجوع	PE01	۰,۸۶۷	۴۴,۴۱۵	۰,۱۶۶۲	۰,۹۰۷	۰,۱۸۷۲
	PE02	۰,۸۳۹	۲۷,۶۳۸			
	PE03	۰,۷۷۷	۲۰,۲۱۷			
	PE04	۰,۷۹۸	۳۳,۹۸۰			
	PE05	۰,۷۸۳	۲۴,۰۳۸			
	PE06	۰,۷۶۷	۱۸,۴۷۵			
	PE07	۰,۸۲۹	۴۰,۳۸۱			
	PE08	۰,۸۸۷	۷۵,۱۹۲			
رضایت کارکنان	PE09	۰,۹۰۱	۷۲,۲۷۱	۰,۱۶۷۱	۰,۹۳۴	۰,۹۱۸
	PE10	۰,۸۳۲	۳۵,۳۰۳			
	PE11	۰,۷۴۸	۲۶,۸۰۶			
	PE12	۰,۸۰۶	۲۹,۳۰۲			
	PE13	۰,۸۰۲	۴۰,۸۷۷			
	PE14	۰,۸۱۲	۳۸,۵۹۴			
	PE15	۰,۸۴۶	۵۴,۹۲۸			
	PE16	۰,۸۴۸	۴۷,۸۱۰			
	PE17	۰,۸۶۶	۴۲,۹۲۱			
	PE18	۰,۷۷۸	۳۳,۴۳۱			
	PE19	۰,۹۰۹	۷۷,۹۰۹			



			۵۱,۴۸۴	۰,۸۴۵	PE20	
			۵۰,۴۸۸	۰,۸۸۲	PE21	
			۲۳,۵۰۱	۰,۷۴۹	PE22	
۰/۹۰۹	۰/۹۳۰	۰/۶۹۱	۱۸,۸۷۰	۰,۷۲۰	PE23	اثر بخشی سازمان
			۳۶,۰۰۲	۰,۸۵۳	PE24	
			۳۳,۴۴۹	۰,۸۶۶	PE25	
			۸۵,۹۰۷	۰,۹۱۵	PE26	
			۵۰,۹۱۲	۰,۸۷۹	PE27	
۰/۹۰۶	۰/۹۲۴	۰/۶۰۳	۴۴,۱۲۵	۰,۸۳۰	PE28	نتایج رقابتی
			۳۵,۰۴۰	۰,۷۷۹	PE29	
			۱۶,۳۳۳	۰,۷۰۰	PE30	
			۱۷,۱۳۰	۰,۶۶۹	PE31	
			۲۷,۵۱۷	۰,۷۷۲	IC01	
			۳۰,۴۶۶	۰,۸۰۹	IC02	
			۴۴,۰۳۰	۰,۸۳۱	IC03	
			۳۷,۸۷۹	۰,۸۱۱	IC04	
			۲۸,۷۷۴	۰,۷۹۰	IC05	
			۲۶,۵۷۹	۰,۷۶۵	IC06	
			۲۱,۴۸۷	۰,۷۵۵	IC07	
۰/۷۴۴	۰/۸۳۳	۰/۵۰۸	۱۳,۰۳۰	۰,۶۸۲	IC08	
			۱۴,۲۰۴	۰,۶۹۴	IC09	
			۱۵,۷۷۵	۰,۷۲۰	IC10	
			۱۵,۳۴۶	۰,۸۵۵	IC11	
			۷,۱۴۰	۰,۵۲۳	IC12	
			۱۶,۱۱۶	۰,۷۳۲	IC13	
			۱۳,۶۶۳	۰,۸۲۴	IC14	
			۱۰,۷۲۳	۰,۶۷۹	IC15	
			۱۳,۹۸۴	۰,۷۱۴	IC16	
۰/۹۳۵	۰/۹۴۳	۰/۵۶۳	۱۳,۰۹۵	۰,۶۲۳	IC17	

