



Original Research

Investigating the Mediating Role of Social Responsibility in the Impact of Intellectual Capital and Cultural Capital on Human Resource Productivity (Case study: Isfahan General Directorate of Sports and Youth)

Mohhamd Reza Shahali¹, Sedighe Eslami^{2*}, Abdalmehdi Nasirzadeh³

1. Master, Department of Sports Management, Payame Noor University of Tehran, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University of Tehran, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University of Tehran, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: 2020/04/07

Revised: 2020/04/24

Accepted: 2020/05/06

Keyword:

Intellectual Capital

Cultural Capital

Productivity

Social Responsibility

ABSTRACT

Introduction & Purpose: The purpose of the present study was to investigate the role of intellectual capital and cultural capital on human resource productivity with the mediating role of social responsibility in Isfahan's General Directorate of Sport and Youth.

Methodology: The type of research was applied research and the method was descriptive-correlation study and the statistical population of the study consisted of all employees of Isfahan province's youth and youth general office (176). All of the employees was selected as sample. The instruments used in this study were Intellectual Capital Assessment Standard Questionnaire, Cultural Capital Standard Questionnaire, Productivity Standard Questionnaire and Social Responsibility Standard Questionnaire. The validity of the questionnaires was confirmed by 10 experts and their reliability in a pilot test with 30 subjects with Cronbach's alpha for the questionnaire of intellectual capital (0.84), cultural capital (0.79), productivity (0.81) and responsibility Social (0.91) was calculated. Descriptive, inferential statistical methods, Kolmogorov-Smirnof test, simple linear regression test using SPSS software version 24 and SPSS software version 3 were used for data analysis.

Results: The results showed that cultural and intellectual capital had significant effect on human resource productivity. Also, cultural capital and intellectual capital had significant effect on social responsibility, but there was no significant relationship between social responsibility and human resource productivity.

Conclusion: Therefore, in order to increase the productivity of human resources, in addition to tangible assets, invest in the intangible assets of the employees and provide them with the opportunity to build effective relationship between them.

* **Corresponding Author:** Sedighe Eslami, Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University of Tehran, Tehran, Iran

Email: Aeslami2008@gmail.com



نشریه علوم حرکتی و رفتاری

مجله علمی علوم حرکتی و رفتاری

وب سایت: <http://www.jmbs.ir>



بررسی نقش میانجی مسئولیت پذیری اجتماعی در تاثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)

محمود رضاشاه علی¹، صدیقه اسلامی^{2*}، عبدالمهدی نصیرزاده³

1. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

2. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

3. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه و هدف: هدف از پژوهش حاضر نقش سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، بود. پژوهش از نوع کاربردی با روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به تعداد 176 نفر تشکیل دادند که نمونه با توجه به محدود بودن جامعه آماری به صورت کل شمار انتخاب شدند.

دریافت مقاله: 99/01/19

بازنگری مقاله: 99/02/05

پذیرش مقاله: 99/02/17

روش شناسی: ابزار مورد استفاده در پژوهش شامل، پرسشنامه‌های استاندارد ارزیابی سرمایه فکری، سرمایه فرهنگی، بهره‌وری نیروی انسانی و پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید 10 تن از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با 30 آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه فکری (0/84)، سرمایه فرهنگی (0/79)، بهره‌وری (0/81) و مسئولیت اجتماعی (0/91) محاسبه شد.

کلید واژگان

سرمایه فکری
سرمایه فرهنگی
بهره‌وری
مسئولیت اجتماعی

نتایج: برای تجزیه و تحلیل نتایج داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی، استنباطی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون رگرسیون خطی ساده و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 و PLS3 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد، سرمایه فکری و فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری دارند. همچنین سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارند.

نتیجه گیری: برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی علاوه بر دارایی‌های ملموس بر دارایی‌های ناملموس کارکنان سرمایه‌گذاری شود و با ایجاد ارتباطات مؤثر بین آنان زمینه رشد سازمان را فراهم آورند.

*نویسنده مسئول: محمود رضاشاه علی، کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

ایمیل: mahbob.dadashzad@ut.ac.ir

مقدمه

بهره‌وری یکی از عوامل پیشرفت هر جامعه‌ای است، مقدار و نرخ رشد بهره‌وری در هر سازمان تأثیر بسزایی بر سطح رفاه، پیشرفت، سلامت اقتصادی سازمان و رقابت‌پذیری در سطح گسترده دارد. با توجه به محدودیت منابع و رشد نیازها و خواسته‌های بشری در این رقابت شدید در صحنه جهانی، بهره‌وری، عامل رشد و بقا در بلندمدت می‌باشد (محمدی پیراسته و همکاران، 1391). امروزه بهره‌وری نیروی انسانی و نقش مهم آن از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است. بسیاری از کشورها، عمده برنامه توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند، به نحوی که طی 15 سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان 40 برابر شده است (عزیزی و شفیعی رود پشته، 1391). بر همین اساس، دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی نامیده‌اند از سوی دیگر، در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها سعی کرده‌اند ابعاد کمی و کیفی بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند تا در محیط رقابتی و با کمبود منابع بتوانند به طور مؤثر، خود را اداره کرده و بقای خود را تضمین کنند. یکی از اثرات سرمایه‌ها، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌هاست. بهره‌وری منابع انسانی دغدغه مهم سازمان‌های امروزی است، زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج کسب مزیت رقابتی، به شمار می‌رود (برومند و جلیلی، 1388).

