

تبیین رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان

اصغر قدم زن جلالی^۱، حسن حبیبی ماچانی^۲، محمد تقی پور^{۳*} و سارا مشتاقی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط بین سرمایه فکری سازمان و عملکرد کارکنان و یادگیری سازمانی می‌باشد. پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شعب بانک پارسیان در استان گیلان می‌باشد که دارای جمعیت ۴۰۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده و سیستماتیک می‌باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۹۶ نفر محاسبه شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری، عملکرد کارکنان و یادگیری سازمانی می‌باشد که پایایی سوالات پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید و روایی سوالات به روش روایی محتوا تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 به روش آزمون هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصله نشان داد که بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و هم‌چنین بین یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با عملکرد کارکنان نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، یادگیری سازمانی، عملکرد کارکنان، بانک پارسیان

۱ گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲ گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳ * گروه مهندسی صنایع، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

در اقتصاد امروز، آنچه برای همه شرکت‌ها ضروری به نظر می‌رسد، برقراری ارتباط موفقیت‌آمیز دانش با بازار در راستای حفظ رقابت است. در اقتصادهای مدرن، رقابت‌پذیری یک منبع اصلی به شمار می‌رود (Gynawan et al, 2015, p.28). در چنین اقتصاد رقابتی، شرکت‌هایی موفق‌اند که با بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری بتوانند محصولی با توان رقابتی بالا به بازار عرضه کنند. (Anderson et al, 2017, p.236). این واقعیت صاحب‌نظران حوزه کسب‌وکار را به مفهوم سرمایه فکری به‌عنوان عامل اصلی و مؤثر در ارتقای سطح عملکرد، موفقیت و خلق مزیت رقابتی در این شرکت‌ها وادار کرده، به‌طوری‌که سرمایه فکری را زیربنای ارتقای عملکرد دانسته‌اند. شرکت‌ها با سرمایه فکری نیرومند، قادر به دسترسی سریع با زمان بندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور ارتقای عملکرد می‌باشند. از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی مورد استفاده واقع می‌شود. سرمایه فکری متشکل از دانش و مهارت‌های مفید و به عبارتی شامل تمام منابع دانش محوری است که برای سازمان ارزش تولید می‌کند (Chen et al, 2016, p.245).

سرمایه فکری یک دارایی نامشهود سازمان است. ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات، منجر به افزایش علاقه‌ی محققان به مطالعه در حوزه‌ی سرمایه فکری شده است. این حوزه که توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است، سرمایه فکری را به‌عنوان ابزاری برای تعیین ارزش شرکت مورد استفاده قرار می‌دهند (Deep & Pal, 2014, p.3). در واقع سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه، تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است. این مهم از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می‌گیرد که سازمانها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب‌وکار استفاده می‌کنند (چوپانی و زارع، ۱۳۹۱، ص ۵۸). جهانی شدن بازارها، سازمانها را وادار کرده است که مزیت رقابتی خود را از طریق تلاش برای تولید داخلی سرمایه‌های فکری و دارایی‌های نامشهود که به آسانی توسط رقبا قابل تقلید نیستند کسب و حفظ کنند (Longo & Mura, 2011, p.278). در اقتصاد دانش محور حال حاضر، سرمایه فکری بخش مهمی از ارزش شرکت‌ها محسوب می‌شود. توانایی برای مدیریت و کنترل سرمایه فکری مستلزم اینست که شرکت‌ها بتوانند سرمایه فکری را شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش کنند. سایر دارایی‌های نامشهود شامل، نام تجاری، کپی‌رایت، حق ثبت اختراع و حسن نیت می‌تواند گزارش اندازه‌گیری واحد پولی در نتیجه صورت‌های مالی گزارش شده در مقابل، اندازه‌گیری پولی سرمایه فکری قابل بحث است و

از روش ارزیابی سرمایه فکری هنوز پذیرفته شده است ارزش افزوده از سرمایه فکری در صورت های مالی گزارش نشده است (Alegre & Chiva, 2009, P.5). تغییرات در محیط کسب و کار ناشی از سازمان، چالش جهانی شدن برای بهبود مزیت رقابتی در رقابت های جهانی است (Deep & Pal, 2014, p.49). از سوی دیگر به دلیل محیط اقتصادی پویا و اهمیت نوآوری در خدمات، نقش منابع انسانی در سازمانها ضروری است. در دیدگاههای متعددی که از یادگیری سازمانی ارائه شده است، سازمانها در مقابله با تغییرات و یا اصلاح نیاز خود نیاز به مدل های ذهنی، قوانین، فرایندها، دانش، حفظ و بهبود عملکرد دارند. یادگیری سازمانی شاخص های کلیدی را در اثر بخشی سازمان و پتانسیل برای نوآوری و رشد سازمان در نظر گرفته است (Alegre & Chiva, 2009, P5). در وضعیت کنونی که سازمانها با رقابتی شدید و تغییرات مداوم در نیازهای بازار مواجه هستند، داشتن مزیت رقابتی پایدار حیاتی است و پایدارترین مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است؛ بنابراین توان یادگیری سریع تر از رقبای نوعی مزیت رقابتی پایدار برای سازمان هاست (Reily & Scot, 2010; p.41).

