Modeling the Effects of social capital and intellectual capital on organizational performance

(Zardoshtian, S. (Ph.D). Razi University, Kermanshah, Iran
Karimi, A. (Coach). Payame Noor University, Kermanshah, Iran

Received: 2017 - 2 - 25 **Accept:** 2018 - 7 - 1

Abstract

The aim of this study was to examine the impact of social capital and intellectual capital on organizational performance. The research is descriptive and correlational. The study population consisted of 150 office workers Youth and Sports Kermanshah province is Of which 110 samples were selected in the first half of 1395. The research tools using standard questionnaires, social capital (Putnam, 2000), intellectual capital Bontis (2004) and organizational performance questionnaire Baharestan et al (1391), respectively. In this study, face and content validity of the questionnaire was approved by 10 experts in sports management.In order to determine the reliability of the questionnaire, Internal consistency with Cronbach's alpha coefficient Amos software to various factors questionnaire, respectively, 77/0, 87 /. , 80/0, respectively. The. For data analysis and structural equation modeling software was used Amos. The analysis results showed that Social capital variables intellectual capital, organizational performance and intellectual capital have a significant positive impact on organizational performance. The results of the study showed that Intellectual investment in social capital influence on organizational performance, the role of the moderator is capable of.

keywords: Social capital, intellectual capital, organizational performance, offices Youth and Sports Kermanshah Provinc

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه)

شیرین زردشتیان [1]*، علی کریمی**

* **استادیار دانشگاه رازی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی**

** **مربی دانشگاه پیام نور، گروه تربیت‌بدنی**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۴/۱۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می‌باشد. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه است که از بین آن‌ها ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند. ابزار این پژوهش استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد، سرمایه اجتماعی (پاتنام، ۲۰۰۰)، سرمایهٔ فکری بنتیس (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه عملکرد سازمانی بهارستان و همکاران (۱۳۹۱)، بود. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. و به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار *Amos* ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۷، ۰/۸۰ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزار *Amos* استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی‌ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی ، نقش تعدیل کننده را دارا می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی ، سرمایه فکری ، عملکرد سازمانی، استان کرمانشاه

1 . zardoshtian2014@gmail.com

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

مقدمه

وظایف و مسئولیت دولت‌ها در قبال جامعه، غالباً به‌وسیله سازمان‌های موجود در جوامع انجام می‌پذیرد، و منابع انسانی عوامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمان‌ها به شمار می‌روند. به عقیده چستربارنارد، هدف، به تنهایی موجب تمایل منابع انسانی به همکاری و مشارکت نمی‌شود، مگر اینکه هدف را همه اعضای سازمان بپذیرند و برای رسیدن به آن همکاری و مشارکت داشته باشند (۱). امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، به‌خصوص پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف آن هستیم، که این امر باعث می‌شود سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و ازطرفی جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد (۲). نظریه‌پردازان بر این عقیده‌اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار(۳) و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (۴) و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (۵). به همین دلیل، در عصرحاضر که بی شک عصر سازمان‌ها محسوب می‌شود (۶) مدیران برای توسعه، بیشتر ازآن که نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (۷). به بیان دیگر، تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های ملی وجهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دست‌یابی به ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد (۴). درحقیقت، امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند توفیق آنها را نمی‌توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فن‌آوری‌های اطلاعاتی وارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (۸). سازمان‌ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی به دست آورده و با استفاده ازآن سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می شوند تا هزینه‌های مدیریتی همچون نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه در راستای انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیش‌تر و درنتیجه ارتقای عملکرد فراهم گردد (۵). در واقع سرمایه اجتماعی[1]، واژه‌ای است که به تازگی وارد حوزه علوم اجتماعی گردیده است که در زمینه بررسی روند و یافتن علت و عوامل تأثیرگذار برآن مطالعات وسیعی توسط صاحب‌نظران و دانشمندان علوم مختلف، صورت گرفته است، سرمایه اجتماعی دارای سه مؤلفه مهم اعتماد اجتماعی[2]، انسجام اجتماعی[3] و مشارکت اجتماعی[4] است که خود هم معلول و هم گسترش دهنده این سه مؤلفه است، که وابستگی و ارتباط متقابل و محکمی با سرمایه فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارد (۹)و به تسریع توسعه اقتصادی و فرهنگی و اطلاعاتی و رشد و بالندگی جامعه یاری می‌رساند (۱۰). سرمایه اجتماعی از نگاه پیر بوردیو، منابع واقعی یا بالقوه‌ای هستند که حاصل شبکه‌های بادوام کمابیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر، عضویت در یک گروه است که هریک از اعضا خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند (۱۱). با توجه به گفته فوق بایستی گفت سرمایه اجتماعی چیست؟ فوجیساوا و همکاران (۲۰۰۹)، سرمایه اجتماعی را شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی می‌دانند که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را به‌هم پیوند می‌دهند و همکاری را امکان‌پذیر می سازد (۱۲). سرمایه اجتماعی مانند اشکال دیگر سرمایه، مولد و در تسهیل کنش‌های معینی ارزشمند و ممکن است برای کنش‌های دیگر بی‌فایده و حتی زیان‌آور باشد. ساخت سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک شایستگی سازمانی به فراهم کردن بستری نیاز دارد که در آن افراد به فعالیت در روش‌هایی ترغیب شوند که به خلق، نگهداری و بسط شبکه می‌انجامد (۱۳). در این جهت گسترش ارتباطات و تعاملات میان فردی از شرایط ضروری است و مدیران می‌توانند با پایبندی به اخلاقیات، حمایت از توسعه پایدار، احساس مسئولیت اجتماعی و یگانگی و وحدت با جامعه در ایجاد و توسعه آن نقش به‌سزایی داشته باشند (۱۴). سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبا، باید دارای مزیت رقابتی باشند، تا بتوانند در شرایط پیچیده و متحول، عملکردی برتر داشته و خود را در بازارها حفظ

