

## تدوین مدل تأثیر سرمایه فکری با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان

مرتضی رضایی صوفی<sup>۱</sup>، سیاوش خداپرست<sup>۲\*</sup>، مینا قربان دوست<sup>۳</sup>

۱- دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، مرکز رشت، دانشگاه پیام نور، رشت، ایران، ۲- گروه تربیت بدنی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران، ۳- کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی در تربیت بدنی، موسسه آموزش عالی مهرآستان، آستانه اشرفیه، ایران  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۲۳

## Developing a Model of Intellectual Capital Impact with the Mediating Role of Knowledge Management and Cultural Capital on the Performance of Staff of Sport and Youth Departments of Guilan Province

Morteza Rezaie Soufi,<sup>1</sup> Siavash Khodaparast,<sup>2\*</sup> Mina Ghorbandost<sup>3</sup>

1- Physical Education Department, Rasht Branch, Payam Noor University, Rasht, Iran 2- Department of Physical Education, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran. 3- Master of Strategic Management in Physical Education, Mehr-e-Astan Institute, Astaneh Ashrafieh, Iran

Received: (2020/10/13) Accepted: (2020/07/03)

### Abstract

The main purpose of this study was to develop a model of the impact of intellectual capital, with the role of knowledge management and cultural capital mediating the performance of staff of sport and youth departments of guilan province. The research method was descriptive-survey. The statistical population of the study consisted of 170 staff members of sport and youth departments in Guilan province. Using a full-scale sampling method, a sample of 162 employees of the department was selected. To collect the required data, Bontistic Capital Questionnaire (1998), Hemmati Knowledge Management (2010), Bourdieu Cultural Capital (2002), and Hersey & Goldsmith (2003) organizational performance were used. The structural equation model was also used to test the research model in spss software version 24. The results showed that structural capital (Beta coefficient: human capital, cultural capital and knowledge management had a significant effect On organizational performance, structural capital and human capital had a significant effect on knowledge management, structural capital, human capital had a significant effect on cultural capital and structural capital and human capital with direct impact on cultural capital and knowledge management indirectly influenced the organization's performance. According to research findings, it can be concluded that for increasing the performance of organizations, the study of variables of intellectual capital, knowledge management and cultural capital was effective.

### Keywords

Intellectual Capital, Knowledge Management, Cultural Capital, Organizational Performance.

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش تدوین مدل تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان بود. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان به تعداد ۱۷۰ نفر تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام شمار، نمونه‌ای به حجم ۱۶۲ نفری از کارکنان اداره مذکور انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های سرمایه فکری بوتستیس (۱۹۹۸)، مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)، سرمایه فرهنگی بوردیو (۲۰۰۲) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) استفاده گردید. همچنین برای آزمون مدل تحقیق از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی و مدیریت دانش تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی داشت، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی تأثیر معناداری بر مدیریت دانش داشت، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی تأثیر معناداری بر سرمایه فرهنگی داشت و سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی با تأثیرگذاری مستقیم بر سرمایه فرهنگی و مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر داشت. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش عملکرد سازمان‌ها، مطالعه متغیرهای سرمایه فکری، مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی مؤثر بود. در همین رابطه پیشنهاد می‌شود، از کارکنان باتجربه، متخصص و دارای اشتیاق و تعهد شغلی بالاتر و نیز فناوری و دانش‌های نوین در سازمان استفاده شود، بروکرسی‌های ناکارآمد حذف گردد و نظام‌های تشویقی و دوره‌های آموزشی برای کارکنان طراحی شود.

### واژه‌های کلیدی

سرمایه فکری، مدیریت دانش، سرمایه فرهنگی، عملکرد سازمانی.

## مقدمه

درباره هنرها و فرهنگ، سلیقه‌ها و ترجیحات فرهنگی، ویژگی‌های صوری (مثلاً داشتن مدارج دانشگاهی و گذراندن آزمون موسیقی)، توانایی تمیز و تشخیص «خوب» و «بد» (۷). بنابراین سرمایه فرهنگی از یک سو می‌تواند به معلومات کسب شده مانند با فرهنگ بودن یا فعالیت در حوزه خاصی از دانش و هم از سوی دیگر، می‌تواند در حالتی عینیت یافته تبلور یابد، مانند اموال فرهنگی از قبیل اجناس و تابلوهای هنری؛ همچنین می‌تواند در اشکال نهادینه شده مانند مدارک تحصیلی و موقعیت‌های شغلی نیز اطلاق شود. تلاش مدیران به منظور ایجاد تغییر در استراتژی‌ها، ساختارها و بکارگیری نظام‌های نوین مدیریتی اگر با حمایت فرهنگ سازمانی همراه نباشد معمولاً با شکست روبرو می‌شود (۸). هاهو و لاچچی<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی نتیجه گرفتند سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی، بر بهبود فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند که به طور مؤثری در توسعه عملکرد سازمانی نقش دارند (۹).

از متغیرهای دیگری که در بحث عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد، مدیریت دانش است. اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده و نتایج پژوهش‌های متعدد صورت گرفته حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد سازمانی است (۱۰)، به طوری که چنانچه کیفیت دانش سازمانی خوب باشد، می‌توان انتظار داشت که عملکرد سازمانی نیز به میزان قابل توجهی بهبود می‌یابد (۱۱) در بیان مفهوم مدیریت دانش باید گفت که مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. در اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن جایگاه دانش و تأثیر آن بر قدرت رقابت در بازارهای اقتصادی اهمیت آن مضاعف شد. در این دهه نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های هوشمند برای مدیریت دانش به کار گرفته شد و مفاهیمی چون فراهم‌آوری دانش، مهندسی دانش، نظام‌های دانش مدار و مانند آن رواج یافت (۱۲). از دیدگاه اینکینن<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) مدیریت دانش ترکیب فرایندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، به دانش مورد نیاز خود در زمان مقتضی دسترسی می‌یابد؛ به گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری به موقع و درست برای او ممکن می‌شود (۱۳). سازمان‌هایی که مدیریت دانش را در قابلیت اصلی خود مستقر کردند تفاوت