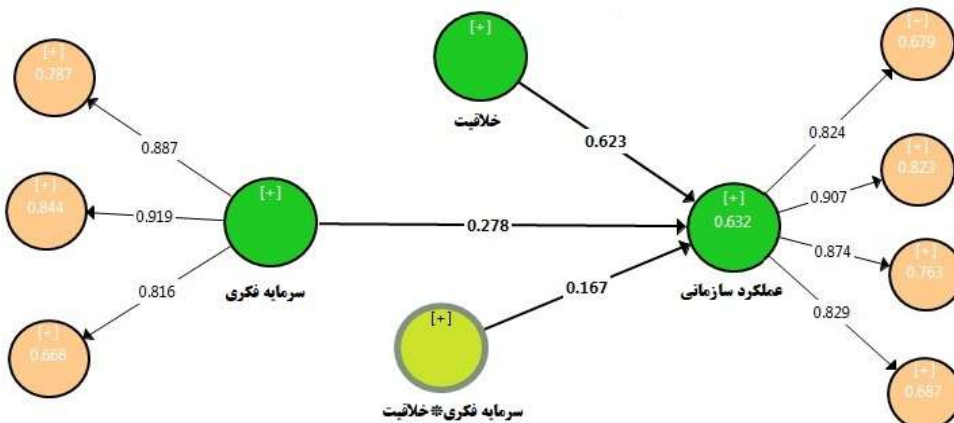


			۲۰,۴۷۸	۰,۷۰۵	IC18
			۲۱,۸۹۷	۰,۷۵۶	IC19
			۲۲,۷۳۴	۰,۷۴۹	IC20
			۲۷,۲۷۱	۰,۷۸۲	IC21
			۲۶,۷۴۴	۰,۷۵۹	IC22
			۴۷,۱۴۱	۰,۸۶۰	IC23
			۴۸,۹۰۶	۰,۸۶۶	IC24
			۲۸,۴۵۲	۰,۷۷۴	IC25
			۲۳,۵۹۶	۰,۷۴۰	IC26
			۱۴,۶۶۵	۰,۶۷۹	IC27
			۱۶,۸۷۶	۰,۷۲۹	IC28
			۱۵,۷۷۲	۰,۶۹۹	IC29
			۲۶,۱۲۳	۰,۷۹۶	IC30
			۳۴,۲۴۵	۰,۸۵۰	IC31
			۲۴,۹۴۷	۰,۷۷۱	IC32
			۳۸,۷۷۱	۰,۸۳۸	IC33
			۴۷,۷۶۸	۰,۸۴۲	IC34
			۴۲,۱۶۶	۰,۸۳۵	IC35
۰/۹۲۰	۰/۹۳۶	۰/۶۷۵	۳۷,۹۷۲	۰,۸۱۶	IC36
			۱۴,۶۹۵	۰,۷۰۹	IC37
			۱۵,۶۵۵	۰,۷۵۸	IC38
			۲۵,۱۳۱	۰,۸۶۶	IC39
			۱۳,۹۳۷	۰,۵۹۳	IC40
			۱۲,۶۶۵	۰,۵۹۳	IC41
			۲۰,۶۰۹	۰,۷۰۹	IC42
			۲۴,۴۲۱	۰,۷۳۵	CR01
			۱۹,۷۴۸	۰,۶۹۳	CR02
۰/۸۹۹	۰/۹۲۵	۰/۷۱۳	۲۳,۰۲۲	۰,۷۵۴	CR03
			۲۱,۴۶۹	۰,۷۱۷	CR04

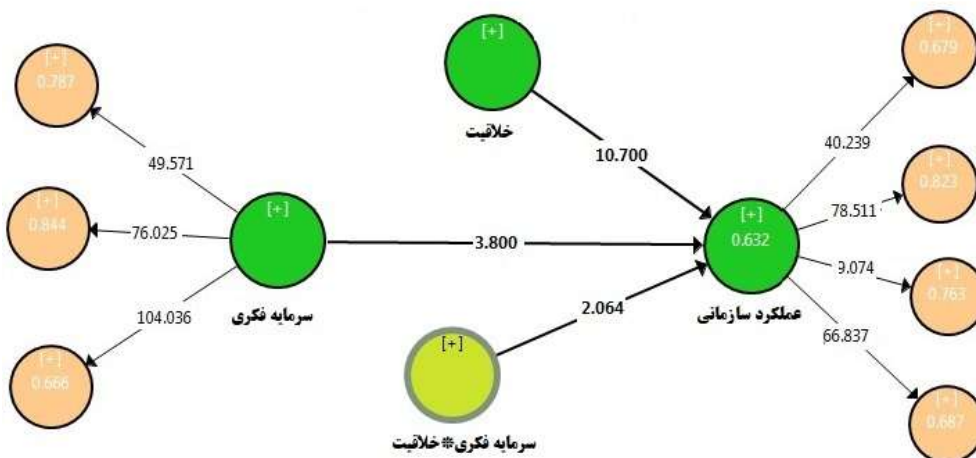
خلاقیت

۱۷,۳۶۰	۰,۶۹۷	CR05
۱۷,۴۹۰	۰,۶۸۴	CR06
۱۲,۷۴۷	۰,۵۹۶	CR07
۱۳,۱۰۵	۰,۶۲۴	CR08
۸,۵۸۷	۰,۵۰۴	CR09
۱۱,۲۰۰	۰,۵۸۰	CR10
۱۳,۴۱۸	۰,۶۱۶	CR11
۱۳,۷۶۷	۰,۶۱۸	CR12
۱۴,۴۶۱	۰,۶۱۴	CR13

