

پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشجویان

پریناز بنیسی^۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۰۳

چکیده

سرمایه فکری دارایی نامشهودی است که می‌توان آن را به منزله منبعی برای مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفت. بنابراین هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشجویان بود. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند که از میان آنها ۶۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های سرمایه فکری (بونتیس، ۲۰۰۱)، هوش معنوی (عبداله‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی (پاژاک، ۲۰۰۶) و مدیریت دانش (پروبوست و همکاران، ۲۰۰۰) بودند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-19 و با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان تحلیل شدند. نتایج نشان داد که هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با سرمایه فکری در دانشجویان رابطه مثبت و معنادار داشتند. متغیرهای پیش‌بین یعنی هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش به طور معناداری توانستند ۵۱/۱ درصد از واریانس سرمایه فکری در دانشجویان را تبیین کنند ($P < 0/01$). در نتیجه برای افزایش سرمایه فکری در دانشجویان می‌توان میزان هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را در آنان از طریق کارگاه‌های آموزشی ارتقاء بخشید.

کلیدواژه‌ها: سرمایه فکری، هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، دانشجویان

مقدمه

در سال‌های اخیر دانشگاه‌ها از یک سو با تحولات فزاینده‌ای در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، آموزشی و فناوری روبرو شدند و از سوی دیگر درصدد دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی آموزش، پژوهش و پاسخگویی به نیازهای جامعه هستند. تقابل این دو مسیر باعث شد رهبران و مدیران دانشگاه‌ها با چالش‌های عمده‌ای روبرو شوند و آنان برای حل مسائل می‌توانند از عوامل مهمی از جمله استفاده بهینه از سرمایه فکری^۱ و مدیریت دانش^۲ بهره ببرند (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۱). یکی از مفاهیم مهم در عصر اطلاعات، سرمایه فکری است که به منزله قدرت مغزی جمعی یا دانش مشترک نیروی کار تعریف می‌شود (گوگان، ارتین، سارکا و دراقیسی^۳، ۲۰۱۶). در حقیقت علاقه و بررسی گسترده سرمایه فکری پاسخی به اهمیت دارایی‌ها و ارزش‌های ناملموس سازمانی است. همچنین سرمایه فکری دارایی‌های نامشهودی است که از فناوری، اطلاعات مشتریان، اعتبار و فرهنگ سازمان تشکیل شده است که برای توان رقابتی سازمان بسیار مهم و حیاتی می‌باشد (یونگ، یوسلیزا، رامایاه و فاویهینمی^۴، ۲۰۱۹). به طور کلی سرمایه فکری آن بخش از کل سرمایه یا دارایی سازمان است که مبتنی بر دانش بوده و سازمان‌ها مالک آن به شمار می‌روند. همچنین سرمایه فکری در نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت‌جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است (فیض، زارعی و محسن‌زاده، ۱۳۹۷). در عصر حاضر دانش منبعی غیرقابل جایگزین است و همواره هدف سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزشی رشد سرمایه فکری است (لی و لیو^۵، ۲۰۱۸). به طور کلی سه نوع سرمایه طبیعی، فیزیکی و انسانی در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه عملکرد اقتصادی است و امروزه بر اهمیت سرمایه فکری که یکی از ابعاد سرمایه انسانی است، اهمیت زیادی پیدا کرده و توجه بسیاری از متخصصان را به خود جلب کرده است (تودیریسو و سربان^۶، ۲۰۱۵). سرمایه فکری ترکیب منابع و فعالیت‌های نامشهود است که به سازمان اجازه تبدیل منابع مادی، مالی و انسانی را در قالب یک سیستم توانا برای ارزش‌آفرینی می‌دهد (مک‌داول، پیک،

1 . intellectual capital

2 . knowledge management

3 . Gogan, Artene, Sarca & Draghici

4 . Yong, Yusliza, Ramayah & Fawehinmi

5 . Li & Liu

6 . Todericiu & Serban

کودر و هریس^۱، ۲۰۱۸). سرمایه فکری از نظر منابع سازمانی نوعی ثروت و سرمایه است که از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌شود (برزکالی و زیلگالوی^۲، ۲۰۱۴). همچنین سرمایه فکری شامل همه فرایندها و دارایی‌هایی است که به طور معمولی و سنتی در ترازنامه نشان داده نمی‌شود و شامل آن دسته از دارایی‌های نامشهود مانند علائم یا مارک‌های تجاری، مارک‌ها و حق امتیاز است که روش‌های حسابداری مدرن آنها را در نظر می‌گیرد. به عبارت دیگر سرمایه فکری به مجموع دانش‌ها و توانایی‌های همه کارکنان اطلاق می‌شود که منجر به ایجاد ثروت برای سازمانی می‌گردد (کیانتو، سانز و ارامبورو^۳، ۲۰۱۷).