از سوی دیگر منابع انسانی با دانش و شایستگی ای که دارند، دارایی های کلیدی ای هستند که به سازمان برای کسب و حفظ مزیت رقابتی کمک می نمایند. سازمان های رقابتی در سطح جهانی، به شدت به منابع انسانی منحصر به فرد و سیستم مدیریت منابع انسانی خود وابسته هستند تا بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند؛ بنابراین ارزیابی عملکرد همین منابع انسانی بسیار حیاتی است (Cronje & Moolman, 2013, p.7). با این حساب، عملکرد کارکنان به طور قطع، یکی از مهمترین و نهایی ترین^۱ معیار^۲ هایی است که بسیاری از مدیران به آن علاقمند هستند (الوانی و سید تقوی، ۱۳۸۰، ص ۴۶). سطح بالای عملکرد همیشه یکی از مهمترین اهداف سازمانی است که هدف تمامی سطوح مدیریتی در تمامی سازمان ها می باشد. عملکرد سازمانی یک کل است که به عملکرد تک تک کارکنان سازمان وابسته است که می تواند تحت تاثیر متغیر هایی مثل رضایت شغلی آنها قرار داشته باشد. پیشینه این وابستگی به زمان مطالعاتی باز می گردد که از آن به عنوان مطالعات هاثورن^۳ نام برده می شود که با گذشت مدت زمان بسیار طولانی، هنوز هم پایه و اساس بسیاری از مباحث مدیریتی می باشد (Gan & Saleh, 2013, p.121). با توجه به سهمی که سرمایه فکری نسبت به عملکرد کلی شرکت دارد، در سازمانهای نوین، فرآیند خلق ارزش افزوده شامل ایجاد ایده، تحقیق

-
1. most important and ultimate
 2. criterion
 3. Hawthorne studies

۹۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

و توسعه، تولید و توزیع است که توسط دانش کاران تسهیل می شود. دانش، هوش و خلاقیت نهفته در دانش کاران در مفهوم سرمایه‌های فکری تجمیع می شوند؛ بنابراین ارزش سازمانهای دانش بنیان در منابع و جریان سرمایه‌های فکری آنان نهفته است. (Chen&Wang, 2012,p.321) با اذعان به توضیحات فوق، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این سوال هستیم که آیا بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

تقی پور و همکاران (2020) در پژوهشی به بررسی رابطه بین استراتژی های رقابتی و عملکرد شرکتها پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارشناسان و متخصصان فعال در بانک پارسیان تهران بود. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه بین استراتژی های رقابتی و عملکرد شرکتها در بین کارشناسان فعال و متخصصان بانک پارسیان مورد تأیید قرار گرفته است و استراتژی های رقابتی تأثیر بسزایی در عملکرد شرکتها در جهت بهبود و تعالی مستمر دارد.

تقی پور و همکاران (2020) در پژوهشی به بررسی شناسایی و اولویت بندی شاخص های مؤثر بر پیاده سازی بهینه مدیریت ارتباط با مشتری با به کارگیری روش های TOPSIS و AHP (مورد مطالعه: بانک پاسارگاد) پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که عامل سازمانی دارای بیشترین وزن و سپس عوامل فرهنگی و تکنولوژی به ترتیب در الویت های بعدی قرار گرفتند.

تقی پور و آذریان (۲۰۲۰)، به بررسی تأثیر اجرای مدیریت کیفیت فراگیر بر روابط انسانی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش) پرداختند. نتایج نشان داد که اختلافاً معناداری بین اجرای (TQM) و روابط انسانی در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد.

پوهاکا (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان می کند که رابطه بین سرمایه فکری و ارتقای عملکرد شرکت های دانش بنیان بسیار پیچیده تر از آن چیزی است که قبلاً تصور می شده. نتایج پژوهش او نشان می دهد این شرکتها دارای ویژگی های زیر هستند: -دانش رسمی برای پویای رقابتی- تجربه مدیریتی برای دیدن روند های پیشگام و اینکه بر تجربیات مدیریتی در رابطه با ایده های جدید تکیه نکنند-خلاقیت در دیدن شکاف در عرصه رقابتی با سایر سازمان ها -توجه به تسهیم دانش به عنوان یک عامل اصولی در کسب مزیتی-توجه و اعتماد به بعد انسانی سرمایه فکری رابرت (۲۰۱۷) در مقاله "سرمایه فکری در مدیریت سازمان ها" مطرح کرده که: سرمایه فکری یکی از منابع ارزشمند سازمان است و در خط مقدم مفاهیم استراتژیک می باشد. با این وجود مهمترین

مفاهیم سرمایه فکری اشاره دارد به ایجاد نوآوری در سازمان کوه انقلابی در فعالیتهای سازمان ایجاد خواهد کرد و دیگر اینکه از طریق ایجاد شایستگی برای کارکنان مزیت رقابتی بوجود می آید. از دیگر ویژگی های سرمایه فکوری ارتباطات مؤثر و خوب با مشتریان می باشد

کالزا و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش "ارائه مدل مفهومی برای تحلیل سرمایه های فکری شرکت های دانش بنیان" این نتایج را مطرح کرده اند: سرمایه ساختاری تاثیر مهمی بر تعریف محدوده فعالیت شرکت های دانش بنیان و سیاست های ورود به بازار دارد. سرمایه انسانی نقش چشم گیری بر آموزش و یادگیری سازمانی دارد. سرمایه ارتباطی به این شرکت ها کمک می کند تا در شبکه سازی با مشتریان، تامین کنندگان مراکز تحقیق و توسعه و منابع مالی موفق عمل کنند.