مدل ساختاری پژوهش در قالب شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

جهت بررسی کفایت مدل از معیارهای  $R^2$  و  $Q^2$  و آزمون GOF استفاده شده است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود. نتایج آزمون  $R^2$  که در جدول (۷) ارائه شده است حاکی از مناسب بودن برازش مدل ساختاری می باشد. معیار  $Q^2$  قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد. با توجه به مقدار  $Q^2$  در جدول (۷) قدرت پیش بینی مدل در خصوص سازه های درونزای پژوهش مناسب می باشد و برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می گردد.

جدول ۷: مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  متغیرهای پژوهش

متغیر	$R^2$	$Q^2$
عملکرد سازمانی	۰/۶۳۹	۰/۳۹۱

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

شاخص دیگری که برای برازش معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است. این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه را مورد بررسی قرار می دهد. با توجه به فرمول آزمون GOF و همچنین نتایج مندرج در جدول (۸)، مقدار این آزمون معادل ۰/۴۲۱ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درونزای مدل دارد.

جدول ۸: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$R^2$	Communality	GOF
۰/۴۲۵	۰/۴۱۷	۰/۴۲۱

برای بررسی فرضیه ها و آزمون معنی داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول (۹) نمایش داده شده است.

جدول ۹: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	مسیر	( $\beta$ ) ضریب مسیر	نتیجه آزمون عدد معنی داری (t-value)	تایید
۱	عملکرد سازمانی ← سرمایه فکری	۰/۲۷۸	۳/۸۰۰	تایید
۲	عملکرد سازمانی ← خلاقیت	۰/۶۲۳	۱۰/۷۰۰	تایید
۳	سرمایه فکری × خلاقیت ← عملکرد سازمانی	۰/۱۶۷	۲/۰۶۴	تایید

### نتیجه گیری

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه اول بیانگر تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی مدیران کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Maasomi et al, 2023) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری و ابعاد آن تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی داشته است. (Jafari, 2023) نیز در پژوهش خود بیان نمودند که تاثیر اثرات اقتصادی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط نیز معنادار بوده و نقش میانجی سرمایه فکری در تاثیر اثرات اقتصادی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط نیز تایید شده است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که وجود سیستم‌های دقیق شناسایی مدیران خلاق و کارآمد می‌تواند در پیشرفت شغلی و ارتقاء پست سازمانی نقش داشته باشد. اینکه سیستم جذب نیروی انسانی چگونه طراحی شده و در جهت جذب چه نوع مدیرانی مورد استفاده قرار می‌گیرد امری حیاتی است. بکارگیری سیستم دقیق جذب و انتصاب مدیران فعال می‌تواند باعث دانش مدار بودن افراد سازمان شده و ترک چنین کارکنانی صدمات زیادی را برای سازمان به بار می‌آورد. چنین کارکنانی که دارای ارزشمند سازمان محسوب می‌شوند پیوسته با ارباب رجوع و مشتریانانشان در تعامل اند و مشکلات آنها را در کمترین زمان ممکن حل خواهند نمود. از طرفی دریافت بازخورد از ارباب رجوع و یا حتی عملکرد کارمند در سازمان می‌تواند در بهبود عملکرد مدیران نقش مهمی داشته باشد. چنین سازمانی جهت رضایت ارباب رجوع اقدام به دریافت اطلاعات و بازخورد سازمانی از روند عملکردی از ارباب رجوع می‌شوند تا نیازهای مشتریان را شناسایی و جهت رفع آنها اقدام نمایند. در چنین شرایطی میزان غیبت و تخلفات کاری مدیران به حداقل خود خواهد رسید و میزان آزادی عمل در اجرای وظایف سازمانی محوله بیشتر از پیش خواهد بود. مدیران سازمان نیز از حضور و کار کردن در سازمان خود احساس سربلندی و نشاط داشته و از انتخاب خود مبنی بر فعالیت در چنین سازمانی بسیار خرسندند. در چنین شرایطی مدیران تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف عالی سازمان به کار می‌گیرند. در این سازمان مدیران، مشکلات سازمان را مشکلات خود دانسته و از طرفی افراد سازمان در نحوه انجام مسئولیت‌های واگذار شده استقلال کاری نسبی خواهند داشت. چنین کارکنان در تمامی کلاسها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت جهت بالا بردن سطح علمی و دانش تخصصی خود شرکت خواهند نمود.