یکی از عوامل مرتبط با سرمایه فکری، هوش معنوی^۴ است (تفته، ۱۳۹۷). هوش معنوی یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که به طور مستقل می‌تواند رشد کند و توسعه یابد. این هوش نیازمند شیوه‌های مختلف شناخت و وحدت زندگی درونی ذهن با زندگی در دنیای بیرونی یا هستی است (سیلینگین و اسکیرین^۵، ۲۰۱۵). هوش معنوی می‌تواند احساس ارتباط با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل نماید و به معنای حل مسائل معنوی و ارزشی خود است که زندگی را در حالتی گسترده از وسعت، غنا و معنی قرار می‌دهد (اپادهیای و اپادهیای^۶، ۲۰۱۸). معنویت به معنای اجتناب از زندگی و بلا تکلیفی نیست، بلکه معنویت باعث شناسایی و ابراز نیازها و حل مشکلات زندگی می‌شود و افراد به کمک آن به زندگی خود معنی می‌دهند (چین، رامن، ییو و ازی^۷، ۲۰۱۲). هوش معنوی باعث می‌شود تا فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی به بینشی عمیق دست یابد و از سختی‌های زندگی نهراسد و با صبر و تأمل با آنها مقابله نماید و راه‌های منطقی و مناسبی برای حل آنها پیدا کند (کیور، سامباسیوان و کومار^۸، ۲۰۱۵). پژوهش‌ها حاکی از رابطه هوش معنوی با سرمایه فکری هستند. برای مثال حقیقت، دیره و فدائیان (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و سرمایه فکری در دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی

1 . McDowell, Peake, Coder & Harris

2 . Berzkalne & Zelgalve

3 . Kianto, Saenz & Aramburu

4 . spiritual intelligence

5 . Silingiene & Skeriene

6 . Upadhyay & Upadhyay

7 . Chin, Raman, Yeow & Eze

8 . Kaur, Sambasivan & Kumar

دیگر ارنست، چامیان و سات^۱ (۲۰۱۵) گزارش کردند که بین سرمایه انسانی و سرمایه معنوی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. همچنین تفته (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر پیران و ناستی‌زایی (۱۳۹۵) گزارش کردند که سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیات علمی رابطه معنادار مثبت داشتند.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی^۲ است (مدهاوارام و هانت^۳، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی مفهومی مهم و پیچیده در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی است که توسط جامعه‌شناسان معرفی شد. این متغیر مجموعه منابع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی بوجود می‌آید و محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی می‌باشد (حسینی لرگانی و عبدالملکی، ۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی منابعی از میراث روابط اجتماعی است که کنش جمعی را تسهیل می‌نماید. این منابع از طریق اجتماعی شدن ایجاد و شامل اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است که موجب دورهم جمع‌شدن افراد به صورتی منسجم و باثبات در داخل گروه با هدف دستیابی به هدفی مشترک می‌شود (تامپسون^۴، ۲۰۱۸). همچنین سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط و پیوندهای اجتماعی مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد با نهادها و سازمان‌ها است که به همبستگی و انسجام اجتماعی و برخوردار افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها جهت تحقق اهداف فردی و گروهی منجر می‌شود (ابی، تاملینسون و برانستون^۵، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی بخشی از سرمایه فرد یا گروه یا سازمان به حساب آورد که بستر مناسبی برای دستیابی به اهداف و موفقیت قلمداد می‌شود (هریسون، مونتگومری و جینتی^۶، ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی موقعیت‌ها و روابط است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، نظریه‌ها، قدرت و نفوذ، اطلاعات، راهنمایی‌ها، سرمایه مالی، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیرخواهی را افزایش

