

بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۲۴

کد مقاله: ۲۸۲۱۳

هانیه پورصدیق^۱، رضا فدایی کیوانی^۲

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان می باشد. روش پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی می باشد که با به کارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی داده های مورد نیاز جمع آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور گیلان (۴۲۴ نفر) است. که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۳ نفر به عنوان حداقل حجم نمونه آماری انتخاب شدند و در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه جمع آوری گردید. داده های جمع آوری شده از طریق نرم افزارهای SPSS19 و Smart PLS2 مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها نشان داد متغیر سرمایه فکری با ضریب تاثیر ۰/۶۲۶ تاثیر مثبت و معنی داری بر متغیر سرمایه اجتماعی دارد. همچنین متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب تاثیر ۰/۴۲۹ دارای تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی است. این یافته ها حاکی از این است که سرمایه اجتماعی در تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد. همچنین نتایج نشان داد متغیر سرمایه فکری به صورت مستقیم نیز، با ضریب تاثیر ۰/۳۴۷ تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد، و این نتیجه دلالت بر نقش میانجی جزئی متغیر سرمایه اجتماعی در رابطه بین این دو متغیر دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی.

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمانها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است (کوری و همکاران^۱، ۲۰۱۲). عملکرد سازمانی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید (چناری و موسوی، ۱۳۹۵). عملکرد سازمانی نشان می دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می رسد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۴). در هر جامعه ای علاوه بر سرمایه های فیزیکی، مادی، انسانی و نمادین با موضوعی به نام سرمایه اجتماعی سر و کار داریم که با انواع سرمایه ها رابطه متقابل دارد (شیانی و موسوی، ۱۳۹۰). پوتنام، سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارها و شبکه هایی که همکاری و تعاون را برای نيل به منافع متقابل آسان می سازد، تعریف می کند (فوزل^۲، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی، در برگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه های اجتماعی است (فریز^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). از سویی، امروزه شاهد رشد اهمیت سرمایه فکری، به عنوان یک ابزار موثر برای افزایش رقابت شرکت ها و بهبود عملکرد آنها هستیم و این امر موجب افزایش اهمیت سرمایه فکری به عنوان مقوله ای پژوهشی و اقتصادی شده است (شیخی و همکاران، ۱۳۹۵). ستایش و کاظم نژاد (۲۰۰۹) در تعریف سرمایه فکری می نویسند: سرمایه فکری مجموعه ای از دارایی های مبتنی بر دانش است که به یک سازمان اختصاص داده و در میان ویژگی های آن در نظر گرفته و منجر به بهبود رقابتی قابل توجه در سازمان از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان می شود (پورکیانی^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه سازمان ها دیگر نمی توانند تنها به سرمایه های مادی خود اکتفا کنند زیرا عواملی که باعث تغییر در مزیت رقابتی سازمان ها می شود از سرمایه مادی به سرمایه های فکری و اجتماعی تغییر کرده است. امروزه در سازمانها در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند و پیمودن راههای توسعه و تکامل سخت و دشوار می شود. وجود سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمانها و بنگاه ها، می تواند شناخت نو و بهتری از سیستمهای اقتصادی- اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم کمک کند (ودادی و امامی، ۱۳۹۱). در محیط رقابتی که امروزه سازمانها با آن درگیر هستند اگر به نیروهای انسانی و سرمایه های فکری اجازه خلق ایده های نو از سوی مدیران سازمان داده نشود (فدایی کیوانی و علوی سالکویه، ۱۳۹۷) و همچنین در محیط کاری سازمان، حس اعتماد و روابط صمیمی بین کارکنان و عوامل ایجاد کننده سرمایه اجتماعی در سازمان وجود نداشته باشد، و همه این عوامل دست به دست هم می دهند و باعث می شوند که کارکنان سازمان به ناچار دست به سکوت بزنند. به عبارت دیگر می توان گفت که سکوت سازمانی زمینه بروز عوامل دیگری مانند بی انگیزگی و عدم تعهد و رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان می شوند و همه این عوامل شبیه یک سیکل در سازمان هستند که اگر یکی از آنها اتفاق بیافتد باید منتظر بقیه تبعات منفی سرکوبی ایده های خلاق در سازمانها باشند که در نتیجه باعث عدم رشد و بهره وری در کارایی و عملکرد سازمان شده و به تدریج سازمان به سمت نابودی پیش می رود. با توجه به اهمیت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانها این سوال به وجود می آید که آیا بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی نقش میانجی سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد یا خیر؟. دانشگاه ها به عنوان یکی از عوامل کلیدی در تربیت نیروهای متعهد و متخصص در همه جوامع شناخته می شوند و از این نیروهای تربیت شده به عنوان آینده سازان کشور یاد می کنند. دانشگاه پیام نور به عنوان یکی از چند مراکز آموزشی کشور که مسئولیت تربیت نیروهای انسانی متخصص را برعهده دارد. این دانشگاه در کنار استفاده از فناوری های نوین همواره در تلاش است تا با استفاده از نیروهای انسانی توانا و خلاق و سرمایه های فکری خود در کنار محیطی صمیمی سعی در ایجاد مزیت رقابتی برای خود باشد. سازمان ها زمانی که از نیروهای انسانی خلاق و سرمایه های فکری خود در کنار ایجاد محیطی که دارای حس اعتماد و روابط صمیمی بین کارکنان سازمان وجود دارد استفاده کند، باعث می شود که سازمان به سمت رشد و عملکرد بهتر حرکت کند. به همین دلیل دانشگاه پیام نور در تلاش است تا از طریق بکارگیری سرمایه های خود و ایجاد حس اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران و افراد جامعه، به ترسیم تصویری بهتر از این دانشگاه در ذهن احاد جامعه پرداخته که علاوه بر ایجاد حس اعتماد در جامعه، بتواند به جذب دانشجوی بیشتر پردازد. با توجه به مطالب گفته شده این فرضیه به وجود می آید که سرمایه فکری و اجتماعی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. بنابراین باتوجه به مطالب بیان شده، در این پژوهش تلاش می شود تاثیر سرمایه فکری کارکنان با عملکرد سازمانی آنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان پرداخته می باشد.