فرضیه دوم به بررسی نقش تعدیلگر خلاقیت کارکنان در تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی مدیران در کتابخانه‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران نقش پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Hazrati kondeh et al, 2024) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری بواسطه توسعه خلاقیت کارکنان باعث بهبود عملکرد سازمانی آنها می‌گردد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که وجود ارتباطات دوستانه میان کارکنان و مدیریت عالی سازمان می‌تواند در پشت گرمی و اتکاء کارکنان به مدیریت سازمان نقش مهمی ایفا نماید. از طرفی ارائه پست‌های سازمانی متناسب با دانش و صلاحیت مدیران باعث می‌گردد که افراد بتوانند پتانسیلها و استعدادها و مهارت‌های خود را به نمایش مدیران بگذارند. در چنین شرایطی سازمان نسبت به سایر سازمانها دارای مزیت رقابتی بوده و بهره‌وری کلی سازمان روند صعودی به خود می‌گیرد. مدیران سازمان در حل مشکلات سازمانی مورد تحلیل قرار گرفته و جزء به جزء رفتارهای سازمانی آنها مورد تحلیل قرار می‌گیرد. در اینصورت بازخورد عملکردی آنها در اختیارشان قرار می‌گیرد و آنها نسبت به رفع اشتباهات خود اقدام می‌نمایند. مدیران سازمان با روییت چنین برخورد آگاهانه‌ای از طرف واحدهای ارزیابی و کنترل استان، دارای بینشی وسیع‌تر شده و نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری

نموده و امورات محوله را با دقت و توانمندی بیشتری انجام می دهند. مدیران، ماموریت و وظایف محول شده به آنها را در کمال آرامش انجام خواهند داد.

#### در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

مدیریت سازمان بطور متناوب جلساتی را جهت همفکری و مشارکت در تصمیم گیری با مدیران برگزار نمایند. این فرهنگ میان مدیران سازمان نهادینه گردد که مشکلات سازمان، مشکلات آنها بوده و افراد جهت دستیابی به خواسته‌های خود باید نسبت به تحقق اهداف سازمان کوشا باشند. مدیران کتابخانه‌ها نظرات و ایده‌های خود را بطور شفاف و به دور از هرگونه سوگیری فردی و ترس از مدیریت مافوق خود در سازمان بیان نمایند. نه تنها تمام مدیران بایستی آگاه باشند که نوآوری بخشی از سیاست سازمان است، بلکه باید نسبت به تداوم این سیاست اطمینان خاطر پیدا کنند تا خلق ایده‌ها و راه کارهای جدید برای مسائل سازمان به صورت یک عادت و فرهنگ ظهور نماید. جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری پایدار در سازمان‌ها، معمولاً یکسری عوامل به عنوان عوامل تسهیل کننده نوآوری و یکسری عوامل هم به عنوان موانع موثر در نوآوری عمل می کنند که مدیران می توانند با شناخت عوامل تسهیل کننده و پیاده سازی آن در سازمان و همچنین با شناخت موانع نوآوری و اصلاح آنها، سازمان خود را به یک سازمان خلاق و نوآور تبدیل نمایند. اهداف و انتظارات سطح پایین انگیزه لازم را در مدیران ایجاد نمی نماید. همچنین بالا بودن انتظارات ممکن است موجب شکست و یأس آنان شود؛ لذا ضروری است تا انتظارات و اهداف سازمانی را در حد مناسب تنظیم نمود. از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه عوامل متعددی بر توسعه عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد (حمایت سازمانی ادراک شده، غنی سازی شغلی، تسهیم دانش) لیکن در این تحقیق ثابت در نظر گرفته شده اند. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود به بررسی توسعه عملکرد سازمانی از منظر متغیرهای فوق پردازند.