به کارگیری سرمایه فکری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کاراتر، اثربخش‌تر، پربازده‌تر و نوآورتر باشند. افزون بر این موفقیت رقابتی سازمان‌ها به میزان کمتری به تخصیص راهبردی منابع فیزیکی و به میزان بیشتری به مدیریت راهبردی سرمایه فکری بستگی دارد (دستگیر و همکاران، 1393). با این وجود بهره‌وری نیروی انسانی پدیده‌ی پیچیده‌ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد. در نتیجه سازمان‌ها برای موفقیت در بهره‌وری سرمایه انسانی باید عوامل متعددی را مدنظر قرار دهند و از آنجا که سازمان تربیت‌بدنی متولی ورزش جامعه می‌باشد و نقش مهمی در پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد دارد، توجه به عواملی که می‌توانند به‌طور بالقوه بر این مفهوم اثرگذار باشند، دارایی‌های نامشهود از جمله سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی است.

ماهیت انتزاعی و پویای سرمایه فکری، تعریف آن را مشکل ساخته است و همین مسئله باعث شده است که تعریف جامعی از سرمایه فکری مورد توافق صاحب‌نظران وجود نداشته باشد. سرمایه فکری در ابتدا توسط گالبرایت¹ (1969) به عنوان نوعی از دارایی‌های دانشی که منجر به ایجاد ارزش برای سازمان‌ها می‌شود تعریف گردید (شی و همکاران²، 2010). وی بر این باور بود که سرمایه فکری فراتر از "تفکر به معنای تفکر صرف" است. در این معنا، سرمایه فکری نه تنها به خودی خود یک دارایی نامشهود ایستا است، بلکه یک فرآیند ایدئولوژیکی است و وسیله‌ای برای رسیدن به هدف محسوب می‌گردد. دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های پولی

و فیزیکی شد چرا که دانش استفاده صحیح و بهینه از سرمایه‌های پولی و فیزیکی را مطرح می‌کند، یعنی بهره‌وری (چن و همکاران³، 2014). در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان‌ها بر اساس دانش زندگی می‌کنند و می‌میرند و موفق‌ترین سازمان‌ها، آن‌هایی هستند که از این دارایی‌های ناملموس به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده می‌کنند. مطالعات نشان داده‌اند که برخلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (مثل پول، زمین، ماشین‌آلات و غیره) دانش منبعی برای افزایش عملکرد کسب‌وکاراست. سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت بکار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (قلیچ لی و مشبکی، 1385).

سرمایه فرهنگی شامل انباشت ارزش‌ها و نموده‌های فرهنگی و هنری ارزشمند، صلاحیت‌های تحصیلی و آموزش رسمی و عادات و تمایلات دیرین است که در فرایند "جامعه‌پذیری" حاصل می‌شود. در مواردی نیز سرمایه فرهنگی را مجموعه‌ای از نمادها، منش‌ها، شیوه‌های زبانی و مدارک آموزشی ذوق و سلیقه‌ها تعریف کرده‌اند. نظام خوی و خصلتی که افراد کسب می‌کنند به موقعیت یا موقعیت‌هایی که در جامعه به دست می‌آورند، بستگی دارد؛ یعنی وابسته به میزان بهره‌مندی از سرمایه است (قاسمی و نامدار، 1393). ظهور اقتصاد مبتنی بر توانایی و الزامات اجتماعی - اقتصادی برای حرکت در جهت جامعه دانش‌محور طلب می‌کند تا مفاهیم دیگری از جمله نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای تحلیل و شکل‌گیری بخشی از مهارت‌های پایه که همان مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز نیروی انسانی به‌عنوان یکی از کانون‌های رشد و توسعه نظام آموزشی عالی است، مورد توجه قرار گیرد. انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می‌برد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است. وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یکسری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی فرایند یادگیری و جامعه‌پذیری آن‌ها را فرامی‌گیرد و یادگیری درست آن‌ها می‌تواند به شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (قلاوندی و همکاران، 1393).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی موضوع جدیدی نیست، اما به نظر می‌رسد که افزایش تمایل دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی است که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط‌زیست دارد. سازمان‌های بزرگ نه تنها برای پاسخگویی به نیازهای سهام‌داران، بلکه برای تأمین نیازهای ذی‌نفعان از جمله جامعه، مشتریان، تأمین‌کنندگان و کارمندان باید مسئولیت اجتماعی را به‌عنوان کلید راهبردی در سازمان گسترش دهند (جاوید و همکاران، 1397).

3. Chen et al.

1. Galbraith

2. Shih et al.

در مورد پیاده‌سازی مدیریت دانش به آن جهت است که این سازمان‌ها نتوانستند شاخص‌های کلیدی استقرار مدیریت دانش را به‌درستی شناسایی کنند و یا اینکه به همه عناصر حیاتی مدیریت دانش به‌طور جدی توجه نکرده‌اند (ایرانبان، 1396).