1 . Social capital
2 . social trust
3. social solidarity
4. social participation

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

نمایند. در سال‌های اخیر نه فقط حساسیت رقابت در بازار افزایش یافته؛ بلکه ماهیت آن نیز، تغییر کرده است (۱۵). چرا که توجه شرکت‌ها؛ برای کسب عملکرد برتر و مزایای رقابتی، از سمت سرمایه‌گذاری در منابع مشهود به سمت سرمایه‌گذاری در منابع نامشهود، تغییر یافته است از جمله منابع نامشهود در سازمان، سرمایه فکری است (۱۶). مفهوم سرمایه فکری[1] همیشه مبهم بوده است و تعاریف مختلفی برای تفسیر این مفهوم مورد استفاده قرار گرفته است. بسیاری تمایل دارند از اصطلاحاتی مانند دارایی‌ها، منابع یا محرک‌های عملکرد به جای کلمه سرمایه استفاده کنند و آنها واژه فکری را با کلماتی مانند نامشهود، بر مبنای دانش یا غیرمالی جایگزین می‌کنند. بعضی از حرفه‌ها (حسابداری مالی و حرفه‌های قانونی) نیز تعاریف کاملاً متفاوتی مانند دارایی‌های ثابت غیرمالی[2] که موجودیت عینی و فیزیکی ندارند، ارایه کرده‌اند (۱۷). با توجه به آنچه گفته شد، تعاریف مختلفی در مورد سرمایه فکری گفته شده است که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می‌کنیم: استوارت اعتقاد دارد سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری[3]، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانای‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربرمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (۱۸). بنتیس (۲۰۰۴) سرمایه فکری را به‌عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها، رقابت) تعریف می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش افزوده به دست می‌آیند (۱۹). واسل (۲۰۰۸) سرمایه فکری را اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کار کردن، جهت ایجاد ارزش تعریف می‌کند (۲۰). ستایش (۱۳۸۸) در مقاله خود، سرمایه فکری را این‌طور تعریف می‌کند: سرمایه فکری سرمایه از دانش را که در نقطه خاصی از زمان در یک سازمان وجود دارد، نشان می‌دهد. در این تعریف ارتباط بین سرمایه فکری و یادگیری سازمان مورد توجه قرار گرفته است (۲۱). سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در درون سازمان می‌شود و این ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد. (۲۲). در واقع سرمایه فکری شامل مواد فکری (دانش، اطلاعات، مالکیت فکری و تجربه) است که استفاده از آن می‌تواند باعث ایجاد ثروت شود (۲۳). طبق تعریف، سرمایه فکری تبدیل ترکیبی از منابع و فعالیت‌های نامشهودی است که یک سازمان را قادر به تبدیل یک مجموعه از منابع انسانی، مالی و مادی به سیستمی می‌کند که مستعد خلق ارزش برای سهام‌داران است (۲۴). تحلیل طبقه‌بندی‌های سرمایه فکری نشان می‌دهد که در مجموع، سه طبقه اصلی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای به‌عنوان مؤلفه‌های تشکیل‌دهندهٔ سرمایه فکری پذیرفته شده است؛ این سه جزء دارای رابطه متقابل هستند (۲۵). سرمایه فکری به‌وسیله تعامل میان هر از این عناصر خلق می شود (۲۶). ازآنجا که عملکرد سازمانی یک پدیده اجتماعی ذهنی وپیچیده است (۲۷)، در خصوص چیستی و چگونگی ارزیابی آن نظرات متعددی ارائه شده است (۲۸). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی به شمار می‌آید که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (۲۹). می‌توان گفت عملکرد ترکیب گسترده‌ایی از دریافتی‌های غیرملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی است (۳۰). در واقع، عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیت‌های کل سازمان را دربرمی‌گیرد (۳۱). صرف‌نظراز چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در خصوص ارزیابی و سنجش آن نیز شیوه‌ها و مدل‌های مختلفی ارایه شده است که یکی از کاربردی‌ترین آنها مدل اچیو[4] می‌باشد که توسط هرسی وگلداسمیت (۱۹۸۰) ارایه شده است (۳۲). براساس این مدل، برای سنجش عملکرد سازمانی باید شش متغیر/مؤلفه شامل توانایی[5]، وضوح[6]، کمک/حمایت[7]، مشوق [8]، ارزیابی[9]، اعتبار[10] و محیط [11] را مورد توجه قرار داد (۳۳). ۱- توانایی: به دانش و مهارت‌های کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایف‌شان در سازمان اشاره دارد (۳۴). ۲- وضوح: به درک کارکنان از نقش‌شان در سازمان و نگرش آنان به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می شود (۳۵) .۳- کمک/حمایت:

1. Intellectual Capital
2. Non-Financial fixed Assets
3. Intellectual Property
4. A.C.H.I.E.V.E
5. Ability
6. Clarity
7. Help
8.Incentive
9. Evaluation
10.Validity
11. Environment