1 . Earnest, Chamian & Saat

2 . social capital

3 . Madhavaram & Hunt

4 . Thompson

5 . Abbey, Tomlinson & Branston

6 . Harrison, Montgomery & Jeanty

می‌دهد (پینیلوس-فرانکو و کاواچی^۱، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها حاکی از رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری هستند. برای مثال لیو (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و عملکرد رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر خان، حسن، نصیرخان، احمد و قدیر^۲ (۲۰۱۶) گزارش کردند که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبت معنادار مثبت وجود داشت. همچنین علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تاثیر مثبت و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر عبدالملکی و نوری‌زاده (۱۳۹۳) گزارش کردند که سرمایه اجتماعی نقش معنادار مثبتی بر روی سرمایه فکری کارکنان داشت. علاوه بر آن فقیهی‌پور، علیپور، فقیهی‌پور و یگانی (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر محسنی‌فرد، رضایی و حسینی‌راد (۱۳۹۲) گزارش کردند که سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه معنادار مثبت داشتند.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با سرمایه فکری، مدیریت دانش است (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۱). سازمان‌های امروزی برای حفظ مزیت‌های رقابتی خود نیازمند بروز کردن دانش خود هستند و تحقق این هدف تنها با ایجاد سیستم مدیریت دانش پویا امکان‌پذیر می‌شود (ژو، هو، نیو، وانگ و ژی^۳، ۲۰۱۸). دانش عبارت است از درک یا آشنایی حاصل از تجربه و اطلاعات. همچنین دانش ترکیب سیالی از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات و نگرش‌های نظام یافته‌ای است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربه‌های جدید ایجاد می‌کند (لندزویون^۴، ۲۰۱۵). مدیریت دانش فرایند توزیع و پخش دانسته‌های فردی و سازمانی در کل سازمان است که منجر به افزایش بازده و عملکرد کل سازمان می‌شود (لیم، تسنگ، تان و بوی^۵، ۲۰۱۷). همچنین مدیریت دانش تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی است؛ به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های شرکت دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته و می‌توانند از آن استفاده کنند (دوناتی و دی‌پابلو^۶، ۲۰۱۵). میزان بالای مدیریت دانش در هر سازمانی باعث بهبود

1 . Pinillos-Franco & Kawachi

2 . Khan, Hasan, SasirKhan, Ahmead & Qadeer

3 . Xu, Hou, Niu, Wang & Xie

4 . Lenzion

5 . Lim, Tseng, Tan & Bui

6 . Donate & DePablo

کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به‌روز، افزایش کارایی، بهبود اثربخشی، بهبود تصمیم‌گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیازهای مشتریان و امکان تغییر و تطبیق‌پذیری سریع می‌گردد (برزنیک^۱، ۲۰۱۸). بنابراین مدیریت دانش رویکردی نظام‌مند جهت تشخیص، مدیریت و تسهیم کلیه دارایی‌های فکری شامل پایگاه‌های داده، مستندات، سیاست‌ها و تجارب می‌باشد (وانگ، یو و ژو^۲، ۲۰۱۷). پژوهش‌ها حاکی از رابطه مدیریت دانش با سرمایه فکری هستند. برای مثال اریفین، یونوس، کمال، عبدکدیر، عبدرحمان و اشبکین^۳ (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه معنادار مستقیم وجود داشت. در پژوهشی دیگر بودیارتی^۴ (۲۰۱۷) گزارش کرد که مدیریت دانش و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار داشتند. همچنین فیض و همکاران (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش بر سرمایه فکری اثر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر نظریان مادوانی، آزمون و نوراللهی (۱۳۹۶) گزارش کردند که بین مدیریت دانش و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. علاوه بر آن عربشاهی کریزی و لشکری (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش با سرمایه فکری در سازمان رابطه معنادار مثبت داشت و توانست سرمایه فکری را پیش‌بینی کند. در پژوهشی دیگر بورقانی فراهانی، آبدارزاده و فتوت (۱۳۹۵) گزارش کردند که بین سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نتیجه پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) نیز حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری یا مدیریت دانش و مدیریت سرمایه فکری است.

از یک سو سرمایه فکری یک نوع دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند و این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و نوعی دارایی نامشهود است که از طریق بکارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان بدست می‌آید. از سوی دیگر اهمیت سرمایه فکری به حدی است که بسیاری از پژوهشگران و متخصصان فعلی به بررسی جوانب مختلف آن می‌پردازند. همچنین با توجه به نقش و اهمیت سرمایه فکری در توسعه دانشگاه‌ها و رشد جامعه، این پژوهش به دنبال راهکارهایی برای ارتقای سرمایه فکری است. علاوه