در همین زمینه شوهانی و همکاران (1395) در پژوهشی به بررسی نقش فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش به‌صورت مستقیم بر هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. همچنین، فرهنگ‌سازمانی به‌صورت مستقیم بر مدیریت دانش کارکنان اثرگذار است.

کشاوری و همکاران (1395) نیز در پژوهشی به تدوین مدل ارتباطی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با رهبری دانش، سرمایه فکری با رهبری دانش، سرمایه فکری با سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد و برای توفیق بیشتر اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، توجه به عوامل نامحسوس رهبری دانش، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی و مدل ارتباطی آن‌ها توصیه می‌شود.

اردلان و بهشتی (1394) در پژوهشی به بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداختند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار است. اثر مستقیم سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی مثبت و معنادار است، اما اثر مستقیم سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی مثبت و معنادار نیست. همچنین اثر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار است. در نتیجه از عوامل مؤثر، که هر سازمان در راستای بهره‌وری کارکنان باید مدنظر قرار دهد، مدیریت دارایی‌های نامشهود از جمله سرمایه فکری و فرهنگی به همراه زمینه‌سازی برای افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان است. در پژوهشی دیگر مطیع دوست کومله و همکاران (1393) در پژوهشی تلاش کردند تا عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی کاربری‌های آموزشی شناسایی شود. نتایج این پژوهش نشان داد که 5 عامل اصلی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی کاربری‌های آموزشی وجود دارد و این 5 عامل به ترتیب عبارت‌اند از: سرمایه انسانی اولیه، سرمایه انسانی ثانویه، سرمایه ساختاری، عوامل محیطی - مکانی و سرمایه رابطه‌ای.

سازمان‌ها و نهادهای ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در حفظ رسالت سازمانی خود از طریق به‌کارگیری مدیریت دانش و دیگر روش‌های علمی، عملکرد خود را بهبود بخشند (موسیوند و فرازبانی، 1394). توجه به سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی می‌تواند فراهم‌کننده حضور و عملکرد پویای ورزش و سازمان‌های ورزشی در عرصه‌های گوناگون باشد. از این رو برای حفظ برتری و حرکت به سمت برتر بودن در این سیستم پیچیده و رقابتی، مدیریت دانش و دانش سازمانی سازمان‌های ورزشی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

بهره‌وری نیروی انسانی به جنبه‌ای از افزایش کمیت و بهبود کیفیت محصول (کالا یا خدمات) اطلاق می‌گردد که به‌واسطه ارتقای سطح کیفی و تلاش نیروی انسانی ایجاد شده باشند. مطابق این تعریف بین بهره‌وری منابع انسانی و میزان به‌کارگیری توان‌های بالقوه و بالفعل افراد یک رابطه مستقیم به وجود می‌آید (هانایشا¹، 2016). هرچه در صد بیشتری از این توان‌ها به جریان انداخته شوند، می‌توان انتظار بهبودی بیشتری از بهره‌وری داشت. در واقع بهره‌وری نیروی انسانی با افزایش درجه اثربخشی فعالیت‌ها، افزایش می‌یابد. منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد. نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت، تصمیم می‌گیرد و هدایت‌گر هرگونه تلاش برای ارتقای بهره‌وری می‌باشد، نیروی انسانی هر سازمان، تنها منبعی است که به‌راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی‌برداری شود، از این جهت این نیرو برای سازمان مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند (کرسنار و ندلکو²، 2017). بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیمی با استفاده از دارایی‌های نامشهود دارد. سازمان‌های امروزی از سرمایه فکری، در جهت خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌کنند و باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار می‌شوند. امروزه سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی راهبردی برای عملکرد سرمایه شناخته‌شده است و مدیریت سرمایه فکری برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها خیلی مهم و حیاتی است (عباسی و همکاران، 1393). به نظر می‌رسد باید قبول کرد که ارزش شاخص‌های عملکرد مالی صرفاً ناشی از سرمایه‌های مادی و فیزیکی نیست بلکه می‌تواند متأثر از عوامل نامشهودی همچون سرمایه‌های فکری و فرهنگی باشد که معمولاً در گزارش‌های مالی گنجانده نمی‌شوند (حسن‌زاده ثمرین و همکاران، 1393).

اجرا و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز، مهم‌ترین رکن مدیریت دانش در سازمان است، به‌گونه‌ای که تجربه شکست بسیاری از سازمان‌ها

روش شناسی

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است زیرا به حل یک مسئله واقعی در سازمان مورد مطالعه می‌پردازد. از منظر اجرا یک پژوهش توصیفی است برای آن‌که به توصیف شرایط موجود می‌پردازد و پژوهش را در شرایط موجود بدون دست‌کاری متغیرها انجام می‌دهد و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. داده‌ها به روش میدانی و از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود. جامعه آماری پژوهش را همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به تعداد 176 نفر تشکیل دادند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری و برای برآورد دقیق‌تر عملیات آماری نمونه‌گیری به صورت کل شمار انجام شد. لذا تعداد نمونه برابر با 176 نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش و به منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل موارد زیر می‌باشد:

الف) پرسشنامه مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه شغلی می‌باشد.
ب) پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو⁴ (1999) که پرسشنامه حاصله دارای 22 سؤال پنج‌گزینه‌ای است که نحوه امتیازبندی این گزینه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت از خیلی زیاد به خیلی کم می‌باشد؛ و هدف آن سنجش ارزش‌ها و نمودهای فرهنگی و هنری در سه شاخص: 1. تجسم‌یافته یا سرمایه بدنی و فردی 2. عینی 3. نهادی می‌باشد.

