

## بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی

\* محمدرضا اردلان، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران  
رقیه بهشتی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه ۲۰۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد سرمایه فرهنگی بر اساس مدل بوردیو، سرمایه فکری بر اساس مدل استوارت، بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس مدل کارول استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده نرم‌افزارهای آماری AMOS و SPSS تحلیل شدند. 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 مد نظر قرار دهد، مدیریت دارایی‌های نامشهود از جمله سرمایه فکری و فرهنگی به همراه زمینه‌سازی برای افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان است.

واژگان کلیدی: سرمایه فرهنگی، سرمایه فکری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی.

\* نویسنده مسئول: [ardalanmr@yahoo.com](mailto:ardalanmr@yahoo.com)

دریافت مقاله: ۹۳/۱۲/۲۰ پذیرش مقاله: ۹۴/۴/۳۰

### مقدمه

در کلیه دیدگاه‌ها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی، از دانشگاه به عنوان یک عامل کلیدی و اثرگذار یاد می‌شود [۲۶]. در مقابل، امروزه بهره‌وری نیروی انسانی<sup>۱</sup> و نقش مهم آن در جهت پیشرفت و نیل کشورهای جهان به مقاصد اقتصادی و سیاسی و اجتماعی از جمله مباحث مهم امروز محافل مدیریتی است و دولت‌ها و سازمان‌ها سعی می‌کنند با به‌کارگیری فنون و روش‌های مناسب هر چه بیشتر خود را به این شاخصه‌ها نزدیک کنند. بر همین اساس، دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی نامیده‌اند [۲۴]. 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 [۵۹]. با این وجود بهره‌وری نیروی انسانی پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد [۲۰]. در نتیجه سازمان‌ها برای موفقیت در بهره‌وری سرمایه انسانی باید عوامل متعددی را مد نظر قرار دهند. از جمله عواملی که می‌توانند به طور بالقوه بر این مفهوم اثرگذار باشند سرمایه فرهنگی<sup>۲</sup> و سرمایه فکری<sup>۳</sup> است. اصطلاح سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی در هم‌پوشانی همه دارایی‌ها، منابع نامشهود و غیرفیزیکی یک سازمان است که شامل فرایندها، ظرفیت نوآوری و دانش ضمنی و آشکار اعضای آن و شبکه همیاران مورد استفاده قرار می‌گیرد [۵]. چند دهه بیشتر از طرح مفهوم سرمایه فرهنگی نمی‌گذرد. این مفهوم تأثیر چشمگیری بر جامعه‌شناسی نهاده است؛ زیرا فرهنگ را در مرکز تحقیقات راجع به قشر بندی وارد کرده است. همچنین، سازمان‌ها برای حفظ و استمرار خود و برون‌رفت از چالش‌های محیط اطراف خود که مشخصه بارز آن افزایش پیچیدگی

1. labor productivity
2. Cultural capital
3. Intellectual Capital

و پویایی است، نیازمند توسعه، تقویت و توانایی‌های درونی هستند که این از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری که به عنوان استراتژی پایدار، برای ایجاد و دسترسی مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها تشخیص داده شده است می‌گردد [۴۹]. متغیر دیگر این پژوهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی<sup>۱</sup> است. ظهور اقتصاد مبتنی بر توانایی و الزامات اجتماعی- اقتصادی و گرایش نظام آموزش عالی برای حرکت در جهت جامعه دانش‌محور را 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 به عنوان یکی از کانون‌های رشد و توسعه نظام آموزش عالی است، مورد توجه قرار گیرد [۴۵]. مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت‌برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود [۵۵]. طرفداران مسئولیت اجتماعی استدلال می‌کنند، 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 به عنوان کلید راهبردی در سازمان گسترش دهند [۲۵، ۲۸، ۳۳]. در این تحقیق تلاش شده است به بررسی اثر علی سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری در بهره‌وری سرمایه انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی از دیدگاه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه پرداخته شود. این پژوهش به دو دلیل از مطالعات قبلی متفاوت است: اولاً این مطالعه در زمره مطالعاتی است که به امر شفاف‌سازی تعیین‌کننده‌های بهره‌وری منابع انسانی از طریق ارزیابی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری می‌پردازد. کندوکاو پیرامون این موضوع از پیشینه چندانی علی‌الخصوص در کشور برخوردار نیست، فقر پژوهشی مذکور در نظام آموزش عالی بیشتر به چشم می‌خورد. ثانیاً در این پژوهش نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی به

---

1. social responsibility

عنوان یک میانجی بالقوه در شکل‌گیری بهره‌وری سرمایه انسانی بررسی شده است. با توجه به مسائل مطرح شده هدف اصلی پژوهش پاسخگویی به این سؤال است که آیا سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد؟

### سرمایه فرهنگی

سرمایه فرهنگی مفهوم جامعه‌شناختی دارد که نخستین بار توسط بوردیو در اوایل دهه ۱۹۶۰ به کار برده شد. قبل از این زمان، مفهوم سرمایه تنها برای سرمایه انسانی و سرمایه طبیعی بازتولید شده به کار می‌رفت، اما بعدها مفهوم سرمایه به حوزه فرهنگ و هنر نیز راه یافت و مفهوم سرمایه فرهنگی به وجود آمد [۶۵]. بوردیو در نظریه کنش خود هدف از طرح مفهوم سرمایه فرهنگی را ارائه سازوکار پیچیده‌ای می‌داند که از طریق آن نهادهای آموزشی موجب بازتولید نحوه توزیع سرمایه فرهنگی می‌شوند و به دنبال آن بازتولید ساختار فضای اجتماعی یا به عبارت دیگر بازتولید ترکیب طبقات اجتماعی انجام می‌گیرد [۱۵]. سرمایه فرهنگی به شیوه‌های فرهنگی خاص که در روند آموزش‌های رسمی و خانوادگی در افراد تثبیت شده است اشاره دارد و نیز ظرفیت شناخت افراد در کاربرد لوازم فرهنگی را دربرمی‌گیرد [۴۸]. سرمایه فرهنگی مشتمل بر کفایت زبانی، فرهنگی و مهارت در فرهنگ طبقات بالاتر است [۱۷]. سرمایه فرهنگی یعنی قدرت شناخت قابلیت استفاده از کالاهای فرهنگی در هر فرد که در برگیرنده تمایلات پایدار فرد است که در خلال اجتماعی شدن در فرد انباشته می‌شود [۹]. سرمایه فرهنگی به عنوان یک دارایی تعریف می‌شود که مجسم‌کننده یا تأمین‌کننده ارزش فرهنگی علاوه بر هر گونه ارزش اقتصادی است که می‌تواند داشته باشد [۶۵]. سرمایه فرهنگی یعنی داشتن ذائقه‌های دارای پرستیژ و توانایی درک و شناخت اشیا یا سبک‌های