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

کمک سازمانی که کارکنان برای تکمیل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند (۲۸)؛ ۴- مشوق: به اشتیاق و انگیزه درونی کارکنان برای انجام وظایف‌شان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد (۳۶). ۵- اعتبار: به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسایل مرتبط با منابع انسانی سازمان اشاره دارد (۳۷) و ۶- محیط: عوامل محیطی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و غیره که می‌توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر بگذارند (۳۸). به هرحال، پیچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روزافزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمان‌ها به شمار می‌روند؛ سازمان‌های مختلف را در شرایطی قرار داده است که بقا و استمرار حیات آنها، مستلزم استفاده از راهکارها، ابزارها، شیوه‌ها و رویکردهای متناسب برای بهبود عملکردشان است (۳۹) ؛ به بیان دیگر، سازمان‌ها در شرایط رقابت روزافزون امروزی ناگزیرند تا شیوه‌های جدیدی را برای بهبود عملکرد خود آزمون نمایند (۴۰). هر سازمان نیازمند عملکرد قابل قبول می‌باشد دلیل آن نیز پر واضح است رسیدن به چشم‌اندازها و ماموریت‌های سازمانی. در واقع هر سازمانی اعم از مالی و غیرمالی نیازمند حد قابل قبولی از عملکرد است که بتواند به فعالیت‌های خود ادامه دهد (۴۱). همچنین بقاء و تداوم فعالیت‌های سازمان‌ها و مؤسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد (۴۲) . در هر اداره‌ای نقش نیروی کار در تمام عرصه‌های فعالیت مهم شناخته شده است، بنابراین مهم‌ترین مؤلفه کار و فعالیت انسان‌ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می‌کنند، سپس آن را به اجرا درمی‌آورند و بر پایه آنها تداوم فعالیت‌های آینده را پیش‌بینی می‌کنند (۴۳). اگر سازمان مورد بررسی یک سازمان تجاری باشد فقدان عملکرد مطلوب به منزله از دست دادن جایگاه رقابتی و مزیت رقابتی می‌باشد که با توجه به مکانیزم‌های بازار، اگر سعی در بهبود عملکرد خود ننماید به بیرون رانده خواهد شد. لذا با توجه به اینکه تزریق مقادیر متنابهی از سرمایه‌های فیزیکی و مالی لزوماً تسریع روند رشد و توسعه کشورها در حال توسعه را در پی ندارد و کشورهایی که از سازمان‌های قوی و نهادهای اداری کارآمد و در عین حال از سرمایه‌های انسانی کارا و متخصص برخوردارند، می‌توانند سرمایهٔ فیزیکی و مالی خود را به نحو مناسب‌تری جذب و در تسریع روند رشد و توسعه به کار گیرند. بنابراین، سازمان‌ها برای مواجهه شدن با تغییرات سریع امروزی نیازمند بالندگی و توسعه می‌باشند و از طرفی کارکنانی که بتوانند خود را با این شرایط تطبیق دهند، اثربخشی بیشتری خواهند داشت. اداره ورزش و جوانان به مثابه یکی از سازمان‌های کلیدی ورزشی در هر استان، وظایف مختلفی را در مسیر توسعه ورزش و مسائل جوانان بر عهده دارد و جدیداً با تغییراتی در ساختار خود، باید به دو بخش ورزش و جوانان رسیدگی و فعالیت‌ها و چالش‌های این حوزه را حل نماید. از طرف دیگر، این اداره در مسیر تحولات نیازمند توجه به سرمایه‌های اجتماعی و فکری خود برای توسعه و بهبود عملکرد می‌باشد. از این رو، پژوهش حاضر سعی دارد به تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بپردازد. در ادامه به تحقیقات داخلی و خارجی که در این زمینه انجام شده، اشاره شده است: توکلی و همکاران (۱۳۹۳) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری در اداره کل امور مالیاتی استان قم پرداختند. نتایج حاکی از معنی‌داری اثر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری شامل سرمایه ساختاری، انسانی و رابطه‌ای است (۴۴). احمدیان و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی پرداختند. نتایج نشان داد که بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵). حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق با استفاده از آزمون فریدمن و ویلکاکسون نشان می‌دهد که به‌ترتیب بعد ارتباطی و انسانی (سرمایه فکری) و بعد ارتباطی و شناختی (سرمایه اجتماعی) بیش‌ترین اثرات را بر عملکرد داشته است (۴۵). امامقلی (۱۳۹۰) به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی در مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین پرداخت. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی مؤثر است (۵). فطرس و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی؛ مطالعه موردی: بانک‌های شهر تهران پرداختند. پژوهش نشان داد که نتایج بر این دلالت دارند که در بانکداری دولتی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. در حالی که در

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

بانکداری خصوصی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری است. با این تفاوت که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی در مقایسه با بخش دیگر اثرگذاری بیش‌تری بر عملکرد دارند (۴۱). قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان در دو شرکت خودرو ساز ایرانی پرداختند. نتایج حا صل از این تحقیق ن شان داد که در این دو شرکت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری شان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۸). ا سلامی و همکاران (۲۰۱۶) به برر سی نقش سرمایه اجتماعی بر سـرمایه فکری در دانشـگاه علوم پرشـکی مازندران در ایران پرداختند. آنها دریافتند که سـرمایه اجتماعی بر سـرمایه فکری تأثیر دارد (۴۶). پورقربان و همکاران (۲۰۱۵) به بررسـی نقش سـرمایه اجتماعی بر سـرمایه فکری در بانک سـپه اسـتان گلسـتان در ایران پرداختند. آنها دریافتند که سـرمایه اجتماعی بر سـرمایه فکری تأثیر دارد (۴۷). سـعید و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی در پاکستان پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری در عملکرد سازمانی مؤثر است (۴۸). جماله هاشییم و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی در مالزی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری در عملکرد سازمانی مؤثر ا ست (۴۹). زوهدی و همکاران (۲۰۱۳) به برر سی رابطه بین سرمایه اجتماعی سرمایه فکری در آموزش و پرورش ا ستان کرد ستان پرداختند. نتایج حاکی از معنی‌داری بودن رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری است (۵۰). علامه و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در شرکت پلی اکلریک ایران پرداختند. نتایج حاکی از معنی‌داری بودن رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری ا ست (۵۱). افری و ساکی (۲۰۱۰) به برر سی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در غنا پرداختند. نتایج حاکی از معنی‌داری بودن رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد سـازمانی اسـت (۵۲). لنا و پیر (۲۰۰۶) به بررسـی رابطه بین سـرمایه اجتماعی و عملکرد سـازمانی پرداختند. نتایج حاکی از معنی‌داری بودن رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی بود. بنابراین، مدیران نه تنها می‌بایست دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند، بلکه می‌بایست از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه ان سانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند (۵۳).