ج) پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری که توسط بونتیس⁵ (1998) ساخته شده است که دارای 42 سؤال می‌باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (1؛ کاملاً مخالف، 2؛ مخالف، 3؛ بی‌نظر، 4؛ موافق، 5؛ کاملاً موافق) می‌باشد.

د) پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت⁶ (1999)، شامل 26 سؤال و 6 بعد (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری) به صورت 5 گزینه‌ای و بر اساس طیف لیکرت (بسیار کم 1، کم 2، متوسط 3، زیاد 4، بسیار زیاد 5) طراحی شده است.

ه) پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر اساس مدل کارول⁷ با هدف سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و کارکنان، توسط کارول (1991) ساخته است. این پرسشنامه تعداد 25 مؤلفه و 4 بعد اصلی (قانونی، اخلاقی، بشردوستانه، اقتصادی) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارول (1991) بر مبنای مقیاس لیکرت 5 گزینه‌ای (بسیار کم 1، کم 2، متوسط 3، زیاد 4، بسیار زیاد 5) نمره‌گذاری می‌شود.

سو هیونگ و سه یون هان¹ (2017) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی و توانایی نوآوری سازمان‌ها پرداخته‌اند، آن‌ها استدلال کردند که سرمایه اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین سطح دانش فردی کارکنان و قابلیت‌های نوآوری سازمان‌ها دارد و مکانیزم میانجی‌گری به نقش سرمایه اجتماعی در تبادل دانش و ترکیب آن بستگی دارد که به افزایش دانش کمک می‌کند و ابعاد اجتماعی و شناختی سرمایه اجتماعی واسطه‌های مهم در تحقق عملکرد در نوآوری سازمانی است.

آهن و کیم² (2017) در مقاله‌ای توضیحی در مورد سرمایه اجتماعی برای رابطه پیش‌بینی شده بین سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی و توانایی نوآوری سازمان ارائه دادند. آن‌ها بیان کردند که سرمایه اجتماعی در رابطه بین سطح دانش فردی از کارکنان و قابلیت‌های نوآوری سازمان نقش واسطه‌ای دارد. مکانیسم واسطه‌گر به نقش سرمایه اجتماعی در تبادل دانش و ترکیب آن‌ها کمک می‌کند تا به ایجاد دانش کمک کند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ابعاد ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی واسطه‌های مهم در تحقق عملکرد نوآوری سازمانی است.

چن و همکاران³ (2014) نیز در پژوهشی در مالزی به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری اثرات مثبت و قابل توجهی در تغییرات بهره‌وری دارد؛ بنابراین شرکت‌های بیمه در مالزی برای به دست آوردن رشد پایدار در بهره‌وری باید سرمایه‌گذاری‌های عظیمی را در زمینه سرمایه فکری انجام دهند زیرا از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فکری هست که مهارت‌های مدیریتی مدیران افزایش می‌یابد که خود یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری است. اکبری و همکاران (1392) به مطالعه تأثیر تحلیلی مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان تربیت‌بدنی پرداختند. نتیجه در این پژوهش نشان داد که اثر قوی و قابل توجه مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری وجود دارد.

با توجه به اهمیت منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع تولید در سازمان‌ها و نقش بی‌بدیل آن در حوزه سازمانی اعم از سازمان‌های تولیدی و خدماتی، توجه به نقش و عملکرد این منبع عظیم، پیچیده و گران‌بها بدون شک می‌تواند راهگشای بسیاری از چالش‌های سازمانی باشد. از سوی دیگر، از این جهت که سرمایه فکری و فرهنگی نقش مهمی بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی و هم بر بهبود زندگی افراد و هم در رشد و توسعه جوامع ایفا می‌کند و از آنجا که یکی از سازمان‌های مهم در توسعه سلامت و پرورش نیروی ورزشی در جامعه، اداره ورزش و جوانان است، لذا پژوهش حاضر به دنبال این است که تعیین کند که سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان چه نقشی دارد؟

5. Buntis

6. Hershey and Goldsmith

7. Carol

1. So-Hyung & Se-Yeon Ahn

2. Ahn & Kim

3. Chen et al.

4. Bourdieu

روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، تعداد 30 پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید و پس از جمع‌آوری آن‌ها، نتایج در قالب جدول آورده شده است.