مونتری و بیونرات همکارش (۲۰۱۷) در پژوهش اندازه گیری عملکرد سرمایه فکری در تاسیس پارک های علم "بیان کرده اند در عملکردی از سرمایه فکری که مؤثر در تاسیس پارک های علم می باشد سه بعد سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفت: سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای که با مولفوه هایی چون ثبت اختراع و نوآوری، زیر ساخت ها، مشارکت ها، طراحی و نوآوری در محصولات و... نتایج این مطالعه می تواند به مدیران جهت تاسیس پار های علم کمک شایانی داشته باشد و همچنین بیان شده که نگاه کردن از طریق لنز سرمایه فکری می تواند مزیت رقابتی فراوانی برای سازمان ها داشته باشد و مدیران جهت موفقیت نیازمند توسعه ابعاد سرمایه فکری سازمان می باشند.

سیف اوزکان و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان سرمایه فکری و عملکرد مالی بانک ها آورده اند که: عملکرد سرمایه فکری از طریق ارزش افزوده فکری سنجدیده می شود. از جمله اینکه عملکرد بیشتر تحت تاثیر سرمایه انسانی می باشد بطوریکه بهره وری و کارایی سرمایه انسانی به طور مثبت بر عملکرد مالی تاثیر گذار می باشد؛ بنابراین بانک ها برای دستیابی به سود بیشتر نیازمند سرمایه گذاری برای سرمایه انسانی سازمان می باشند.

چیوا، آلگر و لاپیدرا (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی (OLC) پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری رابطه مهمی با یادگیری سازمانی دارد اگرچه هیچ رابطه قابل ملاحظه ای بین سرمایه رابطه ای با یادگیری سازمانی وجود ندارد. سرمایه انسانی بزرگترین عامل در بین ۳ نوع سرمایه فکری در سازمان دولتی تلقی می شود. این مطالعه همچنین مضامین مدیریتی و محدودیت های جمع آوری داده ها را فراهم کرده است.

برزکالی و زلگالو (۲۰۱۳) به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر دارایی شرکت پرداختند. در این تحقیق ۶۵ شرکت بالتیک را طی دوره زمانی از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۱ مورد بررسی قرار دادند. نتایج

حاکی از آن بود که میتوان نتایج ترکیبی را درباره ارتباط بین ارزش افزوده ضریب فکری TM و VAIC و ارزش سرمایه پیدا کرد.

بوجلین و آفس (۲۰۱۴) در پژوهشی به مطالعه ارزیابی سرمایه فکری بر تاثیر پذیری سازمان پرداختند. نتایج نشان داد رابطه مهمی بین سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری و تاثیر پذیری کارمند سازمان وجود دارد.

کاموچال و همکاران (۲۰۱۳)، به بررسی ارزش سرمایه فکری بر عملکرد شرکت پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش، آگاهی و شناخت ارزش های سرمایه فکری را به عنوان منبع دیگری از بهره وری و یکی از عوامل عملکرد و سودآوری شرکتهای بزرگ معرفی نمود.

فیرر و ویلیامز (۲۰۱۴)، در پژوهشی به مطالعه بررسی اثر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های لیست شده در بورس است. نتایج به دست آمده از آزمایش فرضیه نشان داد که سرمایه فکری اثر مثبت و قابل توجهی در سود هر سهم و بازده دارایی دارد. نتایج مدل رگرسیون نشان می دهد که سرمایه فکری اثر مثبت و قابل توجهی در سود هر سهم و بازده دارایی دارد.

کرونچ و مولمان (۲۰۱۳)، به بررسی رابطه بین پیشرفتهای تکنولوژیکی و بهبود سرمایه فکری پرداختند. تحقیقات نشان می دهند که پیشروی های تکنولوژی و سرمایه فکری رابطه محکمی با هم دارند اگرچه این رابطه بطور سیستماتیک بررسی نشده است. نتایج از این نگرش که پیشرفت های تکنولوژیکی تاثیر مثبتی بر سرمایه فکری دارد حمایت می کند.

پوکراجکیک و کومنیک (۲۰۱۲) نشان می دهند که سرمایه فکری مسلما مرتبط با سه معیار کلیدی عملکرد شرکت که شامل سودآوری، بهره وری، بازده حقوق صاحبان سهام است می باشد. مطالعه مشابه انجام شده توسط دراگان و بیسکا نیز تأیید می کند که سرمایه فکری به طور قطعی با سه معیار عملکرد شرکت شامل بازگشت دارایی ها، بازده حقوق صاحبان سهام و بهره وری مرتبط است (Chiva et al, 2014, p. 231). کاموکاما و همکاران از روی مطالعه بین موسسات بزرگ مالی در اوگاندا نشان دادند که مزیت رقابتی یک واسطه اصلی در پیوستگی بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت است. یافته های پژوهشی آنها به عنوان یک میانجی بین سرمایه فکری، مزیت رقابتی و عملکرد مالی شرکت را تأیید می کند (سینایی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۰).

تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: پارک علم و فناوری مازندران) انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین ابعاد سرمایه فکری هر سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد

تبیین رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان □ ۹۳

عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی) انجام دادند. یافته ها نشان داد رابطه همبستگی معنی داری بین برنامه ریزی استراتژیک با چهار مولفه بازاریابی کارآفرینانه شامل فرصت هشیاری، نوآوری معطوف به مصرف کننده، ایجاد ارزش و مدیریت ریسک وجود دارد.

عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان رابطه برنامه ریزی استراتژیک با بازاریابی کار آفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال تهران انجام دادند. نتایج نشان داد مدیریت ریسک و فرصت هشیاری از مولفه های بازاریابی کارآفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال بیشترین تاثیر را از برنامه ریزی استراتژیک می پذیرد و کمترین تاثیر مربوط به مولفه ایجاد ارزش با می باشد.

کامبیز طالبی و همکاران (1396) در پژوهش "شناسایی تاثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه در شرکت های دانش بنیان" سرمایه فکری یک منبع بالقوه برای مزیت رقابتی شرکت های دانش بنیان می باشد که نهایتا باعث رشد و توسعه این گونه شرکت ها شده و به بهبود وضعیت کارآفرینی در این شرکت هوا کمک خواهد کرد.

صدیقه جلال پور و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهش "عملکرد شرکت های دانش بنیان ایرانی: شناسایی عوامل اثرگذار در سیاست ها و برنامه های اجرایی" با توجه به نتایج این پژوهش مجموعه ای از عوامل نهادی، مالی، بازار، فرهنگی، انسانی، شبکه ای، اطلاعاتی، محیطی - اجتماعی، محیطی - جغرافیایی، روابط بین المللی و زیرساختارهای فیزیکی و معیارهای مرتبط با آن در ارتقای عملکرد شرکت های دانش بنیان مؤثر هستند.

حسین دهقان و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهش "تاثیر سرمایه های فکری سازمان بر فرآیند کار آفرینی فناورانه در سازمان های دانش بنیان" با توجه به اقتصاد دانش محور امروزی، دانش، مهارت، توانایی کارکنان و درکل دارایی های نامشهود سازمان است که سرمایه های فکری محسوب می شوند که این سرمایه ها علاوه بر ایجاد ایده هایی برای توسعه محصول و نوآوری راه حلی را برای مشکلات اجتناب ناپذیر در این زمینه ها فراهم می کند و در نهایت موجب مزیت رقابتی در بازار می شود. همانطور که گذشت بیشتر این مطالعات به بررسی عوامل سازمانی و عوامل مربوط به زیرساخت ها پرداخته اند و نگاهی جامع و آینده پژوهانه با استفاده از دارایی مانند سرمایه فکری نداشته اند. این مقاله به دنبال کشف تاثیر سرمایه فکری با رویکرد آینده پژوهی بر ارتقای عملکرد شرکت های دانش بنیان، با تمرکز بر شرایط بومی و منطقه ای می باشد.

حیبی و همکارانش (۱۳۹۰)، به بررسی رابطه بین سرمایه های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی در موسسه مطالعات بین المللی انرژی پرداختند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که بین هر سه

۹۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

بعد سرمایه های فکری و قابلیت یادگیری در بین کارشناسان موسسه مطالعات بین المللی انرژی، رابطه مثبتی وجود دارد. نتیجه های تحلیل عاملی تاییدی نیز نشان می دهند که مدل مفهومی پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار است.

صالحی و دانایی فرد (۱۳۹۴) به بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه ای فکری و رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرمایه های فکری به طور مستقیم رفتار نوآورانه را تحت تاثیر قرار نمی دهد اما با مداخله تسهیم دانش این رابطه تقویت می گردد.

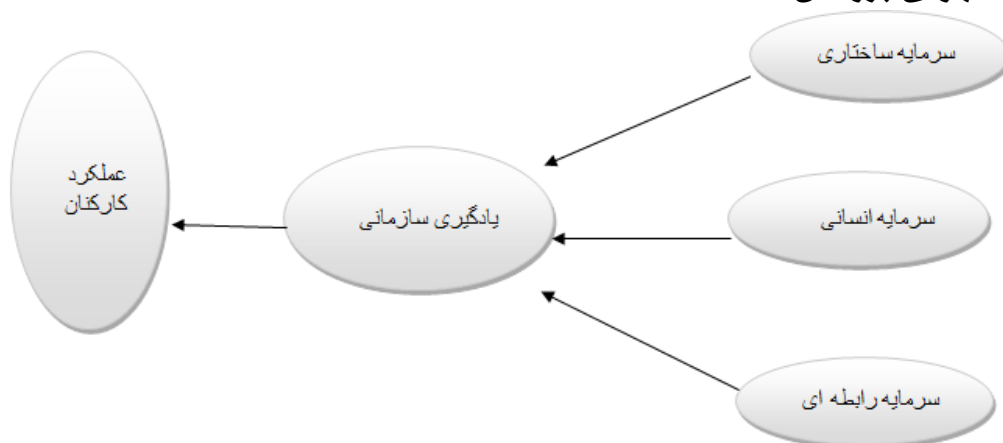
علامه و همکاران (۱۳۹۴) بیان نمودند سرمایه انسانی و ساختاری هر یک به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و از سوی دیگر این اجزا به طور غیرمستقیم با نقش میانجی گری سرمایه فکری و نیز اقدامات مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

سهیلا بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی اثر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه های نوشتاری پرداختند، نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت و معنا دار سرمایه های فکری بر نوآوری سازمان است.

