

# تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا

نازنین بشیری منش<sup>۱</sup>، نسرين عرب<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۷ نوع مقاله: پژوهشی

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا در شرکت‌های خصوصی است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان صنایع فورج البرز استان قزوین می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌های مربوط به قابلیت‌های پویا از پرسشنامه نقی زاده و همکاران (۱۳۹۲) و بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنه‌ادی، نشان داد که یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسیار مهمی در افزایش قابلیت‌های منابع انسانی و بهبود عملکرد داشته باشد، ارزیابی دقیق و استفاده مناسب از سرمایه‌های فکری است که منجر به بهبود و تقویت رضایت شغلی کارکنان و نیز سطح رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که قابلیت‌های پویا، زیرمجموعه منابعی است که به شرکت اجازه می‌دهد فرآیندها و محصولات جدیدی را ایجاد کند. به طور کلی نتایج حاکی از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم ابعاد سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا است.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فکری، ارزیابی متوازن، بهره‌وری کارکنان، قابلیت‌های پویا

---

<sup>۱</sup> دکترای تخصصی، استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، حسابداری و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [bashirimanesh@pnu.ac.ir](mailto:bashirimanesh@pnu.ac.ir)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [Arab.nasrin@ymail.com](mailto:Arab.nasrin@ymail.com)

## مقدمه

در اقتصاد دانش محور امروزی، دارایی‌های نامشهود سازمان به ویژه سرمایه فکری از اهمیت ویژه ای برخوردار است. سرمایه فکری را می‌توان ابزار استراتژیک برای تمام سازمان‌ها به حساب آورد. بهره‌وری، یکی از عوامل پیشرفت و رمز تقویت رشد اقتصاد هر کشور است. بهبود بهره‌وری در دنیای پر رقابت کنونی، به عنوان یکی از مهمترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمانی مطرح می‌باشد (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۳). ارتقای بهره‌وری یک سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری است. افزایش بهره‌وری به ویژه بهره‌وری نیروی انسانی در رفع مشکلات اجتماعی و اقتصادی کشورها به خصوص کشورهای در حال توسعه می‌تواند نقش اساسی داشته باشد. از طرفی، بقا و دوام بنگاه‌های اقتصادی در گرو بهبود مستمر عملکرد در راستای افزایش توان رقابتی و کسب منافع بیشتر است. روش ارزیابی متوازن، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا همزمان با دنبال کردن نتایج مالی، پیشرفت در زمینه افزایش قابلیت‌ها و کسب دارایی‌های نامشهود مورد نیاز برای رشد آتی را نیز مدنظر داشته باشند. روش ارزیابی متوازن، روش ارزیابی مالی سنتی را با افزودن معیارهایی که عملکرد سازمان را از سه بعد دیگر یعنی مشتریان، فرآیندهای داخلی کسب و کار و یادگیری و رشد مورد ارزیابی قرار می‌دهد، تکمیل می‌سازد (نمازی، ۱۳۸۲). بهره‌وری در اصطلاح مدیریتی، یک دیدگاه فکری است که در آن انسان با تلاشی مستمر برای افزایش رشد اقتصادی و بهبود سطح زندگی فردی و اجتماعی، روش‌های جدیدی را به کار می‌گیرد تا بتواند از منابعی مثل نیروی کار، سرمایه، زمین، انرژی و... بیشترین استفاده و سود را ببرد (چناری و نامور، ۱۳۹۷). بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره‌وری است، زیرا عنصر اصلی در هر تلاشی برای بهبود، بهروری نیروی کار است (چو، وودز، ژانگ و اردم، ۲۰۰۶). بهره‌وری نیروی انسانی، مفهومی جامعی است که یکی از شاخص‌های مهم کارآمدی بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف اقتصادی و همچنین معیاری مناسب برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و تعیین میزان موفقیت آنها در رسیدن به اهدافشان محسوب می‌شود (عباسی، مقیمی و دستی‌گردی، ۱۳۹۴). بهره‌وری نیروی انسانی، حداکثر استفاده از منابع انسانی برای حرکت در جهت اهداف سازمان در کوتاه‌ترین زمان و با حداقل هزینه است. بهره‌وری، بعنوان یکی از عوامل پیشرفت و رمز تقویت رشد اقتصاد هر کشور است، به طوری که نرخ رشد بهره‌وری در هر جامعه، نقش به‌سزایی بر سطح رفاه، میزان تورم، بیکاری، سلامت اقتصادی جامعه و رقابت پذیری در سطح جهان دارد. بهره‌وری امکان ایجاد یک زندگی خوب یا یک زندگی با کیفیت بالا را برای عموم افراد جامعه فراهم می‌سازد و به آنها امکان می‌دهد تا به صورت یک مجموعه، به سمت خوشبختی، سعادت و رفاه رهنمون شوند (هیپ، ۱۹۹۲). از این رو تلاش برای افزایش بهره‌وری، جدی‌ترین مبارزه‌ای است که جهان در آستانه قرن بیست و یکم با آن روبرو است (قابضی و

موسوی شیرینی، ۱۳۹۵). به علت اهمیت بالای بهره‌وری در فرایند توسعه سازمان‌ها و کشورها، تحقیقات متعددی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته است و همگی تأکید دارند که نیروی انسانی دارای بیشترین تأثیر بر بهره‌وری در بین مجموعه عوامل مؤثر بر بهره‌وری است (فعال، علی دوست قهفرخی و جلالی فراهانی، ۱۳۹۵). در واقع، بهره‌وری نیروی انسانی عامل اصلی شکل دهنده بهره‌وری سازمان به شمار می‌رود، به طوری که بسیاری از محققان و صاحب نظران واژه بهره‌وری را با بهره‌وری نیروی انسانی یکسان می‌دانند (قابضی و موسوی شیرینی، ۱۳۹۵). به عبارتی، بهره‌وری نیروی انسانی یکی از اساسی‌ترین پیش‌فرض‌های بهره‌وری محسوب می‌شود و هرگونه سعی و تلاش در بهره‌وری، بدون وجود بهره‌وری کارکنان بی‌معناست (صیادی، چمنی فرد و نیکپور، ۱۳۹۴). بنابراین می‌توان گفت که منابع انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر کشور و سازمان است و مشارکت آنها در امور و تلاش‌های آگاهانه آنان می‌تواند بر افزایش بهره‌وری سازمانی و ملی تأثیر عمده بگذارد که همین امر موجب افزایش اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در دنیای امروز (به ویژه در دنیای سازمانی) شده است. عوامل متعددی بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مؤثر است.

با توجه به مطالب مطرح شده در ادبیات پژوهش، امروزه در اقتصادهای دانش محور و در حال توسعه، ضرورت توجه به سرمایه‌های فکری (سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی) شرکت‌ها برای بهره‌گیری از قابلیت‌هایشان در جهت بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن، احساس می‌شود. از این رو در این پژوهش به تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا پرداخته می‌شود.

ادامه این پژوهش، بدین ترتیب سازمان یافته است: پس از مقدمه و دربخش دوم، به مرور مبانی نظری و تجربی سرمایه فکری، قابلیت‌های پویا و عملکرد سازمان پرداخته شد. در بخش سوم، روش-شناسی پژوهش معرفی می‌شود. در بخش چهارم، یافته‌های پژوهش بیان می‌شود و در پایان، نتایج و پیشنهادهایی برای مدیران و پژوهشگران آینده ارائه می‌گردد.

### مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

در عصری که اطلاعات و دانش اهمیت چندانی پیدا کرده است، سرمایه فکری به عنوان یک عامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی‌های مشهود و فیزیکی، بسیار حائز اهمیت است. سرمایه فکری، دارایی انسان محور سازمان است که در ترکیب با سایر منابع تولیدی، منجر به خلق ارزش می‌شود (دیانتی دیلمی، ۱۳۹۱). استوارت، سرمایه فکری را ثروت آفرینی از راه سرمایه گذاری در

دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند (کنگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). با مرور ادبیات، سه وجه کاملاً متمایز برای سرمایه فکری در نظر گرفته شده است: سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی (صالحی و دانایی فرد، ۱۳۹۴). سرمایه انسانی، عناصری هم چون نگرش، شایستگی‌ها، تجربه‌ها، مهارت‌ها، نوآور بودن، استعداد و دانش ضمنی ذهن افراد را در سازمان‌ها در بر می‌گیرد (کنگ، ۲۰۰۷). سرمایه اجتماعی به روابط، نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی مربوط می‌شود. سرمایه اجتماعی در پرتو ارتباطات متقابل انسان‌ها، موجب نزدیکی به یکدیگر شده و همکاری متقابل را تسهیل می‌کند. هم‌چنین شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و مشارکت را در گروه‌ها آشکار می‌کند (افخمی اردکانی، ۱۳۹۴). سرمایه سازمانی شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش می‌شود که در برگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، راهبردها، برنامه‌های اجرائی و به‌طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی آن باشد، است (صالحی و دانایی فرد، ۱۳۹۴). سرمایه فکری شامل همه فرآیندها و دارایی‌هایی است که به‌طور معمولی و سنتی در ترازنامه نشان داده نمی‌شود و هم‌چنین شامل آن دسته از دارایی‌های نامشهود مانند علائم یا مارک‌های تجاری، مارک‌ها و حق امتیاز است که روش‌های حسابداری مدرن آنها را در نظر می‌گیرند» (روس و روس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷). سرمایه فکری به مجموع دانش‌ها و توانایی‌های همه کارکنان اطلاق می‌شود که منجر به ایجاد ثروت برای سازمان می‌شود (چن، ژو و زی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). به اعتقاد چن و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه فکری به مجموع دانش‌ها و توانایی‌های همه کارکنان اطلاق می‌شود که منجر به ایجاد ثروت برای سازمان می‌شود. با وجود تعاریف مختلفی سرمایه فکری، تقریباً تمامی محققان و صاحب‌نظران سرمایه فکری، اتفاق نظر دارند که سرمایه فکری یک ساختار تک‌بعدی نمی‌باشد. بلکه شامل ساختاری چندوجهی است که سطوح فردی، سازمانی، داخلی و خارجی را در برمی‌گیرد. این امر بدان معنی است که سرمایه فکری تنها مربوط به دانش فرد نمی‌شود، بلکه شامل دانش ذخیره شده در سازمان، فرآیندهای تجاری، سیستم‌ها و ارتباطات سازمان نیز هست. سرمایه فکری تفاوت بین ارزش بازاری یک سازمان و هزینه جایگزینی دارایی‌های آن است در واقع سرمایه فکری عبارت است از مجموعه منحصر به فردی از منابع مشهود و نامشهود سازمان. هم‌چنین سرمایه فکری به تغییر و تحولات این منابع مشهود و نامشهود نیز اطلاق می‌شود. سرمایه‌های فکری به صورت گروهی از دارایی‌های دانش محور تعریف می‌شوند که به یک سازمان اختصاص دارند و جزء ویژگی‌های آن سازمان محسوب می‌شوند و به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده برای ذینفعان کلیدی، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شوند

قابلیت پویا «توانایی سازمان برای یکپارچه سازی و ساخت مجدد توانایی های داخلی و خارجی در جهت ارزیابی محیط‌های متغیر» تعریف شده است (سینگ و راو، ۲۰۱۶). قابلیت‌های پویا، زیر مجموعه منابعی است که به شرکت اجازه می‌دهد فرآیندها و محصولات جدیدی را ایجاد کند. این دیدگاه، الگوهایی را نشان می‌دهد که سازمان به واسطه آنها منابع خود را دائماً تولید کرده و مورد ارزیابی قرار می‌دهد و می‌تواند اثر بخشی خود را در رویارویی با نیازهای بازار افزوده و بهبود بخشد (تیس، پیسانو و شوئن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷). قابلیت های پویا، قابلیت های سطح بالای سازمانی هستند که دارایی‌های ملموس و غیر ملموس و دانش و فرآیندهای لازم برای تشخیص فرصت های جدید کسب و کار و هماهنگ نمودن پورتفولیوی منابع سازمان در شرایط تغییر را در بر می‌گیرد (الونن، ویکستر و جانتونن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). قابلیت های پویا، زیر مجموعه منابعی است که به شرکت اجازه می‌دهد فرآیندها و محصولات جدیدی را ایجاد کند. این دیدگاه، الگوهایی را نشان می‌دهد که سازمان به واسطه آن ها منابع خود را دائماً تولید کرده و مورد ارزیابی قرار می‌دهد و می‌تواند اثر بخشی خود را در رویارویی با نیازهای بازار افزوده و بهبود بخشد (تیس، پیسانو و شوئن، ۱۹۹۷). برای قابلیت های پویا، ابعاد قابلیت هماهنگی، قابلیت یادگیری و قابلیت جذب در نظر گرفته می‌شود. قابلیت هماهنگی، توانایی هماهنگی و به کارگیری نقش ها، منابع و فعالیت ها در قابلیت های عملیاتی جدید تعریف می‌شود. قابلیت یادگیری به عنوان توانایی نوسازی قابلیت های عملیاتی موجود با دانش جدید تعریف می‌گردد. قابلیت جذب، به توانایی یک شرکت جهت تشخیص ارزش دانش بیرونی جدید و نیز ترکیب و تجاری سازی آن اشاره دارد (نقی زاده، سید نقوی و احسانی، ۱۳۹۲). قابلیت‌های پویا می‌تواند نقش بسزایی در بهره‌وری کارکنان و ابعاد عملکرد شرکت داشته باشد. سرمایه فکری مجموع دارایی‌های پنهان شرکت است که در ترازنامه نشان داده نمی‌شود؛ بنابراین هم شامل آن ایده‌هایی است که در ذهن اعضای سازمان است و هم رویه و تفکراتی که پس از خروج افراد در سازمان باقی می‌ماند. در واقع سرمایه فکری شامل همه فرآیندها و دارایی‌هایی است که به طور معمولی و سنتی در ترازنامه نشان داده نمی‌شود و همچنین شامل آن دسته از دارایی‌های نامشهود مانند علائم یا مارک‌های تجاری، مارک‌ها و حق امتیاز است که روش‌های حسابداری مدرن آنها را در نظر می‌گیرند» (روس و همکاران، ۱۹۹۷). تیس، پیسانو و شوئن<sup>۹</sup> (۱۹۹۷) به توسعه چارچوب قابلیت‌های پویا بر مبنای دیدگاه منبع محور پرداخته‌اند. به گفته آنها قابلیت‌های پویا عبارتند از: توانایی شرکت برای ادغام، ایجاد و شکل‌دهی مجدد شایستگی‌های درونی و بیرونی برای پاسخگویی به محیط‌های سریع‌متغیر. وانگ و احمد<sup>۹</sup> (۲۰۰۷) قابلیت‌های پویا را جهت‌گیری رفتاری سازمان برای ترکیب، پیکربندی مجدد، بازسازی و تولید مجدد منابع و قابلیت‌های خود و مهم‌تر از همه، ارتقاء و بازسازی قابلیت های محوری آن در پاسخ به تغییرات

محیط برای کسب و حفظ مزیت رقابتی تعریف کرده‌اند. زهرا، ساپینزا و دیویدسون<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۶) نیز قابلیت‌های پویا را به عنوان فرآیندهایی برای پیکربندی مجدد منابع و امور روتین عملیاتی یک شرکت به گونه‌ای که تصمیم‌گیرندگان اصلی آن به درستی می‌بینند و فرض می‌دارند، تعریف می‌کنند. پیکربندی مجدد هدف نهایی قابلیت‌های پویا است (تیس و همکاران، ۱۹۹۷). پیکربندی مجدد منابع، ادراک، یادگیری، ادغام و هماهنگی جزء قابلیت‌های پویا هستند. قابلیت‌های پویا به عنوان ابزاری هستند که پیکربندی مجدد را تسهیل می‌کنند؛ و همچنین این قابلیت‌ها به عنوان ترکیب پیچیده‌ای از فرآیندهای ساده‌تر هستند که برای دیگر قابلیت‌ها بنیادی‌اند. علاوه بر این، روند پیکربندی مجدد انتزاعی‌تر، غیرملموس‌تر و دشوارتر از روندهای دیگر برای توصیف است؛ بنابراین، تمایزی بین پیکربندی مجدد و دیگر ابعاد قابلیت‌های پویا وجود دارد و این است که قابلیت پیکربندی مجدد به عنوان فرآیند هدف هست و قابلیت‌های دیگر به عنوان ابزاری هستند که پیکربندی مجدد را تسهیل می‌کنند.

عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی و یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت‌هایی که سازمان به عهده دارد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹). در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌کند. برنادین، کان، اسپینا و جانسون<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف کرد، زیرا که این نتایج قوی‌ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی برقرار می‌کنند (آرمسترانگ، ۱۳۸۶). اندازه‌گیری عملکرد سازمان‌ها بایستی بر اساس شاخص‌های مناسبی اتفاق بیفتد. عملکرد نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان‌دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. در عین حال عملکرد تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف‌پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر می‌گیرد (تانگن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴). عملکرد سازمانی ترکیبی از معیارهایی با گرایش به حسابداری (نرخ بازگشت سرمایه و نرخ رشد فروش و معیارهای بازار محور (سهم بازار، رضایت مشتری، موقعیت رقابتی و حفظ مشتری می‌باشد (قاسمی و عبدالهی، ۱۳۹۱). بهره‌وری در اصطلاح مدیریتی، یک دیدگاه فکری است که در آن انسان با تلاشی مستمر برای افزایش رشد اقتصادی و بهبود سطح زندگی فردی و اجتماعی، روش‌های جدیدی را به کار می‌گیرد تا بتواند از منابعی مثل نیروی کار، سرمایه، زمین، انرژی و... بیشترین استفاده و سود را ببرد (چناری و نامور، ۱۳۹۷). بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره‌وری است، زیرا عنصر اصلی در هر تلاشی برای بهبود، بهره‌وری نیروی کار است (چو، وودز، ژانگ و اردم، ۲۰۰۶). بهره‌وری نیروی انسانی، مفهومی جامعی است که یکی از شاخص‌های مهم کارآمدی بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف

اقتصادی و همچنین معیاری مناسب برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و تعیین میزان موفقیت آنها در رسیدن به اهدافشان محسوب می‌شود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). بهره‌وری نیروی انسانی دارای ابعاد مختلفی است؛ توانایی (شامل دوره‌های آموزشی و احساس موفقیت شغلی)؛ درک و شناخت (شامل درک درست از کار و اشتباهات و انجام صحیح کار)؛ حمایت سازمانی (شامل امکانات مالی و مادی موردنیاز شغلی، حمایت سایر واحدها و مسئولین در تحقق اهداف و انجام کارهای دشوار)؛ انگیزه (شامل فرصت‌های ارتقاء، پاداش نقدی، قدردانی و استقبال از ابتکار عمل، دلجویی مافوق در زمان مشکلات)؛ بازخورد (شامل اطلاع و آگاهی از عملکرد و روش‌های بهبود عملکرد و کیفیت کار و نتایج کار)؛ اعتبار (شامل اتخاذ تصمیمات منصفانه و مطابق با اصول اخلاقی، انتصاب بر اساس لیاقت و ضوابط، اعتماد به مافوق)؛ سازگاری (شامل میزان تأثیرگذاری شرایط بازار و شرایط اقتصادی و رقابت بر عملکرد (هرسی و گلداسمیت<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰). در ادامه، پیشینه پژوهش، به تفکیک پژوهش‌های داخلی و خارجی ارائه می‌گردد.

صفری و رنگریز (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی فراتحلیل رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی با بهره‌وری منابع انسان رابطه دارد. همچنین ابعاد ساختاری و انسانی به ترتیب دارای بیشترین اندازه اثر بر متغیر بهره‌وری منابع انسانی هستند. فرجی (۱۳۹۸) در تحقیقی به تبیین رابطه سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و مزیت رقابتی (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی) پرداخت. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که در این دو شرکت بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت واضح‌تر با افزایش سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری آنها افزایش یافته است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری شرکتهای مطالعه شده توانسته است تا در افزایش مزیت رقابتی آنها تأثیر بگذارد.

براحاصی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر بهبود مزیت رقابتی پایدار در شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران پرداخت. نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی بر سرمایه ساختاری، سرمایه ساختاری بر سرمایه رابطه‌ای، سرمایه رابطه‌ای بر سرمایه انسانی مورد ادعای پژوهش تأیید شد؛ ولی در این میان تنها تأثیر مثبت و معنادار سرمایه رابطه‌ای بر مزیت رقابتی پایدار تأیید نگردید. مجیدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "استفاده از رویکرد ارزیابی متوازن در ارزیابی عملکرد صنعت داروسازی"، به ارزیابی عملکرد صنایع داروسازی به کمک تکنیک رویکرد ارزیابی متوازن پرداختند. تحقیق حاضر به دنبال اجرای رویکرد مذکور بصورت موردی در شرکت داروسازی زهراوی پیاده‌سازی شده است. نتایج حاکی از آنست که شرکت داروسازی

زهرای تبریز از بعد مالی، مشتری‌مداری، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری از عملکرد مناسبی برخوردار می‌باشد.

رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری» به بررسی نقش سه متغیر فوق پرداختند. نتایج نشان داد سلامت سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و خلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان چنین اثری را دارد. به علاوه با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر خلاقیت و خلاقیت بر بهره‌وری کارکنان، نتایج تحقیق بیانگر اثر غیر مستقیم سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان است.

صالحی و دانایی فرد (۱۳۹۴) به بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرمایه‌های فکری به طور مستقیم، رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، اما با مداخله تسهیم دانش، این رابطه تقویت می‌شود. همچنین سرمایه‌های فکری در سازمان‌های مورد مطالعه با تسهیم دانش رابطه معناداری ندارد، اما تمایلات افراد و هنجارهای ذهنی کارکنان بر قصد و نیت آنان نسبت به تسهیم دانش اثر می‌گذارد و این خود به بهبود رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه کمک می‌کند. نصیری و بهشتی راد (۱۳۹۳) نقش سرمایه‌های فکری و رابطه آن با بهره‌وری نیروی انسانی را بررسی نمودند. یافته‌ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی و عناصر آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی، توان پیش‌بینی مثبت و معنادار بهره‌وری نیروی انسانی را دارند.

چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه‌های فکری با نوآوری سازمانی پرداخته و بیان نمودند بین سرمایه‌های فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تمامی مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری (مشتری، انسانی و ساختاری) با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. از بین مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری، دو بعد سرمایه انسانی و مشتری به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند و مؤلفه سرمایه ساختاری به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی نوآوری سازمانی از معادله حذف گردید.

الوان<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از مدل پالیک تعدیل شده به بررسی ارتباط بین سرمایه‌های فکری و عملکرد ۱۰۳ شرکت از شرکت‌های ترکیه‌ای بین سالهای ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۳ پرداخته‌اند. نتایج استفاده از رگرسیون چندگانه حاکی از وجود ارتباط مثبت نه چندان قوی سرمایه ساختاری و کارایی انسانی با سودآوری بوده است.



جینستی<sup>۱۵</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با استفاده از روش رگرسیون چندگانه روی نمونه‌ای به حجم ۴۵۲ شرکت از شرکت‌های غیر بورسی ایتالیایی، به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد و اعتبار شرکت‌ها با استفاده از شاخص پالیک پرداخته که نتایج آزمون آنها ارتباط مثبت بین سرمایه فکری و عملکرد و اعتبار را تأیید نموده است.

هوانگ و هیوئه<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۸) به بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد در شرکت‌های مشاوره مهندسی تایوان پرداختند. نتایج نشان داد همبستگی مثبتی بین سه جز سرمایه فکری و عملکرد تجاری وجود دارد. بالاترین همبستگی مربوط به سرمایه انسانی و بعد از آن مربوط به سرمایه مشتری بود. همچنین همبستگی مثبت بین سه جز سرمایه فکری انسانی، ساختاری و مشتری وجود داشت.

بونتیس<sup>۱۷</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر عناصر سرمایه فکری بر عملکرد صنایع پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین عناصر سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و مشتری) بر عملکرد صنایع همبستگی مثبتی وجود دارد. سرمایه انسانی صرف نظر از نوع صنعت بر عملکرد شرکت اثر دارد. سرمایه ساختاری با عملکرد مالی رابطه مثبت دارد. اهمیت سرمایه فکری در آن است که ارزش بازار و قیمت سهام شرکت‌ها فقط به دارایی مشهود بستگی ندارد، بلکه به دارایی‌های نامشهودی مانند سرمایه فکری نیز وابسته است به عنوان مثال یافته‌های لیو نشان داد که حدود ۷۸٪ از ارزش بازار شرکتها تحت تأثیر ارزش بازار دارایی‌های نامشهود است. احمد الدوجاییلی<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی که با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی در بین ۳۲ نفر از کارمندان صنعت خودروسازی و نساجی عراق انجام داد به این نتیجه دست یافت که سرمایه انسانی و ساختاری تأثیر مثبت و معنا داری بر نوآوری سازمانی دارند، در حالی که سرمایه مشتری تأثیر معناداری بر نوآوری سازمانی نمی‌گذارد. مدل مفهومی پژوهش: مدل مفهومی زیر با توجه به مطالعات نظری و تجربی صورت گرفته در این زمینه که نشان دهنده نقش و رابطه سرمایه فکری و ابعاد آن - سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری - با نوآوری سازمانی است، طراحی شده است.

قربانی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در میان ۱۵۵ نفر از کارکنان بانک ملی ایران انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق آنها نشان داد که سرمایه فکری به طور غیر مستقیم بر عوامل شخصی و شغلی تأثیر می‌گذارد.