دنایای امروز شاهد تغییرات و تحولات شگرف در زمینه‌های مختلف می‌باشد. از این حیث جهانی شدن بازارها، دانش اقتصاد و رقابت‌های بازاری چالش‌های متعددی برای سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های ورزشی، صرف نظر از اندازه آن‌ها در جهت پایداری در محیط رقابتی ایجاد کرده است (۱). سازمان‌های مختلف خدماتی به ویژه در زمینه ورزشی برای عملکرد بهینه، نیازمند انعطاف و پاسخگویی سریع به تمایلات گروه‌های ذی‌ربط هستند و این مهم صورت نمی‌پذیرد مگر سازمان محیط خود را شناخته و برای رسیدن به اهداف خود برنامه‌ریزی انجام دهد. این برنامه‌ریزی باید برای عواملی صورت پذیرد که برای موفقیت و عملکرد سازمان حیاتی باشد (۲). وجود فضای رقابتی میان سازمان‌ها در ارائه خدمات مطلوب به گروه‌های هدف، آن‌ها را به این امر ترغیب می‌کند که بر نقاط قوتی تأکید کنند که برای آن‌ها مزیت رقابتی کسب نمایند. ممکن است سازمان‌های ورزشی از این نقاط به عنوان ظرفیت‌ها یا موقعیت‌هایی برای تقویت رقابت با سایر سازمان‌ها استفاده نمایند، زیرا در بلند مدت موفقیت سازمان‌ها مستلزم کسب مزیت رقابتی پایدار و مستمر می‌باشد (۳). در این نگاه مدیران سازمان‌های ورزشی می‌بایست جهت کسب مزیت رقابتی و بهبود جایگاه سازمانی خود نسبت به سایر رقبا، به عوامل درون سازمانی مختلفی توجه نمایند که عملکرد آن‌ها را در قیاس با سازمان‌های رقیب متمایز می‌سازد. در ارتباط با مفهوم عملکرد سازمان، محققین بر این باورند که عملکرد سازمان پدیده پیچیده‌ای است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان به مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی به اهداف سازمانی دانست (۴). عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمانی می‌باشد. محققین در پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که عوامل مختلفی چون سرمایه فرهنگی<sup>۲</sup>، مدیریت دانش<sup>۳</sup>، سرمایه فکری<sup>۴</sup> نقش معناداری در افزایش عملکرد سازمانی دارند (۵).

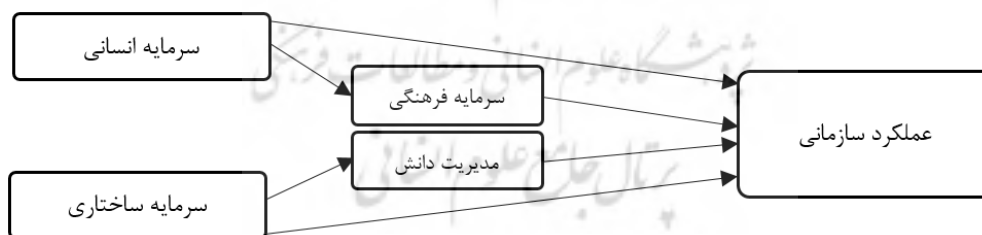
از جمله متغیرهایی که در مطالعه عملکرد سازمان‌ها مطرح است، سرمایه فرهنگی است. سرمایه فرهنگی یعنی دارایی‌های فرهنگی، اعم از دارایی‌های مادی و معنوی است که موجب شکل‌گیری اندیشه، رفتار، و به طور کلی سبک خاصی از زندگی در افراد می‌شود (۶). سرمایه فرهنگی مانند منش، عادت‌های مفهومی است که ابعاد متعددی دارد، از جمله؛ دانش عینی

4. Intellectual Capital  
5. Houhou & Lachachi  
6. Inkinen

1. Organizational Performance  
2. Cultural Capital  
3. Knowledge Management

نوآوری سازمانی را ارتقاء بخشیده و به افزایش عملکرد سازمانی می‌انجامد. مطالعات پیشین صورت گرفته در این حوزه حاکی از آن هستند که با افزایش سرمایه فکری سازمان سطوح مزیت رقابتی نیز به گونه‌ای معنادار افزایش می‌یابد (۱۹). نتایج پژوهش گوغان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) حاکی از آن بود که سرمایه فکری به عنوان دارایی غیر ملموس و متشکل از سرمایه ساختاری، انسانی و اجتماعی به افزایش موفقیت سازمان می‌انجامد (۲۰). پژوهش تودرکیو و استایننت<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) نیز نشان داد همبستگی معناداری بین سرمایه فکری سازمان و شکل گیری مزیت رقابتی وجود دارد (۲۱). همچنین وانگ و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) مدعی هستند که سازمان‌های مختلف برای دستیابی به برتری و عملکرد سازمانی بالاتر نیازمند استفاده از سرمایه‌های فکری خود هستند (۲۲).

با توجه به اهمیت سنجش عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی همچون اداره ورزش و جوانان و در راستای استفاده درست از بودجه و سرمایه انسانی در پیشرفت و بهبود مسیر توسعه ورزش همگانی و قهرمانی در سطح ناحیه و ملی، این مطالعه به بررسی تأثیر سرمایه فکری، فرهنگی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی می‌پردازد. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا سرمایه فکری با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان گیلان تأثیر دارد؟ مدل مفهومی پژوهش به قرار زیر است.



شکل ۱. مدل پژوهش (علامه و ابومسعودی، ۱۳۹۴)

گیلان در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند. با توجه به آخرین آمار موجود، تعداد کارکنان مذکور ۱۷۰ نفر بود که با توزیع پرسشنامه در بین آنان با استفاده از روش نمونه گیری تمام شمار و بعد از کنار گذاردن داده‌های مخدوش، حجم نمونه ۱۶۲ نفری از پاسخگویان مورد استفاده قرار گرفت.

چشمگیری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. از جمله این تغییرات، سرعت فرایندها، شناسایی و سازگاری با تغییرات، حفظ و رشد دارایی‌های فکری و مزیت رقابتی پایدار از طریق خلاقیت مستمر است (۱۴). مطالعات احمد و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد آن دسته از سازمانی‌هایی که از استراتژی‌های مناسب مدیریت دانش برخوردارند، قادر بودند جایگاه خود را به عنوان سازمانی برتر و پیشرو در محیط رقابتی امروز استمرار بخشند (۱۵).