هنری که دارندگان اقتدار فرهنگی به آنها اهمیت می‌دهند [۲۴، ۳۱]. سه منبع عمده سرمایه فرهنگی از نظر بوردیو عبارت‌اند از: پرورش خانوادگی، آموزش رسمی و فرهنگ شغلی. انباشت سرمایه فرهنگی در افراد از طریق این سه منبع سبب بروز تفاوت‌هایی در دارندگان سرمایه فرهنگی و کسانی می‌شود که فاقد آن هستند [۱۵]. از دیدگاه بوردیو، سرمایه فرهنگی می‌تواند به سه صورت تجلی یابد؛ سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته<sup>۱</sup> که این نوع سرمایه به بدن و ذهن فرد پیوسته و به تلاش‌ها و سرمایه‌گذاری شخصی فرد وابسته است. سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته نوعی ثروت بیرونی است که به عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از فرد درآمده است، این همان بخشی است که بوردیو آن را ابعاد سرمایه فرهنگی همراه با تولد می‌نامد که نمی‌توان آن را از طریق هدیه، خرید یا مبادله به دیگری منتقل کرد. این نوع سرمایه، به صورت آمادگی‌های مداوم ذهن و جسم تجلی می‌یابد. صورت دوم سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته<sup>۲</sup> است که لازمه سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته، وجود سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته است؛ یعنی باید امکانات لازم همراه با افراد واجد شرایطی که لازم و ملزوم یکدیگرند شکل بگیرند تا از طریق آن سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته نمود یابد. این نوع سرمایه فرهنگی از بدیهی‌ترین و آشکارترین انواع سرمایه فرهنگی است که افراد جامعه می‌توانند از آن بهره‌مند شوند و بیشتر در کالاها و اشیای مادی تجسم می‌یابد، و از ویژگی‌های بارز آن قابل‌انتقال بودن است. بدین رو، این نوع سرمایه به نوعی در شکل اقتصادی هم مطرح است. به طور خلاصه شاید بتوان گفت که به تمامی اشیا و کالاهای فرهنگی، سرمایه فرهنگی عینی می‌گویند، در نهایت سرمایه فرهنگی نهادی<sup>۳</sup> که عینیت بخشیدن به سرمایه فرهنگی، از طریق مدارک دانشگاهی و تحصیلی است و خارج از دارایی‌های مادی و عینی فرهنگی و سرمایه تجسیدی و

1. embodied cultural capital
2. objectified cultural capital
3. institutional cultural capital

بیولوژیکی واقعیت پیدا می‌کند. این کار از طریق کسب عناوین تحصیلی به صورت قانون و نهادی تأیید شده است حاصل می‌شود. این مدارک، نوعی نرخ تبدیل بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی برقرار می‌سازد و این کار را از طریق تضمین ارزش مادی برای یک سرمایه تحصیلی معین انجام می‌دهند. از آنجا که منافع مادی و نمادی مدارک تحصیلی بستگی به کمیابی آنها دارد، سرمایه‌گذاری صورت گرفته (از لحاظ زمان، تلاش و پول) ممکن است به اندازه‌ای که پیش‌بینی می‌شود، سودمند نباشد [۸، ۴۸، ۵۷، ۱۹، ۳۶].

### سرمایه فکری

واژه سرمایه فکری از دهه ۱۹۹۰ به طور گسترده توسط «جان کنت گالبریس» به کار برده شد [۱۲]. در این تعریف «اقدام فکری» چیزی فراتر از مفهوم تفکر به عنوان «تفکر محض» است. به‌کارگیری این نگرش به این معناست که سرمایه فکری فرایندی ایدئولوژیک و پویاتر از شکل ثابت سرمایه است [۱۰]. سرمایه فکری یک مفهوم چندرشته‌ای است و فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است [۳۵]. در تعریف سرمایه فکری می‌توان بیان کرد که قابلیت‌های منابع غیرملموس برای ایجاد و نگهداری مزیت رقابتی است. در واقع سرمایه فکری، دانش موجود در سازمان است و در دو سطح فردی و سازمانی مطرح می‌شود که سطح فردی شامل دانش، مهارت و استعداد است و سطح ساختاری مواردی مانند پایگاه داده خاص هر مشتری، فناوری، روش‌ها و فرایندهای سازمانی و فرهنگ را دربرمی‌گیرد [۱۸، ۳۷]. در مجموع می‌توان گفت که سرمایه فکری نماینده مجموعه دارایی‌های ناملموسی است که همچنین به عنوان دارایی‌های دانش معروف‌اند [۶۱]. این نوع سرمایه فراهم‌کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد [۷]. و شامل آن بخش از

کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن به شمار می‌آید [۳]. استوارت (۱۹۹۷)، سرمایه فکری را از لحاظ منابع سازمانی، مربوط به ثروت آفرینی از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند [۶۰]. از نظر استوارت سرمایه فکری دارای ابعاد سرمایه انسانی<sup>۱</sup>، ساختاری<sup>۲</sup> و مشتری یا رابطه‌ای<sup>۳</sup> است. سرمایه انسانی پایه سرمایه فکری و عنصر اساسی در اجرای وظایف آن محسوب می‌شود سرمایه انسانی به قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تخصص اعضای انسانی اطلاق می‌شود که منجر به ایجاد دارایی‌های باارزش برای سازمان می‌شوند، سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی و دانش در سازمان است که در برگزیده پایگاه‌های داده‌ها، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرای فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی یا به طور کلی هر آن چیزی است که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش‌های مادی آن باشد. سرمایه ساختاری می‌تواند به صورت فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، فرایند عملیاتی و سیستم اطلاعات طبقه‌بندی شود. سرمایه مشتری یا رابطه‌ای به عنوان همه منابع پیوندیافته با روابط خارجی واحد تجاری از جمله رابطه با مشتریان، عرضه‌کنندگان و مشارکت‌کنندگان در طرح‌های تحقیق و توسعه تعریف می‌شود. در حقیقت سرمایه به‌کارگرفته‌شده عاملی برای تبدیل سرمایه فکری به ارزش است. به سرمایه به‌کارگرفته‌شده، سرمایه رابطه‌ای یا سرمایه مشتری نیز می‌گویند [۶، ۱۱، ۳۵، ۳۹، ۶۳، ۶۸]. این سه جزء سرمایه فکری دارای وابستگی متقابل هستند. سرمایه فکری از راه ترکیب، به‌کارگیری، تعامل، یکپارچه‌سازی و ایجاد تعادل بین سه جزء خود و نیز مدیریت جریان دانش بین آنها، بهترین ارزش ممکن برای سازمان‌ها را ارائه می‌کند [۵۱، ۱۸].

1. human Capital
2. structural capital
3. customer or relational capital

### مسئولیت پذیری اجتماعی

نگرش‌ها و نظریات مربوط به مسئولیت اجتماعی سازمان سابقه چندانی ندارند. قبل از سال‌های حدود ۱۸۰۰، هنجارها و نگرش‌های اجتماعی، اثر بسیار کمی بر اعمال مدیریت داشته است. در دهه آخر قرن نوزدهم زمانی که سازمان‌های بزرگ و عظیم در حال شکل‌گیری بودند توجه جامعه به ضرورت مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بیشتر معطوف شد. هم‌اکنون مفهوم مسئولیت اجتماعی به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره شرکت‌ها و سازمان‌ها تبدیل شده است و شرکت‌های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر محیط اجتماعی را جزئی از استراتژی خود می‌بینند [۵۶]. باید گفت که اقدامات مرتبط با مسئولیت اجتماعی از سوی سازمان‌ها، رشد غیرقابل‌منتظره‌ای را تجربه کرده است. در عین حال، سازمان‌ها در سال‌های اخیر درگیر انواع مختلفی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شده‌اند، از قبیل اقدامات مسئولانه در قبال جامعه (حفظ محیط زیست و...)، رفتار عادلانه با کارکنان یا مشارکت در برنامه‌های هنری و فرهنگی در سطح جامعه [۴۵]. امروزه مسئولیت اجتماعی به مراتب فراتر از حوزه فعالیت و تأثیر خود در گذشته که «انسان‌دوستی» بود گام می‌نهد. مسئولیت اجتماعی در عرصه کسب‌وکار برای رسیدن به توسعه پایدار، در مورد ارائه راه‌حل‌های پیشگیرانه برای چالش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی و عرصه‌هایی از این دست نقش و جایگاه خود را پیدا کرده است. مسئولیت اجتماعی یک موضوع جدید نیست، اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط زیست دارد تازه و جدید باشد [۲۵، ۳۲، ۶۶]. مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به عنوان آن نوع تصمیمات و اقدامات سازمان‌ها توصیف کرده‌اند که به دلایلی، فراسوی منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ می‌شوند [۳۰، ۶۷]. در جمع‌بندی از تعاریف مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توان گفت عبارت است



از مجموعه از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و با ایجاد ارزش افزوده و به معنی دیگر این که در وجود کارکنان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش سازمانی قرار گرفته است [۲۹]. کارول (۱۹۹۱) مسئولیت‌های اجتماعی هر سازمان را در چهار بعد مطرح می‌کند، از جمله مسئولیت اقتصادی<sup>۱</sup> که مهمترین بعد مسئولیت اجتماعی و پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسئولیت اجتماعی توصیف می‌شود، زیرا همه مسئولیت‌های کسب‌وکارهای دیگر بر پیش‌بینی‌های مسئولیت اقتصادی نهاده شده است. نقش مدیران در این بعد، این گونه تعریف شده است که امین و معتمد اعضای سازمان در مورد سرمایه آنها باشند. مسئولیت قانونی<sup>۲</sup>: مسئولیت قانونی از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پی‌گیری کند. مسئولیت قانونی به عنوان لایه دوم از هرم مسئولیت اجتماعی مطرح شده است. از این رو، قوانینی برای کنترل کسب‌وکارها مورد تصویب قرار می‌گیرد. مسئولیت اخلاقی<sup>۳</sup> که به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر اینکه ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آنها احترام بگذارد توصیف می‌شود و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب است، به این معنا که بیشتر جنبه نانوشته دارند. در نهایت مسئولیت اجتماعی که در سطح چهارم و نوک هرم قرار دارد که فعالیت‌های بشردوستانه را درخواست می‌کند. مسئولیت اجتماعی تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است، بعد اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی را دربرمی‌گیرد که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد [۲۲، ۴۷، ۴۰، ۴۴، ۴۶].