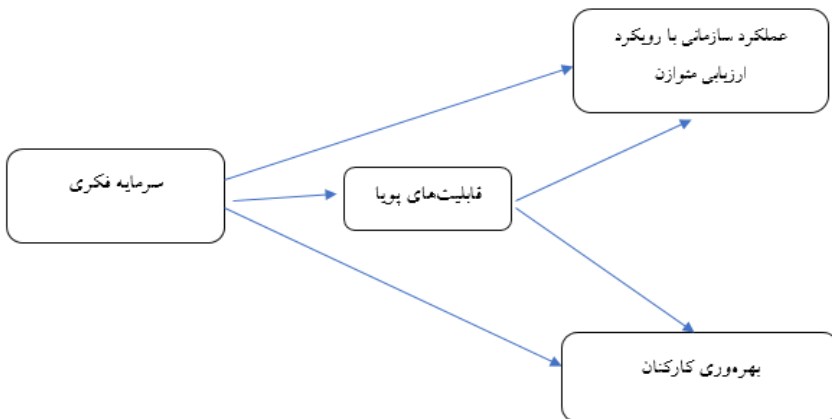
دلگادو<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی اثرات دارایی‌های دانشی (سرمایه فکری) بر نوآوری را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. آنها در پژوهش خود تحت عنوان " دارایی‌های دانشی (سرمایه

فکری) سازمان و قابلیت‌های نوآوری شواهدی از شرکت‌های تولیدی اسپانیا اثرات مثبت و معنادار دارایی‌های دانشی (سرمایه فکری) بر قابلیت‌های نوآوری را تأیید کردند. امیری و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی به این نتیجه دست یافت که بین هر سه بعد سرمایه فکری انسانی، ساختاری و رابطه‌ای با نوآوری رادیکالی و تدریجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

زرنر<sup>۲۰</sup> و همکاران (۲۰۰۸) تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری را مورد بررسی قرار دادند. آنها در پژوهش خود تحت عنوان "سرمایه فکری و عملکرد نوآوری" به تحلیل و کنکاش اثرات سرمایه فکری بر نوآوری پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سه نوع سرمایه فکری - سرمایه کارکنان، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری - و عملکرد نوآوری دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که بالا بودن نرخ رشد صنعت نیز رابطه مثبت و معناداری سه نوع سرمایه فکری با عملکرد نوآوری را تأیید کرد.

### الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های گذشته و با در نظر گرفتن هدف تحقیق حاضر مبنی بر مدل‌سازی اثر سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا و عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن و بهره‌وری کارکنان در قالب شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق با توجه به الگوی مفهومی فوق شکل گرفته است. در واقع این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر است:

- فرضیه ۱. سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۲. سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۳. سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۴. قابلیت‌های پویا بر بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۵. قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۶. سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا بر بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ۷. سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن تأثیر معناداری دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت جزء پژوهش‌های توصیفی - همبستگی به شمار می‌رود و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و روساء شرکت صنایع فورج البرز هستند که می‌توان آن را یک جامعه آماری با حجم محدود در نظر گرفت که با توجه به اطلاعات ثبت شده در سازمان حجم جامعه ۵۰ نفر است. پرسشنامه برای ۵۰ نفر ارسال گردید که در نهایت ۴۴ پرسشنامه تکمیل شده و مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن تمام متغیرها و مورد آزمون قرار گرفت و پس از تایید نرمال بودن متغیرها، از فنون آمار استنباطی پارامتریک (آزمون t و مدل سازی معادلات ساختاری) استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### آزمون نرمالیتی داده‌های پژوهش

تعیین نوع توزیع داده‌ها به منظور انتخاب نوع آزمون مناسب از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است. لذا همانند تمامی تحقیقات کمی در این بخش از تحقیق با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نوع توزیع داده‌ها از حیث نرمال بودن یا غیر نرمال بودن مشخص شده است. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱): نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمالیتی داده‌ها

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره	متغیرهای تحقیق
نرمال	۰.۲۰	۰.۰۸۸	سرمایه فکری
نرمال	۰.۲۰	۰.۰۶۹	عملکرد سازمانی
نرمال	۰.۲۰	۰.۱۱۰	بهره وری کارکنان
نرمال	۰.۲۰	۰.۰۷۱	قابلیت های پویا

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون در خصوص تمامی متغیرهای تحقیق برابر با ۰.۲۰ و بیشتر از سطح خطای ۰.۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه استنباط می شود که توزیع داده ها نرمال بوده و باید از روش های پارامتری استفاده شود.

### آزمون همبستگی

ضرایب همبستگی برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می‌رود. دامنه ضریب همبستگی از -۱ تا +۱ تغییر می‌کند. هر چه مقدار این ضریب به +۱ یا -۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن ارتباط دو متغیر است. جدول ۲ نتایج مربوط به همبستگی بین متغیرها را نشان می دهد.

جدول (۲): ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیرهای تحقیق		سرمایه فکری	عملکرد سازمانی	بهره وری کارکنان	قابلیت های پویا
سرمایه فکری	مقدار همبستگی	۱			
	سطح معناداری				
عملکرد سازمانی	مقدار همبستگی	۰.۶۸۵	۱		
	سطح معناداری	۰.۰۰۰			
بهره وری کارکنان	مقدار همبستگی	۰.۶۵۹	۰.۶۸۰	۱	
	سطح معناداری	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰		
قابلیت های پویا	مقدار همبستگی	۰.۳۸۵	۰.۵۹۹	۰.۷۲۴	۱
	سطح معناداری	۰.۰۱۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	

همانطور که مشاهده می شود، سطح معناداری آزمون در تمامی روابط کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده و نشان می دهد که بین دو به دوی متغیرها رابطه معناداری وجود دارد. بگونه ای که تغییر در یکی از آنها موجب ایجاد تغییر در سایر متغیرها خواهد شد.

## مدل اندازه‌گیری

در برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا و در نهایت میانگین مقادیر اشتراکی استفاده می‌شود. پایایی از دو طریق، سنجش بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مقدار ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی،  $0/4$  می‌باشد (هولاند<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۹). با توجه به ضرایب متغیرهای آشکار، تمامی متغیرهای پژوهش بالای  $0/4$  می‌باشند که نشان‌دهنده مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی مدل می‌باشد. در صورتی که ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از  $0/7$  باشد، حاکی از پایایی مناسب مدل است. با توجه به جدول ۴، مقادیر مربوط برای تمامی متغیرها بالاتر از  $0/7$  بوده که نشان از پایایی مناسب مدل دارد. میزان همبستگی متغیر پنهان با متغیرهای آشکار خود، از طریق روایی همگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد. روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراجی (AVE) اندازه‌گیری می‌شود. مقدار مناسب برای AVE،  $0/5$  به بالاست (بارکلی<sup>۲۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). با توجه به مقدار واریانس استخراجی متغیرهای پنهان مدل که در جدول ۴ آمده است، مشاهده می‌شود که تمام سازه‌ها از روایی همگرای مناسبی برخوردار هستند. کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از این معیار سنجیده می‌شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان که در جدول ۳ آمده است، مشاهده می‌شود که بیش از ۷۰ درصد تغییرپذیری مدل‌های اندازه‌گیری این متغیرها توانسته است توسط سازه مربوط به آن‌ها تبیین شود؛ که البته مقدار مناسبی تلقی می‌شود. مقدار میانگین واریانس استخراجی تمامی متغیرها بالای  $0/5$  می‌باشند. لذا درستی نتایج روایی همگرا با استفاده از این شاخص تایید می‌شود. بمنظور بررسی روایی واگرا از روش فورل لانکر استفاده شد که نتایج نشان داد، اعداد قطر اصلی بزرگتر از اعداد زیرین و سمت چپ آن می‌باشد که نشان از تایید روایی واگرا می‌باشد. لذا متغیرهای مکنون تعاملی بیشتری با سوالات خود دارند، بعبارتی دیگری روایی واگرای متغیرهای مدل در حد قابل قبولی می‌باشد.