1 Currie, et al

2 Fussell

3 Ferris

4 Poorkiani

۲- مبانی نظری تحقیق

نخستین توجه به مفهوم سرمایه فکری و مباحث مربوط به آن توسط ماچلپورت صورت گرفت، اما اصطلاح سرمایه فکری توسط جان کنت گالبرایت (۱۹۶۹) مطرح شد. وی اعتقاد داشت که سرمایه فکری فرایندی ایدئولوژیک شامل جریان فکری است، اما استیوارت (۲۰۰۱) مدعی شد که این موضوع برای اولین بار در سال ۱۹۵۸ مطرح شده است، هنگامیکه او و ایتمی در مورد جنبش سرمایه فکری با یکدیگر همکاری کرده بودند (خراسانچی، ۱۳۹۶). استوارت اعتقاد دارد، سرمایه فکری مجموعه ای از دانش، اطلاعات، دارایی های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می تواند برای ایجاد ثروت به کارگرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می شود. به عبارت دیگر، سرمایه فکری عبارت است از تلاش برای استفاده موثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است (بنیتس، ۲۰۰۲). سرمایه فکری در واقع مدیریت سرمایه گذاری سازمان بر عهده دارد که بنا بر نظر صاحب نظران در مقابل سرمایه فیزیکی قرار گرفته یا به نوعی مکمل آن است. سرمایه فکری سرمایه ای است که ناملموس و نامشهود بوده و از لحاظ کمی اندازه گیری آن سخت و دشوار است. ولی از سویی باید به این نکته توجه داشت که ارائه شاخص های مدون و حتی الامکان کمی است که می تواند بکارگیری سرمایه فکری در سازمان را برای مدیران توجیه کند. در خصوص میزان شناخت ما از سرمایه های فکری توافق چندانی وجود ندارد. سرمایه های فکری اگرچه در قبل ناشناخته بود ولی اکنون به اشکال مختلف در فرآیند توسعه اقتصادی، مدیریتی، فناوری و اجتماعی به ایفای نقش می پردازد. انقلاب حاصله در فناوری اطلاعات، اهمیت در حال افزایش دانش و اقتصاد مبتنی بر دانش، الگوهای در حال تغییر ایجاد جامعه شبکه ای و همچنین پیدایش نوآوری به عنوان مهمترین عوامل تعیین کننده مزیت رقابتی از جمله مواردی هستند که موجبات افزایش اهمیت سرمایه فکری در شرکت ها را بیش از پیش فراهم کرده است (شیخی و همکاران، ۱۳۹۵). بروکینگ (۲۰۰۲) سرمایه های فکری را در چارچوبی جامع ارایه نموده است، این چارچوب مقوله های زیر را در سرمایه های فکری شامل می شود:

دارایی های بازار (شامل خدمات و نام تجاری تولیدی و وفاداری مشتریان)

دارایی های فکری (شامل حق امتیاز، فرمول های سری و نظایر آن)

دارایی های انسان محور (شامل آموزش، دانش کاری و ویژگی ها و خصوصیات حرفه ای و ...)

دارایی های زیربنایی (فلسفه مدیریت، فرهنگ مشارکت، سیستم های شبکه ای و ...)

اما تعریف عمومی که به نظر می رسد پذیرش وسیع تری داشته است و مورد قبول جامعه آکادمیک قرار گرفته است شامل سه جزء می باشد: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای

سرمایه انسانی: سرمایه انسانی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین دارایی نامشهود یک سازمان است که نهایتا کالاها و خدمات مورد نیاز مشتریان یا راه حل های مشکلات آنان را فراهم می کند (گاش و ماندل، ۲۰۰۹). سرمایه انسانی به عنوان دارایی های بالقوه و ارزش آفرین سازمان محسوب می شوند، زیرا سازمان ها از توانایی ها و مهارت های موجود در سرمایه انسانی خود، برای خلق ایده های جدید و افزایش نوآوری در استفاده می کنند (لیو، ۲۰۱۷). به باوری دیگر، اتفاقات و تعاملات بین افراد در درون سازمان و و آن چه، زمانی که افراد سازمان را ترک می کنند در درون سازمان باقی می ماند سرمایه ساختاری می باشد (حلیم، ۲۰۱۰). اگر در یک سازمان، سطح گردش کارکنان بالا باشد، این ممکن است بدین معنی باشد که سازمان این جزء مهم از سرمایه فکری را از دست داده است. کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری ایجاد می کنند. مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان، مجموعه مهارتهای نیروی کار، عمق و وسعت تجربه آنها می باشد. منابع انسانی می توانند به منزله روح و فکر منابع فکری باشند. این سرمایه در پایان روز کاری با ترک سازمان از سوی کارکنان، از شرکت خارج می شود (خراسانچی، ۱۳۹۶).