1 . Breznik

2 . Wang, Yu & Xu

3 . Ariffin, Yunus, Kamal, AbdKadir, AbdRahman & Ashikin

4 . Budiarti

بر آن، با اینکه پژوهش‌های نسبتاً زیادی به‌ویژه در سال‌های اخیر درباره سرمایه فکری انجام شده، اما این پژوهش‌ها کمتر به نقش دو متغیر هوش معنوی و سرمایه اجتماعی توجه داشتند و تا حدودی به بررسی نقش مدیریت دانش پرداختند. البته اکثر پژوهش‌ها درباره رابطه سرمایه فکری و مدیریت دانش بر روی کارکنان انجام شده است. یکی دیگر از نارسایی‌های پژوهش‌های قبلی عدم توجه به نقش همزمان هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در رابطه با سرمایه فکری دانشجویان است. بنابراین با توجه به عدم توجه به نقش متغیرهای هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در سرمایه فکری، پیشینه پژوهش اندک در زمینه سرمایه فکری و نقش و اهمیت سرمایه فکری در رشد و پیشرفت دانشگاه و جامعه، هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشجویان بود.

روش

طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند که از میان آنها ۶۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از مشخص شدن اسامی دانشگاه‌ها برخی دانشگاه‌ها به صورت تصادفی، سپس از هر دانشگاه تعدادی دانشکده به صورت تصادفی و از دانشکده تعدادی کلاس به صورت تصادفی انتخاب شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از سلامت جسمی، عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی، تمایل جهت شرکت در پژوهش، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مرگ عزیزان در شش ماه گذشته و داشتن سن ۱۹ تا ۳۰ سال و معیارهای خروج از مطالعه شامل انصراف از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها و کامل کردن پرسشنامه‌ها به صورت ناقص بود. برای افراد نمونه اهمیت و ضرورت پژوهش، اصل رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، تحلیل داده‌ها به صورت کلی بیان و از رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش توسط آنان امضا شد. در این پژوهش ابزارهای پژوهش شامل چهار پرسشنامه زیر بود.

پرسشنامه سرمایه فکری^۱: پرسشنامه سرمایه فکری توسط بوتیس^۲ در سال ۲۰۰۱ ساخته شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=متوسط، ۴=زیاد و ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست

1 . intellectual capital questionnaire

2 . Bontis

می‌آید (دامنه نمرات ۱۰۰-۲۰) نمره بالاتر به معنای سرمایه فکری بیشتر می‌باشد. بوتیس (۲۰۰۱) روایی سازه ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. همچنین چوپانی، زارع خلیلی، قاسمی و غلامزاده (۱۳۹۱) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. پایایی در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ شد.

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی توسط عبدالله‌زاده، بوژمهرانی، باقرپور و لطفی در سال ۱۳۸۸ ساخته شد. این ابزار دارای ۲۹ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید (دامنه نمرات ۱۴۵-۲۹) نمره بالاتر به معنای هوش معنوی بیشتر می‌باشد. عبدالله‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) روایی صوری ابزار را با نظر متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. همچنین عاشوری، صفاریان و یوسفی (۱۳۹۳) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند. پایایی در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ شد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط پاژاک^۳ در سال ۲۰۰۶ ساخته شد. این ابزار دارای ۱۲ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید (دامنه نمرات ۶۰-۱۲) و نمره بالاتر به معنای سرمایه اجتماعی بیشتر می‌باشد. پاژاک (۲۰۰۶) روایی همگرایی ابزار را با مفاهیم اعتماد اجتماعی تعمیم‌یافته، تساهل اجتماعی و نگرش مثبت به برون گروه‌ها تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرد. همچنین عبدالله‌ی، پیرزاد، روانبخش، شیرکوند و عاشوری (۱۳۹۵) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. پایایی در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ شد.

پرسشنامه مدیریت دانش: پرسشنامه مدیریت دانش توسط پروبست، استفان و کی^۵ در سال ۲۰۰۰ ساخته شد. این ابزار دارای ۲۱ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت

1 . spiritual intelligence questionnaire

2 . social capital questionnaire

3 . Pajak

4 . knowledge management questionnaire

5 . Probst, Stephen & Kai

(۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید (دامنه نمرات ۱۰۵-۲۱) و نمره بالاتر به معنای مدیریت دانش بیشتر می‌باشد. پروبست و همکاران (۲۰۰۰) ضمن تایید روایی صوری، محتوایی و سازه ابزار، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. همچنین درگاهی، اسدی، احمدی و محمودی (۱۳۹۷) روایی صوری را با نظر متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. پایایی در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ شد.

برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکنندگی برای توصیف متغیرها و در سطح استنباطی از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای بررسی فرض‌های آماری استفاده شد. برای این منظور از نرم‌افزار SPSS نسخه نوزدهم در سطح معناداری $P < 0/01$ استفاده شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر آزمودنی‌ها ۶۰۰ دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بودند که فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها شامل جنسیت، مقطع تحصیلی و دامنه سنی در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

متغیرها	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	دختر	۳۱۷	۵۲/۸۳٪
	پسر	۲۸۳	۴۷/۱۷٪
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۳۹۶	۶۶٪
	کارشناسی ارشد	۱۷۰	۲۸/۳۳٪
	دکتری تخصصی	۳۴	۵/۶۷٪
دامنه سنی	۱۹-۲۲ سال	۴۰۳	۶۷/۱۷٪
	۲۳-۲۶ سال	۱۷۳	۲۸/۸۳٪
	۲۷-۳۰ سال	۲۴	۴٪

نتایج فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانشجویان بر اساس جنسیت، مقطع تحصیلی و دامنه سنی قابل مشاهده است (جدول ۱). میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و سرمایه فکری در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان

تهران						
متغیرها	Mean	SD	۱	۲	۳	۴
۱. هوش معنوی	۷۵/۶۳	۸/۱۹	۱			
۲. سرمایه اجتماعی	۴۲/۱۱	۶/۵۲	۰/۲۵ ^{**}	۱		
۳. مدیریت دانش	۵۳/۹۰	۷/۳۷	۰/۲۲ ^{**}	۰/۳۸ ^{**}	۱	
۴. سرمایه فکری	۵۵/۸۲	۷/۲۹	۰/۳۱ ^{**}	۰/۳۷ ^{**}	۰/۴۹ ^{**}	۱

^{**} $P < 0/01$

نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است (جدول ۲). بر اساس آن بین هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با سرمایه فکری در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). بررسی پیش‌فرض‌های روش تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که شرایط برای استفاده از این روش مهیا است. چون بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف همه توزیع نرمال متغیرها تایید، بر اساس مقدار عامل تورم واریانس فرض هم‌خطی چندگانه برای متغیرهای پیش‌بین (هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش) رد و بر اساس آماره دوربین-واتسون فرض همبستگی باقی‌مانده‌ها برای متغیر ملاک (سرمایه فکری) رد شد. خلاصه مدل رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس متغیرهای پیش‌بین در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس متغیرهای پیش‌بین در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	df	ضریب F	معناداری	Beta	معناداری
هوش معنوی			۳			۰/۲۲	۰/۰۰۵
سرمایه اجتماعی	۰/۷۱۵	۰/۵۱۱	۵۹۶	۵۲/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱
مدیریت دانش						۰/۳۵	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس متغیرهای پیش‌بین قابل مشاهده است (جدول ۳). بر اساس آن ضرایب همبستگی متغیرهای پیش‌بین با متغیر سرمایه فکری ۰/۷۱۵ است و متغیرهای پیش‌بین توانستند به طور معناداری ۵۱/۱ درصد از واریانس سرمایه فکری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران را تبیین کنند ($P < 0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه فکری نقش مهمی در رشد و ارتقای دانشگاه و جامعه دارد، لذا هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشجویان بود. نتایج نشان داد که هوش معنوی با سرمایه فکری دانشجویان رابطه معنادار مثبت داشت که این نتایج با نتایج پژوهش‌های حقیقت و همکاران (۲۰۱۶)، ارنست و همکاران (۲۰۱۵)، تفته (۱۳۹۷) و پیران و ناستی‌زایی (۱۳۹۵) همسو بود. نتایج پژوهش ارنست و همکاران (۲۰۱۵) حاکی از آن بود که بین سرمایه انسانی و سرمایه معنوی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر تفته (۱۳۹۷) گزارش کرد که هوش معنوی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار داشت. در تبیین این نتایج بر مبنای نظر ارنست و همکاران (۲۰۱۵) می‌توان گفت که هوش معنوی بعد مهم و برجسته یک زندگی است و باعث هدفدار شدن و معنی‌دار شدن زندگی می‌شود. افراد که رویادهای زندگی را معنی‌دار درک می‌کنند، راحت‌تر با مشکلات کنار می‌آیند و معمولاً از چالش‌های فکری یا وسواس‌های فکری به دور هستند و به راحتی می‌توانند جوانب مختلف یک مساله را بررسی و اقدام به تصمیم‌گیری کنند. در نتیجه افراد دارای هوش معنوی بالا خیلی راحت‌تر و با ذهنی باز و گشوده می‌توانند به ارتقای سازمان کنند، لذا با افزایش هوش معنوی میزان سرمایه فکری افزایش می‌یابد.