نتایج پژوهشهای قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۱) نشان دهنده ی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی در سازمان های ایران است.

سینایی و همکارانش (۱۳۹۰)، به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که هر دو متغیر سرمایه نوآوری و مشتری رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد مالی دارند، ولیکن نتیجه قابل توجه دیگر این بود که شدت ارتباط بین سرمایه نوآوری با عملکرد شرکت های با تکنولوژی بالا بیشتر از شرکتهای با تکنولوژی پایین نبوده است.

مدل مفهومی پژوهش



مدل مفهومی سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر گرفته شده از مدل چپوا، آلگرا، لاپیدرا (۲۰۱۴).

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان بانک پارسیان استان گیلان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی:

۱. سرمایه ساختاری تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.
۲. سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.
۳. سرمایه رابطه ای تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.
۴. یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

روش شناسی پژوهش

هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان در شعب بانک پارسیان استان گیلان می باشد.

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و اهداف کاربردی می باشد و بر اساس روش و نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی - پیمایشی محسوب می گردد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان می باشد که تعدادشان ۴۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و سیستماتیک می باشد که بر طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۱۹۶ نفر محاسبه گردید. برای جمع آوری اطلاعات در تکمیل مبانی نظری از منابع کتابخانه ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات، پایان نامه ها و مطالعات موردی استفاده شده است. ابزار گرد آوری داده ها در این مطالعه پرسشنامه استاندارد می باشد. قابلیت اعتماد یا پایایی این پرسشنامه، از طریق آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش های علوم انسانی، ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی می باشد. در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ می باشد که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه می باشد. هم چنین روایی یا اعتبار پرسشنامه از طریق روایی محتوایی، یعنی توسط اساتید متخصص در این موضوع مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش داده های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه توسط نرم افزار SPSS21 استفاده نمودیم.

یافته های پژوهش

در این پژوهش داده‌های جمع آوری شده در قالب آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS21 ارائه گردید. در آمار توصیفی جهت توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جمعیت شناختی و ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته از مقادیر میانگین، انحراف معیار، واریانس و فراوانی و در آمار استنباطی از آزمون همبستگی جهت آزمون فرضیه ها استفاده شد. در نمونه منتخب ۱۲۵ نفر (۷۳٪) مرد و ۴۴ نفر (۲۷٪) زن تشکیل شده است که از این تعداد به ترتیب ۴۳/۳٪ از کارکنان در گروه سنی ۲۵-۳۵ سال، ۳۰٪ از کارکنان در رده سنی ۳۵-۴۵ سال، ۲۶/۶٪ از کارکنان در گروه سنی بالاتر از ۴۵ سال می‌باشند؛ و ۶۶/۷٪ از کارکنان، دارای مدرک کارشناسی، ۱۶/۷٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰٪ دکتری و ۶/۷٪ دارای مدرک کاردانی می‌باشند. از حیث سابقه کاری، ۲۰٪ از افراد دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۶۰٪ دارای سابقه کاری بین ۵-۱۰ سال و هم‌چنین ۲۰٪ دارای بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار بودند.

جدول (۱). توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	سرمایه فکری	بعد ساختاری	بعد رابطه ای	بعد انسانی	یادگیری سازمانی	عملکرد کارکنان
میانگین	۳/۶۵۱	۳/۹۰۵	۴/۳۲۳	۳/۵۵۵	۴/۱۲۲	۴/۰۴۱
انحراف معیار	۰/۶۶۸	۰/۶۸۵	۰/۹۵۸	۰/۹۰۹	۰/۹۰۳	۰/۵۹۷
واریانس	۰/۴۴۶	۰/۴۶۹	۰/۸۱۶	۰/۹۱۸	۰/۸۲۷	۰/۳۵۷
تعداد	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸

جهت تجزیه و تحلیل آماری، ۴ فرضیه تدوین گردید. بر اساس این فرضیه ها، پرسشنامه ای طراحی شده و پس از بررسی روایی و پایایی این ابزار اندازه گیری، برای کلیه شعب بانک پارسیان در سطح استان ارسال گردید و پس از جمع آوری مورد سنجش قرار گرفت. به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش از آزمونهای پارامتریک بهره گرفته شد. لذا از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده گردید که نتایج در جدول زیر خلاصه شده است:

جدول (۲). آزمون ضریب همبستگی برای بررسی فرضیه ها

متغیرها	بعد ساختاری	بعد رابطه ای	بعد انسانی	یادگیری سازمانی	عملکرد کارکنان
بعد ساختاری	Pearson Correlation	۱	*.۰/۳۶۶	*.۰/۲۷۹	*.۰/۵۱۴
	Sig. (2-tailed)	.۰/۰۰۰	.۰/۰۲۳	.۰/۰۱۱	.۰/۰۰۰
بعد رابطه ای	Pearson Correlation	*.۰/۳۶۶	۱	*.۰/۴۶۶	*.۰/۶۰۷
	Sig. (2-tailed)	.۰/۰۲۳	.۰/۰۰۰	.۰/۰۰۰	.۰/۰۱۷

تبیین رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان □ ۹۷

*.۰/۵۳۷	*.۰/۴۴۶	۱	*.۰/۴۶۶	*.۰/۲۷۹	Pearson Correlation	بعد انسانی
.۰/۰۰۰	.۰/۰۱۷		.۰/۰۰۰	.۰/۰۱۱	Sig. (2-tailed)	
*.۰/۲۰۸	۱	*.۰/۴۴۶	*.۰/۴۵۳	*.۰/۳۰۵	Pearson Correlation	یادگیری سازمانی
.۰/۰۰۰		.۰/۰۱۷	.۰/۰۳۳	.۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)	
۱	*.۰/۲۰۸	*.۰/۵۳۷	*.۰/۶۰۷	*.۰/۵۱۴	Pearson Correlation	عملکرد کارکنان
	.۰/۰۰۰	.۰/۰۰۰	.۰/۰۱۷	.۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)	

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند.