سرمایه ساختاری: به تعبیر بنیتس سرمایه ساختاری تمام داراییهای غیرانسانی یا قابلیت های سازمانی است که برای برآورده کردن نیازهای بازار مورد استفاده قرار می گیرد. به تعبیر استوارت سرمایه ساختاری، دانش قرار گرفته شده در فناوری اطلاعات و تمام حق امتیازها و طرح و مارکهای تجاری است. و از دیدگاه روس و همکارانش سرمایه ساختاری شامل تمام ساختارها و فرایندها و مالکیت معنوی سازمانی و داراییهای فرهنگی می باشد. و از دیدگاه بروکینگ منظور از سرمایه ساختاری تمام تکنولوژیها، فرایندها و متدولوژیهایی است که یک سازمان را قادر به فعالیت می سازد (همان). سرمایه ساختاری، دامنه گسترده ای از عناصر ضروری را پوشش می دهد. مهمترین آن ها شامل:

1 Ghosh & Mondal

2 Liu

3 Halim

فرآیندهای مهم اجرایی سازمان؛

چگونگی ساختار بندی آن‌ها؛

سیاست‌ها، جریان‌های اطلاعاتی و عناصر پایگاه‌های داده؛

رهبری و سبک مدیریت آن‌ها؛

فرهنگ سازمان؛

و طرح‌های پاداش کارکنان است.

- سرمایه رابطه ای (مشتری)

سرمایه رابطه ای سومین جزء سرمایه فکری می باشد که به عنوان توانایی یک سازمان در روابط متقابل و مثبت با فعالان دنیای کسب و کار برای برانگیختن پتانسیل خلق ارزش شرکت از طریق به کارگیری سرمایه انسانی و ساختاری تعریف می شود. سرمایه رابطه ای به طور کلی شامل همه روابطی است که بین سازمان با فرد یا سازمان دیگری وجود دارد که با ارتباط دهی سرمایه انسانی و ساختاری با سایر ذینفعان خارجی مانند یک عنصر افزایش دهنده ارزش برای سازمان عمل می کند (همان).

سرمایه اجتماعی: در هر جامعه ای علاوه بر سرمایه های فیزیکی، مادی، انسانی و نمادین با موضوعی به نام سرمایه اجتماعی سر و کار داریم که با انواع سرمایه ها رابطه متقابل دارد. با وجودی که موضوع سرمایه اجتماعی به صورت ضمنی و غیر مستقیم در نظرات اندیشمندان مطرح بوده است، اما از سال ۱۹۱۶ و در دو دوره کوتاه مطرح شدن مفهوم سرمایه اجتماعی از دیدگاه صاحب نظران معاصر به عنوان موضوع مطالعه در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، با سرعت بسیار زیاد انتشار یافت (شیانی و موسوی، ۱۳۹۰). پوتنام، سرمایه اجتماعی را اعتماد، هنجارها و شبکه هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می سازد، تعریف می کند (فوزل، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی، دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه های اجتماعی است (فریز و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی موضوعی واحد نیست؛ بلکه انواع گوناگونی از مقوله هاست که دو ویژگی مشترک دارد: یکی اینکه همه آنها شامل جنبه ای از ساخت اجتماعی است و دیگر اینکه کنش های معین افرادی را که در درون ساختار قرار دادند، تسهیل می کند. سرمایه اجتماعی، نه در افراد و نه در ابزار فیزیکی تولید؛ بلکه در روابط اجتماعی شکل می گیرد و توسعه پیدا می کند. سرمایه اجتماعی در حقیقت به آرمانهای مشترک، وفاق 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 می گردد. سرمایه اجتماعی پدیده ای مدیریت پذیر است، به این معنا که می توان آن را براساس سیاست گذاریها در حوزه های مشخصی از سازمان بازسازی یا به فرایند شکل گیری آن کمک نمود. این مهم در صورتی محقق می گردد که مدیران و سیاستگذاران سازمان به اهمیت سرمایه اجتماعی پی برده باشند و از چگونگی رشد و گسترش آن آگاه باشند (اصفهانى و همکاران، ۱۳۹۰).

عملکرد سازمانی: عملکرد سازمانی پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیتهای معطوف به دستیابی سازمانی دانست. متناسب با عملکرد که از دریچه های مختلف مورد مطالعه قرار می گیرد، اهداف نیز از دریچه های مختلفی بروز می کند. عملکرد را مطابق با تعریف یاد شده می توان توانایی سامانه سنجش در دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش دانست (روس و همکاران، ۲۰۱۲). عملکرد سازمانی نشان می دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می رسد. 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 برتر در عرصه رقابت مستلزم ترکیب اثربخش همه عناصر داخل سازمان است. این ترکیب ما را قادر می سازد که با تغییر سریع ترجیحات مشتریان و عوامل پویای بازار هماهنگ شویم (زارعی و همکاران، ۱۳۹۴).

۳- پیشینه تحقیق

نتایج پژوهش احمدیان و قربانی (۱۳۹۲)، با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی نشان دهنده این است که ارتباط معناداری بین مؤلفه های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) با عملکرد سازمانی وجود دارد.

غیائی ندوشن و امین الرعایا (۱۳۹۵)، تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره وری منابع انسانی انجام دادند. نتایج نشان داد که تنها تاثیر سرمایه فکری انسانی و ارتباطی و سرمایه اجتماعی رابطه ای و ساختاری بر بهره وری منابع انسانی مورد تایید قرار گرفته است

پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود تحت عنوان ارتباط سرمایه فکری با عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان نشان دادند بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

خلود و نصیری نیا (۱۳۹۶)، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری هوش فرهنگی در کارکنان آموزش و پرورش شهرآبادان نشان داد سرمایه اجتماعی ابعاد آن (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) بر هوش فرهنگی تاثیر مثبت دارد و علاوه بر آن هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد.