برای سنجش روایی پرسشنامه از روش صوری استفاده گردید. بدین‌صورت که از نظرات 10 نفر از اساتید صاحب‌نظر در زمینه مدیریت ورزشی استفاده شد و نظرات آنان در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید. در این تحقیق به‌منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از

جدول 1. نتایج آزمون پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسشنامه	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
سرمایه فکری	42	0/84
سرمایه فرهنگی	22	0/79
مسئولیت اجتماعی	25	0/81
بهره‌وری نیروی انسانی	26	0/91

در بخش یافته‌های توصیفی پژوهش و در مبحث جمعیت‌شناختی نشان داده شد که 30/1 درصد نمونه مورد بررسی را زنان و 69/9 درصد آنان را مردان تشکیل دادند. مدرک تحصیلی اکثریت نمونه کارشناسی با 55/7 درصد و بیشترین و کمترین فراوانی بر اساس سابقه کاری به ترتیب با 47/2 درصد و 23/3 درصد مربوط به گروه "11 تا 20 سال" و "زیر 10 سال" بوده است. با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخته می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. از طریق آمار توصیفی، میانگین، انحراف استاندارد، جدول و نمودار و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) برای تعیین توزیع داده‌ها، آزمون‌های رگرسیون خطی ساده و چندگانه و مدل‌سازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس¹ نسخه 22 و پی.ال.اس² نسخه 3 استفاده شد.

نتایج

جدول 2. آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	نمره Z	سطح معنی‌داری
1	سرمایه فرهنگی	1/160	0/135
2	بهره‌وری نیروی انسانی	1/047	0/223
3	مسئولیت اجتماعی	1/234	0/095

نرمال می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول 2 و سطوح معناداری که همگی آن‌ها بالای 0/05 هستند، مشخص می‌گردد که توزیع داده‌های پژوهش

جدول 3. نتایج همبستگی چندگانه بین سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری با بهره‌وری نیروی انسانی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای باقیمانده	سطح معنی‌داری
رگرسیون	0/862	0/743	0/740	0/3090	0/0001

تغییرات متغیر وابسته (بهره‌وری) توسط متغیرهای مستقل (سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی) را در مدل بیان می‌کند. بین متغیرهای مورد نظر همبستگی چندگانه وجود دارد.

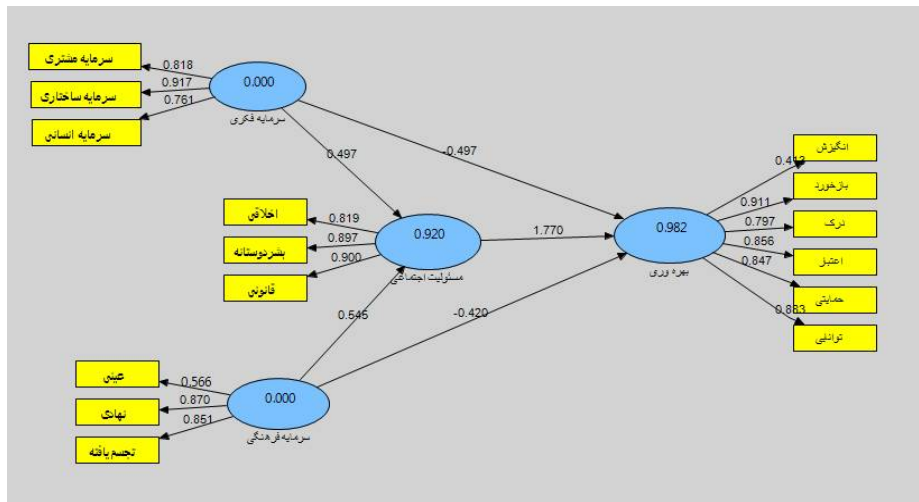
با توجه به جدول 3، ارتباط بین متغیرهای سرمایه فکری و فرهنگی با بهره‌وری در سطح $\alpha=0/05$ معنادار می‌باشد و همچنین ضریب تعیین مدل 74 درصد از $(r=0/86)(p>0/05)$.

جدول 4. مدل رگرسیون بین سرمایه فرهنگی و فکری با بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	ضرایب متغیرها	تأثیر مستقیم	آماره T	سطح معناداری	نتیجه در مدل
مقدار ثابت	0/538		5/116	0/001	تأثیرگذار
سرمایه فرهنگی	0/391	0/417	5/950	0/001	تأثیرگذار
سرمایه فکری	0/440	0/485	6/925	0/001	تأثیرگذار
آماره دوربین واتسون	2/01				خطاها در مدل همبسته نیستند
سطح معناداری مدل	0/001				رابطه خطی مدل پذیرفته می‌شود

بودن مدل تأیید می‌شود. متغیرهای سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری باهم در مدل رگرسیون هم‌زمان تأثیر معناداری بر متغیر بهره‌وری دارند.