علاوه بر متغیرهای یاد شده، سرمایه فکری نیز مورد توجه پژوهشگرانی است که علاقه به مطالعه عملکرد سازمان‌ها هستند. سرمایه فکری تحت عناوینی همچون دارایی‌های ناملموس، دارایی‌های دانش محور، سرمایه دانشی، سرمایه ساختاری، دارایی‌های اطلاعاتی، سرمایه انسانی و ارزش‌های پنهان سازمان بکار رفته که بتدریج موجب ثروت آفرینی برای سازمان‌ها می‌گردد (۱۶). در اقتصاد دانش محور، از سرمایه فکری، به منظور ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود. افزایش سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری و دارایی‌های دانشی و استفاده مؤثر و کارا از آن، با خلق و افزایش ارزش سازمان‌ها و بهبود عملکرد آن همراه است (۱۷). به اعتقاد لئو<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) مزیت سرمایه فکری متشکل از سرمایه‌های سازمانی، انسانی و اجتماعی هست که برای دستیابی به مزیت رقابتی مورد استفاده قرار می‌گیرد (۱۸). یاسین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) سرمایه فکری را به عنوان عوامل تعیین کننده‌ای تعریف می‌کنند که

### روش شناسی

هدف این مطالعه بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان گیلان بود. روش این پژوهش از نوع پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها نیز میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان

3. Gogan & et al  
4. Todericiu & Stanit  
5. Wang & et al

1. Liu  
2. Yaseen & et al

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های شرح زیر استفاده شد:

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های شرح زیر استفاده شد:

- سرمایه فکری: این پرسشنامه توسط بونتیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) ساخته شده و دارای ۲۸ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم=۱ الی خیلی زیاد=۵) می‌باشد. سؤالات ۱ الی ۱۵ مربوط به سنجش متغیر سرمایه انسانی و سؤالات ۱۶ الی ۲۸ نیز مربوط به سنجش متغیر سرمایه ساختاری می‌باشد.

- سرمایه فرهنگی: این پرسشنامه توسط بوردیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) ساخته شده و دارای ۲۲ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ الی کاملاً موافقم=۵) می‌باشد.

- مدیریت دانش: این پرسشنامه توسط همتی (۱۳۸۹) ساخته شده و دارای ۲۵ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم=۱ الی خیلی زیاد=۵) می‌باشد. پرسشنامه مذکور از ۴ خرده مؤلفه شامل: خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش تشکیل شده است.

- عملکرد سازمانی: این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) ساخته شده و دارای ۴۲ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت

(خیلی کم=۱ الی خیلی زیاد=۵) می‌باشد. پرسشنامه مذکور از ۷ خرده مؤلفه شامل: توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط تشکیل شده است.

در این پژوهش (قبل از توزیع نهایی ابزارها)، به منظور بررسی اعتبار و روایی ابزارهای پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی بارهای عاملی مقیاس‌های مورد بررسی بالاتر از ۰/۴ به دست آمد. همچنین بر اساس شاخص روایی همگرا، به بررسی همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه گیری می‌کند پرداخته شد و نتایج نشان داد که تمامی ضرایب مرتبط با این شاخص بالاتر از ۰/۵ به دست آمد که نشانگر روایی مطلوب ابزارهای پژوهش بود. همچنین در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و آزمون مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده گردید.

### جدول ۱. خلاصه ضرایب مربوط به روایی و پایایی ابزار پژوهش

	تحلیل عاملی تأییدی		پایایی ترکیبی	روایی همگرا	آلفای کرونباخ
	کمینه	بیشینه			
سرمایه فرهنگی	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۴۲	۰/۵۲۱	۰/۹۳۸
عملکرد سازمانی	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۳۰	۰/۵۰۱	۰/۹۲۶
مدیریت دانش	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۲۱	۰/۶۲۸	۰/۹۱۷
سرمایه انسانی	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۸۰	۰/۵۵۸	۰/۸۷۸
سرمایه ساختاری	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۹۲۴	۰/۵۴۲	۰/۹۲۱

جدول ۱ ضرایب مربوط به روایی و پایایی ابزارهای استفاده شده در پژوهش را نشان می‌دهد.

### جدول ۲. وضعیت توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه فرهنگی	مدیریت دانش	عملکرد سازمان
میانگین	۴۹/۷۴	۸۵/۷۰	۹۱/۷۵	۱۷۲/۵۸
انحراف معیار	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۹۸	۰/۸۴
واریانس	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۹۵	۰/۷۱
فراوانی	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و فراوانی) متغیرهای سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه فرهنگی، مدیریت دانش و عملکرد سازمان را نشان می‌دهد.

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و فراوانی) متغیرهای سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه فرهنگی، مدیریت دانش و عملکرد سازمان را نشان می‌دهد.

### جدول ۳. جدول ضرایب مستقیم مدل پژوهش

ضرایب مستقیم مدل پژوهش				
ضریب تأثیر غیراستاندارد	نسبت بحرانی	ضریب تأثیر استاندارد	سطح	نتیجه
			معناداری	مسیر

سرمایه ساختاری	<---	عملکرد سازمانی	۰/۹۶۰	۵/۰۵۷	۰/۳۲۳	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه انسانی	<---	عملکرد سازمانی	۱/۰۹۳	۲/۷۶۱	۰/۱۷۹	۰/۰۰۹	تأیید
سرمایه فرهنگی	<---	عملکرد سازمانی	۰/۳۹۰	۶۳/۱۹۸	۰/۲۰۵	۰/۰۰۹	تأیید
مدیریت دانش	<---	عملکرد سازمانی	۰/۵۳۲	۴/۷۹۴	۰/۳۱۰	۰/۰۰۲	تأیید
سرمایه ساختاری	<---	مدیریت دانش	۰/۵۲۵	۴/۱۷۳	۰/۳۰۴	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه انسانی	<---	مدیریت دانش	۰/۸۳۹	۳/۲۴۶	۰/۲۳۶	۰/۰۰۱	تأیید
سرمایه ساختاری	<---	سرمایه فرهنگی	۰/۲۹۴	۲/۵۷۰	۰/۱۸۸	۰/۰۲۴	تأیید
سرمایه انسانی	<---	سرمایه فرهنگی	۱/۰۳۰	۴/۳۸۶	۰/۳۲۱	۰/۰۰۱	تأیید

در جدول ۳ همانطور که خلاصه ضرایب گزارش شده (ضرایب مستقیم) مدل نشان می‌دهد، سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۳۲۳)، سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۱۷۹) و سرمایه فرهنگی (ضریب بتا: ۰/۲۰۵) و مدیریت دانش (ضریب بتا: ۰/۳۱۰) تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی داشت. همچنین سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۳۰۴)، سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۲۳۶) تأثیر معناداری بر مدیریت دانش داشت. در ادامه سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۱۸۸)، سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۳۲۱) تأثیر معناداری بر سرمایه فرهنگی داشت.

#### جدول ۴. جدول ضرایب غیرمستقیم مدل پژوهش

ضرایب غیرمستقیم مدل پژوهش		ضریب تأثیر غیراستاندارد		ضریب تأثیر استاندارد		نتیجه مسیر	
مسیر	سطح معناداری	ضریب تأثیر غیراستاندارد	استاندارد	ضریب تأثیر استاندارد	سطح معناداری	مسیر	نتیجه
سرمایه ساختاری	<---	عملکرد سازمانی	۰/۳۹۴	۰/۱۳۳	۰/۰۰۱	تأیید	تأیید
سرمایه انسانی	<---	عملکرد سازمانی	۰/۸۴۸	۰/۱۳۹	۰/۰۰۱	تأیید	تأیید

در جدول ۴ همانطور که خلاصه ضرایب گزارش شده (ضرایب غیرمستقیم) مدل نشان می‌دهد، سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۱۳۳) و سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۱۳۹) با تاثیرگذاری مستقیم بر سرمایه فرهنگی و مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر داشت.