## References

- Aghajani, T., Reza zad, A., Shoghi, B. (2014). The effect of Strategic Alliance on Organizational Performance (The case of Alliance between Navard Aluminum Arak & Aluminum Pars), *Strategic Management Researches*, 55, 9-34. (In Persian).
- Amabile, M. (2017). A model of creativity and innovation in organization. In: Staw, B. M. and Cummings, Editors, (1988). *Research in Organizational Behavior*. Vol. 10, IAI Press, Greenwich, CT, pp. 123-167.
- Araei, V. (2023). Investigating the Effect of Employee Perceptions of Organizational Politics on the Employee Creativity; the Moderating Role of Knowledge Hiding and Mediating Role of Organizational Commitment (Case Study: Tehran's Region One Branches of Mellat Bank). *Audit Science*, 23(90), 120-136. (In Persian).
- Awan, U., Bhatti, S. H., Shamim, S., Khan, Z., Akhtar, P., & Balta, M. E. (2022). The role of big data analytics in manufacturing agility and performance: moderation-mediation analysis of organizational creativity and of the involvement of customers as data analysts. *British Journal of Management*, 33(3), 1200-1220.
- Chaudhary, S., Dhir, A., Farronato, N., Nicotra, M., & Pironti, M. (2023). Nexus between entrepreneurial orientation and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 24(1), 70-114.
- Curzi, Y., Fabbri, T., & Pistoiesi, B. (2020). Performance appraisal criteria and innovative work behaviour: the mediating role of employees' appraisal satisfaction. In *Performance Appraisal in Modern Employment Relations* (pp. 11-34). Palgrave Macmillan, Cham
- da Silva, F. A., & Borsato, M. (2017). Organizational performance and indicators: Trends and opportunities. *Procedia manufacturing*, 11, 1925-1932.
- Ghanbari, S., & Mohamdi, P. (2022). Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(5), 16-1. (In Persian).
- Hazrati kondeh, R., Rouhi Eisaloo, M., Kheir Andish, M., Rasoli, E., & Azadi, B. (2024). Providing an organizational performance evaluation model with creativity and innovation approach in higher education. *Applied Educational Leadership*, 5(Special issue of leadership in higher education), 131-150. (In Persian).
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
- Imran, M., & Ambreen, T. (2022). The Influence of Training, Performance Appraisal, and Organizational Support on Employee Service Behavior With Compensation as a Mediator. In *Handbook of Research on Developing Circular, Digital, and Green Economies in Asia* (pp. 401-414). IGI Global.
- Jafari, M. (2023). The Effects Of Information And Communication Technology On The Performance Of Small And Medium Businesses With The Mediation Of Intellectual Capital. *Progress and Excellence Research*, 6(1). (In Persian).



- Kazazi, A., Taghavifard, M. T., kianimavi, R., & hooshangi, M. (2022). Social Capital and Innovation Capabilities in the Buyer-Supplier Relationship: The Role of Opportunism and Intellectual Property Risk. *Industrial Management Studies*, 20(64), 35-61. (In Persian).
- Maasomi.H,Soltani.H,Babaei.S,Abad.A,Mohammad Bagheri.M,Salajeghe.S.(2023).Investigating the Mediating Role of Intellectual Capital in the Relationship Between Production, Process and Administrative Innovation Capabilities with Organizational Performance in Payame Noor University of Shiraz.*Journal of Management and Sustainable Development Studies*,1,121-146. (In Persian).
- mohammadabadi, M., Mohammadabadi, A., & kord Firozjaee, F. (2022). Identifying the components of intellectual capital of Professors of Farhangian University of North Khorasan A Qualitative Study. *Journal of Academic Management*, 1(2), 166-137. (In Persian).
- Mubarik, M. S., Bontis, N., Mubarik, M., & Mahmood, T. (2022). Intellectual capital and supply chain resilience. *Journal of intellectual capital*, 23(3), 713-738.
- Rahimi, A., Alidoust Ghahfarokhi, E., Rajabi, A., & Miri, M. R. (2023). The Moderating Role of Entrepreneurial Marketing in the Relationship between Intellectual Capital and Performance of Sports Enterprises. *Sport Management Journal*, 15(1), 51-36. (In Persian).
- Rashid, A., Rasheed, R., & Amirah, N. A. (2023). Information technology and people involvement in organizational performance through supply chain collaboration. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Rezvani chmanzamin.M,Moafi haredasht.M. (2015). Investigating the relationship between strategic planning of human resources and organizational performance (case study: western governorates of Gilan province) .*Quarterly Journal of Quantitative Researches in Management*,19,53-68. (In Persian).
- Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, F. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100045.
- Soleimani, T., & Afrooz, R. (2023). Level of learning organization, barriers and its role in job innovation and organizational creativity: Staff of Ardabil University of Medical Sciences. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(1), 60-44. (In Persian).
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. *In Handbook of organizational creativity* (pp. 317-337). Academic Press.