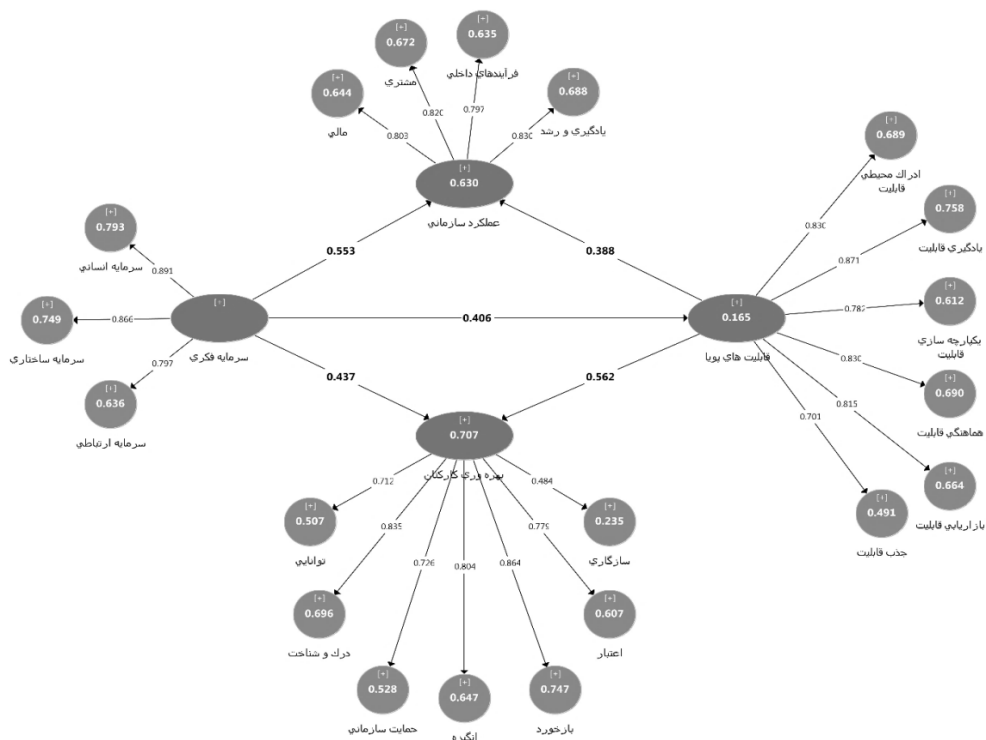
جدول ۳. روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	واریانس استخراجی
عملکرد سازمانی	۰,۸۹۸	۰,۹۱۳	۰,۸۹۸
مشتری	۰,۷۵۸	۰,۸۳۹	۰,۷۵۸
فرآیندهای داخلی	۰,۸۳۰	۰,۸۹۸	۰,۸۳۰
یادگیری و رشد	۰,۸۷۴	۰,۹۲۳	۰,۸۷۴

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	واریانس استخراجی
بهره وری کارکنان	۰,۷۷۱	۰,۸۴۳	۰,۷۷۱
توانایی	۰,۹۳۳	۰,۹۴۰	۰,۹۳۳
درک و شناخت	۰,۷۵۱	۰,۸۸۹	۰,۷۵۱
حمایت سازمانی	۰,۷۱۳	۰,۸۲۴	۰,۷۱۳
انگیزه	۰,۷۰۴	۰,۸۱۵	۰,۷۰۴
بازخورد	۰,۷۵۱	۰,۸۴۶	۰,۷۵۱
اعتبار	۰,۹۱۳	۰,۹۳۳	۰,۹۱۳
سازگاری	۰,۸۵۷	۰,۸۹۱	۰,۸۵۷
قابلیت های پویا	۰,۷۸۵	۰,۸۶۹	۰,۷۸۵
ادراک محیطی قابلیت	۰,۹۴۴	۰,۹۵۰	۰,۹۴۴
یادگیری قابلیت	۰,۸۲۷	۰,۸۸۵	۰,۸۲۷
یکپارچه سازی قابلیت	۰,۸۲۳	۰,۸۷۷	۰,۸۲۳
هماهنگی قابلیت	۰,۸۸۲	۰,۹۲۷	۰,۸۸۲
بازاریابی قابلیت	۰,۹۰۱	۰,۹۲۶	۰,۹۰۱
جذب قابلیت	۰,۹۰۰	۰,۹۵۲	۰,۹۰۰
مالی	۰,۸۱۰	۰,۸۸۷	۰,۸۱۰
سرمایه انسانی	۰,۹۳۶	۰,۹۴۲	۰,۹۳۶
سرمایه ساختاری	۰,۹۰۸	۰,۹۲۲	۰,۹۰۸
سرمایه ارتباطی	۰,۸۸۴	۰,۹۰۸	۰,۸۸۴
سرمایه فکری	۰,۸۴۹	۰,۸۸۶	۰,۸۴۹

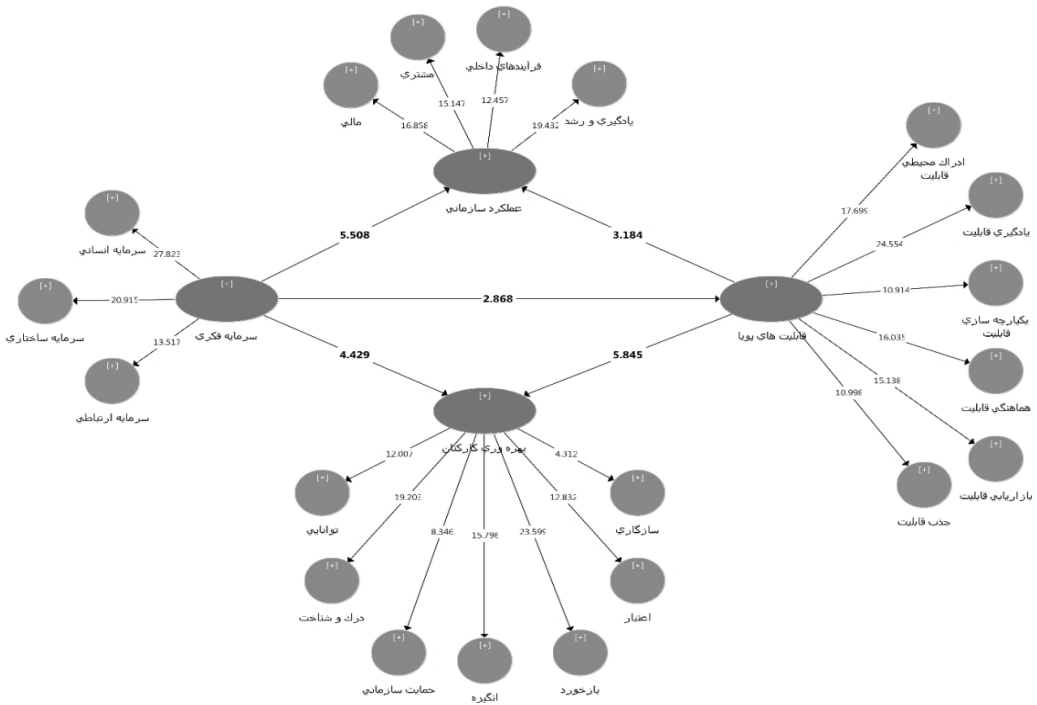
## مدل ساختاری

پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه گیری ، مدل‌های ساختاری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می‌کند. نمودار ۲ مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می‌دهد.



نمودار (۲): مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

نمودار ۳ مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می‌دهد.



نمودار (۳): مدل نهایی تحقیق در حالت ضرایب معناداری تی

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	عنوان فرضیه	ضریب مسیّر (B)	مقدار تی (-) (value)	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اول	سرمایه فکری ← قابلیت های پویا	۰.۴۰۶	۲.۸۶۸	۰.۰۰۴	تایید
فرضیه دوم	سرمایه فکری ← بهره وری کارکنان	۰.۴۳۷	۴.۴۲۹	۰.۰۰۰	تایید
فرضیه سوم	سرمایه فکری ← عملکرد سازمانی	۰.۵۵۳	۵.۵۰۸	۰.۰۰۰	تایید
فرضیه چهارم	قابلیت های پویا ← بهره وری کارکنان	۰.۵۶۲	۵.۸۴۵	۰.۰۰۰	تایید
فرضیه پنجم	قابلیت های پویا ← عملکرد سازمانی	۰.۳۸۸	۳.۱۸۴	۰.۰۰۲	تایید
فرضیه ششم	سرمایه فکری ← قابلیت های پویا	۰.۴۰۶	۲.۸۶۸	۰.۰۰۴	تایید
	قابلیت های پویا ← بهره وری کارکنان	۰.۵۶۲	۵.۸۴۵	۰.۰۰۰	تایید
	سرمایه فکری ← بهره وری کارکنان	۰.۴۳۷	۴.۴۲۹	۰.۰۰۰	تایید
تأثیرات سرمایه فکری بر بهره وری کارکنان		آزمون سوبل			



فرضیه هفتم	سرمایه فکری ← قابلیت های پویا	۰.۴۰۶	۲.۸۶۸	۰.۰۰۴	تایید
فرضیه هفتم	قابلیت های پویا ← عملکرد سازمانی	۰.۳۸۸	۳.۱۸۴	۰.۰۰۲	تایید
فرضیه هفتم	سرمایه فکری ← عملکرد سازمانی	۰.۵۵۳	۵.۵۰۸	۰.۰۰۰	تایید
تاثیرات سرمایه فکری بر بهره وری کارکنان		آزمون سوبل			
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری	
۰.۵۵۳	۰.۱۷۸	۰.۷۳۱	۲.۱۲۹	۰.۰۳۳	تائید

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر سرمایه فکری بر قابلیت های پویا با ضریب مسیر ۰.۴۰۶ و مقدار آماره تی ۲.۸۶۸ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر قابلیت های پویا بر بهره وری کارکنان نیز با ضریب مسیر ۰.۵۶۲ و مقدار آماره تی ۵.۸۴۵ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر قابلیت های پویا نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری سرمایه فکری بر بهره وری کارکنان ایفا می نماید. همچنین تاثیر قابلیت های پویا بر عملکرد سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۳۸۸ و مقدار آماره تی ۳.۱۸۴ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر قابلیت های پویا نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی ایفا می نماید.

### بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تاثیر سرمایه فکری بر بهره وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا بررسی شده است. در فرضیه اول تاثیر سرمایه فکری بر قابلیت های پویا مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار سرمایه فکری بر قابلیت های پویا است. سرمایه فکری سازمان نمی تواند به طور مستقیم به نوآوری تبدیل شود و برای این امر، سازمان به قابلیت ها و فرایندهای ویژه ای نیاز دارد. قابلیت های پویا ماهیت فرایندی دارد و به موقعیت فعلی سازمان و پایگاه منابع آن بسیار وابسته است. سرمایه فکری بر قابلیت های پویا و به خصوص مؤلفه های سازنده آن تاثیر گذار است. یافته های این فرضیه با پژوهش سینگ و راو<sup>۳۳</sup> (۲۰۱۶)، احمد الدوجاییلی (۲۰۱۲)، قربانی و همکاران (۲۰۱۲) ، دلگادو و همکاران (۲۰۱۱)، امیری و همکاران (۲۰۱۱)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) سازگار است. در فرضیه دوم تاثیر سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه تاثیر گذار است. گرایش کارآفرینانه، نه تنها یک قالب ذهنی بلکه یک دورنما در مورد کارآفرینی ارائه می دهد که در فرایندهای جاری شرکت و فرهنگ سازمانی منعکس شده است. این نتیجه نشان میدهد، در شرکت البرز ادراک مناسبی از دارایی های نامشهود

و بکارگیری آنها برای ارائه محصولات و خدمات نوآورانه وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش مهدی‌وند و زالی (۱۳۹۰)، صفری و رنگریز (۱۳۹۹)، نصیری و بهشتی راد (۱۳۹۳) همسو و سازگار است. در فرضیه سوم تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج بیانگر تأثیر مثبت و معنادار سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می‌باشد. بر این اساس هرچه سازمان در جهت بهبود سرمایه فکری تلاش کنند می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. سرمایه فکری از عوامل اصلی در افزایش بهره‌وری و سودآوری بلندمدت در سازمان می‌باشد، بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که سرمایه فکری مهمترین عامل در ارزشگذاری و ایجاد ارزش افزوده در سازمانها و عملکرد قابل قبول آنها می‌باشد. سرمایه فکری به منظور ایجاد مزیت رقابتی و همچنین ایجاد ارزش، نقش کلیدی ایفا می‌کند و آن را مبنای مزیت رقابتی سازمان و کاتالیزور تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های الوان و همکاران (۲۰۱۹)، جینستی و همکاران (۲۰۱۸)، هوانگ و هیوئه (۲۰۱۸)، بونتیس و همکارانش (۲۰۱۷) مطابقت دارد. در فرضیه چهارم تأثیر قابلیت‌های پویا بر گرایش کار آفرینانه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد قابلیت‌های پویا، تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش کار آفرینانه دارد. قابلیت‌ها، رویه‌ها و شیوه‌های ضمنی و تعبیه‌شده در امور عملیاتی شرکت هستند و نتیجه کار جمعی و گروهی که در طی زمان توسعه می‌یابند. این قابلیت‌ها و صلاحیت‌های خاص شرکت در حوزه‌های تولید، بازاریابی یا فناوری اطلاعات است که از این طریق شرکت‌ها می‌توانند در طول زمان امور عملیاتی، مهارت‌ها و شایستگی‌های جدیدی ایجاد کنند یا فضای نوینی در سازمان ایجاد کنند. بر این اساس هرچه سازمان در جهت بهبود قابلیت‌های پویا تلاش کند می‌تواند موجب افزایش گرایش کار آفرینانه شود. در فرضیه پنجم تأثیر قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن است که قابلیت‌های پویا تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. قابلیت‌های پویا قابلیت‌هایی هستند که امکان تغییر (تغییر محصول/خدمت، تغییر فرآیند تولید محصول یا ارائه خدمت و غیره) را فراهم می‌کنند؛ به بیان دیگر قابلیت‌های پویا دارای توان پویاسازی بیشتری هستند. لذا هرچه سازمان‌ها در جهت بهبود قابلیت‌های پویا فعالیت نمایند، می‌توانند عملکرد سازمانی را ارتقا دهند. نتایج این فرضیه با یافته‌های دانیلز (۲۰۰۳) مطابقت دارد. در فرضیه ششم تأثیر سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا بر بهره‌وری کارکنان بررسی شده است. یافته‌ها تأثیر میانجی‌گری قابلیت‌های پویا در رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری کارکنان را تایید نموده است. در فرضیه هفتم تأثیر سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن مورد بررسی قرار گرفته است. در ارتباط با متغیر سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا، تأثیر مثبت متغیر مذکور بر عملکرد

سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن تأیید شده است. هرچه سازمان در جهت بهبود عملکرد سازمانی با رویکرد ارزیابی متوازن تلاش کند می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد.

طبق نتایج پژوهش حاضر، سازمان‌ها باید بتوانند با بهبود سرمایه فکری، توانمندی پویایی خود را بهبود دهند. با تمرکز بر سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و سازمانی مدیران می‌توانند قابلیت‌های احساس فرصتها، ربایش آنها و بازآرایی به منظور بهره‌برداری از فرصت شناسایی شده را در درون سازمان تقویت نمایند. همچنین مدیران باید به مواردی نظیر تخصیص درست منابع بین کارکنان و هماهنگی در توسعه خدمات، جهت دریافت ایده‌های خلاقانه از طرف کارکنان و گرایش به کارآفرینی در کسب و کار؛ انجام فعالیت‌های تیمی در شرکت و مشارکت در تمامی زمینه‌ها مخصوصاً دانش جهت فراهم کردن زمینه برای قابلیت یادگیری مشارکتی و بالا بردن قابلیت کارکنان و هم‌چنین خلق و جذب دانش جدید و تعبیه و ذخیره سازی دانش در ساختار و فرآیندها توجه داشته و ارزیابی عملکرد راهبردی سازمان را از طریق ابزار منشور و هرم عملکرد انجام دهند. ضروری است شرکت‌های کوچک و متوسط به پیاده‌سازی و توسعه‌ی فناوری اطلاعات، برنامه‌های آموزشی و حمایت از طرح‌های مشوق یادگیری توجه بیشتری داشته باشند. همچنین هنگامی که مدیران رویکرد کارآفرینانه را اتخاذ می‌کنند به یادگیری سازمانی نیز توجه نمایند و با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها زمینه خلاقیت و نوآوری را در سازمان فراهم کنند. با توجه به اغلب تعریف‌های ارائه شده در مورد قابلیت‌های پویایی و تأیید تأثیر آن بر عملکرد می‌توان بر این نکته تأکید کرد که کسب این قابلیت‌ها نیاز به تغییرات بزرگی ندارد، بلکه با استفاده از توانایی‌های کنونی و تغییر نگرش به امور روزمره و منابع موجود که عمدتاً نامشهود هستند، می‌توان به این مهم دست یافت. افزون بر این، استفاده عملی مدیران از امور روزمره‌ای که می‌توانند به ترکیب جدید از منابع منتهی شوند توصیه می‌شود. این کار طبق نتایج تحقیق، مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد می‌کند که یکی از اهداف اصلی مدیران اصلی هر شرکت می‌باشد. تشریح دقیق ابعاد قابلیت‌های داخلی، نوآوری و استراتژیک که تأثیرگذار بر عملکرد شناسایی شدند، به مدیران عالی سازمان امکان بهبود عملکرد را خواهد داد. از طرفی دیگر ایجاد فرهنگ حامی توسعه همکاری‌های گروهی و یادگیری و شبکه ارتباطی اثر بخش در راستای دستیابی به مزیت رقابتی و تحقق اهداف شرکت؛ توجه و تشویق افراد به درک صحیح از محیط کسب و کار و یادگیری مستمر جهت به کارگیری مناسب قابلیت‌ها و توانایی‌های شرکت در راستای بهبود عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی و بها دادن به کارکنان و سرمایه انسانی خود از طریق فراهم کردن محیط کار هماهنگ از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده و استفاده موثر از سرمایه فرهنگی شرکت و افزایش آن در جهت بهره‌گیری هر چه بیشتر از سرمایه‌های فکری و تأثیرگذاری آن بر عملکرد سازمان، پیشنهاد می‌شود. به

پژوهشگران به منظور انجام تحقیقات آتی، پیشنهاد می‌شود با رویکرد کیفی نظیر دلفی فازی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت تحلیل و شناسایی شود. همچنین بررسی نقش تعدیلگری متغیرهایی نظیر سبک رهبری مدیران و جوسازمانی می‌تواند تحلیل بیشتری از ادبیات این حوزه ارائه دهد.