#### جدول ۵. گزارش ضرایب تعیین مدل پژوهش

ضرایب تعیین متغیرهای وابسته پژوهش		سرمایه ساختاری		سرمایه انسانی		سرمایه ساختاری		سرمایه انسانی	
متغیر	ضریب	ضریب	سطح معناداری	ضریب	سطح معناداری	ضریب	سطح معناداری	ضریب	سطح معناداری
سرمایه ساختاری	<---	سرمایه	۰/۱۳۸	سرمایه انسانی	<---	مدیریت دانش	۰/۱۴۸	سرمایه ساختاری	<---
سرمایه انسانی	<---	فرهنگی		سرمایه انسانی	<---	دانش		سرمایه انسانی	<---
سرمایه ساختاری	<---	عملکرد	۰/۴۲۷	سرمایه ساختاری	<---	عملکرد		سرمایه انسانی	<---
سرمایه انسانی	<---	سازمانی		سرمایه فرهنگی	<---	سازمانی		سرمایه فرهنگی	<---
سرمایه ساختاری	<---	مدیریت دانش		مدیریت دانش	<---	مدیریت دانش		مدیریت دانش	<---

داده‌های جدول ۵ ضرایب تعیین متغیرهای وابسته پژوهش را نشان می‌دهد. سرمایه ساختاری، انسانی و فرهنگی و مدیریت دانش توانسته‌اند ۴۳ درصد از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کنند. سرمایه ساختاری و انسانی توانسته‌اند به ترتیب ۱۵ و ۱۴ درصد از واریانس مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی را پیش‌بینی کنند.

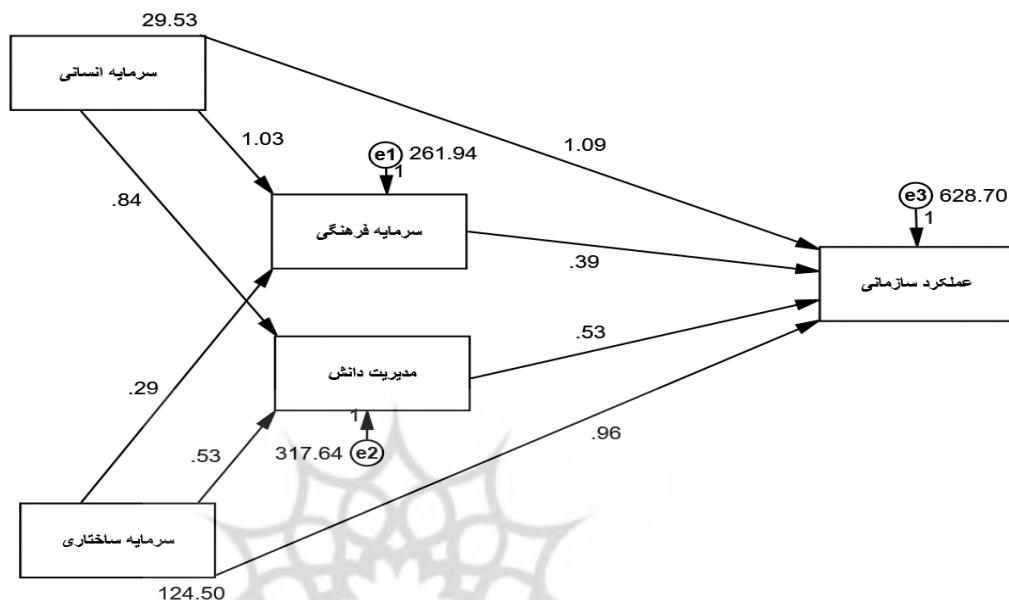
جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند؛ شاخص هنجار شده مجذور کای ( $\chi^2/df$ )، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش هنجار شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص توکر-لوئیس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

#### جدول ۶. گزارش ضرایب تعیین مدل پژوهش

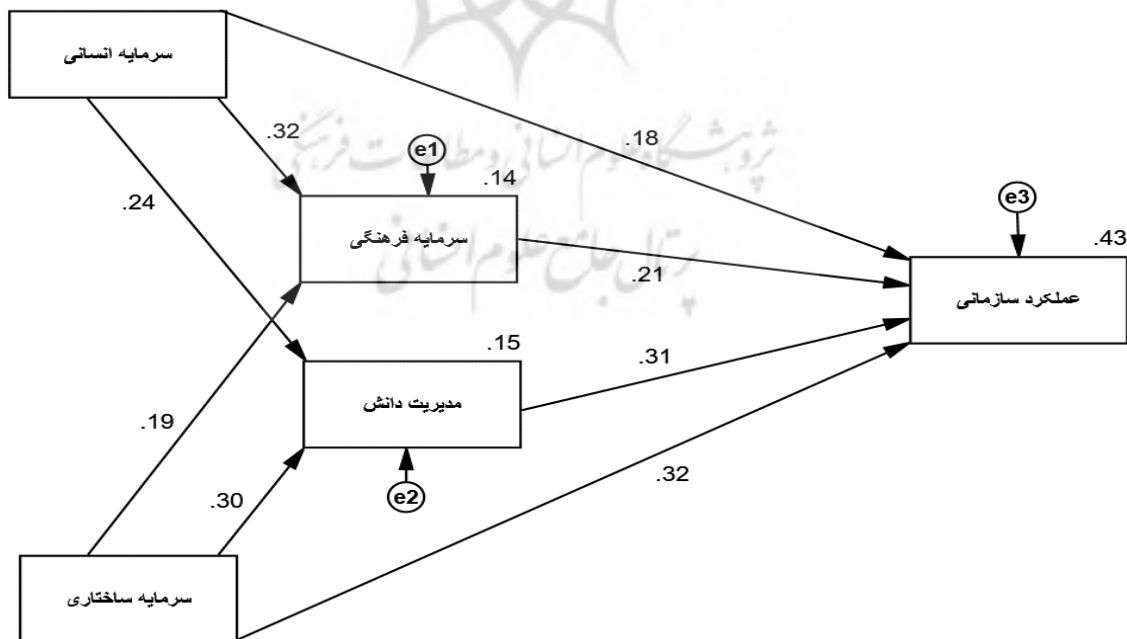
شاخص‌های برازندگی مدل	شاخص هنجار شده مجذور کای	شاخص نیکویی برازش	شاخص توکر-لوئیس	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص برازندگی هنجار شده	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب
شاخص‌های برازندگی مدل	شاخص هنجار شده مجذور کای	شاخص نیکویی برازش	شاخص توکر-لوئیس	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص برازندگی هنجار شده	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب

RMSEA	NFI	CFI	TLI	AGFI	GFI	( $\chi^2/df$ )	
۰/۰۲۵	۰/۹۹۵	۰/۹۹۹	۰/۹۹۵	۰/۹۸۰	۰/۹۹۷	۱/۲۲۵	تخمین مدل
کمتر از ۰/۰۸			نزدیک به یک برازش کامل			کمتر از ۳	میزان قابل قبول

جدول ۶ ضرایب تعیین مدل پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، الگوی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است.