نتایج پژوهش هان و لی (۲۰۱۵) با عنوان تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه، نقش قابلیت‌های پویای مبتنی بر دانش، نشان داد که سرمایه فکری تاثیر مثبت معناداری بر عملکرد نوآورانه دارد و قابلیت‌های پویای مبتنی بر دانش نقش واسطه‌ای را در تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه دارد.

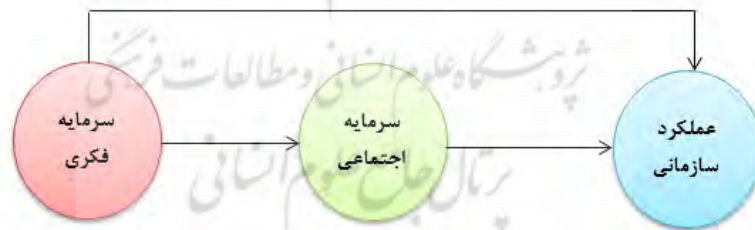
گوگن و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی تحت عنوان تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد بین سرمایه فکری و ابعاد آن (انسانی، رابطه‌ای و ساختاری) و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

ابازید (۲۰۱۷)، در تحقیق خود تحت عنوان تاثیر اندازه سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی بیمارستان‌های عمومی در اردن نشان داد که ابعاد سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی بر عملکرد بیمارستان‌ها تاثیر قابل توجهی دارند

لیو (۲۰۱۷)، در تحقیق خود تحت عنوان روابط بین سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و عملکرد: نقش تعدیل‌گری از روابط کسب و کار و عدم اطمینان محیطی نشان داد که ارتباطات متقابل بین انواع سرمایه فکری وجود دارد. سرمایه اجتماعی نقش مهمی در روابط میان سرمایه فکری و عملکرد سازمان‌های فرهنگی و خلاق وجود دارد. همچنین کسب و کار نقش تعدیل مثبت را ایفا می‌کنند و عدم اطمینان محیطی تاثیر منفی بر سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمان فرهنگی و خلاق دارد.

سوبرامونی و همکارانش (۲۰۱۸)، در تحقیق خود تحت عنوان شیوه‌های عملی توسعه رهبری و عملکرد سازمانی: نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی نشان دادند، تفاوت شیوه‌های عملی توسعه رهبری با سرمایه انسانی رابطه مثبتی دارد، در حالی که ادغام شیوه‌های عملی توسعه رهبری به طور مثبت بر سرمایه اجتماعی تاثیر می‌گذارد. سرمایه انسانی نقش واسطه بین شیوه‌های عملی توسعه رهبری و رشد فروش را دارد.

با توجه به تحقیقات و مطالعات صورت گرفته در پژوهش حاضر سرمایه فکری به عنوان متغیر مستقل، سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی از مدل مفهومی ترکیبی لیو (۲۰۱۷) و زلات و اناچب (۲۰۱۵) مورد استفاده قرار گرفت.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۴- فرضیه‌های تحقیق

الف) فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان نقش میانجی دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

- ۱- سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد.
- ۲- سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد.
- ۳- سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد.

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است؛ از نظر گردآوری داده، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر روش انجام مطالعه، موردی و از نظر مکانی، از نوع میدانی است؛ زیرا داده‌های پژوهش با حضور در جامعه و نمونه آماری و با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شده است.

۵-۱- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان (۴۲۴ نفر) می‌باشد. که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۰۳ نفر به عنوان حداقل حجم نمونه انتخاب شد. و پرسشنامه‌ها به روش سهمیه‌ای (تناسبی در دسترس) توزیع خواهد شد.

۵-۲- ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

برای سنجش داده‌ها، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. قسمت اول پرسشنامه برای سنجش متغیرهای جمعیت شناختی در نظر گرفته شده و دارای ۳ سوال جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات) می‌باشد. بخش دوم و سوم پرسشنامه با توجه به طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (۱- کاملاً مخالفم ۲- مخالفم ۳- نه موافق و نه مخالفم ۴- موافقم ۵- کاملاً موافقم) و از پرسش‌هایی به منظور سنجش سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین روایی، از پرسشنامه‌های استاندارد، نظرخواهی از اساتید راهنما، مشاور و سایر اساتید متخصص استفاده شده است. در این پژوهش در مرحله آزمون اولیه به جهت قابل فهم بودن سوالات تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان گیلان توزیع شد و با استفاده از داده‌های به دست آمده از آن، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده و از آنجایی که میزان آلفای کرونباخ در همه آنها بالای ۰/۸ می‌باشد، نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های پژوهش دارای پایایی مطلوب است.

جدول ۱: ضرایب پایایی پرسشنامه اولیه

متغیرها	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه‌ای	سرمایه اجتماعی	عملکرد سازمانی
ضریب آلفا	۰/۸۸۳	۰/۸۷۲	۰/۸۹۱	۰/۸۴۷	۰/۸۳۲

۵-۳- روایی و پایایی برازش ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه)

به جهت بررسی برازش ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه)، پرسشنامه به روش حداقل مربعات جزئی در نرم افزار PLS مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه نتایج مربوط به پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری ارائه می‌شود.