دیگر نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری دانشجویان رابطه معنادار مثبت داشت که این نتایج با نتایج پژوهش‌های لیو (۲۰۱۷)، خان و همکاران (۲۰۱۶)، علامه و همکاران (۱۳۹۵)، عبدالملکی و نوری‌زاده (۱۳۹۳)، فقیهی‌پور و همکاران (۱۳۹۲) و محسنی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲) همسو بود. نتایج پژوهش لیو (۲۰۱۷) حاکی از آن بود که سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر علامه و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تاثیر مثبت و معنادار داشت. در تبیین این نتایج بر مبنای نظر خان و همکاران (۲۰۱۶) می‌توان گفت سرمایه اجتماعی منابعی از میراث روابط اجتماعی است که فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کند. این منابع از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند و دربرگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی می‌باشد و باعث دور هم جمع شدن افراد به صورت منسجم و باثبات در داخل گروه به منظور تامین هدفی مشترک می‌شود که این عوامل از طریق افزایش خودکارآمدی، احساس مفید بودن و افزایش عزت نفس و خودپنداره باعث افزایش سرمایه فکری می‌شوند.

علاوه بر آن نتایج نشان داد که مدیریت دانش با سرمایه فکری دانشجویان رابطه معنادار مثبت داشت که این نتایج با نتایج پژوهش‌های اریفین و همکاران (۲۰۱۷)، بودیارتی (۲۰۱۷)، فیض و همکاران (۱۳۹۷)، نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۶)، عربشاهی کریزی و لشکری (۱۳۹۶)، بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۵) و قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) همسو بود. نتایج پژوهش اریفین و همکاران (۲۰۱۷) حاکی از آن بود که بین سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه معنادار مستقیم وجود داشت. در پژوهشی دیگر فیض و همکاران (۱۳۹۷) گزارش کردند که مدیریت دانش بر سرمایه فکری اثر مستقیم و معنادار داشت. در تبیین این نتایج بر مبنای نظر فیض و همکاران (۱۳۹۷) می‌توان گفت که دانش به‌عنوان منبع اصلی توسعه سرمایه فکری در نظر گرفته می‌شود و حفظ و توسعه دانش و مقابله با کمبود آن به‌عنوان ضرورتی برای استقرار سامانه‌ای به منظور اجرای فرایندهای مدیریتی مرتبط با آنش و اطلاعات سازمانی به حساب می‌آید. علاوه بر آن دانش برای تصمیم‌گیری اثربخش‌تر و کارآمدتر در سازمان مورد نیاز است و در حال حاضر مدیریت دانش و سرمایه فکری به مهارت‌های اساسی مدیران در سازمان‌ها تبدیل شده است. در نتیجه با افزایش مدیریت دانش میزان سرمایه فکری افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای پیش‌بین یعنی هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش توانایی پیش‌بینی سرمایه فکری دانشجویان را داشتند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت افرادی که احساس ارتباط با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس دارند و به راحتی می‌توانند مسائل معنوی و ارزشی خود را حل کنند و خود را در حالتی گسترده از وسعت، غنا و معنی قرار دهند (افراد دارای هوش معنوی بالا)، افرادی که شبکه‌ای از روابط و پیوندهای اجتماعی مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین‌فردی و بین‌گروهی را تشکیل می‌دهند و به همدیگر احساس همبستگی و انسجام اجتماعی دارند و تحقق اهداف زندگی فردی و جمعی موفق هستند (افراد دارای سرمایه اجتماعی بالا) و افرادی که دانش و دانسته‌های فردی و سازمانی خود را بالا می‌دانند و از طریق آن بازده و عملکرد کلی سازمان را ارتقا می‌بخشند و باعث بهبود کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به‌روز، افزایش اثربخشی، بهبود تصمیم‌گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیازهای مشتریان و امکان تغییر و تطبیق‌پذیری سریع می‌گردند (افراد دارای مدیریت دانش بالا) در هنگامی که در سازمان مشغول هستند با مشکلات کمتری مواجه می‌شوند و حتی هنگام مواجهه با مشکلات به دلیل آزادی اندیشه و فکر و عدم چالش‌های فکری از راهکارهای مناسبی برای چیره شدن بر مشکلات استفاده

می‌کنند. در نتیجه منطقی به نظر می‌رسد که هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش توانایی پیش‌بینی سرمایه فکری را داشته باشند. بنابراین نتایج حاکی از نقش و اهمیت هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در مدیریت دانش بودند. در نتیجه مسئولان و برنامه‌ریزان دانشگاه برای بهبود سرمایه فکری دانشجویان می‌توانند میزان هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را افزایش دهند که با توجه به مقدار بتا بهتر است که اول مدیریت دانش آنان را ارتقا بخشید. همچنین مشاوران دانشگاه با استفاده از نتایج پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط با سرمایه فکری می‌توانند راهکارهایی برای ارتقای سرمایه فکری دانشجویان طراحی و با کمک کارگاه‌های آموزشی اقدام به اجرای آنها کنند.