## منابع

- افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۴). توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سبک زندگی اسلامی، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲ (۴)، ۵۶۵-۵۸۴.
- احمدی، امید، کامالیان، امین رضا، یعقوبی، نورمحمد، و قاسمی، محمد. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی کارکردهای بهره‌وری کارکنان با استفاده از تلفیق BSC و روش شناسی مهندسی ارزش. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰ (۴) (پیاپی ۳۴): ۲۳۳-۲۵۸
- آمسترانگ، م، ۱۳۸۶. مدیریت عملکرد؛ راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه: میرسپاسی، ن.، و کاووسی، ا.، تهران: انتشارات ترمه.
- بارانی، مهدی، طالب پور، مهدی، و کشتی‌دار، محمد. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین مدیریت کیفیت جامع و بهره‌وری در سازمان‌های ورزشی. علوم حرکتی و رفتاری، ۲ (۲)، ۱۶۳-۱۷۳
- برادران، وحید و ولیجانی، مریم (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور؛ مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران. پژوهشنامه مالیات، ۲۴ (۲۹)، ۱۸۴-۱۶۵.
- چناری، وحید و نامور، احسان (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رفاه در انگیزش و افزایش بهره‌وری مورد مطالعه: کارشناسان نیروی انتظامی استان فارس). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳ (۴۸)، ۱۸-۱
- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل و غلام زاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲ (۱)، ۵۸-۲۸.
- حقیقی، محمد؛ قارلقی، ابراهیم؛ میراسدی، سمانه و نیکبخت، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان ویژگی‌های بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه در شرکت‌های فعال صنایع غذایی تهران). پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲ (۴)، ۱۸۶-۱۶۶.
- دیانتی دیلمی، زهرا (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری بر حسابداری شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، حسابداری مدیریت، ۵ (۱۴)، ۸۵-۹۹.
- رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا و شگری، عبدالحسین (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری. مدیریت بهره‌وری، ۱۱ (۲)، ۱۰-۳۷.

- صالحی، علی و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۴). بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۱)، ۱-۲۰.
- صداقت، علی و بیات، علی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر بهره‌وری کارکنان بر رابطه بین مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد مالی. چشم انداز حسابداری و مدیریت (۴۴)، ۱۴۷-۱۳۵.
- صفری، فروزان و رنگریز، حسن (۱۳۹۹). مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل رابطه سرمایه فکری با بهره‌وری نیروی انسانی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). ۱۴(۵۵)، ۷۱-۵۰.
- صیادی، سعید؛ چمنی فرد، راحله و و نیک پور، امین (۱۳۹۴). نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: بانک تجارت منطقه شمال غرب تهران). مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). ۹(۳۴)، ۲۷-۴۴.
- عباسی، طیبیه؛ مقیمی، بهاره و دستی‌گردی، زهرا (۱۳۹۴). تبیین رابطه بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۵(۱۷)، ۱۱۷-۱۳۴.
- فعال، آرمین؛ علی دوست، ابراهیم و جلالی فراهانی، مجید (۱۳۹۵). رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۵(۳)، ۳۷-۴۵.
- قابضی، روح‌الله و موسوی شیری، سید محمود (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۵(۹)،
- قاسمیه، رحیم و عبدالمهی، حسن (۱۳۹۱). تبیین رابطه اقدامات کارآفرینانه شرکتی بر عملکرد سازمانی. توسعه کارآفرینی. ۵(۳)، ۲۷-۴۴.
- مجیدی، محمود؛ ایمانی برندق، محمد و شعبان زاده، مهدی (۱۳۹۶). استفاده از کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد صنعت داروسازی. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳(۳)،
- مهدی وند، میرحسین و زالی، محمدرضا (۱۳۹۰). تاثیر سرمایه فکری بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در کسب و کارهای نانو، توسعه کارآفرینی، ۴(۱۴)، ۴۷-۶۶.
- نصیری، فخرالسادات و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳). سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۵(۱۹)، ۵۵-۷۶.
- نقی زاده، محمد؛ سید نقوی، میرعلی و احسانی، رضیه (۱۳۹۲). تأثیر قابلیت‌های پویا بر توانمندی نوآوری محصول در بنگاه‌های بخش دارویی ایران، مدیریت نوآوری، ۲(۳)، ۲۷-۵۱.
- نمازی، م. ۱۳۸۲. ارزیابی متوازن در حسابداری مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. ۱۹(۲)، ۲-۲۰.

Abbasi, Tayyebeh; Moghimi, Bahareh and Dasti-Gardi, Zahra (۲۰۱۴). Explaining the relationship between determinism and human resource productivity, Quarterly Journal of Human Resources Studies, ۱۷(۱), ۱۱۷-۱۳۴. (In Persian)

- Afkhami Ardakani, Mahdi (۲۰۱۴). Development of social capital in the light of Islamic lifestyle, *Social Capital Management*, ۲ (۴), ۵۸۴-۵۶۵. (In Persian)
- Ahmed Al-Dujaili, M. A. (۲۰۱۲). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology* ۳ (۲): ۱۲۸-۱۳۵
- Amiri, A. N., Jandaghi, Gh., Ramezan, M. (۲۰۱۱). An Investigation to the Impact of Intellectual Capital on Organizational Innovation. *European Journal of Scientific Research* ۶۴(۳): ۴۷۲-۴۷۷
- Armstrong, M., ۲۰۱۶. Performance management; Basic strategies and practical guidelines. Translation: Mirspasi, N., and Kavousi, A., Tehran: Termeh Publications. (In Persian)
- Baradaran V, Valijani M. A Model to Improve the Labor Productivity at Iranian Tax Organization (A Case Study of the Eastern Tehran General Tax Directorate). *J Tax Res.* ۲۰۱۶; ۲۴ (۲۹): ۱۶۵-۱۸۴. (In Persian)
- Baradaran, Vahid and Valijani, Maryam (۲۰۱۳). Investigating the effective factors on improving the productivity of human resources in the country's tax affairs organization; A case study of the General Directorate of Tax Affairs in East Tehran. *Research Journal of Taxation*, ۲۴(۲۹), ۱۸۴-۱۶۵. (In Persian)
- Barclay, D., Thompson, R., and Higgins, C. (۱۹۹۵). "The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use an Illustration," *Technology Studies* (۲:۲), pp. ۲۸۵-۳۰۹
- Bernadin, H. K., Kane, J. S., Spina, J. D. R., Johnson, D. L. (۱۹۹۵). Performance appraisal design, development and implementation. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. J. Barnum (Eds.). *Handbook of human resource management*, Blackwell, Cambridge, mass.
- Bontis, N., Dzenopoljac, V., Yaacoub, C & Elkanj, N. (۲۰۱۷). Impact of intellectual capital on corporate performance: evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*.
- Bontis, N. (۱۹۹۹). Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International journal of technology management*, ۱۸(۵/۶).
- Chenari, V., Namvar, E. (۲۰۱۸). Investigation of the effect of welfare on motivation and increasing productivity (case study; Fars police commanding province. *Quarterly Journal of Logistics & Human Resources Management*, ۱۳۹۷(۴۸), ۱-۱۷. (In Persian)
- Chenari, Vahid and Namvar, Ehsan (۲۰۱۷). Investigating the effect of well-being on motivation and increasing productivity of the study: experts of the police force of Fars province. *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*, ۱۳ (۴۸), ۱-۱۸. (In Persian)
- Cho, S., Woods, R. H., Jang, S., & Erdem, M. (۲۰۰۶). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms performances. *International Journal of Hospitality Management*, ۲۵(۲), ۲۶۲-۲۷۷.
- Choupani, H., Zarekhalili, M., Ghasemi, A., & Gholamzadeh, H. (۲۰۱۲). An investigation into the relationship between intellectual capital and organizational innovation (Case: Toseeh Insurance Company). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2(۱), ۲۷-۵۹. (In Persian)