بر اساس نتایج جدول (۲)، تمامی فرضیه ها در سطح معناداری (۰/۰۵) معنادار می‌باشند. لذا با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۳). آزمون رگرسیون خطی بین متغیرها

ضریب معناداری	میزان خطای انحراف معیار	ضریب R تعدیل شده	ضریب تعیین	شدت ارتباط	
.۰/۰۰۰	.۰/۴۱۲۳۸	.۰/۴۴۴	.۰/۴۵۱	.۰/۳۰۵	بعد ساختاری و یادگیری سازمانی
.۰/۰۰۰	.۰/۳۰۴۵۶	.۰/۳۶۹	.۰/۳۷۶	.۰/۴۵۳	بعد رابطه ای و یادگیری سازمانی
.۰/۰۰۰	.۰/۳۹۹۰۸	.۰/۳۱۹	.۰/۳۲۷	.۰/۴۴۶	بعد انسانی و یادگیری سازمانی
.۰/۰۰۰	.۰/۴۰۶۸۷	.۰/۳۷۵	.۰/۳۸۶	.۰/۲۰۸	یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان

با توجه به اینکه سطح معناداری برای کلیه متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است، لذا با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بر اساس جامعه آماری پژوهش، فرضیات پژوهش مورد تأیید هستند. بر اساس نتایج در جدول فوق مشخص گردیده که سرمایه فکری از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار است که نتایج حاصله با نتایج پژوهش چیوا، آلگر و لاپیدار (۲۰۱۴) منطبق می‌باشد و همچنین تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان با نتایج پژوهش کامواچال و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت سرمایه فکری و عملکرد کارکنان، هدف های متفاوت را دنبال می کنند و به نوع مکمل یکدیگر هستند. عملکرد و مدیریت سرمایه فکری، جنبه های مختلفی از فعالیت های سازمانی را در بر می گیرند و شامل طیف وسیعی از فعالیت های فکری در درون سازمان (از خلق و به کارگیری و یادگیری دانش تا استفاده از دانش) هستند. با این تفاوت که مدیریت سرمایه فکری در سطوح مدیریت عالی و راهبردی سازمان در نظر گرفته می شود و بر خلق و استخراج ارزش از دل دارایی های سازمانی تأکید دارد؛ به بیان دیگر، هدف مدیریت سرمایه فکری، خلق و استفاده از این سرمایه در جهت بهبود توانایی و ها و قابلیت های خلق ارزش سازمان در چشم انداز راهبردی است. این دو مفهوم اجزای سازنده، یا بلوک های ساختمان لازم برای مدیریت سازمان در هزاره جدید هستند و باید برای حداکثر رساندن اثربخشی و تحقق هدف ها، با یکدیگر ادغام و یکپارچه شدند. در حقیقت بازدهی و بهره وری هر سازمان مزیت رقابتی و از مهم ترین عوامل تولید محسوب می شود و باید هدایت و مدیریت شود. در تحقیق حاضر پژوهشگر با توجه به نیاز سازمان های دانش محور عصر جدید سعی کرده است تصویری کلی از مفاهیم نظری مرتبط با سرمایه فکری ارائه دهد و با اعلام نتایج و یافته ها به مدیران و مؤسسات اجرایی کمک کند، تا درباره اهمیت این گونه دارایی ها شناخت بهتری کسب نمایند.

اولین یافته تحقیق بر وجود رابطه معنادار بین مدیریت سرمایه ساختاری با یادگیری سازمانی کارکنان دلالت داشت. با توجه به آزمون رگرسیون خطی و سطح معناداری آزمون $0/003$ می توان استدلال کرد که بین مدیریت سرمایه ساختاری و یادگیری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و میزان این رابطه $20/7$ یادگیری سازمانی ناشی از تغییر مدیریت سرمایه های ساختاری می باشد. نتیجه حاصل از این بخش تحقیق با نتایج تحقیقات مارتینز (۲۰۰۹)، حبیبی و همکارانش (۱۳۸۹)، چیوا و همکارانش (۲۰۱۴) و کاموچال (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

دومین یافته تحقیق دلالت بر وجود رابطه معنادار بین مدیریت سرمایه انسانی با یادگیری سازمانی کارکنان دلالت داشت. با توجه به آزمون رگرسیون خطی و سطح معناداری آزمون می توان استدلال نمود که بین مدیریت سرمایه انسانی و یادگیری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. میزان این رابطه $22/5$ درصد یادگیری سازمانی کارکنان ناشی از تغییر در مدیریت سرمایه های انسانی است. نتیجه حاصل از این بخش تحقیق با نتایج تحقیقات مارتینز (۲۰۰۹)، حبیبی و همکارانش (۱۳۸۹)، چیوا و همکارانش (۲۰۱۴) و کاموچال (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