شکل ۱. مدل غیراستاندارد سرمایه فکری بر عملکرد سازمان با میانجی‌گری سرمایه فرهنگی و مدیریت دانش در شکل ۱، خروجی غیراستاندارد، در واقع مجموعه‌ای از واریانس‌ها و کواریانس‌ها گزارش می‌شود.



شکل ۲. مدل استاندارد سرمایه فکری بر عملکرد سازمان با میانجی‌گری سرمایه فرهنگی و مدیریت دانش

در شکل ۲، مجموعه برآوردهای استاندارد برای وزن‌های رگرسیونی شامل؛ بارهای عاملی و ضرایب تأثیر مشاهده می‌شود. اثرات متغیرهای مستقل بر وابسته، مثبت است و معنادار ( $P < 0.05$ ) تلقی می‌شوند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی، نتیجه مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد، سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر داشت (ضریب بتا: ۰/۱۸). این یافته با نتایج تحقیقات اینکینن (۲۰۱۶)، کاپوتو و همکاران (۲۰۱۶) (۲۳)، (برزکلین و زلگالو، ۲۰۱۴) (۲۴) و علامه و ابومسعودی (۱۳۹۴) (۵) همسو است. در همین رابطه برزکلین و زلگالو (۲۰۱۴) معتقدند که امروزه در سازمان‌های مبتنی بر دانش، سرمایه فکری بیشترین اهمیت را دارد و در تمامی جنبه‌ها بر عملکرد سازمان تأثیرگذار می‌باشد. گرچه روش‌های حسابداری سنتی نقش مهمی در اندازه‌گیری و گزارش‌دهی دارایی‌های ملموس دارد، اما این روش در سازمان‌های مبتنی بر دانش که دانش بخش مهمی از دارایی‌های آن را تشکیل می‌دهد، قابل اندازه‌گیری و گزارش‌دهی نیست، بنابراین این سازمان‌ها به تغییرات چشم‌گیر نیاز دارند. سرمایه فکری مجموعه دارایی‌های ناملموس، دانش و قابلیت‌های یک سازمان است که برای سازمان ایجاد ارزش یا مزیت رقابتی می‌کند تا به اهداف عالی خود دست یابد (۲۴). همچنین کاپوتو و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه ای گزارش کردند که مدیریت سرمایه فکری، نقش مهمی در موفقیت بلندمدت سازمان‌ها داشته‌اند. برخی دیگر سرمایه فکری را به صورت شایستگی‌های یک سازمان در نظر گرفته‌اند که این شایستگی‌ها عمدتاً با تجربه و تخصص افراد داخل یک سازمان مرتبط است. دانش و تجربه افراد داخل سازمان است که می‌تواند ارزش ایجاد کند که این کار از طریق فرآیندهای مبادله دانش و خلق دانش جدید ایجاد می‌شود. باید توجه داشت که این شایستگی‌ها فقط به وسیله افراد و در داخل سازمان ایجاد نمی‌شود، بلکه گاهی اوقات به واسطه محیطی که سازمان در آن قرار دارد، خلق می‌شود. به عنوان نمونه، می‌توان به شبکه همکاری بین سازمان‌ها در یک منطقه خاص اشاره کرد (۲۳). در تبیین این یافته می‌توان اشاره نمود که با افزایش سرمایه فکری سازمان در بعد نیروی انسانی سطوح عملکرد سازمان افزایش می‌یابد. سازمان‌هایی که نیروی انسانی باتجربه و متخصص برخوردار هستند، عملکرد بهتری نیز در زمینه فعالیت خود دارند. به طور کلی سرمایه انسانی سازمان با تکیه بر میزان توانایی، دانش، مهارت‌ها و تجارب فردی کارکنان

سبب می‌گردد که سازمان سطوح فعالیت بهتری را در قیاس با رقبا از خود نشان دهند. سازمان‌هایی که از سرمایه انسانی متخصص برخوردار هستند و متعاقب آن کارکنان نیز تمایل و انگیزه بالایی به اختصاص توانایی‌ها، تجارب و مهارت‌هایی خود در انجام درست وظایف شغلی از خود نشان می‌دهند، سطوح عملکرد سازمانی و فردی کارکنان افزایش معناداری خواهد یافت. سازمان‌های موفق همواره با تمرکز و سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی خود بر ایجاد مزیت رقابتی متمرکز می‌گردند. به دلیل اهمیت این نیروی ملموس سازمانی که با تخصص، مهارت دانش و توانایی‌های شغلی همراه است سازمان قادر خواهد بود به اهداف بلندمدت خود نائل آمده و متعاقب آن عملکرد مطلوبی را از خود به جای بگذارد.

تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد که سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۳۲). این یافته با نتایج تحقیقات دیزنپولج و همکاران (۲۰۱۷) (۲۵)، وانگ و همکاران (۲۰۱۶) (۲۲)، یاسین و همکاران (۲۰۱۶) (۱۹) و حاجی‌زاده مبارکی (۱۳۹۲) (۲۶) همسو است. در همین رابطه حاجی‌زاده مبارکی (۱۳۹۲) معتقد است سرمایه ساختاری، یک سیستم زیربنایی و اطلاعاتی است که توسط آن می‌توان دانش پنهان افراد را به دارایی جمعی تبدیل کرد. سرمایه ساختاری سازمان را قادر می‌سازد روابطش را با شبکه‌های داخلی و خارجی، توسعه دهد. سرمایه ساختاری، یک زیرساخت است که سازمان برای تجاری کردن نیروی انسانی به وجود می‌آورد. سرمایه ساختاری مخزن دانش غیرانسانی، شامل تکنولوژی، اطلاعات، سیستم ارتباطات سازمان، که از طریق سخت‌افزار، نرم‌افزار و پایگاه داده‌ها ارائه می‌شوند. سرمایه ساختاری به عنوان حق ثبت اختراع، علائم تجاری، سخت‌افزار، نرم‌افزار، پایگاه داده‌ها، فرهنگ سازمانی و قابلیت‌های درونی یک سازمان شناخته می‌شود. در سازمان‌ها سرمایه ساختاری زیر مجموعه سرمایه انسانی است. سرمایه ساختاری مرتبط با روال‌مند بودن انجام امور سازمانی، توالی و ترتیب منظم انجام فعالیت‌های سازمان و همچنین در اختیار بودن نرم‌افزار و سخت‌افزار لازم برای انجام امور می‌باشد. سرمایه ساختاری در اختیار داشتن حق امتیازها و تسهیلات زیرساختی برای انجام فعالیت‌ها نیز تعریف می‌شود. بدین جهت،