مهمترین محدودیت‌های پژوهش دشواری در اجرا و جمع‌آوری داده‌ها به دلیل گستردگی و پراکندگی جامعه، استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها، محدود شدن جامعه پژوهش به دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران و عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت بود. در نتیجه پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر بر روی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی سایر شهرها و یا حتی دانشجویان سایر دانشگاه‌ها انجام و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود. پیشنهاد دیگر انجام پژوهش با هدف مقایسه روابط متغیرها به تفکیک جنسیت می‌باشد که در صورت تفاوت نتایج بین دو جنس می‌توان راهکارهای متفاوتی برای ارتقای سرمایه فکری به تفکیک جنسیت ارائه کرد.

کتابنامه

- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدارزاده، پدram و فتوت، بنفشه. (۱۳۹۵). اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۲۱، ۴۸-۲۳.
- پیران، منیره و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۵). رابطه سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیات علمی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷۸، ۴۶۴-۴۵۴.
- تفته، مریم. (۱۳۹۷). رابطه‌ی هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۲)، ۱۵۰-۱۲۹.
- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل و غلامزاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). *مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۵۸-۲۷.
- حسینی لرگانی، سیدمهریم و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه تهران به منظور ارائه راهکارهای کاربردی. *فصلنامه پژوهشنامه تربیتی*، ۱۲(۵۲)، ۹۲-۵۹.
- درگاهی، حسین؛ اسدی، صدیقه؛ احمدی، بتول و محمودی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۱(۱)، ۱۰۶-۹۵.
- عاشوری، جمال؛ صفاریان، محمدرضا و یوسفی، نورالله. (۱۳۹۳). رابطه جهت‌گیری مذهبی، خوش‌بینی و هوش معنوی با سلامت معنوی مریمان قرآن. *مجله روان‌شناسی و دین*، ۷(۲)، ۱۳۶-۱۲۵.
- عبدالله‌زاده، حسن؛ بوژمهرانی، سمانه؛ باقرپور، معصومه و لطفی، محدثه. (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)*. تهران: انتشارات روان‌سنجی.
- عبدالملکی، حسین و نوری‌زاده، علی. (۱۳۹۳). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری کارکنان فدراسیون‌های ورزشی. *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۰(۲۰)، ۱۳۰-۱۲۳.
- عبداللهی، معصومه؛ پیرزاد، علی‌اکبر؛ روانبخش، محمدعلی؛ شیرکوند، ناصر و عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). رابطه سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۲(۳۹)، ۱۲-۱.
- عربشاهی کربزی، احمد و لشکری، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با سرمایه فکری در سازمان. *فصلنامه صنعت لاستیک ایران*، ۸۶، ۷۸-۶۵.

- علامه، سیدمحسن؛ طبائیان، ربیحه‌السادات و توکلی، هدی. (۱۳۹۵). تاثی سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۵(۸۰)، ۱۱۸-۱۰۱.
- فقیهی‌پور، جواد؛ علیپور، شیرزاد؛ فقیهی‌پور، سمیه و یگانی، حسین. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری کارکنان دانشگاه امام علی (ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۳(۵۲)، ۱۶۷-۱۲۶.
- فیض، داود؛ زارعی، عظیم و محسن‌زاده، یگانه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت دانش و شکل‌گیری تفکر استراتژیک با تبیین نقش میانجی سرمایه فکری در شرکت‌ها دانش بنیان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۴(۷۰)، ۴۴-۱۵.
- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری. *مجله مدیریت دولتی*، ۴(۴)، ۱۱۲-۸۹.
- محسنی‌فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا و حسینی‌راد، سیدعلی. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان). *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(۳)، ۱۵۴-۱۳۹.
- نظریان مادوانی، عباس؛ آزمون، جواد و نوراللهی، پریسا. (۱۳۹۶). ارتباط مدیریت دانش و سرمایه فکری با بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۳۸، ۳۶-۲۵.
- Abbey, P., Tomlinson, P. R., & Branston, J. R. (2016). Perceptions of governance and social capital in Ghana's cocoa industry. *Journal of Rural Studies*, 44, 153-163.
- Ariffin, N. A. N., Yunus, A. M., Kamal, J. I. A., AbdKadir, I. K., AbdRahman, N. L. A., & Ashikin, S. (2017). The relationship of intellectual capital with knowledge management in sustaining organization's performance. *The Social Sciences*, 12(1), 11-14.
- Berzkalne, I., & Zelgalve, E. (2014). Intellectual capital and company value. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 887-896.
- Bontis N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(9), 41-60.
- Breznik, K. (2018). Knowledge Management – from its Inception to the Innovation Linkage. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, 141-148.
- Budiarti, I. (2017). Knowledge management and intellectual capital - A theoretical perspective of human resource strategies and practices. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(2), 148-155.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. A., & Eze, U. C. (2012). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in nurturing creativity