پایایی مرکب (CR): با توجه به جدول زیر مقادیر پایایی مرکب را نشان می‌دهد و همانطور که مشاهده می‌گردد برای تمامی مقادیر بالای ۰/۷ می‌باشد که نشان می‌دهد ابزار از پایایی ترکیبی خوبی برخوردار است.

پایایی معرفیها: با توجه به آزمون بارهای عاملیشان داده شده است، در این پژوهش تمامی سوالات پرسشنامه بر روی متغیرهای خود دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند که نشان دهنده‌ی مناسب بودن سوالات به جهت تخمین متغیر مربوطه می‌باشد.

بررسی روایی همگرا: همانطور که در جدول مشاهده می‌شود کلیه مقادیر AVE برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۵ می‌باشد. با توجه به مقادیر نشان داد شده می‌توان گفت که مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار است.

بررسی روایی واگرا: در جدول همبستگی متغیرها با یکدیگر همانطور که مشاهده می‌گردد، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر می‌باشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۲: مقادیر ضرایب پایایی مرکب

جذر مقادیر AVE	AVE	پایایی مرکب	جذر مقادیر AVE
۰/۸۵۱	۰/۷۲۴	۰/۹۱۳	سرمایه انسانی
۰/۸۴۰	۰/۷۰۵	۰/۹۰۵	سرمایه ساختاری
۰/۸۵۸	۰/۷۳۷	۰/۹۱۸	سرمایه رابطه‌ای
۰/۷۸۰	۰/۶۰۸	۰/۸۸۵	سرمایه اجتماعی
۰/۷۶۴	۰/۵۸۳	۰/۸۷۵	عملکرد سازمانی

جدول ۳: میزان همبستگی بین متغیرها و جذر متوسط واریانس استخراج شده

سرمایه اجتماعی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه ای	عملکرد سازمانی	سرمایه انسانی
				سرمایه انسانی
			۰/۷۶۴	۰/۸۵۱
		۰/۸۵۸	۰/۴۹۲	۰/۴۷۳
	۰/۸۴۰	۰/۵۵۱	۰/۵۹۱	۰/۷۱۰
۰/۷۸۰	۰/۵۳۳	۰/۵۸۷	۰/۶۴۶	۰/۴۶۸

۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهم ترین بخش های پژوهش محسوب می شود. داده های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پس از پردازش به صورت اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می گیرند. در پژوهش حاضر، اطلاعاتی که به وسیله پرسشنامه ها جمع آوری شده است، به وسیله نرم افزارهای SPSS ۱۹ و Smart PLS ۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد و بر اساس آن فرضیات پژوهش تأیید یا رد می شود و در نهایت نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش ارائه می گردد.

۷- یافته های پژوهش

از بین ۲۲۰ نمونه انتخاب شده، ۴۶/۸ درصد جمعیت نمونه را زن و ۵۳/۲ درصد آن را مردان تشکیل می دهند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۳/۲ درصد نمونه ها دارای تحصیلات تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۳۷/۳ درصد کارشناسی، ۲۶/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۳۲/۷ دکترا می باشند. از نظر میزان سابقه کار، ۶/۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۹/۱ درصد ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵/۰ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۸/۲ درصد دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱/۴ درصد دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال هستند.

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصد جنسیت پاسخ دهندگان

داده های معتبر	زن	مرد	جمع
داده های معتبر	۱۰۳	۱۱۷	۲۲۰
درصد	۴۶/۸	۵۳/۲	۱۰۰/۰
درصد مقادیر معتبر	۴۶/۸	۵۳/۲	۱۰۰/۰
درصد تجمعی	۲۷/۶	۱۰۰/۰	

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصد میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

داده های معتبر	دیپلم و فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکترا	جمع
داده های معتبر	۷	۸۲	۵۹	۷۲	۲۲۰
درصد	۳/۲	۳۷/۳	۲۶/۸	۳۲/۷	۱۰۰/۰
درصد مقادیر معتبر	۳/۲	۳۷/۳	۲۶/۸	۳۲/۷	۱۰۰/۰
درصد تجمعی	۳/۲	۴۰/۵	۶۷/۳	۱۰۰/۰	

جدول ۶: توزیع فراوانی و درصد سنوات همکاری پاسخ دهندگان

داده های معتبر	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال	جمع کل
داده های معتبر	۱۴	۴۲	۵۵	۶۲	۴۷	۲۲۰
درصد	۶/۴	۱۹/۱	۲۵/۰	۲۸/۲	۲۱/۴	۱۰۰/۰
درصد مقادیر معتبر	۶/۴	۱۹/۱	۲۵/۰	۲۸/۲	۲۱/۴	۱۰۰/۰
درصد تجمعی	۶/۴	۲۵/۵	۵۰/۵	۷۸/۶	۱۰۰/۰	

برای بررسی فرضیات مطرح شده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار Smart PLS 2 استفاده گردید. همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می گردد، با توجه به اینکه مقدار R^2 برای متغیر سرمایه اجتماعی ۰/۳۹ می باشد، این نتیجه بدان معناست که حدود ۰/۳۹ از واریانس سرمایه اجتماعی توسط سرمایه فکری تبیین می گردد. همچنین، مقدار R^2 برای متغیر عملکرد