تأثیر بسیار زیاد و اساسی در انجام کارآمد امور دارد و در نهایت، موجب بهبود عملکرد و ارزش سازمان را فراهم می‌آورد. سرمایه ساختاری، زیر مجموعه سرمایه انسانی است، زیرا سرمایه انسانی عامل تعیین کننده در شکل سازمانی است (۲۶). از طرفی دیزنولیچ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه ساختاری قادر هست تا سازمان‌ها را ایجاد کنند، توسعه دهند و از سرمایه نوآوری و سرمایه مشتری در یک راه و هدف هماهنگ، استفاده کنند. سرمایه سازمانی شامل دانش نهادینه شده و تجربه کدبندی شده‌ای است که در داخل پایگاه‌های داده‌ها، ساختارها، نظام‌ها و فرآیندهای سازمان بوده و مورد استفاده قرار می‌گیرد. سرمایه ساختاری همچنین فراهم کننده سرمایه مشتری و ارتباطات توسعه داده شده با مشتریان کلیدی است. برخلاف سرمایه انسانی، سازمان می‌تواند مالک سرمایه ساختاری باشد و به تجارب آن بپردازد. سرمایه ساختاری تابعی از سرمایه انسانی است. بنابراین، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی در تعامل با یکدیگر به سازمان‌ها کمک می‌کنند که به طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و توسعه دهند و به کار گیرند (۲۵). در تبیین این یافته می‌توان گفت که با افزایش سرمایه ساختاری سازمان، سطوح عملکرد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. آن دسته از سازمان‌هایی که در حوزه سرمایه ساختاری عملکرد مطلوبی دارند، بهتر می‌توانند به اهداف از پیش تعیین شده سازمان برسند. مفهوم سرمایه ساختاری بر ساختار و سازوکارهای سازمان برای انجام بهتر وظایف تأکید دارد. در این مسیر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش کارایی منابع انسانی، طراحی نظام‌های تشویقی برای کارکنان، حذف بروکراسی وقت‌گیر و سلسله مراتب پیچیده در سازمان و همچنین بکارگیری فناوری و دانش‌های نوین منجر به افزایش سرمایه ساختاری سازمان گردیده و در درازمدت به بهبود عملکرد سازمان و دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌انجامد. در این ارتباط اگر ساختار سازمانی از قوانین و سیستم‌های مدیریتی ضعیف برخوردار باشد، نمی‌توان به اهداف و برنامه‌های از پیش تعیین شده در مدت زمان معلوم دست یافت و متعاقب آن عملکرد سازمانی کاهش می‌یابد. در نتیجه به طور کلی می‌بایست اشاره نمود که تمرکز سازمان بر مخازن دانش غیرانسانی همچون پایگاه داده، دستورالعمل‌های فرآیندهای و راهبردهای سازمانی، منجر به عملکرد بهینه در سازمان می‌گردد.

در بخش دیگری از این مطالعه نتیجه مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد، مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۳۱). این یافته با نتایج تحقیقات سانچز و همکاران (۲۰۱۵) (۱۰) و (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۱) (۲۷)

همسو است. نتایج مطالعه رفیعی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد موج اول مدیریت دانش، یعنی ایجاد دانش توسط کارکنان نقش مهمی در مباحث سرمایه فکری ایفا می‌کند. اما برخی تعاریف، موج دوم مدیریت دانش یا سرمایه فکری را در مبحث مدیریت دانش معرفی می‌کنند. سرمایه فکری بر مبنای دانش ضمنی کارکنان بنا شده است و دانش ضمنی، آن‌ها را بر مبنای تمام سرمایه‌های سازمانی به حساب می‌آورد. در موج دوم مدیریت دانش، تغییر از سطح فردی مربوط به موج اول مدیریت دانش به سطح منابع دانش، صورت می‌پذیرد، یعنی اینکه در مدیریت دانش، تمرکز بر دانش فردی کارکنان بود اما در مبحث سرمایه فکری، تمام منابع مانند عرضه کنندگان، سهامداران، مشتریان و غیره مورد توجه قرار می‌گیرد. زمانی که سازمان‌ها اطلاعاتی در مورد سرمایه فکری فراهم می‌کنند، توجه خود را به مفهوم مدیریت دانش نشان می‌دهند و این کار لزوم توجه به گزارش - دهی در مورد دانش را ایجاد می‌کند. در فرآیند ایجاد و استفاده از گزارشات سرمایه فکری، سازمان‌ها به مجموعه‌ای از منابع دانشی ناهمگن، مانند کارکنان، فرآیندها، مشتریان و فناوری‌ها توجه دارند که هر کدام از آن‌ها ابزاری برای تصمیم‌گیری است (۲۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت که کیفیت دانش سازمانی بر سطوح عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد. ترکیب فرآیندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان منجر به افزایش توان سازمان در مدیریت دانش گردیده و تقویت مدیریت دانش بر سطوح عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. سازمان‌هایی که مدیریت دانش را به خوبی در سازمان برقرار نموده‌اند و این توانایی را دارند تا دانش سازمانی را حفظ نموده، انتقال داده و همچنین مورد استفاده قرار دهند، در انجام امور سازمانی خود موفقیت بیشتری را بدست می‌آورند. به عبارتی دیگر استراتژی‌های مدیریت دانش همچون فرایند تدوین دانش مکتوب و ذخیره نمودن دانش ضمنی سازمان باعث افزایش عملکرد سازمان می‌گردد. اگر دانش سازمانی به درستی در سازمان ذخیره گردد، کارکنان تازه‌کار راحت‌تر می‌توانند از تجارب و داده‌های سازمانی استفاده کنند و این شرایط به بهبود عملکرد فردی کارکنان و در سطوح کلان منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد. در بُعدی دیگر اگر فرایند تسهیم دانش به خوبی در سازمان در جریان باشد، بخش‌های مختلف سازمان به راحتی قادر خواهند به اطلاعات مورد نیاز سایر بخش‌های سازمانی دسترسی پیدا نموده و از این مسیر عملکرد وظیفه‌ای هر بخش از سازمان شکل مطلوب‌تری به خود می‌گیرد. از نتایج دیگر این پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۱). این یافته با نتایج تحقیق