روش‌شناسی

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود که از بین آن‌ها ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۵ و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از سه نوع پر سش‌نامه ا ستاندارد: سرمایه اجتماعی (پاتنام، ۲۰۰۰) (۵۴)، که مشتمل بر ۳۱ سؤال می‌باشد و به دو جنبه اصلی شناختی و ساختاری و همچنین ۸ عامل فرعی سرمایه اجتماعی توجه کرده است. این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تنظیم شده است. هر چه میزان نمره افراد از پر سش‌نامه تحقیق بیش‌تر با شد به همان نسبت نمره بیش‌تری از سرمایه اجتماعی برخوردار ا ست. پایایی این پر سش‌نامه در این پژوهش براساس آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به‌دست آمد. پر سش‌نامه سرمایهٔ فکری بنتیس (۲۰۰۴) (۱۹)، با ۵۳ پرسش برای سنجش سه متغییر فرعی سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. عدد ۱ بیانگر کم‌ترین میزان و عدد ۵ بیانگر بیش‌ترین میزان است. پایایی این پر سش‌نامه در این پژوهش برا ساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به‌د ست آمد. و پر سش‌نامه عملکرد سازمانی بهار ستان و همکاران (۱۳۹۱) (۵۵) که مشتمل بر ۲۹ سؤال بوده، استفاده شده است. در این پرسش‌نامه چهار متغییر عملکردی که به منظور اندازه‌گیری عملکرد سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته ا ست شامل ر ضایت کارکنان، ر ضایت م شتریان، اثربخ شی سازمانی و نتایج مالی می‌با شد. پر سش‌نامه پیش‌رو یک پر سش‌نامه استاندارد است که پایایی این پر سش‌نامه در این پژوهش بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به‌دست آمد. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پر سش‌نامه‌ها مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورز شی قرار گرفت. سپس برای تعیین اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج نشان از این بود که بار عاملی تمام گویه‌ها بالای ۰/۵ بود که نشان

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

از روایی مناسب ابزار سنجش بود. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار Amos ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به شرح جدول ۱ به‌دست آمد.

جدول۱. نتایج محاسبه ضریب آلفا

	سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری	عملکرد سازمانی	کل عوامل
آلفای کرونباخ	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۸۱

یافته‌ها

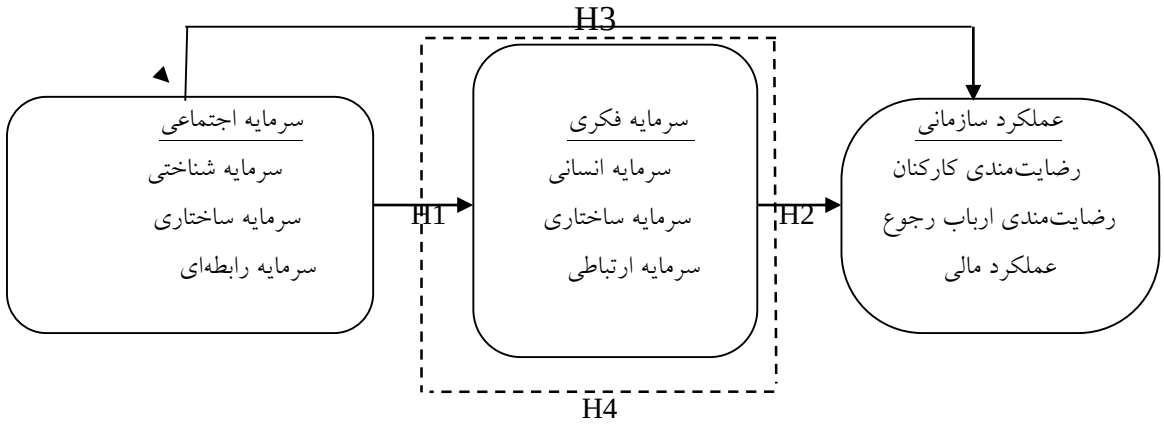
با توجه به مدل پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است. باید یادآور شد که در فرضیه‌های زیر ابعاد متغیرها نیز هر کدام به‌طور جداگانه بررسی شده‌اند.

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تأثیر دارد.

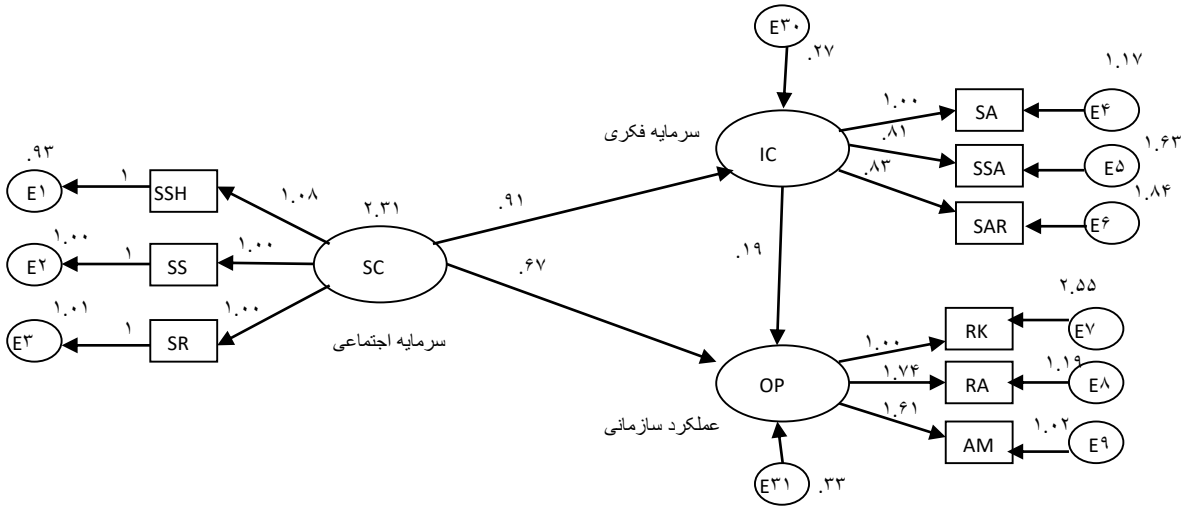
فرضیه دوم: سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی نقش تعدیل‌کننده را دارد.