سومین یافته تحقیق بر وجود رابطه معنادار بین مدیریت سرمایه رابطه ای با یادگیری سازمانی کارکنان دلالت داشت. با توجه به آزمون رگرسیون خطی و سطح معناداری کمتر از $0/05$ می توان

تبیین رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان شعب بانک پارسیان استان گیلان □ ۹۹

استدلال کرد که بین مدیریت سرمایه رابطه و یادگیری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و میزان این رابطه ۲۳/۸ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی ناشی از تغییر در مدیریت سرمایه های رابطه ای است. نتیجه حاصل از این بخش تحقیق با نتایج تحقیقات مارتینز (۲۰۰۹)، حبیبی وهمکارانش (۱۳۸۹)، چیوا وهمکارانش (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

چهارمین یافته تحقیق بر وجود رابطه معنادار بین یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان دلالت دارد. با توجه به آزمون رگرسیون خطی و سطح معناداری ۰/۰۰۰ می توان استدلال کرد که بین یادگیری سازمانی و عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و میزان تغییرات در عملکرد کارکنان ۲۱/۳ درصد ناشی از تغییرات در یادگیری سازمانی می باشد؛ که نتایج این پژوهش با نتایج کامواچال و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در نهایت می توان بیان داشت که رابطه معناداری بین مدیریت سرمایه فکری با عملکرد کاری کارکنان وجود دارد. با توجه به آزمون رگرسیون خطی و سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۰ می توان استدلال نمود که بین مدیریت سرمایه فکری و عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد نتیجه حاصل از این بخش تحقیق با نتایج تحقیقات سینایی وهمکارانش (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

منابع

- الوانی دکتر سید مهدی، ۱۳۸۰، سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها، فصل نامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴، صص ۳۴-۲۰
- الوانی سید مهدی و سید تقوی میرعلی (۱۳۸۰)؛ مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۴. سال ۵. صص ۴۵-۸۰.
- بورقانی فراهانی س.، آبدارزاده ب.، فتوت ب.، (۱۳۹۵) "اثر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه های نوشتاری" پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵
- توسلی غلامعباس، موسوی مرضیه (۱۳۸۹) مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، صص ۱-۲۳.
- جلال پور، سیده صدیقه، طالبی، کامبیز، طبیبی، سید جمال الدین (۱۳۹۵) "ارتقوای عملکرد شرکت های دانش بنیان ایرانی: شناسایی عوامل اثرگذار در سیاست ها و برنامه های اجرایی"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره-۱۹۹. 127، ص ۲، شماره ۹

۱۰۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

- چوپانی ح، زارع خلیلی م، قاسمی ع، غلام زاده ح. (۱۳۹۱) " بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه)" نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره. ص ۲۷-۵۸
- حسنوی، رضا. رمضان، مجید. (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی. مجله بهبود مدیریت. سال ۵. شماره ۱.
- دانایی فرد ح، صالحی ع، (۱۳۹۴) " بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه های فکری و رفتار نو آورانه "، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۱.
- دهقان، حسین، چرختاب مقدم، جهاننشا، دهقان نجم آبادی، عامر (۱۳۹۵) تاثیر سرمایه هوای فکری سازمان بر فرآیندها کارآفرینی فناورانه در سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران، توسعه کارآفرینی، دوره ۹، تابستان، ص - ۲۵۷، ۲۷۶.
- سینیایی، حسنعلی. حاجی پور، بهمن. طاهری، خدیجه. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت. پژوهش نامه مدیریت تحول. سال ۳. شماره ۵. صص ۶۸-۹۰.
- طالبی، کامبیز، داوری، علی، دهقان نجم آبادی، عامر (۱۳۹۶) شناسایی تاثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه در شرکت های دانش بنیان، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۲، شماره ۷.
- علامه س. م، شیخ ابوسعیدی ع. (۱۳۹۴) " بررسی تاثیر سرمایه فکری با نقش میانجی مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از منظر مدل BSC" مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان " فصلنامه پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴
- فتحی جناق فرد م، (۱۳۹۳) "ارتباط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی ۱۳۹۳
- عبدی هولایی، جلال، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا، تقی پور، محمد (۱۳۹۷)، رابطه برنامه ریزی استراتژیک با بازاریابی کار آفرینانه در بانک صادرات منطقه شمال تهران، فصلنامه مهندسی فرآیندها، دانشگاه مازندران، دوره ۴، شماره ۱۰، صفحات ۳۴-۴۲.
- عبدی هولایی، جلال، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا، تقی پور، محمد (۱۳۹۸)، پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۰، شماره ۳۹، بهار، صفحه ۱۴۶-۱۲۷.
- تقوایی یزدی، مریم، تقی پور، محمد، عبدی، جلال، حبیبی ماچیانی، ابوطالب (۱۳۹۹)، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: پارک علم و فناوری مازندران)، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره ۱۵، شماره ۳، تابستان ۹۹، صفحه ۵۸-۴۴.
- Andersen, S., & Hanstad, D. (2017). Knowledge development and transfer in a mindful project organization. *International Journal of Managing Projects in Business*, 6(2), 236-250.
- Berzkalne, I., Zelgalve, E., (2014) Intellectual Capital and Company Value, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.110, pp 887-896
- Boujelbene, M.A., & Affes, H. (2014). Study of Intellectual Capital and its relation with Efficiency of organization Employee. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, Vol. 18, 45-53.