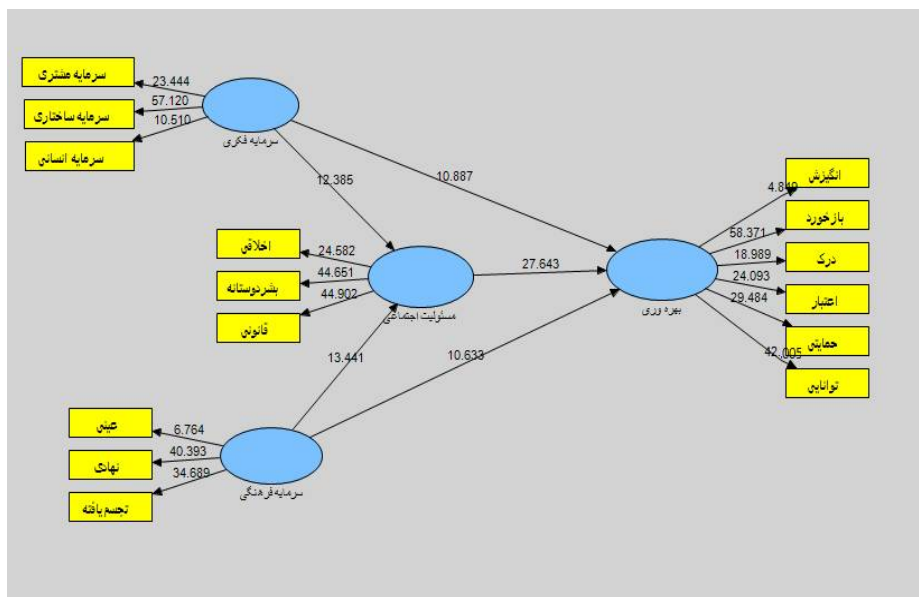
با توجه به جدول 4، چنین نتیجه می‌شود که چون مقدار سطح معناداری آزمون F برابر با 0/001 بوده و این مقدار از سطح معناداری آزمون یعنی 0/05 کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین خطی



شکل 1. مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

لذا متغیر مسئولیت اجتماعی در سطح $\alpha=0/05$ نقش میانجی بین سرمایه فکری و فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی ندارد.

با توجه به شکل 1، سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری دارند، از طرفی تأثیر معناداری بین مسئولیت اجتماعی و بهره‌وری نیروی انسانی مشاهده نشد،



شکل 2. مدل پژوهش در حالت ضرایب اعداد معنادار

سطح 0/05 و اگر مقادیر بیش از 2/58 باشند در سطح 0/01 معنادار هستند که در پژوهش حاضر تمامی مقادیر به‌دست‌آمده بیش از 1/96 بوده، بنابراین می‌توان گفت که تمامی مقادیر T به‌دست‌آمده در مدل پژوهش در سطح 0/05 معنادار هستند.

با توجه به نتایج شکل 4-6، اعداد روی خطوط مربوط به مقادیر T در آزمون بوتسترپ¹ هستند و همانند آزمون T تفسیر می‌شوند، یعنی اگر تعداد نمونه بیش از 120 نفر باشد که در این پژوهش برابر با 172 نفر است و مقادیر بیش از 1/96 باشند، در

1. Bootstrap

جدول 5. شاخص‌های برازش مدل

متغیرها	متوسط واریانس استخراج شده ¹	شاخص اعتبار واگرا (جذر متوسط واریانس استخراج شده)	R2
بهره‌وری	0/6440	0/8024	0/9820
سرمایه فرهنگی	0/6004	0/7748	
سرمایه فکری	0/6964	0/8345	
مسئولیت اجتماعی	0/7616	0/8726	0/9202

سوهیونگ و سه یون هان (2017)، هانیسا (2016) و کونسرو و ندلکو (2017) همسو می‌باشند.

سرمایه فرهنگی از طریق داشتن مهارت‌های خاص در رشته‌های مختلف هنری، ورزشی، علمی و غیره و دارا بودن کتاب‌های تخصصی مورد نیاز، مجلات لازم و ضروری برای مطالعه، دسترسی به اینترنت، دارا بودن وسایل ورزشی مورد نیاز و مواردی از این دست تجلی می‌یابد. در مقابل نیز سرمایه فکری از طریق سرمایه انسانی تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی می‌شود و از طریق سرمایه ساختاری به تشکیل پایگاه داده‌ها، نمودارهای سازمانی و اجرای فرایندها، استراتژی‌ها و برنامه‌های اجرایی می‌پردازد و در نهایت از طریق سرمایه مشتری به ارتباط با عوامل مشهود بیرونی می‌پردازد و در محیط سازمانی با نظرسنجی از ارباب رجوع، رسیدگی به مشکلات آن‌ها و ارائه خدمات بهتر و مسائلی از این قبیل باعث خواهد شد. که سرمایه مشتری در سازمان حفظ شود.

مدل ارتباط بین سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان از برازش مناسبی برخوردار است. این نتایج با پژوهش‌های اردلان و بهشتی (1394)، شوهانی و همکاران (1395)، مطیع دوست کومله و همکاران (1393)، جاوید و همکاران (1397)، آهن و کیم (2017)، چن و همکاران (2014) و سوهیونگ و سه یون هان (2017) همسو می‌باشد.

توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش‌ها مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر و بهره‌وری نیروی منابع انسانی، مؤثر بوده است. تأیید تأثیر متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری نسبت به کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی در این تحقیق نیز این ایده را تقویت می‌کند که توجه بیشتر به کارکنان، به صورت پایدارتری اثربخشی سازمان‌ها را به همراه دارد. از طرفی پرداختن به عوامل مؤثر بر رشد بهره‌وری سرمایه انسانی مقوله‌ای است که نادیده گرفتن آن لطمات جبران‌ناپذیری را بر ساختار اقتصادی و منابع انسانی هر کشور بر جای خواهد گذاشت. بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع بهره‌وری و حرکت در راستای ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی، بر مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان

با توجه به نتایج جدول فوق، روایی واگرا از جمله شاخص‌های برازش مدل می‌باشد، طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر ابتدا جذر متوسط واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون محاسبه می‌شود و سپس حاصل با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. باید حاصل جذر متوسط واریانس استخراج شده از مقادیر همبستگی‌ها بیشتر باشد. این کار را باید برای تمامی متغیرهای مکنون انجام داد. نتایج بررسی شاخص فورنل و لارکر در جدول زیر مشاهده می‌شود. یک ستون از این جدول ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده را نشان می‌دهد. لازمه تأیید روایی واگرا بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است.