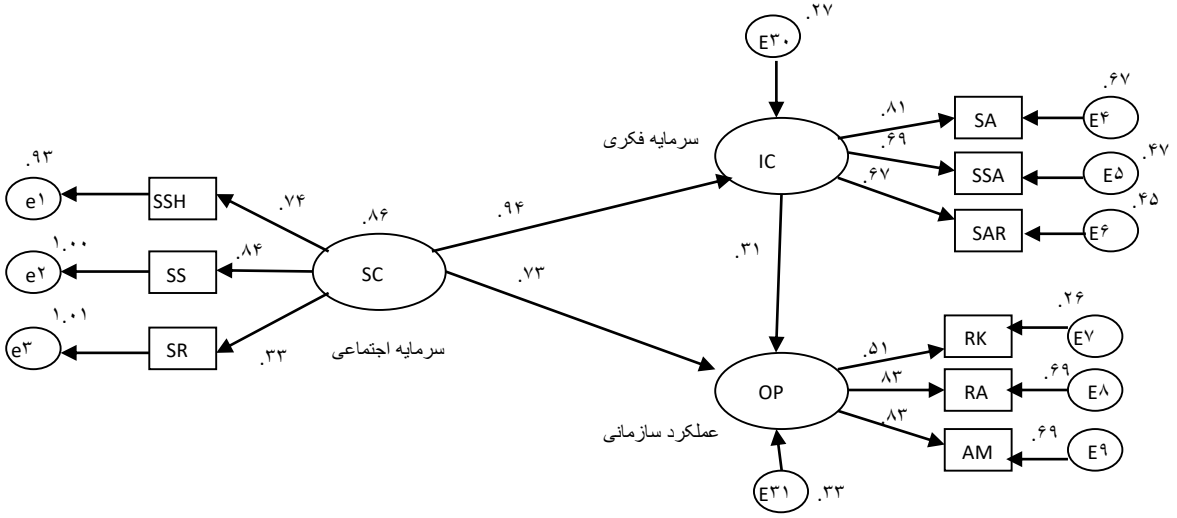
نمودار۱. مدل مفهومی پژوهش



نمودار۲. پارامترهای استاندارد نشده مدل

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]



نمودار۳. پارامترهای استاندارد شده مدل

نتایج حاصل نشان می‌دهد که مقدار کای اسکویر ۲۲۶/۵۲۷ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ معنی‌دار نشده است، با توجه به اینکه اگر مقدار کای اسکویر معنی‌دار باشد، نشان‌دهنده تفاوت بین مدل و داده‌ها است و نشان‌دهنده برازش ضعیف مدل می‌باشد (کلانتری، ۱۳۸۸)؛ لذا در این پژوهش با توجه به عدم معنی‌داری آزمون کای اسکویر می توان، عنوان داشت که مدل از برازش قابل قبول برخوردار بوده است. هم‌چنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، و شاخص برازش مقصد هنجار شده (PNFI[1]) و شاخص نیکویی برازش مقصد (PGFI[2])، به‌ترتیب با مقدیر ۰/۰۷۹ و ۰/۵۴ و ۰/۵۸ نشان‌دهنده انطباق مطلوب بین مدل ساختاری شده (مدل به تصور درآمده) با داده‌های تجربی فراهم گردیده است و می‌توان الگوی مناسب را برای ساختار مرتبط با عملکرد سازمانی عنوان نمود. از این‌رو با تأکید بر مدل معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه عملکرد سازمانی طراحی گردیده و برازش مطلوب، معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه است. سایر شاخص‌های مربوط به برازش مدل در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۲. نتایج میزان انطباق مدل پژوهش با شاخص‌های برازندگی

علامت اختصاری	نام کامل شاخص برازش	مفهوم	معیار مطلوب	مقدار گزارش شده
X^2/df	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۳ و کم‌تر	۲/۹۳
RMR	Chi-degree freedom	شاخص بهنجار نسبی	کوچک‌تر از ۰/۰۵	۰/۰۳۷
GFI	incremental fit index	شاخص برازش افزایشی	۹ /۰ و بالاتر	۰/۹۱
AGFI	Normed Fit Index	شاخص برازش نرمال شده	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
NFI	Goodness of fit	شاخص نیکویی برازش	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
NNFI	Adjusted Goodness of Fit	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۹
CFI	Comparative Fit Index	شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۹

منبع: یافته‌های پژوهش

1. Parsimonious Normed Fit Index
2. Parsimonious Goodness of Fit Index

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]
[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

جدول۳. اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر

روابط	اثرات مستقیم			اثرات غیرمستقیم			اثرات کل		
	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری
سرمایه اجتماعی IC ↓ IC سرمایه فکری	۰/۹۴	۱۰/۸۷۶	معنی‌دار	۰/۴۲	۳/۶۸	معنی‌دار	۰/۹۴	۱۰/۸۷۶	معنی‌دار
IC سرمایه فکری ↓ عملکرد سازمانی OP	۰/۳۱	۳/۲۱۳	معنی‌دار	۰/۵۹	۴/۲۵	معنی‌دار	۰/۳۱	۳/۲۱۳	معنی‌دار
سرمایه اجتماعی IC ↓ عملکرد سازمانی OP	۰/۷۳	۵/۲۹۵	معنی‌دار	۰/۳۱	۳/۲۱۳	معنی‌دار	۰/۲۲۶	۱۷/۰۱	معنی‌دار

برا ساس اطلاعات جدول ۳، اثر م ستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری، ۰/۹۴ ا ست و با توجه به آماره t این ضریب معنی‌دار است. ملاحظه می‌گردد که متغیر سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیمی بر سرمایه فکری ندارد. در ادامه اثر مستقیم بر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی برابر ۰/۳۱ سنجیده شد، که با توجه به آماره t این تأثیر نیز معنی‌دار است، باز هم ملاحظه می‌گردد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. و در نهایت اثر مستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، برابر ۰/۷۳ می‌باشد که با توجه به آماره t این ضریب معنی‌دار می‌باشد. از طرفی ملاحظه می‌گردد که اثر غیرمستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، برابر ۰/۳۱ می‌با شد که با توجه به آماره t این ضریب نیز معنی‌دار می‌با شد. اثر کل متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی ۰/۲۲۶ می‌باشد که معنی‌دار است. برای فرضیهٔ چهارم باید گفت: از سویی و از آنجا که نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داده، سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و همچنین سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد. در نتیجه نقش تعدیل‌گری سرمایه فکری در رابطه بین سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی مورد حمایت قرار گرفت، به‌طوری که تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با حضور نقش تعدیل‌کننده سرمایه فکری (تأثیر غیرمستقیم = ۰/۳۱) کم‌تر از تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی (تأثیر مستقیم = ۰/۷۳) است.