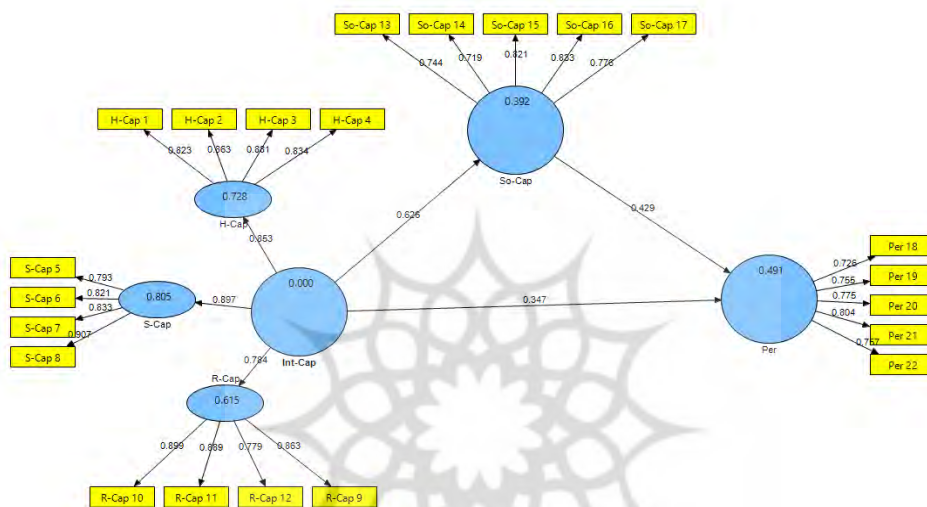
سازمانی ۰/۴۹ می باشد، این نتیجه بدان معناست که حدود ۰/۴۹ از واریانس عملکرد سازمانی توسط سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی تبیین می گردد. مقدار GOF برای این مدل نیز ۰/۵۴۵ برآورد شده است و حاکی از برازش مناسب مدل می باشد.

فرضیه فرعی ۱: سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد.

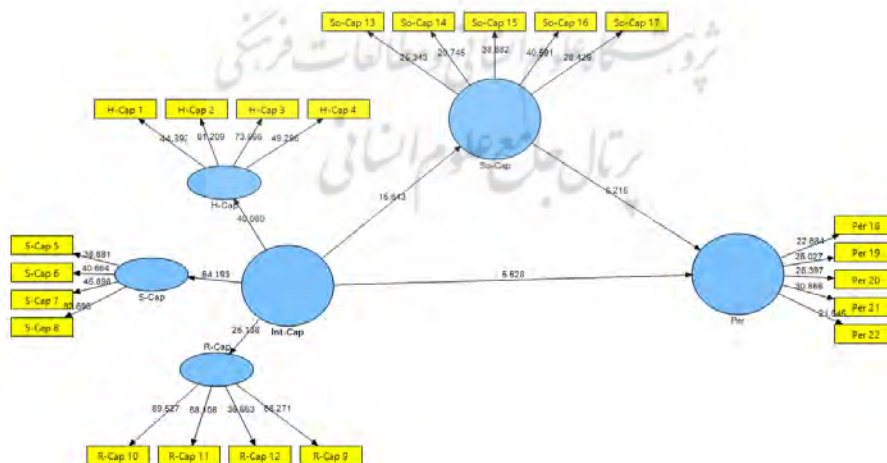
همانطور که در جدول ۷ مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده برابر ۰/۶۲۶ می باشد، همچنین مقدار آماره t برابر ۱۵/۶۴ می باشد و این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه می توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و در نتیجه فرضیه تاثیرگذاری سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان، قابل قبول می باشد

جدول ۷: بررسی فرضیه اصلی

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	P (sig)	تائید یا عدم تائید
سرمایه فکری ← سرمایه اجتماعی	۰/۶۲۶	۱۵/۶۴	P<0/05	تائید



نمودار ۱: آزمون مدل تحقیق (ضریب مسیر استاندارد)



نمودار ۲: آزمون مدل تحقیق (آماره تی)

فرضیه فرعی دوم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده برابر ۰/۴۳۹ می باشد، همچنین مقدار آماره t برابر ۶/۳۱ می باشد و این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه می توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که سرمایه

اجتماعی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و در نتیجه فرضیه تاثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه پیام نور استان گیلان، قابل قبول می باشد

جدول ۸: بررسی فرضیه اول

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	P (sig)	تائید یا عدم تائید
سرمایه اجتماعی ← عملکرد سازمانی	۰/۴۲۹	۶/۲۱	P<0/05	تائید

فرضیه فرعی سوم: سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان تاثیر معنی داری دارد. همانطور که در جدول ۹ مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده برابر ۰/۳۴۷ می باشد، همچنین مقدار آماره t برابر ۵/۵۲ می باشد و این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه می توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و در نتیجه فرضیه تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در دانشگاه پیام نور استان گیلان، قابل قبول می باشد.

جدول ۹: بررسی فرضیه دوم

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	P (sig)	تائید یا عدم تائید
سرمایه فکری ← عملکرد سازمانی	۰/۳۴۷	۵/۵۲	P<0/05	تائید

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان گیلان نقش میانجی دارد.

برای بررسی فرضیه فوق؛ روابط بین سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی و سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در مدل مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می شود متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۶۲۶ دارای تاثیر معنی دار مثبت بر متغیر سرمایه اجتماعی می باشد ($t > 1.96$). همچنین، متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۴۲۹ دارای تاثیر معنی دار مثبت بر متغیر عملکرد سازمانی می باشد ($t > 1.96$). بر این اساس می توان پذیرفت که متغیر سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در تاثیرگذاری متغیر سرمایه فکری بر متغیر عملکرد سازمانی دارد. ضمناً با توجه به اینکه مسیر مستقیم تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی به صورت معنی دار مثبت می باشد، می توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی عمل می نماید.