1. economic responsibility
2. legal responsibility
3. ethical responsibility

### بهره‌وری نیروی انسانی

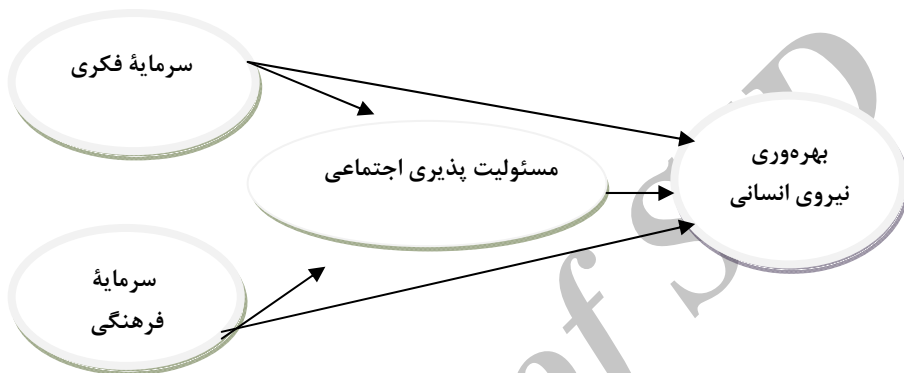
معیار توسعه‌یافتگی هر سازمانی، به میزان بهره‌گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود جهت نیل به اهداف اقتصادی آن سازمان وابسته است، این موضوع نشان‌دهنده جایگاه ویژه بهره‌وری در استراتژی‌های توسعه سازمانی است [۴]. عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است. نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت، تصمیم می‌گیرد و هدایت‌گر هر گونه تلاش برای ارتقای بهره‌وری است به دلیل اینکه نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود [۲۰]. بهره‌وری نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی دستیابی کشورها به پیشرفت‌های علمی و صنعتی و در نهایت توسعه اقتصادی است. از آنجا که پایه اصلی، توسعه انسان است، بهبود کیفیت منابع انسانی در امر توسعه بسیار ضروری بوده و هر گونه برنامه‌ریزی به منظور توسعه منابع انسانی، نقش اساسی و تعیین‌کننده‌ای دارد. این عامل عنصر مهمی در تبیین تفاوت‌های موجود در بهره‌وری و رشد آن در میان کشورهای مختلف است. بنابراین بدون اولویت دادن به توسعه منابع انسانی که جز در فرایند برنامه‌ریزی علمی بلندمدت و جامع بر پایه اطلاعات دقیق از گذشته حال و مسیر روشن آینده تحقق نخواهد یافت، توسعه اقتصادی به دست نخواهد آمد [۱۳]. از سوی دیگر، نیروی انسانی گران‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود. اهمیت نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان مدت‌هاست که به اثبات رسیده، سازمان‌هایی که موفقیت چشمگیری داشته‌اند توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خویش قرار داده‌اند [۵۴]. بهره‌وری از واژه‌های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است [۵۸]. بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی

استفاده کردن از نیروی انسانی [۴۳]. با توجه به اهمیت منابع انسانی به عنوان 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. در عمل معیارهای بهره‌وری که تا کنون از سوی مراجع معتبر نظیر سازمان بهره‌وری آسیا (APO)، سازمان همکاری اقتصادی اروپا (OECD)، سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) و سازمان آمار نیروی کار آمریکا (BLS) ارائه شده است، بیشتر به یکی از انواع بهره‌وری، یعنی بهره‌وری نیروی کار توجه دارند که همان نسبت ستاده به داده نیروی کار است [۵۲]. اینک باید دید بهره‌وری سرمایه انسانی تحت تأثیر چه عواملی است. بیشتر محققان معتقدند که برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمی‌توان ارائه کرد، بلکه ارتقای بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست، گزارش‌ها نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است [۶۲]. هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۹) هفت متغیر مربوط به عملکرد اثربخش را شامل توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار، سازگاری محیطی را معرفی کردند. این مدل نسبت به سایر نظریه‌های ارائه‌شده در زمینه بهره‌وری، در حین سادگی از جامعیت و وضوح بیشتری برخوردار است [۳۸، ۵۳].

#### مدل مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش، و به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و

غیرمستقیم متغیرهای مذکور بهره‌وری نیروی انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

#### روش پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان دانشگاه رازی به حجم ۵۰۴ نفر است. کلاین (۲۰۱۱) برای آزمون مدل‌های علی حجم نمونه‌ای بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر را پیشنهاد می‌کند [۴۱]. بنابراین، در این پژوهش تعداد ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند.

#### ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه سرمایه فرهنگی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل بوردیو (۱۹۹۹) در قالب ۱۷ به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت برای کارکنان طراحی شده

است. پرسشنامه سرمایه فرهنگی ابعاد (سرمایه فرهنگی تجسم یافته، سرمایه فرهنگی عینیت یافته، سرمایه فرهنگی نهادی) را شامل می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است از جمله در پژوهش حسین‌زاده (۱۳۸۸)، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $0.79$  گزارش شده است [۳۴]. مقدار آلفا برای این ابزار  $0.81$  به دست آمد که نشانگر پایایی قابل قبول این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش  $GFI=0.94$ ,  $AGFI=0.91$ ,  $CFI=0.95$ ,  $RMSEA=0.07$  نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش سرمایه فرهنگی است.

**پرسشنامه سرمایه فکری:** پرسشنامه مذکور بر اساس مدل استورات (۱۹۹۷) در قالب ۳۵ به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت برای کارکنان طراحی شده است. پرسشنامه سرمایه فکری ابعاد (سرمایه انسانی، سرمایه ساختار و سرمایه مشتری) را شامل می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه  $0.85$  به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش  $GFI=0.96$ ,  $AGFI=0.95$ ,  $CFI=0.98$ ,  $RMSEA=0.04$  نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش سرمایه فکری است.

**پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی:** پرسشنامه مذکور بر پایه مدل کارول (۱۹۹۱) در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت با کمی تغییرات برای کارکنان طراحی شده است. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (چهار مؤلفه مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی) را شامل می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر  $0.73$  به دست آمد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد

که شاخص‌های برازش  $GFI=0.90$ ,  $AGFI=0.88$ ,  $CFI=0.92$ ,  $RMSEA=0.07$  نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۹) در قالب ۲۶ گویه و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با کمی تغییرات برای کارکنان طراحی شده است. پرسشنامه هفت بعد (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری) را شامل می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است؛ از جمله در پژوهش رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $0/۸۶$  گزارش شده است [۵۳]. مقدار آلفای کرونباخ  $0/۸۲$  به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش  $GFI=0.95$ ,  $AGFI=0.90$ ,  $CFI=0.97$ ,  $RMSEA=0.06$  نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی است.

#### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح‌شده توسط کلاین (۲۰۱۱) است. بنابراین، این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف	چولگی	کشیدگی
									استاندارد
۱	سرمایه فرهنگی	۱				۲/۳۸	۰/۴۶	-۰/۵۴	۰/۶۱
۲	سرمایه فکری	۰/۴۷**	۱			۲/۲۹	۰/۴۶	-۰/۴۴	-۰/۲۰
۳	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۴۰**	۰/۳۸**	۱		۳/۱۷	۰/۶۰	-۰/۴۰	-۰/۴۵
۴	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۴۵**	۰/۵۷**	۰/۴۶**	۱	۴/۹۸	۰/۷۶	۰/۴۴	-۰/۰۶

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها است. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا<sup>۱</sup> استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۶۴/۳۹ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ است که از طریق فرمول  $p(p+2)$  محاسبه شده است. در این فرمول  $p$  مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۷ است [۶۴]. شایان ذکر است که از نرم‌افزار ایموس نسخه ۱۶ برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value

هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی ( $X^2/df$ )، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون‌شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
SRMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۰۴	۰/۸۶	۰/۹۰	مقدار به‌دست‌آمده
کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل‌پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳	مقدار به‌دست‌آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل‌پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
RMSEA	PNFI	X2/df	شاخص
۰/۰۷	۰/۷۰	۱/۸۹	مقدار به‌دست‌آمده
کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل‌پذیرش

در جدول ۳، مقادیر به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر و حد قابل‌پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری‌شده دارد. در جدول شماره ۴ اثرهای مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین‌شده متغیرها گزارش شده‌اند



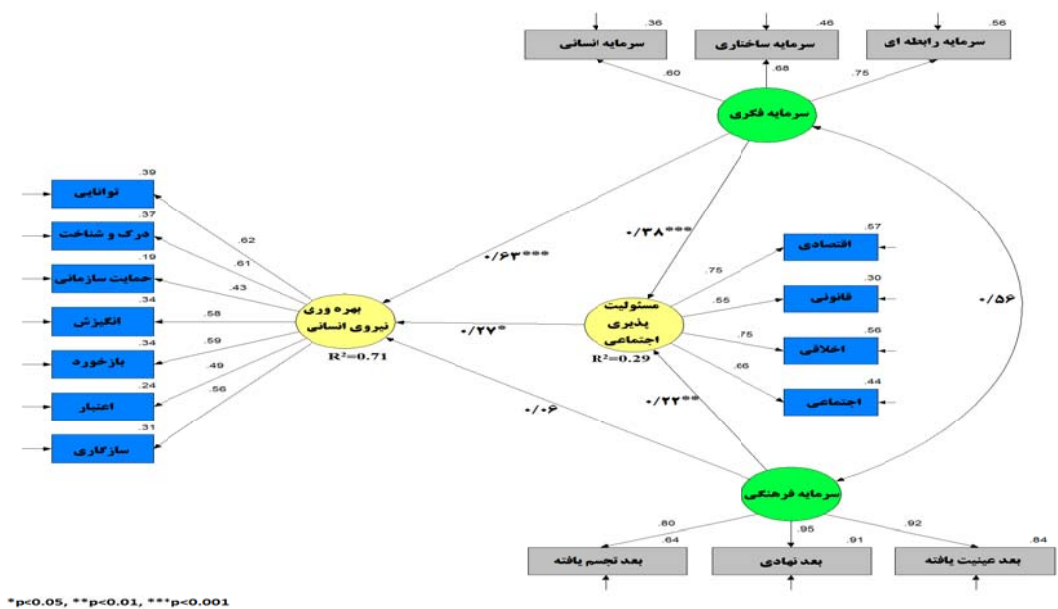
جدول ۳. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
بهره‌وری نیروی انسانی از سرمایه فرهنگی	۰/۰۶	۰/۰۶*	۰/۱۲**	۰/۷۱
سرمایه فکری	۰/۶۳***	۰/۱۰**	۰/۷۳**	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۲۷*	-	۰/۲۷*	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی از سرمایه فرهنگی	۰/۲۲**	-	۰/۲۲**	۰/۲۹
سرمایه فکری	۰/۳۸**	-		

\*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

با توجه به جدول ۴ اثر غیرمستقیم متغیرهای سرمایه فرهنگی (۰/۰۶) و سرمایه فکری (۰/۱۰) بر بهره‌وری نیروی انسانی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. از آنجایی که این اثر از طریق متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر این متغیر وارد می‌شود، نقش واسطه‌ای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتباط بین سرمایه فرهنگی و فکری تأیید می‌شود. همچنین با توجه به جدول فوق سرمایه فرهنگی و فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۷۱ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین می‌کند. سرمایه فکری و فرهنگی نیز ۲۹ درصد از تغییرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی پیش‌بینی می‌کنند. در شکل ۲، مدل آزمون‌شده پژوهش نشان داده شده است. در جدول ۵ نیز نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش گزارش شده است.