شاخص نیکویی برازش مدل

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2} =$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R^2 است. بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از 0/3 برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر 1/51 شده است و از مقدار 0/3 بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

بحث

نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد، بین سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ارتباط چندگانه وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های ایران‌بان (1396)، کشاورز و همکاران (1395)، شوهانی و همکاران (1395)، جاوید و همکاران (1397)،

1. Average variance extracted

- به‌کارگیری روش‌های آموزش گروهی و تقویت یادگیری گروهی در قالب فرآیندهای کاری برای خلق و توسعه سرمایه‌های فرهنگی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان توصیه می‌گردد.
- نتایج پژوهش نشان داد، بین سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان ارتباط چندگانه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود، اقدامات از قبیل،
- تأکید بر تربیت و انتخاب مدیران شایسته و کارآمد
- نظارت بر عملکرد مدیران و اعمال سیاست‌های تشویقی و تنبیهی
- اصلاح سیستم حقوق و دستمزد بر مبنای طرح کارانه و بهره‌وری متناسب با شرایط اقتصادی کشور
- تأکید بر به‌کارگیری تکنولوژی مناسب با توجه به شرایط اشتغال نیروی انسانی، سرمایه و مواد اولیه در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان انجام گیرد.

منابع

- Abbasi. T, Hashemi. M, Armineh. A.R, Bakhtiari. M.(2014). Explaining the relationship between intellectual capital and human resource productivity with emphasis on organizational learning. Faculty of Management, University of Tehran, Volume 6, Number 4, pp. 791-817. (Persian)
- Ahn. S, Kim.S. H. (2017). What Makes Firms Innovative? The Role of Social Capital in Corporate Innovation. Sustainability, MDPI, Open Access Journal, vol. 9(9), pages 1-13.
- Akbari. P, Rostami. R, Vismoradi. A. (2013). Analytical Impact of Human Resource Management and Intellectual Capital on the Performance of the Physical Education Organization of Iran (Case Study: Kermanshah Physical Education General Department), International Journal of Sports Studies. Volume 3 (3), pp. 263-273. (Persian)
- Ardalan. M.R, Beheshti. R. (2015). Investigating the effect of cultural capital and intellectual capital on Human resource productivity with the role of mediating social responsibility. Journal of Management on Organizational Education, Fourth Year, No. 1, pp. 73-102. (Persian)
- Azizi. Sh, Shafiee Rodposhti. M. (2012). The application of Kano model in order to identify the factors affecting the improvement of productivity of female education managers (Case: Education, District 1, Tehran). Journal of Women's Research, Volume 3, Number 6, pp. 71-93. (Persian)
- Boromand. Z, Jalili. S. (2009). Investigating the effect of emotional intelligence, social capital and human resource development on the productivity of Hamshahri Company. Journal of Management and Social Welfare, No. 40, pp. 107-134. (Persian)
- Chen, J, Kin, n., xie, Y.H, (2014) measuring intellectual capital Journal of intellectual capital, 701.No2, PP127-143.
- Cresnar, R., & Nedelko, Z. (2017). The Role and Importance of Employee's Productivity in Industry. In M. Bezpatochnyi (Ed.), Mechanisms of interaction between competitiveness and innovation in modern

است که تلاش جدی در راستای شناسایی دارایی‌های نامشهود سازمان کرده و برای استفاده و بهره‌برداری از آن‌ها تلاش کنند.

منابع انسانی به‌عنوان عامل اصلی در عوامل تولید خروجی و مدیریت آن نقش تعیین‌کننده‌ای در بهره‌وری دارند. از طرفی باید توجه داشت که راهبردهای منابع انسانی، تنها زمانی خوب و مؤثر هستند که به طرز صحیحی به اجرا گذاشته شوند و اعمال مثبتی را به وجود آورند. طراحی این راهبردها، بخش ساده کار است و مشکلات و دشواری‌ها وقتی شروع می‌شود که بخواهیم آن راهبردها را اجرا کنیم. برای اجرای مناسب راهبردها در این زمینه، باید عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی را مورد بررسی قرار دهیم که در این پژوهش سرمایه فکری و فرهنگی را مورد بررسی قرار دادیم.

این پژوهش نشان داد که سرمایه فرهنگی و فکری مقوله‌های مهم در رشد سازمان و افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانی بشمار می‌روند. مدیرانی که به کارکنان به‌عنوان سرمایه نگاه کنند و موفقیت سازمان را در گروه کارکنانی توانمند بدانند در عصر حاضر موفق خواهند بود و سازمان‌هایی که کارکنان را ابزار تولید و وسیله برای هدف بدانند بعد از صبحی از شروع کار به زوال خواهند رسید.