جدول ۱۰: بررسی فرضیه اصلی

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	P (sig)	تائید یا عدم تائید	نتیجه
سرمایه فکری ← سرمایه اجتماعی	۰/۶۲۶	۱۵/۶۴	P<0.05	تائید	میانجی جزئی
سرمایه اجتماعی ← عملکرد سازمانی	۰/۴۲۹	۶/۲۱	P<0.05	تائید	
سرمایه فکری ← عملکرد سازمانی	۰/۳۴۷	۵/۵۲	P<0.05	تائید	

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان گیلان پرداخته شد. نتایج تحقیق نشان داد که تمام فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفت و هر کدام از متغیرها دارای تاثیر مثبت و معناداری بر یکدیگر می باشند بطوریکه سرمایه فکری بر سرمایه اجتماعی اثر معنی دار مثبت دارد به طور مثال به ازای اضافه کردن یک واحد به سرمایه فکری، ۰/۶۲۶ بر سرمایه اجتماعی اضافه می شود. همچنین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی دارای تاثیر مثبت و معنادار می باشند. حاصل این نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی به صورت متغیر میانجی جزئی در تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی عمل می نماید. در این راستا پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می گردد:

با توجه به اینکه دانشگاه پیام نور یک سازمان آموزشی و پژوهشی است و با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در این سازمان، برای افزایش سرمایه اجتماعی و مواردی نظیر افزایش صمیمیت و کمک به هم در بین کارکنان از طریق سرمایه فکری، دانشگاه پیام نور باید به عواملی که منجر به عواملی سرمایه فکری می گردد توجه کند تا این افزایش، خود منجر به افزایش سرمایه اجتماعی گردد. یعنی دانشگاه پیام نور یا هر سازمانی که چنین هدفی را دنبال می نماید باید برنامه مناسبی برای تعیین استعدادها و مهارت های مورد نیاز داشته باشد و سعی کند برای کارکنان کلیدی خود جانشین مناسبی داشته باشد تا اگر کارمند مورد نظر بنا بر دلایلی سازمان را ترک کرد سازمان با کمبود مهارت و تخصص مورد نظر مواجه نگردد، بهترین متقاضیان شغل بر اساس برنامه جذب نیرو استخدام شوند، در سازمان از کارگروهی و ایده های برتر کارکنان حمایت شود و تا کارکنان تشویق به ارائه ایده های جدید گردند. چون اگر استخدام بر اساس نیاز سازمان به مهارت های مورد نظر و بر اساس شایستگی باشد و کارکنان احساس

حمایت کنند، در این صورت سعی می کنند در تصمیم گیری های گروهی به طور فعالانه مشارکت کنند و حاضرند کارهایی که به نفع سازمان هست انجام دهند، حتی اگر از آنها قهردانی نشود. در نتیجه میزان سرمایه اجتماعی افزایش خواهد یافت.

جهت افزایش عملکرد سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی، باید سعی شود میزان صمیمیت بین کارکنان تقویت گردد و از نظر بروز رفتار اجتماعی مثبت کارکنان به سطح قابل قبولی برسند. بدین صورت که اگر یکی از همکاران با مشکلی مواجه شود دیگران به او کمک نمایند، صمیمیت در بین کارکنان به قدر کافی وجود داشته باشد، کارکنان به این مرتبه از رشد اجتماعی رسیده باشند که اگر شخص غریبه ای به عنوان همکار جدید وارد سازمان شود به راحتی او را بپذیرند و کارکنان حاضر باشند کارهایی که به نفع سازمان هست انجام دهند، حتی اگر از آنها قهردانی نشود، در این صورت کیفیت خدمات در سازمان در سطح بالایی قرار خواهد گرفت و ارباب رجوعان در کیفیت خدمات سازمان راضی تر خواهند شد و این عوامل خود منجر به افزایش عملکرد سازمانی خواهد شد.

جهت افزایش عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری، باید تلاش گردد تا از ایده های جدید کارکنان حمایت گردد و برنامه آموزشی جهت تقویت روابط کارمند با ارباب رجوعان ارائه گردد. توجه به عواملی چون حمایت سازمان از ایده های جدید کارکنان و تلاش در جهت اجرای آن، وجود ارتباطات مناسب بین کارمند و ارباب رجوع در جهت رضایت ارباب رجوع، وجود جو و فرهنگ حمایتی و آرامش بخش در سازمان و حمایت از ضرورت آموزش و ارتقاء کارمندان موجب خواهد شد مدیران سازمان در ارتباط با کارکنان خود به صورت اثربخش تر عمل کنند و همه افراد سازمانی در پی توسعه خدمات جدید و رضایت بیشتر ارباب رجوعان خود باشد، در نتیجه میزان عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت.