## مدیریت بر آموزش سازمانها



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش

جدول ۵. نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۲۲	سرمایه فرهنگی اثر معنی داری بر مسئولیت پذیری اجتماعی دارد.
تأیید شد	۰/۰۰۱	۰/۳۸	سرمایه فکری اثر معنی داری بر مسئولیت پذیری اجتماعی دارد.
تأیید شد	۰/۰۵	۰/۲۷	مسئولیت پذیری اجتماعی اثر معنی داری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.
تأیید نشد	۰/۶۵	۰/۰۶	سرمایه فرهنگی اثر معنی داری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.
تأیید شد	۰/۰۰۱	۰/۶۳	سرمایه فکری اثر معنی داری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۰۶	سرمایه فرهنگی اثر معنی دار غیرمستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۱۰	سرمایه فکری اثر معنی دار غیرمستقیم بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر با تغییر پارادایم حاکم اقتصادی از صنعتی به اقتصاد دانش‌محور، سازمان‌ها در شرایطی قرار گرفته‌اند که تنها توجه صرف به منابع فیزیکی و مالی نمی‌تواند بقای سازمان‌ها را در مقابل رقیبانشان تضمین کند و تنها راه، استفاده همزمان از سرمایه‌های فیزیکی، مالی، فکری و دارایی‌های نامشهود است که می‌تواند برای سازمان‌های امروزه مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند و موجبات بقای آنها را فراهم آورد. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که اثر مستقیم سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر روی مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار است که با پژوهش‌های ابوالحسنی رنجبر و جعفری (۱۳۹۱) همسویی دارد [۱]. اثر مستقیم سرمایه فکری بر روی بهره‌وری سرمایه انسانی نیز مثبت و معنادار است که با یافته‌های فایر و استبانک (۲۰۰۳)، احمد الدوجایی (۲۰۱۲)، دلگادو و همکاران (۲۰۱۱)، پاسوات و همکاران (۲۰۱۱)، دیز و همکاران (۲۰۱۰)، قربانی و همکاران (۲۰۱۲) و مدهوشی و اصغرزاد (۱۳۸۸) همسوست [۲، ۱۴، ۵۰، ۱۶، ۲۷، ۴۳]. همچنین اثر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر روی بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار است و اثر مستقیم سرمایه فرهنگی بر روی بهره‌وری نیروی انسانی معنی‌دار نیست. که با یافته‌های حسین‌زاده (۱۳۸۸) و اقلیما و ابراهیم نجف‌آبادی (۱۳۹۰) ناهمسوست؛ چراکه در پژوهش‌های مذکور مشخص شد که بین سرمایه فرهنگی و هویت اجتماعی و شادکامی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۱۹، ۳۴]. در راستای نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که سرمایه فرهنگی از طریق داشتن مهارت‌های خاص در رشته‌های مختلف هنری، ورزشی، علمی و ... 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. در مقابل نیز توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش 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. در این خصوص پژوهش حاضر با مطالعه نیکولای (۲۰۰۸) که نشان داد تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان عاملی اثرگذار در ارتقای ادراکات در مورد شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان، مطابقت دارد [۴۷].

در نهایت می‌توان بیان کرد که وجود مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در بازتولید دیگر سرمایه‌ها نقش داشته و موجبات رشد فکری و نیز پویایی جامعه را فراهم می‌آورد. بدون شک موفقیت از آن سازمان‌هایی است که به جای دارایی‌هایی مثل ماشین‌آلات به طور مستمر نوآوری دارند، به دانش و مهارت و شایستگی‌های کارکنانشان اعتماد می‌کنند. ارزش تولیدشده به وسیله دارایی‌های ناملموس همیشه در صورت‌های مالی منعکس نمی‌شوند اما سازمان‌های پیشرو این موضوع را درک کرده‌اند که دارایی‌های ناملموس جز اصلی عملکردهای مربوط به سازمان‌اند. از سوی دیگر، بهره‌وری عامل انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل در ارتباط با مسائل رشد و توسعه اقتصادی هر کشور محسوب

می‌گردد. به طور کلی، توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به انباشت سرمایه فکری و به‌خصوص سرمایه انسانی وابسته است. در این باره، تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سرمایه انسانی نقش مؤثری را ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه فکری هستند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به‌کارگیری آنها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کند. به بیان دیگر، تعامل ابعاد سرمایه فکری با ابعاد سرمایه فرهنگی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد که این خود منجر به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. ذکر این نکته ضروری است که کیفیت به‌کارگیری عوامل یادشده در تحقق توسعه اقتصادی در هر کشور سهم بسزایی دارد. بر این اساس، دانشگاه‌ها، باید سنجش و ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی (کارکنان) خود را در قالب برنامه‌های منسجم و عملیاتی برای کلیه واحدهای خود تعریف و هدف‌گذاری کند و در جهت پذیرش حاکمیت و استانداردهای CRS اهتمام ورزد؛ چراکه در سازمان‌های خدماتی کارکنان معرف سازمان بوده و نگرش و رفتارهای آنها در کیفیت خدمات و رضایت مشتری تأثیرگذار است و دانشگاه نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بی‌شک برای رسیدن به چشم‌انداز و اهداف بلندمدت خود به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از ملزومات تعیین‌شده نقش سازمانی عمل کنند و مشارکت و حضوری فعال در رویدادها و فرایندهای سازمان داشته باشند. از این رو، 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 دانشگاه است که تلاش جدی در راستای شناسایی دارایی‌های نامشهود سازمان کرده و برای استفاده و بهره‌برداری از آنها تلاش کنند. در راستای محدودیت‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که جامعه آماری این پژوهش