از طرفی مسئولیت‌پذیری سازمانی با سرمایه فکری و فرهنگی ارتباط معناداری دارد، اما این ارتباط در صورتی که به‌عنوان میانجی بکار می‌رود معنادار نیست و نشان‌دهنده‌ی این بود که باید به متغیرهایی دیگر سازمانی به‌عنوان نقش میانجی بین سرمایه فکری و فرهنگی با بهره‌وری نیروی انسانی توجه نمود، بی‌شک متغیرهایی وجود دارند که می‌تواند این ارتباطات را تعدیل نماید و برای رسیدن به بهره‌وری بیشتر به کارهای و فرآیندهای سازمانی سرعت بخشد.

نتیجه‌گیری

- نتایج پژوهش نشان داد، سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. لذا توصیه می‌گردد برای توسعه بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به سرمایه فکری کارکنان اقداماتی از قبیل موارد ذیل در اداره کل ورزش و جوانان اصفهان صورت گیرد:
- ایجاد ارتباط اثربخش بین مشتریان و ارباب الرجوع با کارکنان اداره کل در قالب پیاده‌سازی سیستم ارتباط با مشتری،
 - آموزش کارکنان برای ارتباطات اثربخش با مشتریان اداره،
 - ایجاد نظام ارزشیابی عادلانه در اداره کل با استفاده از روش‌های نوین ارزیابی کارکنان از قبیل ارزیابی 360 درجه،
 - پرداخت پاداش به کارکنان با توجه به سیستم عادلانه توزیع پاداش در اداره کل.
- دیگر نتایج پژوهش نشان داد، سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود،
- توسعه فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان به جهتی باشد که از ایده‌های کارکنان و خلاقیت آنان حمایت کند.
 - زیرساخت‌های فناوری اطلاعات به‌منظور تسهیل در فرآیند مدیریت دانش در راهبردهای کلان اداره قرار گیرد.

- intellectual capital, innovation and organizational strategy with the performance of Shirin Asal staff. *Afaq Journal of Humanities*, No. 20, p. 109-128. (Persian)
- Keshavarz. L, Farahani. A, Azamian Bigdeli. A.(2016) Codification of communication model of knowledge leadership with Intellectual capital management and social capital of human resources of Isfahan General Directorate of Sports and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sports*, No. 1, pp. 87-99. . (Persian)
- Motie Dosht. A, Nazmifar. H, Bashar Dost. M.(2014). Investigating the factors affecting on human resource productivity by emphasizing the role of intellectual capital and environmental-spatial factors. *Research on Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, Year 6, No. 4, 18, pp. 47-66. . (Persian)
- Musavand. M, Faraziani. F. (2015). The Impact of Information and Communication Technology on the Knowledge Management of Employees of the Sports and Youth Department of Hamadan Province, Application of Path Analysis. *Communication Management Journal in Sports Media*. Volume 3, Number 2, pp. 11-21. (Persian)
- Shih, K. H and Chnag, Ch. J & Lin, B.(2010), "Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11, No. 1, pp. 74-89.
- Shohani.M.H, Mohammadi. S, Noorbakhsh. P. (2016). The role of organizational culture and knowledge management in organizational intelligence of employees of the Ministry of Sports and Youth. *Sports Management Studies*, No. 39, pp. 51-75. . (Persian)
- international economic relations (pp. 120-133). Riga, Latvia: ISMA University. (Persian)
- Dastgir. M, Arab Salehi. M, Amin Jafari. R, Akhlaghi. H. (2014). The effect of intellectual capital on the firm's financial performance. *Financial Accounting and Auditing Research - No. 21*, pp. 1-36. . (Persian)
- Ghasemi. Y, Namdar Joimi. E. (2014). Investigating the Relationship between Cultural Capital and Symbolic Cultural Capital (Case Study: Students of Ilam State University. *Ilam Culture*, No. 44 and 45, 7-21.
- Ghelich Lee. B, Meshbaki. A. (2006); The role of social capital in creating intellectual capital in the organization, Study of two automotive companies. *Quarterly Journal of Management Knowledge*, No. 75, pp. 125-147. (Persian)
- Gholavandi. H, Kabiri. A, Soltanzadeh. V. (2014). The relationship between social responsibility and teamwork of Urmia University staff. *Applied Sociology*, No. 53. Pp. 111-120. (Persian)
- Hanaysha., J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector *Jalal Hanaysha. Management Science*. 6 (1): 61-70.
- Hassanzadeh Samarini. T, Hassanzadeh. M.S, Sarajian. N. (2014). Explain the relationship between intellectual capital and knowledge productivity. *Smart Business Management Studies*. No. 10 (20), 39 to 58. (Persian)
- Iranban. S.J. (2017). Identifying and prioritizing the factors affecting the establishment of knowledge management and its relationship with competitive advantage and organizational performance, *New Approach in Educational Management*. Volume 8, Number 3, pp. 127-142. . (Persian)
- Javid. M, Gholavandi. H, Bakht Azmaei Bonab. M. (2018). Investigating the relationship between

ارجاع: رضاشاه علی محمود، اسلامی صدیقه، نصیرزاده عبدالمهدی، بررسی نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تاثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)، *مجله علوم حرکتی و رفتاری*، دوره 3، شماره 2، تابستان 1399، صفحات 199-207.