جهت افزایش عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فکری و میانجی گری سرمایه اجتماعی، باید تلاش گردد بهترین متقاضیان شغل بر اساس برنامه جذب نیرو استخدام شوند، در سازمان از کارگروهی و ایده های برتر کارکنان حمایت شود و تشویق به ارائه ایده های جدید گردند. همچنین تقویت ارتباطات مناسب بین کارمند و ارباب رجوع در جهت رضایت ارباب رجوع، تقویت جو و فرهنگ حمایتی و آرامش بخش در سازمان و حمایت از ضرورت آموزش و ارتقاء کارمندان موجب خواهد شد سازمان در ارتباط با کارکنان خود به صورت اثربخش تر عمل کنند و کارکنان سعی می کنند در تصمیم گیری های گروهی به طور فعالانه مشارکت می کنند و حاضرند کارهایی که به نفع سازمان هست انجام دهند، حتی اگر از آنها قهردانی نشود و میزان سرمایه اجتماعی افزایش خواهد یابد. این افزایش سرمایه اجتماعی موجب خواهد شد اگر در سازمان یکی از همکاران با مشکلی مواجه شود دیگران به او کمک نمایند، صمیمیت در بین کارکنان به قدر کافی وجود داشته باشد، کارکنان به این مرتبه از رشد اجتماعی رسیده باشند که اگر شخص غریبه ای به عنوان همکار جدید وارد سازمان شود به راحتی او را بپذیرند و کارکنان حاضر باشند کارهایی که به نفع سازمان هست انجام دهند، حتی اگر از آنها قهردانی نشود، در این صورت کیفیت خدمات در سازمان در سطح بالایی قرار خواهد گرفت و ارباب رجوعان در کیفیت خدمات سازمان راضی تر خواهند شد و این عوامل خود منجر به افزایش عملکرد سازمانی خواهد شد.

محدودیت های پژوهش

این تحقیق به بررسی رابطه بین متغیرهای این تحقیق در دانشگاه پیام نور پرداخته است و می توان این روابط را در جوامع متنوع تری نیز بررسی کرد؛

این تحقیق در حوزه جغرافیایی استان گیلان صورت گرفته است و می تواند در سایر مناطق و استان ها نیز انجام پذیرد؛ در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که می توان از سایر ابزار ها مانند مصاحبه و روشهای کیفی نیز استفاده کرد.

در این تحقیق از متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی استفاده شده است.

مراجع

- احمدیان، م.؛ قربانی، ر. ۱۳۹۲. « بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی»، مجله اقتصادی، شماره های ۱۱ و ۱۲، صص ۱۳۰-۱۱۱.
- اصفهانی، علی نصر، انصاری، محمداسماعیل، شائمی برزکی، علی و آقا حسینی، حسین، (۱۳۹۰)، « بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموز ههای مدیریت در آثار سعدی)»، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۱: صص ۱۳۴-۱۰۷.
- پورسلطانی زرنندی، حسین، سروش و رحمان، پرتوی، سعدی، (۱۳۹۶)، «ارتباط سرما با عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان»، سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران.
- چناری، وحید، موسوی، سید علی، (۱۳۹۵)، «بررسی اثر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی ادراک شده با نقش میانجی گری رضایت شغلی»، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره سوم، شماره پانزدهم: صص ۱۶-۱.
- خراسانچی، بهناز، (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر توسعه توان رقابتی در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: کلیه شعب بانک پاسارگاد در استان تهران)»، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱: صص ۳۰-۱۶.
- خلود، مریم و نصیری نیا، دانش، (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی با میانجیگری هوش فرهنگی در کارکنان آموزش و پرورش شهر آبادان»، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم اجتماعی.
- زارعی، عظیم، فارسی زاده، حسین، سیاه سرانی کجوری، محمدعلی، و دهقانی سلطانی، مهدی، (۱۳۹۴)، «تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره گیری از ظرفیت های بازاریابی»، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال هفتم، شماره سیزدهم: صص ۶۴-۳۹.
- شیانی، ملیحه و موسوی، میرطاهر، (۱۳۹۰)، « تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در شهر کرمان»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۹۳.
- شیحی، ایوب، اسکندری، قاسم و ولی زاده، احمد، (۱۳۹۵)، «رتبه بندی شاخص های سنجش سرمایه فکری با استفاده از تکنیک فازی (مطالعه مورد شرکت گاز استان فارس)»، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره سوم: صص ۲۶-۱۵.
- غیائی ندوشن، سعید و امین الرعایا، احسان، (۱۳۹۵)، «بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره وری منابع انسانی»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰: صص ۱۸۳-۲۰۹.
- فدائی کیوانی، رضا، علوی، رضوان، (۱۳۹۷). تحلیلی بر نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره چهار (پیاپی: دوازده).
- Abazeed, R. A. M. (2017), "The Impact of Intellectual Capital Dimensions on Organizational Performance of Public Hospitals in Jordan", *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 17(5), 43-52.
- Currie, G., Dingwall, R., Kitchener, M., & Waring, J. (2012), "Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy", *Social Science & Medicine*, 74 (3), 273-280.
- Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017), "The international effect of managerial social capital on the cost of equity", *Journal of Banking & Finance*, 74, 69-84.
- Fussell, H.(2006), "The Relationship Between Social Capital, Transaction Costs, And Organizational Outcomes", *Corporate Communications: An International Journal*, 11(2), 148-161 .
- Ghosh, S., & Mondal, A. (2009), "Indian Software and Pharmaceutical Sector IC and Financial Performance", *Journal of Intellectual Capital*, 5, 369-388 .
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., Draghici, A. 2016 . The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221 , 194 – 202 .
- Liu, C. H. (2017), "The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty", *Tourism Management* , 553-561.
- Poorkiani, M., Vaziri, S., Meftah, N., Hoseinali Beigi, M., & Asgharpoor, L. (2014), "Studying the effect of intellectual capital on organizational performance (A Case Study in the Social Security Organization of Mazandaran Province)", *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 3(11), 718-723..

- Rus, C.L, Ranas, G., & Baban, A. (2012), “An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective”, *Procedia- social and Behavioral*, 33, 727-731.
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018), “Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital”, *Journal of Business Research*, 83, 120-129.
- Zlate, Ş., Enache, C. 2015 . The interdependence between human capital and organizational performance in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 180, 136 – 143.