هوسینکی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) (۲۸) و نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) (۲۹) همسو است. در پژوهشی که توسط هوسینکی و همکاران (۲۰۱۷) صورت گرفت این نتیجه حاصل شد که سرمایه فرهنگی به مثابه نوع خاص سرمایه در زمره ارزش‌ها و هنجارهای والای جامعه است و طوری نیست که شخص به یک باره آن را کسب کند و یا انتقال دهد و یا اینکه قابل خرید و فروش باشد. سرمایه فرهنگی به مثابه دانش و شناختی است که افراد را قادر به تفسیر کدهای فرهنگی گوناگون می‌کند. سرمایه فرهنگی ناظر بر این ادعاست که شخص بر اساس منش برتر فرهنگی جامعه، جامعه‌پذیر می‌شود. این پژوهشگران ضمن بحث از سرمایه فرهنگی که منجر به بازتولید فرهنگ طبقه مسلط می‌شود، اشاره به این امر دارند که چون طبقات مسلط دارای امکانات بیشتری هستند و دسترسی بیشتری به انواع مثلاً موسیقی‌ها، ورزش‌ها و غذاها دارند، می‌توانند ذائقه‌های خود را مستقر سازند (۲۸). از طرفی نصیری پور و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای اعلام کردند که محل شکل‌گیری و خاستگاه سرمایه فرهنگی، در اجتماع و در بین گروه‌هاست، چرا که هیچ هنرمندی بدون حضور و توجه تماشاگر به ارائه هنر نمی‌پردازد. به عبارت دیگر، ذائقه و سلیقه تماشاگر، هنرمند را برای تولید هنر ترغیب می‌کند. منشأ این سلاطین در طبقات کارگر برگرفته از نیازهای زیبایی‌شناسی افراد رقم می‌خورد ولی در طبقات بالا و نخبگان، این سلاطین با استناد به آموزه‌های خانوادگی، علمی و دانشگاهی شکل می‌پذیرد (۲۹). در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد که برخورداری از کارکنانی که از سرمایه فرهنگی بالاتری برخوردار هستند، منجر به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌گردد. دارایی‌های فرهنگی کارکنان یک سازمان بر نوع تفکر و عملکرد افراد در سازمان تأثیرگذار هستند، آن دسته از کارکنانی که از سطوح فرهنگی بالاتری برخوردار هستند، معمولاً تعهد بالاتری نیز به واسطه سرمایه فرهنگی خود به شغل و حرفه خود دارند. افرادی که از سرمایه فرهنگی بالاتر برخوردارند در این نگاه به واسطه دانش عینی، تجربیات فکری مطلوب‌تر، تشخیص آنچه خوب و بد است، عملکرد اثبات‌تری را در قیاس با افرادی که با سرمایه فرهنگی پایین‌تر از خود گزارش می‌دهند و چنین شرایطی منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد. نتیجه مدل معادلات ساختاری در رابطه با تأثیر مدیریت دانش میانجی رابطه سرمایه انسانی و ساختاری و عملکرد سازمانی نشان داد، سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۱۳۳) و سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۱۳۹) با تأثیرگذاری مستقیم بر سرمایه فرهنگی به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر دارند. این یافته با نتایج تحقیق علامه و ابومسعودی (۱۳۹۴) (۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که برخورداری از سرمایه فکری مطلوب از نظر

مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر دارند. این یافته با نتایج تحقیقات لیائو و همکاران (۲۰۱۷) (۱۸) و لیانگ (۲۰۱۳) (۳۰) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت بهره‌مندی سازمان از سرمایه فکری مطلوب در دو بُعد سرمایه انسانی و ساختاری منجر به بهبود عملکرد مدیریت دانش در سازمان گردیده و متعاقبان عملکرد سازمانی ارتقاء می‌یابد. در این نگاه سازمان‌هایی که از سرمایه انسانی بالایی برخوردار هستند، کارکنانشان از نظر مهارت‌های فردی، دانش، تخصص، نوآوری، خلاقیت شغلی در وضعیت بهینه قرار داشته و چنین کارکنانی بهتر می‌توانند فرایند مدیریت دانش در سازمان را به جریان بیندازند. به عنوان مثال برخورداری از کارکنان باتجربه و ماهر در سازمان به عنوان نیروی انسانی معتبر به شرایط تسهیم و انتقال دانش سازمان به کارکنان تازه-کار کمک می‌کند و یا در بعدی دیگر برخورداری سازمان از کارکنان با دانش و خلاقیت کافی سبب می‌گردد که شرایط سازمان برای ذخیره، انتقال، تسهیم و استفاده از دانش سازمانی وضعیت بهتری به خود بگیرد. از سویی دیگر برخورداری از سرمایه ساختاری در ابعادی چون فرایندهای کاری، چارت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، الگوی یادگیری سازمانی منجر به افزایش عملکرد سازمان در فرایند مدیریت دانش می‌گردد. در این نگاه عدم وجود سیستم‌های دست و پاگیر سازمانی سبب می‌گردد که فرایند ذخیره و انباشت دانش سازمان تسهیل گردد، استفاده از چارت‌های سازمانی که ارتباطات بین بخشی را تسهیل می‌کند بر فرایند تسهیم دانش و استفاده بخش‌های مختلف سازمان از دانش سایر بخش‌های سازمان تأثیرگذار است. بکارگیری سیستم اطلاعاتی مطلوب در سازمان منجر به افزایش حمایت، همکاری بین کارکنان گردیده و از طرفی دیگر قابلیت دسترسی به اطلاعات سازمانی و تسهیم دانش سازمانی که جزء پیش نیازهای مدیریت دانش است را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از این مسیر بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. بخش پایانی این پژوهش تأثیر سرمایه فرهنگی میانجی رابطه سرمایه انسانی و ساختاری و عملکرد سازمانی بود. نتیجه مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد، سرمایه ساختاری (ضریب بتا: ۰/۱۳۳) و سرمایه انسانی (ضریب بتا: ۰/۱۳۹) با تأثیرگذاری مستقیم بر سرمایه فرهنگی به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر دارند. این یافته با نتایج تحقیق علامه و ابومسعودی (۱۳۹۴) (۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که برخورداری از سرمایه فکری مطلوب از نظر

مدیران سازمان با تمرکز بر مواردی چون حذف بروکراسی‌های ناکارآمد، بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش کارایی منابع انسانی، طراحی نظام‌های تشویقی برای کارکنان و سلسله مراتب پیچیده در سازمان و همچنین بکارگیری فناوری و دانش‌های نوین سطوح سرمایه ساختاری را افزایش داده و متعاقب آن عملکرد سازمانی را بهبود بخشیدند. با توجه به تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌گردد، مدیران سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان، تمرکز بر ذخیره دانش درون سازمانی، نظارت بیشتر بر فرایند انتقال و ذخیره دانش و برگزاری جلسات درون سازمانی برای کارکنان و بکارگیری دانش سازمانی، فرایند مدیریت دانش را در سازمان تسهیل نموده و متعاقب آن عملکرد سازمانی را بهبود بخشیدند. با توجه به تأثیر سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌گردد، مدیران سازمان با تمرکز بر جذب نیروی انسانی با سرمایه فرهنگی مطلوب عملکرد سازمانی را بهبود بخشیدند.