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در کشورهای مختلف بسیار مورد توجه قرار گرفته است. به‌طوری که اکثر کشورها، سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی در این زمینه انجام داده‌اند. در واقع امروزه یکی از روش‌های بررسی بهبود در کیفیت عملکردی سازمان‌ها، بررسی عوامل تاثیرگذار در آن است که این امر موجب اهمیت دو فاکتور مهم و با اهمیت و تأثیرگذار سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری شده است. پژوهش حاضر، تلاشی برای تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تأثیر معنی‌دار دارد. هر سازمانی علاوه بر داشتن ارتباطات درون سازمانی، دارای نوعی رابطه با محیط پیرامونی و بیرون از سازمان است. این رابطه را که از نوع رابطه تأثیرگذار و تأثیرپذیر است، میتوان به نحوی به‌عنوان سرمایه اجتماعی آن سازمان قلمداد کرد. بنابراین، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری دارای قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی هستند که می‌توانند به سازمان‌ها

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

در خلق و تسهیم دانش در بهبود عملکرد سازمان کمک بسیار کنند. لذا بایستی گفت که سازمان باید به سرمایه اجتماعی توجه مبرمی داشته باشد تا از این طریق سرمایه فکری را در سازمان به‌طور صحیح به‌کار گیرند. به عبارتی با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی مثلاً (اعتماد، تعهد و مسئولیت‌پذیری و...) در سازمان، انسجام میان منابع انسانی به وجود خواهد آمد و بدون در نظر گرفتن آن و سایر سرمایه‌ها از جمله سرمایه فکری نیز اثربخشی خود را از دست می‌دهد. نتایج این فرضیه نیز با تحقیقی که توسط توکلی و همکاران (۱۳۹۳) (۴۴)، قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) (۲۸)، پورقربان و همکاران (۲۰۱۵) (۴۷)، زوهدی و همکاران (۲۰۱۳) (۵۰)، علامه و همکاران (۲۰۱۳) (۵۱) و اسلامی و همکاران (۲۰۱۶) (۴۶)، انجام شده مطابقت دارد. در فرضیه دوم پژوهش، تأثیر معنی‌داری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را مورد تأیید قرار داد. در گذشته همگان اعتقاد داشتند که عملکرد هر سازمانی در گرو مدیریت اقلام هزینه‌ای و مالی آن است لیکن امروزه این رویکرد اعتقاد مطلق خود را از دست داده و به این فرض رسیده است که هشتاد درصد از عملکرد سازمانی به مدیریت صحیح اقلام سرمایه فکری باز می‌گردد. حتی عده‌ای معتقدند که توفیق مالی سازمان‌ها نیز در گرو موفقیت اقلام سرمایه فکری است. یعنی اینکه اقلام سرمایه فکری بر عملکرد مالی سازمان‌ها نیز اثر دارد. از طرف دیگر بنا به گفته محققان، میان اجزای درونی سرمایه فکری نوعی تعامل و هم‌سویی موجود است که بر یکدیگر اثر مثبت دارند. لذا بایستی گفت که سازمان مربوطه باید بر سرمایه فکری، تأکید داشته باشد تا از این طریق عملکرد سازمانی را افزایش یابد. به عبارتی دیگر از آنجا که یکی از ابعاد سرمایه فکری، سرمایه ارتباطی است لذا ارتباط دائم با مشتریان و ارباب رجوعان به‌عنوان یک سرمایه مطلوب سازمانی منجر به آن خواهد شد که سازمان مشکلات و نقاط ضعف خود را دریابد و برای به دست آوردن عملکرد مناسب خود سعی و تلاش کند. در واقع نباید در این رابطه تنها به روابط با مشتریان تأکید کرد بلکه عملکرد بلندمدت در این رابطه منجر به بهبود این سرمایه (ارتباطی) خواهد شد. نتایج حاصل از این فرضیه هم، با تحقیقاتی که توسط احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) (۱۵)، حسین‌پور و آذر (۱۳۹۰)(۴۵)، فطرس و بیگی (۱۳۸۹) (۴۱)، سعید و همکاران (۲۰۱۳)(۴۸) و جماله هاشییم و همکاران (۲۰۱۳) (۴۹) انجام شد مطابقت دارد. با بررسی فرضیه سوم پژوهش نیز نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل از آزمون نشان داد که تأثیر معنی‌داری با هم دارند. اهمیت سرمایه اجتماعی از آنجا آشکار می‌گردد که سرمایه اجتماعی به‌عنوان سرمایه‌ای با ارزش در کنار سرمایه انسانی و مالی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و اثربخشی سایر سرمایه‌ها را در عملکرد سازمانی متجلی می‌سازد. سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از آنها می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. براساس این یافته نیز می‌توان نتیجه گرفت که ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بایستی توجه زیادی به عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش و اثر سرمایه اجتماعی برآن داشته باشد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط حسین‌پور و آذر (۱۳۹۰) (۴۵)، امامقلی (۱۳۹۰) (۵)، افری و ساکی (۲۰۱۰) (۵۲) و لنا و پیر (۲۰۰۶) (۵۳) انجام شده مطابقت دارد. در فرضیه چهارم پژوهش نیز نقش تعدیل‌کننده‌گی سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بررسی شد، در این پژوهش تأثیر متغییر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی مورد سنجش قرار گرفت و در این میان به نظر می‌رسد که متغییر سرمایه فکری رابطه بین دو متغییر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌عنوان متغییر میانجی عمل می‌کند و یافته‌ها حاکی از آن است که تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی چندان قوی نیست اما این متغیر از طریق متغیر تعدیل‌کننده سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد. و نتایج نشان داد که در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، سرمایه فکری نقش تعدیل‌کننده را دارد، به‌عبارتی دیگر، نقش سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بررسی و اثبات شد که در این تأثیرگذاری متغیر سرمایه فکری نقش تعدیل‌کننده را داشته است. چرا که باعث شده اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی را کاهش دهد. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) (۳۱)، رضایی و همکاران (۱۳۹۲) (۵۶) و رسلان و همکاران (۲۰۱۰) (۵۷) انجام شده مطابقت دارد. بنابراین، ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه برای ارتقاء سطح عملکرد سازمانی خود بایستی به سرمایه فکری توجه ویژه‌ای داشته باشند و این مهم نیز می‌تواند، از طریق توجه به سرمایه اجتماعی تحقق یابد. از آنجا که در نتیجه‌گیری فرضیه اول نیز گفته شد، سرمایه اجتماعی می‌تواند اثر قابل