and innovation among successful entrepreneurs: A conceptual framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 261-267.

Donate, M. J., & DePablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.

Earnest, D. F., Chamian, N. F., & Saat, M. M. (2015). Assessing the relationship between human capital and spiritual capital on audit firm's performance. *Journal of Kemannusiaan*, 24(2), 18-28.

Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The impact of intellectual capital on organizational performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 194-202.

Haghighat, S., Deireh, E., & Fadaiyan, B. (2016). Investigation of the relation between spiritual intelligence and intellectual capital with creativity among students of high schools of Kazeroun during 2014-15 education year. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, Special Issue, 706-714.

Harrison, J. L., Montgomery, C. A., & Jeanty, P. W. (2019). A spatial, simultaneous model of social capital and poverty. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 78, 183-192.

Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2015). Impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on the caring behavior of nurses: a dimension-level exploratory study among public hospitals in Malaysia. *Applied Nursing Research*, 28(4), 293-298.

Khan, M. H., Hasan, I., SasirKhan, M., Ahmead, N., & Qadeer, Z. (2016). Impact of intellectual capital and social capital on the human resource performance in the chemical industries in Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 31-36.

Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.

Lendzion, J. P. (2015). Human resources management in the system of organizational knowledge management. *Procedia Manufacturing*, 3, 674-680.

Li, Y., & Liu, C. S. (2018). The role of problem identification and intellectual capital in the management of hotels' competitive advantage-an integrated framework. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 160-170.

Lim, M. K., Tseng, M., Tan, K. H., & Bui, T. D. (2017). Knowledge management in sustainable supply chain management: Improving performance

through an interpretive structural modelling approach. *Journal of Cleaner Production*, 162, 806-816.

Liu, C. (2017). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty. *Tourism Management*, 61, 553-561.

Madhavaram, S., & Hunt, S. D. (2017). Customizing business-to-business (B2B) professional services: The role of intellectual capital and internal social capital. *Journal of Business Research*, 74, 38-46.

McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L., & Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the "black box". *Journal of Business Research*, 88, 321-327.

Pajak, K. (2006). A tool for measuring bridging social capital. proceedings of the research network for the sociology of culture conference. *Ghent Belgium Het*, 1, 15-17.

Pinillos-Franco, S., & Kawachi, I. (2018). The relationship between social capital and self-rated health: A gendered analysis of 17 European countries. *Social Science & Medicine*, 219, 30-35.

Probst, G., Stephen, R., & Kai, R. (2000). *Managing knowledge, building blocks for success*. England: Whiely Publisher.

Silingiene, V., & Skeriene, S. (2015). Expression of leaders' spiritual intelligence in a context of service organizations: A gender approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 758-763.

Thompson, M. (2018). Social capital, innovation and economic growth. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 73, 46-52.

Todericiu, R., & Serban, A. (2015). Intellectual capital and its relationship with universities. *Procedia Economics and Finance*, 27, 913-717.

Upadhyay, S., & Upadhyay, N. (2018). Fuzzy multi-criteria framework for measuring spiritual intelligence in a data driven organization. *Procedia Computer Science*, 139, 204-211.

Wang, Y., Yu, S., & Xu, T. (2017). A user requirement driven framework for collaborative design knowledge management. *Advanced Engineering Informatics*, 33, 16-28.

Xu, J., Hou, Q., Niu, C., Wang, Y., & Xie, Y. (2018). Process optimization of the University-Industry-Research collaborative innovation from the perspective of knowledge management. *Cognitive Systems Research*, 52, 995-1003.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374.