انسانی و ساختاری به بهبود توانایی سازمان در جذب نیروی‌های با سرمایه فرهنگی بالاتر می‌انجامد. در این راستا، سازمان‌هایی که بر سرمایه انسانی خود متمرکز هستند و نگاه ویژه‌ای به این سرمایه سازمانی دارند، معمولاً در فرایندهای استخدام و گزینش سعی می‌کنند با دقت و وسواس بیشتری کارکنان خود را استخدام کنند. معمولاً یکی از مهمترین فاکتورهای فردی در حوزه گزینش و استخدام، برخورداری از سرمایه فرهنگی مطلوب است. در نتیجه تمرکز بر سرمایه انسانی سازمان از یک منظر بر فرایند گزینش و استخدام نیروی انسانی فرهنگی کمک می‌کند. از سویی دیگر استفاده از سیستم‌های اداری و سازمانی که بر شایسته سالاری و مهارت‌های فردی متمرکز است، به سازمان این امکان را می‌دهد تا از نیروی فرهنگی استفاده بیشتری نماید و این شرایط منجر به افزایش کارآمدی نیروی انسانی، انجام درست وظایف شغلی و متعاقب آن عملکرد بهتر سازمان در سطح کلان می‌گردد.

با در نظر گرفتن نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌

شود:

با توجه به تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌گردد، مدیران سازمان با تمرکز بر بحث استخدام و گزینش نیروی انسانی سعی کنند از کارکنان باتجربه، متخصص و دارای اشتیاق و تعهد شغلی بالاتر در سازمان بهره ببرند. با توجه به تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌گردد،

## Reference

1. Khalique, M., Bontis, N., Abdul Nassir bin Shaari, J., & Hassan Md. Isa, A. (2015), Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 224-238.
2. Cohen, J.F., & Olsen, K. (2015), Knowledge management capabilities and firm performance: A test of universalistic, contingency and complementarity perspectives. *Expert Systems with Applications*, 42(3), 1178-1188.
3. Hashim, M.J., Osman, I., & Alhabshi, S.M. (2015), Effect of intellectual capital on organizational performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 207-214.
4. Saffar, E. (2016), The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Entrepreneurship and Organizational Performance by Mediating Organizational Commitment and Social Capital. Master's Terminal, High School of Management, Rahborde Shomal of Rasht. (Persian)
5. Allameh, S.M., & Abomasoudi, A.S. (2015), The study of the effect of intellectual capital, with the role of mediator of knowledge management and cultural capital on organizational performance from the perspective of the BSC model. *Journal of Management Accounting Research*, 8 (24), 73-88. (Persian)
6. Eghlima, M., & Ebrahim, A. (2011), The Effect of Cultural Capital on the Feeling of Happiness in Young Women in Isfahan. *Journal of Cultural Sociology*, Research Institute for Humanities and Cultural Studies, 2 (1), 1-24. (Persian)
7. Ebrahimi, A., & Rezairzadeh, H. (2013), Cinematic tastes of the city of Rasht. *Journal of Sociology of Arts and Literature*, 5, 103-104. (Persian)
8. Kalkan, A., Bozkurt, O.C., & Arman, M. (2014), The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 700-707.
9. Houhou, M., & Lachachi, A. (2018), The Role of Investment in Intellectual Capital in improving

- organizational performance considering knowledge management: The case study of wireless communication sector in Algeria. *Arab Economic and Business Journal*, 13(1), 73-91.
10. Sanchez, A.A., Marín, G.S., & Morales, A.M. (2015), The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 138-148.
  11. Koochang, A., Paliszkiwicz, J., & Goluchowski, J. (2017), The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: A research model. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 521-537.
  12. Ahmad, N., Lodhi, M.S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017), Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 859-876.
  13. Inkinen, H. (2016), Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 230-257.
  14. Zheng, W., Yang, B., & McLean, G.N. (2010), Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, 63(7), 763-771.
  15. Ahmad, N., Lodhi, M.S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017), Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 859-876.
  16. Nawaz, T., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2014), The Impact of Intellectual Capital on Corporate Performance of Islamic Financial Institutions. Paper presented at the International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organisational Learning.
  17. Kamukama, N. (2013), Intellectual capital: company's invisible source of competitive advantage. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 23(3), 260-283.
  18. Liu, C.H. (2017), Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13-23.
  19. Yaseen, S.G., Dajani, D., & Hasan, Y. (2016), The impact of intellectual capital on the competitive advantage: Applied study in Jordanian telecommunication companies. *Computers in Human Behavior*, 62, 168-175.
  20. 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.
  21. Todericiu, R., & Stanit, A. (2015), Intellectual Capital–The Key for Sustainable Competitive Advantage for the SME's Sector. *Procedia Economics and Finance*, 27, 676-681.
  22. Wang, Z., Wang, N., Cao, J., & Ye, X. (2016), The impact of intellectual capital–knowledge management strategy fit on firm performance. *Management decision*, 54(8), 1861-1885.
  23. Caputo, F., Giudice, M.D., Evangelista, F., & Russo, G. (2016), Corporate disclosure and intellectual capital: the light side of information asymmetry. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 8(1), 75-96.
  24. Berzkalne, I., & Zelgalve, E. (2014), Intellectual capital and company value. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110, 887-896.
  25. Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., & Bontis, N. (2017), Impact of intellectual capital on corporate performance: evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884-903.
  26. Hajizadeh Mobaraki, F. (2013), Explaining the Sustainable Competitive Advantage for Banks in Guilan Province in the Form of Cause Model, Master's Thesis, Islamic Azad University of Rasht. (Persian)
  27. Rafiee, M., & Kohan, N. (2011), *Integrated Management of Intellectual Capital, Measurement and Reporting*, First Edition, Arak, IA SANA. (Persian)
  28. Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017), Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 904-922.
  29. Nasiripour, A.A., Raisi, P., Masoudiasl, I. & Nazari, A. (2013), The Relationship between Organizational Culture and Intellectual Capital in the Chancellery of the Imam Khomeini Relief Committee (RA). *Journal of Paramedicine Tehran University of Medical Sciences*, 7 (1), 80-90. (Persian)

30. Ling, Y.H. (2013), The influence of intellectual capital on organizational performance- Knowledge management as moderator. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(3), 937-964