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

توجه‌ای بر سرمایه فکری داشته باشد. در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که این نتایج فرضیه‌های پژوهش را تأیید می‌کند. به‌عبارتی تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی و تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و هم‌چنین تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی به تأیید رسید. و با تأیید این مدل مفهومی پژوهش، می‌توان، آن را به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

منابع

۱. قهرمانی، محمد (۱۳۸۸). مدیریت آموزش سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

2. Tymon, W.G and Stumpf, S.A. (2003) "Social Capital in the success of Knowledge workers", Career Development Turner International, 8 (1), PP. pp. 12-20.

۳. نوری پور، م، ونوری، م، (۱۳۹۱) . تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت آب بران شبکه آبیاری و زهکشی:مورد دشت لیشتر . فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران ، دوره ۸، شماره ۱، صص ۷۰-۵۳ .

۴. احمدی پور ،ع.ا ، وفیض آبادی ، ح . (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). فصلنامه مدیریت دولتی ، سال۳، شماره ۶، صص۵۴-۳۵ .

۵. امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۰ (۷)، ص۵۹-۶۷.

۶. الیاس پوریان ، م، پور سعید ، ع ، و اشراقی سامانی ، ر . (۱۳۹۳) . بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام) فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰ ، شماره ۱ ، صص۵۰-۳۷ .

۷. معمارزاده، غ، ر، عطایی ، م، و اکبری ، (۱۳۸۸) . بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ، سال ۱، شماره ۳، صص ۱۵-۹.

۸. صفرزاده ، ح، احمدی شریف ، وذاکری ، ع . (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های شغلی اعضای هیات علمی . فصلنامه علمی پژوهی فن آوری آموزش ، سال ۵ ، شماره ۲، صص۱۵۲-۱۴۵.

9. Berry HL, Welsh JA.(2010) Social capital and health in Australia: An overview from the household, income and labour dynamics in Australia survey. Soc Sci Med.; 70 (4), PP. 588–596.

۱۰. رنانی، محسن (۱۳۸۵). نقش سرمایه‌های اجتماعی در توسعه اقتصادی، فصل‌نامهٔ فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دریچه، صص ۲۳-۴.

۱۱. شریفیان، اکبر ، فتوت، هدی (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد شیراز (واحد پردیس)، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۳ (۸)، ص۱۵۵-۱۸۸.

12. Fujisawa Y, Hamano T, Takegawa S.(2009) Social capital and perceived health in Japan: An ecological and multilevel analysis. Social Science & Medicine; 69 (4), PP. 500–505

۱۳. غفاری، غلامرضا، اونق ناز، محمد (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی، مجله مطالعات اجتماعی ایران، ۱ (۱)، صص ۱۵۹-۱۹۹.

۱۴. حقیان، منصور. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی، تعاریف و ابهامات. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. سال اول.

۱۵. احمدیان، مجید، قربانی، رحیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی؛ ۱۳ (۱۲/۱۱)، ص ۱۱۱-۱۳۰.

16. Chen,J.Zhu,Z .and Xie,Y,H.(2004), “Measuring intellectual capital : a new model and empirical study” , Journal of Intellectual capital, 5 (1), pp. 85-100.

17. Marr,B.(2008) Impacting Future Value: How to Manage your) Intellectual capital, Published by The Society of Management Accountants of Canada, the American Institute of Certified Public Accountants The Chartered Institute of Management Accountants.

۱۸. قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی). فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹ (۱)، ص۱۲۵-۱۴۷

19. Bontis, N. (2000). Ther is apprise on your head: managing Intellectual capacita strategically. Business quarterly summer. 41-74.

20. Vasile, B.I, and Tanasoiu., O.V., (2008) Factors Of The Earning Functions And Their Influence On The Intellectual Capital Of An Organization, Journal of applied Quantitative methods,3 (4), PP.366-374.

۲۱. ستایش، محمد حسین، کاظم‌نژاد، مصطفی (۱۳۸۸)، روش‌های اندازه‌گیری و گزارشگری خارجی سرمایه فکری، ماهنامه حسابدار، شماره ۲۰۷، ص۵۸،۲۱

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

22. Rose and Barrons, (2005) The Effect of Disclosing Intellectual capital (The Core Asset for the Third Millennium Economic entities) on the Internal and ExternalFinacial Statements. Users,2005.
23. Choong, .K., (2008), "Intellectual capital: definitions categorizationand, reporting models" , Journal of Intellectual Capital, 9 (4), pp. 609-638.
24. Huang,Ching Choo & Luther, Robert & Tayles, Michael(2007). An evidence-based taxonomy of intellectual capital. Journal of Intellectual Capital, 8 (3). pp.386-408.
25. Vasile, Bogdan(2008) Factors Of The Earning Functions And Their Influence On The Influence Capital Of An Organization, Journal of applied Quantitative methods, Vol.3 , No.4,2008.

۲۶. علوی، سیدعلی و سید روح الله قرشی (۱۳۸۶). الگوی اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های ایرانی. فصلنامه اندیشه مدیریت، ۱ (۲)، ص۱۲۷–۱۵۰.