شامل کارکنان دانشگاه رازی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- شناسایی عوامل محیطی مؤثر بر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی در سازمان‌های دولتی
  - طراحی الگویی برای مدیریت سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی
  - بررسی روابط متقابل بین اجزای سرمایه‌های فکری و فرهنگی در سازمان‌های دولتی
  - آسیب‌شناسی و بررسی مسائل مربوط به ارتقای سرمایه فکری و فرهنگی در سازمان‌های دولتی ایران
  - به‌کارگیری روش‌های آموزش گروهی و نیز تقویت یادگیری گروهی در قالب فرایندهای کاری برای خلق و توسعه سرمایه‌های فرهنگی در سازمان.
  - یاری رساندن علمی، اجرایی و کاربردی برای تطبیق مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بخش‌های مختلف و هموار کردن راه توسعه و پیشرفت آن.
  - اطلاع‌رسانی و انتشار و آموزش مسئولیت اجتماعی
  - جلب مشارکت و انگیزه‌مند کردن سازمان‌ها در توسعه و گسترش مفاهیم زیربنایی مسئولیت‌های اجتماعی.
- برپایی کارگاه‌های آموزشی، اجرای دوره‌های مشابه و یاری رساندن در اجرا و ممیزی سازمان‌ها در زمینه مسئولیت اجتماعی

منابع

1. Abolhasani Ranjbar, A. and Shariyat Jafari., E. (2012). The relationship between intellectual capital and social responsibility (Case Study: Tehran Province Economic and Financial Affairs), *Eighth Conference on Human Resource Development*. [persian].
2. Ahmed Al-Dujaili, M. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2): 128-135.
3. Anvari Rostami, A. A. & Seraji, H. (2005). Measuring intellectual capital and intellectual capital of the relationship between the market value of stock market companies in Tehran Stock Exchange, *Journal of Accounting and Auditing*, 39; 49-62. [persian]
4. Asadi, H., Ghorbani, M. & Naderan, M. (2009). The Relationship between Learning Organization and Productivity in Iran Physical Education Organization. *World Journal of Sport Sciences*, 2(3); 160-164.
5. Baba Niuloee, F., Rahimi, Gh. R. & Pahlavani, N. (2012). Comparative evaluation of intellectual capital management in universities, *Publication in the humanities ingenuity*, 1(3). [persian]
6. Bhartesh, K. R. & Bandyopadhyay, A. K. (2005). Intellectual Capital: Concept and its Measurement. *Finance India*, 19( 4): 1365- 1374.
7. Bontis, N., Crossan, M. and Hulland, j. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4); 437-466.
8. Bourdicu, P. (2005). *Forms of capital, social capital, trust, democracy and development*, translated by Afshine khakbaz and Hassan Pouyan, Teran : Publishing Shirazeh [persian]

9. Bourdieu, P. (2002). *Action theory, practical reason and rational choice*, Translation: Morteza Mardiha, Teran: Naghsh & Negar Publications. [persian]
10. Chan, K. H. (2009). Impact of intellectual capital on organizational performance: An empirical study of companies in the Hang Seng index. *Learn Organ.* 16(1): 22-39.
11. Chen, Y.-S. (2008). The Positive Effect of Green Intellectual capital on Competitive Advantages of Firms. *Journal of Business Ethics*, 73, 271-286.
12. Cheng, M., Lin, J., Hsiao, T., & Lin, T. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11 ( 4): 433-450.
13. Datta, D. k., Guthrie, J. P., & Patrick M. W. (2005). Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter? *Academy of Management Journal*, 48 (1); 135-145.
14. Delgado-Verde, M., Marti´n-de Castro ,G., & Navas-Lo´pez, J. E. (2011). Organizational knowledge assets and innovation capability. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1): 5-19.
15. Devine-Eller, A. (2005). *Rethinking Bourdieu on Race: a Critical Review of Cultural Capital and Habitués in the Sociology of Education Qualitative Literature*, Rutgers University.
16. Diez, J. M., Ochoa, M. L., Prieto, M. B. & Santidrian, A. (2010). Intellectual capital and value creation in Spanish firms, *Journal of Intellectual Capital*, 11 (3): 348-367.
17. Dumais, S., (2002). Cultural Capital, Gender, and School Success: the Role of habitus, *Sociology of Education*, 75(1); 44-68.
18. Ebrahimi., A. (2011). *Study of the relationship between empowerment component, intellectual capital and organizational learning among the faculty members of the*



- Urmia University*. Master Thesis in Educational Administration, University of Urmia. [persian]
19. Eghlima, M., & Ebrahim Najaf Abadi, A. (2011). Evaluate the effect of cultural capital in the amount of happy young women 15-24 years old in Isfahan. *Journal of Cultural Research Society*, 2(1);6-24. [persian]
  20. Etemadi, H., Mehrabi, A., & Ganji, H. R. (2009). Investigate the relationship between labor productivity and return on equity firms in Tehran Stock Exchange, *Journal of Landscape Management*, 33; 85-103. [persian]
  21. Fazeli, M. (2007). *Sociology of Music*, Tehran: Institute of Culture, Art and Communication. [persian]
  22. Filizöz, B., & Fisne, M. (2011). Corporate Social Responsibility: A Study of Striking Corporate Social Responsibility Practices in Sport Management *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24 : 1405–1417.
  23. Firer, S. and Stainbank, L. (2003). Testing the relationship between intellectual capital and a company's performance: evidence from South Africa, *Medicare Accountancy Research*, 11; 25-44.
  24. Ghabzee, R. A. (2013). Factors affecting the efficiency of human capital in research centers, *Journal of Innovation and Value Creation*, 1(3). [persian]
  25. Ghalavandi, H., Kabiri, A., & soltanzadeh, V., (2014). Relationship between corporate social responsibility and Increase teamwork among staff of the Urmia University, *Journal of Applied Sociology*, 25(1);111-120. [persian]
  26. Gharamani, M., Abolghasemi, M., Arefi, M., & Khatami (2012), School organizational health assessment of martyr Beheshti University, *Journal of occupational and organizational*, 4(10);1-30. [persian]
  27. Ghorbani, M., Mofaredi, B., & Bashiriyan, S. (2012). Study of the relationship between intellectual capital management