- Choupani, H., Zarekhalili, M., Ghasemi, A., Gholamzadeh, H. (۲۰۱۲). An investigation into the relationship between intellectual capital and organizational innovation (Case: Toseeh Insurance Company). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, ۲(۱), ۲۷-۵۹. (In Persian)
- Delgado-Verde, M., Marti'n-de Castro ,G., and Navas-Lo'pez, J. E. (۲۰۱۱). Organizational knowledge assets and innovation capability. *Journal of Intellectual Capital* ۱۲(۱): ۵-۱۹.
- dianati Zahra. (۲۰۱۲). The Effect of Intellectual Capital on Management Accounting of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Management Accounting*, ۵(۳). ۹۹-۸۵. (In Persian)
- Ellonen, H., Wikstr\_m, P., Jantunen, A. (۲۰۰۹), *Linking Dynamic Capability portfolios and outcomes, technovation*, ۲۹(۱۱), ۷۵۳-۷۶۲.
- Elvan, B..., Calisir, F., & Baskak, M. (۲۰۱۹). Intellectual capital and firm performance: an extended VAIC model. *Journal of Intellectual Capital*.
- Faal, A., Alidost Ghahfarokhi, E., & Jalali Farahani, M. (۲۰۱۷). The Relationship between Organizational Trust and its components with Human Resource Productivity In The Departments of Youth And Sports of Ardebil Province. *Applied Research in Sport Management*, 5(۳), ۳۷-۴۵. (In Persian)
- ghabezi, Ruhollah and Mousavi Shiri, Seyyed Mahmoud (۲۰۱۵). The effect of intellectual capital on the long-term value of companies admitted to the Tehran Stock Exchange, *Innovation and Value Creation Quarterly*, ۵(۹), (In Persian)
- Ghasemieh, Rahim and Abdulahi, Hassan (۲۰۱۱). Explaining the relationship between corporate entrepreneurial actions and organizational performance. *Entrepreneurship Development*. ۵(۳). ۲۷-۴۶. (In Persian)
- Ghorbani, M., Mofaredi, B., and Bashiriyan, S. (۲۰۱۲). Study of the relationship between intellectual capital management and organizational innovation in the banks. *African Journal of Business Management* ۶(۱۵): ۵۲۰۸-۵۲۱۷.
- Ginesti, G., Caldarelli, A., & Zampella, A. (۲۰۱۸). Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance. *Journal of Intellectual Capital*.
- Haghighi, Mohammad; Qarlaqi, ebrahim; Mirasadi, Samaneh and Nikbakht, Fatemeh (۲۰۱۰). A survey of relationship between the characteristics of mission statement and organizational performance. *Change management research paper*, ۲(۴). ۱۶۶-۱۸۶. (In Persian)
- Heap, J. (۱۹۹۲). *Productivity Management: A Fresh Approach*. Boston: Thomson Learning
- Hersey, H., & Goldsmith, M. (۱۹۸۰). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, ۳۴(۱۱), ۳۸-۴۴.
- Huang C F & Hsueh S.L. (۲۰۱۸) . A Study on the Relationship between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis. *Journal of Civil Engineering and Management* ۴: ۲۶۵-۲۷۱
- Hulland, j(۱۹۹۹). Use of partial least squares in stratgic management research: a review of four recent studies .*stratgic management journal*. ۲۰- ۱۹۵.
- Kong, E. (۲۰۰۷), The strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector, *Journal of Intellectual Capital*, (۸). ۴, ۷۲۱-۷۳۱

- Majidi, Mahmoud; Imani Barandagh, Mohammad and Shabanzadeh, Mahdi (۲۰۱۶). Using the balanced scorecard in evaluating the performance of the pharmaceutical industry. *Management and Accounting Studies Quarterly*, ۳(۳). (In Persian)
- Mehdi Vand, Mir Hossein and Zali, Mohammad Reza (۲۰۱۰). The impact of intellectual capital on entrepreneurial orientation and organizational performance in nano businesses, *Entrepreneurship Development*, ۴(۱۴), ۶۶-۴۷. (In Persian)
- Naghizadeh, M., Seydnaghavi, M., Ehsani, R. (۲۰۱۳). The Effects of Dynamic Capabilities on Product Innovation Capability in Iranian Pharmaceutical Firms. *Innovation Management Journal*, ۲(۳), ۲۷-۵۱. (In Persian)
- Naghizadeh, Mohammad; Seyed Naqvi, Mir Ali and Ehsani, Razia (۲۰۱۲). The effect of dynamic capabilities on the ability of product innovation in Iranian pharmaceutical companies, *Innovation Management*, ۲(۳), ۲۷-۵۱. (In Persian)
- Namazi, M. ۲۰۰۳. Balanced evaluation in management accounting, *Journal of Social and Human Sciences of Shiraz University*, ۱۹(۲), ۲-۲۰. (In Persian)
- Nasiri, Fakhr al-Sadat and Beheshti Rad, Ruqiya (۲۰۱۳). Intellectual capital and human resource productivity. *Strategic Management Studies*, ۵(۱۹), ۵۵-۷۶. (In Persian)
- Rahman seresht, H., Shakeri, E., & Shokri, A. (۲۰۱۷). The effect of organizational health and employees' creativity on their productivity using structural equations modeling. *The Journal of Productivity Management*, ۱۱(۳(۴۲)), ۳۷-۶۰. (In Persian)
- Rahman seresht, H., Shakeri, E., Shokri, A. (۲۰۱۷). The effect of organizational health and employees' creativity on their productivity using structural equations modeling. *The Journal of Productivity Management*, ۱۱(۳(۴۲)), ۳۷-۶۰. (In Persian)
- Roos G. Roos J.; "Measuring your companys intellectual performance"; *Long Range Planning*, Vol. ۳۰, No. ۳, ۱۹۹۷.
- Safari Ojgaz, F., Rangriz, H. (۲۰۲۰). The Relationship between Intellectual Capital and Human Resource Productivity: A Meta-Analysis Study. *The Journal of Productivity Management*, ۱۴(۴(۵۵) winter), ۵۰-۷۱. doi: ۱۰.۳۰۴۹۵/qjopm.۲۰۲۰.۱۸۶۴۵۶۵.۲۴۰۱ (In Persian)
- Safari, Forozan and Rangriz, Hassan (۲۰۱۹). A study on the meta-analysis of the relationship between intellectual capital and human resource productivity. *Productivity management (beyond management)*, ۱۴(۵۵), ۵۰-۷۱. (In Persian)
- Salehi, Ali and Danaei Fard, Hassan (۲۰۱۴). Investigating the role of knowledge sharing in the relationship between the components of intellectual capital and innovative behavior, *Human Resource Management Research*, ۵(۱), ۱-۲۰. (In Persian)
- Sayadi, S., Chamanifard, R., & nikpour, A. (۲۰۱۵). Mediating Role of Employee Job Satisfaction in the Relationship between Intellectual Capitals and Employee Productivity (Case study: North West Tejarat Bank of Tehran City). *The Journal of Productivity Management*, ۹(۳(۳۴)), ۲۷-۴۴. (In Persian)
- Sayadi, S., Chamanifard, R., nikpour, A. (۲۰۱۵). Mediating Role of Employee Job Satisfaction in the Relationship between Intellectual Capitals and Employee Productivity (Case study: North West Tejarat Bank of Tehran City). *The Journal of Productivity Management*, ۹(۳(۳۴)), ۲۷-۴۴. (In Persian)
- Singh, B., Rao, M.K., (۲۰۱۶), Effect of intellectual capital on dynamic capabilities, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. ۲۹(۲), ۱۲۹ - ۱۴۹.



- Tangen, S. (۲۰۰۵). Professional practice demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۵۴(۱), ۳۴-۴۶.
- Wang, C.L., & Ahmed, P.K. (۲۰۰۷). "Dynamic capabilities: a review and research agenda". *International Journal of Management Reviews*, Vol. ۹, pp. ۳۱-۵۱.
- Zahra, S.A., Sapienza, H.J., & Davidsson, P. (۲۰۰۶). "Enterpreneuership And Dynamic Capabilities: A review, Model, and research agnda". *Journal of Management Studies*, Vol. ۴۳, pp. ۹۱۷-۹۵۵.
- Zerenler, M., Hasiloglu, B., and Sezgin, M. (۲۰۰۸). Intellectual Capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of technology management* ۳(۴):۳۱-۴۰

## یادداشت‌ها

---

<sup>۱</sup> Cho, Wood, Jang & Erdem

<sup>۲</sup> Heap

<sup>۳</sup> Kong

<sup>۴</sup> Roos

<sup>۵</sup> Chen, Zhu & Xie

<sup>۶</sup> Singh & Rao

<sup>۷</sup> Teece, Pisano & Shuen

<sup>۸</sup> Ellonen, Wikstr & Jantunen

<sup>۹</sup> Wang & Ahmed

<sup>۱۰</sup> Zahra, Sapienza & Davidsson

<sup>۱۱</sup> Bernadin, Kane, Spina & Johnson

<sup>۱۲</sup> Tangen

<sup>۱۳</sup> Hersey & Goldsmith

<sup>۱۴</sup> Elvan

<sup>۱۵</sup> Ginesti

<sup>۱۶</sup> Huang & Hsueh

<sup>۱۷</sup> Bontis

<sup>۱۸</sup> Ahmed Al-Dujaili

<sup>۱۹</sup> Delgado

<sup>۲۰</sup> Zerenler

<sup>۲۱</sup> Hulland

<sup>۲۲</sup> Barclay

<sup>۲۳</sup> Singh & Rao