۲۷. حاجی کریمی، عباسعلی، محمدیان، بهزاد (۱۳۹۲).بررسی تأثیر سرمایه فکری بر روی عملکرد شرکت‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی،

۲۸. رحیمیان، ح. فیروزی، ع. و ظهری، ب. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴. شماره ۱۰، صص۷۱–۸۹.

۲۹. رهنورد، ف. (۱۳۸۷) عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال ۸، شماره ۴، صص۷۷–۱۰۰.

۳۰. صفرزاده ،ح، تدین ، ا...، وحر محمدی ،م.(۱۳۹۱). بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). فصلنامه علمی – پژوهشی دانشکده بهداشت یزد ، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۸۶–۷۶ .

۳۱. قربانی‌زاده، وجه‌الله. حبیبی بدرآبادی، حسین ابراهیم‌زاده، حسین، (۱۳۹۱)، نقش تعدیل‌کننده فرآیند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره شانزدهم، صفحه ۱۳۵– ۱۶۱.

۳۲. عباس پور، ع.، و باروتیان، ه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۰، صص ۷–۳۷.

33. Safarazi, M., BalaghiInalo, A., and RouhiKhalili, M. (2012). Investigation factor of the performance of the HormozganJudiciary staff influencing client satisfaction using the ACHIVE model. Journal of American Science, 8 (9), 846-872.
34. TorabiShahidi, M. H., Shabankareh, N., and Momayez, A. (2013). Investigation the impact of performance management on human resource performance across head offices of Agricultural bank branches in Tehran. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3 (8), 177-188.
35. Jurczak, Jolanta(2008) Intellectual capital Measurement Methods, Copy right by Institute of Organization and Management in Industry, Vol I(I), p. 37-45.
36. Sadeghi, M. R., Musavi, M. M., Samiie, S., and Behrooz, A.H. (2013) . Developing human resource productivity through organizational justice. Journal of Public Administration and Governance, 3 (2), 173-190.
37. Kheradmand, E., Valilou, M., and Lotfi, A. (2010) .The relation between quality of work life and job performance. Middle-East Journal of Scientific Research, 6 (4), 317-323.
38. Azizpour, M., Abdi, S., and khodaBakhshi, N., (2013) Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. International Journal of Management Research and Review, 3(4), 2703-2706.

۳۹. امیرخانی، ا.ح. (۱۳۸۴). کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان. فصلنامه پیک نور، سال ۳، شماره ۳، صص ۱۳۱–۱۴۰.

40. Noruzy, A., MajaziDalfard, V., Azhdari, B., Nazari, S., and Rezazadeh, A. (2013) Relation between transformational leadership organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms. International Journal of Advanced Manufacturing Technology, 64 (5), 1073-1085.

۴۱. فطرس، محمدحسن، بیگی؛ تورج (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی–پژوهشی؛ ۱۰ (۱)، ص۱۰۱–۱۲۶

42. Chib.S.(2012) Quality of Work Life and Organizational Performance Paramentersat Workplase . SEGi Review, 5 (2), PP. 36-47.
43. Agwu.O., (2014) Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC, Nigeria Global Journals Inc. (USA),14 (2), PP.1-10.

۴۴. توکلی، عبدالله؛ عزیزپور لیندی، عبدالصمد؛ رضایی، الهام و میرزایی، اشرف (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان قم). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱ (۲)، ص۲۶۵–۲۸۷

۴۵. حسین‌پور، داوود و آذر، مهدی (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۳ (۷)، ص ۱۹–۲۹ .

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]

46. Eslami, A, Sffarian Hamedani, S., and Heidari Gorji,A.M (2016). The Study of the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital of the Organization (Case Study: University of Medical Sciences of Mazandaran Province). Mediterranean Journal of Social Sciences, 7 (4), pp.317-322
47. Pourghorban, B, Malekmohammad, M and Samei, R ., (2015). The Relationship among Intellectual Capital, Social Capital and Human Resources Productivity of Staff in Sepah Bank Branches, Golestan Province, Iran. International Research Journal of Management Sciences. 3 (1), pp. 19-23,
48. Saeed, R, Sami, A, Nawaz Lodhi, R andIqbal, A., (2013). Intellectual Capital and Organizational Performance: An Empirical Study in Telecom Sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research 18 (4), PP. 517-523,
49. Jameelah Hashima, M, I, Osmanb, and Alhabshi, S.M (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211 (25), PP.207–214.
50. .Zohdi, M, Shafeai, R and Kheirkhah, H (2013). A study of the relationship between social capital and organization's intellectual capital (case study: Kurdistan Departments of Education). Intl. Res. J. Appl. Basic. Sci. Vol., 4 (9), PP. 2509-2516.
51. Allameha, S. M. Harooni, A.R, Bagheri, A and Ahmadi, E., (2013). A Study on the Effect of Social Capital on Intellectual Capital Case study: Iran Polly Acryl Company, International Journal of Management Academy, 1 (1), PP. 67-77 .
52. Ofori, D asnd Sackey, J., (2010). Assessing social capital for organizational performance.: Initial Exploratory Insights from GHNA, Organizations and Markets in Emerging Economies, 1/2(2), PP. 71-91.
53. Leana, C.R and Pil, F.K., (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. Organization Science 17(3), pp. 353–366,
54. Onyx J; and Bullen P. (2000).Measuring Social Capital in Five Communities. Journal of Applied Behavioral Science; 36 (1), PP. 23-28.

۵۵. بهارستان، امید؛ اکبری، پیمان و شائمی برزکی، علی (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر فن‌آوری اطلاعات و مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد سازمان. فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۳ (۲)،ص۴۷-۶۸.

۵۶. رضایی، ج.، رضایی، ح.، رضایی، ل.، و منوچهری، ف.، (۱۳۹۲)، نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری برای بهبود کیفیت خدمات (مورد مطالعه: بیمارستان فقیهی شیراز)، مجله حسابداری سلامت،

57. Roslan,A. Russayani ,I. Nor azam.A.(2010). The Relationship Households in Terengganu, Malaysia. International Journal of Sustainable Development, 1 (5), pp. 99-106.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.29252/JRSM.9.17.85]