- Calza, F., Dezi, L. & Simoni, M. (2017). "The intellectual capital of business incubators", *Journal of Intellectual Capital*, 15(4): 597- 610.
- Cronje, C. J., & Moolman, S. (2013). Intellectual capital and technological advances in knowledge society: How are these concepts related. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, Vol.16, 1-12.
- Chang, W. S. (2014). The Relationship between Intellectual Capital with Economic Value Added and Financial Performance. *International Journal of Technology, Policy and Management*, Vol.13, 245-260.
- Chen M Y, Wang YS., Sun V. (2012) " Intellectual capital and organizational commitment evidence from cultural creative industries in Taiwan" *personal Review*, vol. 41, No, 3. Pp. 321-339
- Chiva, J.R Alegre, R. Lapedra, (2014). Intellectual Capital and Organizational Learning Capability, *International Journal of Manpower*, Vol.28, pp 224-242
- Deep, R., Pal Narwal, K, (2014), Intellectual Capital and its Association with Financial Performance: A Study of Indian Textile Sector, *Int. J. Manag. Bus. Res*, Vol.4, pp 43-54
- Gan, K., & Saleh, Z. (2013). Intellectual Capital and Corporate Performance of Technology-Intensive Companies: Malaysia Evidence. *Asian Journal of Business and Accounting*, vol.1, pp.113-130
- Gunawan, T., Jacob, J. & Duysters, G. (2015). Entrepreneurial orientation and network ties: innovative performance of SMEs in an emerging-economy manufacturing cluster. Working Paper, No. 2013/28.
- Goudarzvand Chegini, Mehrdad (2012) " Study of effect of intellectual capitals on the organizational productivity". *African journal of business management*. vol23. pp34-49.
- Johnson, Scott G., Schnatterly, Karen., Hill, Aaron D. (2015). Board Composition. Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. *Journal of Management*, 39(1), 232-262.
- Kalmuk, G. and Acar, A.Z. (2015), "The mediating role of organizational learning capability on the relationship between innovation and firm's performance: a conceptual framework", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 210, pp. 164-169, available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.355>
- Inidawi, A.B. and Omran, F.M. (2016), "Learning organization impact on internal intellectual capital risks: an empirical study in the Jordanian pharmaceutical industry companies", *International Business Research*, Vol. 9 No. 10, pp. 176-185
- Longo M., Mura M., (2011) " The effect of intellectual capital on employee; satisfaction and retention", *Journal of information and management*, Vol. 48, pp.278-287
- Mollaie, F., Saeedi, P. and Shojaee, S. (2016), "The relationship between the intellectual capital with organizational performance and the intermediate role of

- organizational learning in the university of applied science of golestan province”, *International Research Journal of Management Sciences*, Vol. 4 No. 3, pp. 168-172.
- Montri Wiboonrat, Natphasuth Patthirasinsiri (2017). Measuring intellectual capital of science park performance for newly established science parks in Thailand, *Kasetsart Journal of Social Sciences* 1e9.
 - Nasif Ozkan, Sinan Cakan, Murad Kayacan (2017). » Intellectual capital and financial performance«: A study of the Turkish Banking Sector, *Borsa Istanbul Review* 17-3 (2017) 190 _ e198
 - Nguyen, Q., Tate, M., Calvert, P. and Aubert, B. (2017), “Intellectual capital, organizational learning capability and ERP implementation for strategic benefit”, *Proceedings of the 25th European Conference on Information Systems (ECIS)*, Guimarães, Portugal, June 5-10, ISBN 978-989-20-7655-3, available at: http://aisel.aisnet.org/ecis2017_rp/21 (accessed August 11, 2017).
 - Puhakka, V. (2017). “Versatile and flexible use of intellectual capital in entrepreneurial opportunity discovery”, *Journal of Management Research*, 2(1).
 - Rannikko, H. (2016). »Early development of new technology based firms: a longitudinal analysis on new technology based firms« development from population level and firm level perspective. *Hanken School of Economic*
 - Santos, Helena -Rodrigues. (2013), “Intellectual Capital and Innovation: A Case Study of a Public Healthcare organisation in Europe” *The Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 11 Issue 4 (pp361-360) available online at www.ejkm.com.
 - Sutanto, E.M. (2017), “The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia”, *Asia Pacific Management Review*, Vol. 22 No. 3, pp. 128-135.
 - Taghipour. M; Azarian.R.” Taghipour and Azarian; 2020; studied The Impact of Extensive Quality Management on Human Relations (Case Study: Education)”. *International Journal of Current Science and Engineering (IJCSE)*, Vol. 02, Issue 7, pp.341-347.
 - Taghipour, Mohammad; Barzegar, Peyman; Mahboobi, Maryam; Mohammadi, Sahar; 2020; Investigating the Relationship between Competitive Strategies and Corporates Performance - Case Study: Parsian Banks of Tehran; *International Technology and Science Press*; Vol 3(4).
 - Taghipour.M; Ganji.F; Zolfagharijoo.A; Lotfi.A; Torabi.F. 2020, ” The identification and prioritization of effective indices on optimal implementation of customer relationship management using TOPSIS, AHP methods(Case study: Pasargad bank)”. *Management, International Technology and Science Publications (ITS)*, Vol. 3, Issue 4, pp.43-60.