- and organizational innovation in the banks. *African Journal of Business Management*, 6(15): 5208-5217.
28. Givel, M. (2007), Motivation of chemical industry social responsibility through Responsible Care, *Health Policy*, 81; 85–92.
  29. Haghightiyan, M., Hashemiyafar, S. A., & Moradi, G. (2013). The effect of corporate social responsibility on employees, *Journal of Applied Sociology*, 24(3); 71-96. [persian].
  30. Hardt S. S., Thurow-Kröning, B., & Frey, D. (2009). Preference-based escalation: A new interpretation for the responsibility affection escalating commitment and entrapment *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108: 175–186.
  31. Hayes, E. (2000). *The Forms of Capital*, <http://webcache.googleusercontent.com>.
  32. Henderson, J. C. (2007) Corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket ‘Thailand ‘after the Indian Ocean tsunami, *Hospitality Management*, 26: 228–239.
  33. Holmqvist, M. (2009), Corporate social responsibility as corporate social control: The case of work-site health promotion, *Scandinavian Journal of Management*, 25; 68—72.
  34. Hossinzadeh, M. (2009). Investigate the relationship between cultural capital and social identity among students of Tabriz, *National Studies*, 10(1); 49-75. [persian].
  35. Hwang Lee, S., (2010), uses fuzzy AHP to develop intellectual capital valuation model for assessing their performance contribution in a univer-y, *Expert Systems with Applications*, 37, 41–47.
  36. Jacobs, C. (2007). Community Capitals: Cultural Capital, Community Leadership Development Extension Associate.

37. Joshi , M. & Ubha , S. (2009) , Intellectual Capital Disclosures: the Search for a new Paradigm in Financial Reporting by the Knowledge Sector of Indian Economy, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(5); 575-582.
38. Khaki, Gh. R. (2007). *Introduction to Productivity Management*, Tehran. Release University Press. [persian].
39. Khavandkar, J., Khavandkar., E. & Motaghi, A. (2009). *Intellectual capital, management and measurement models*, Tehran: Publishing Training Centre and Industrial Research of Iran, First Edition. [persian].
40. Kim, S. Y. & Reber, B. H. (2008). Public relations' place in corporate social responsibility: Practitioners define their role ' *Public Relations Review* 34 : 337-342.
41. Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*, New York: The Guilford Press.
42. Madhoshi, M., & Asgharinezhad Amiri, M. (2009). Intellectual capital measurement and evaluation of its relationship with the financial performance of the companies, *Reviews of Accounting and Auditing*, 57; 101-106. [persian]
43. Mavridis, D. G. (2005). Intellectual capital performance drivers in the Greek banking sector. *Management Research News*, 28, 5, 43-62.
44. Memarzadeh, GH. R., Vazir nezamdost, M. (2010), Factors affecting the social responsibility of the Iranian government (Powerhouse Electricity Tarasht), *Journal of Public Administration*, 1(2); 109-127. [persian]
45. Mortazavi, S., PourAzad, N., Razavi, A. & Sadeghi moghadam, M. (2010). Moderating role of the importance of casting variables on the relationship between social responsibility and commitment to corporate social responsibility; Case study: Food companies of Mashhad.

- Journal of Social Sciences Faculty of Literature and Human Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, 7(1); 193-217. [persian].*
46. Moshabaki, A. & KhaliliShojaee, V. (2010), Relationship between Organizational Culture and Corporate Social Responsibility: A Case Study of the Department of Energy, *Journal of Applied Sociology, 21(4); 37-56. [persian]*
  47. Nicolau, J. L. (2008). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY Worth-Creating Activities, *Annals of Tourism Research, 35(4):990-1006.*
  48. Niyazi, M., & Karkonan, M. (2007). Sociological explanations of the relationship between cultural capital and social identities of young families, *Journal of National Studies, 8(3); 55-81. [persian]*
  49. Pahlavaniyan, H. (2012), Hidden intellectual capital assets for competitive advantage, *Journal of Management Engineering, 5(46); 64-67. [persian]*
  50. Phusavat, K. Comepa, N., Sitko-Lutek, A., & Keng-Boon, O. (2011). Interrelationships between intellectual capital and performance. *Industrial Management & Data System, 111(6); 810 – 829.*
  51. Pike, S., Rylander, A., & Roos, G. (2002). Intellectual capital: management and disclosure, In C.W. Choo, and N. Bontis (Eds). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge, NY: Oxford University Press.*
  52. Rahimifar, M. (2008). Labor productivity and economic growth, *Journal of Economics; 26; 47-56. [persian]*
  53. Rajae pour, S., & Rahimi, H. (2008). Relationships between knowledge management processes and practices become faculty members of Isfahan University, *Journal of humanities and social sciences, management, 8(4); 59-76. [persian]*
  54. Rezaeeyan, A. (2011). *Weekly News - Analytical Program, Tehran.10 (445). [persian].*

55. Royae, R. A., & Merdost, H. (2009), The role of cultural leaders in promoting social responsibility: A single case study by broadcasting executives, *Journal of Social Science Research*, 3(3); 43-59. [persian]
56. Schultz, J., O'Brien, A. M. & Tadesse, B. (2008). Social capital and self-rated health: Results from the US 2006 social capital survey of one community, *Social Science & Medicine*, 67 : 606–617 .
57. Sharehpour, M. & Khoshfekar, GH. R. (2002). The relationship between cultural capital and social identity Youth: A Case Study of Tehran, *The letter social science* , 20; 133-147. [persian]
58. Sharif zadeh, F., & Mohammadi Moghadam, Y. (2009). Empowerment associated with labor productivity province police command staff, *Security Management Studies*, 4(1); 5-20. [persian].
59. Soltani, I. (2008). Human resource development's role in improving organizational productivity, *Journal of Process Management and Development*, (39). [persian]
60. Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Currency Doubleday, New York, NY.
61. Sudarsanam, S., Sorwar, G. & Marr, B. (2006). Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, 7(3): 291 – 308.
62. Taheri, Sh. (2009). *Productivity and the analysis the organization*, Teran: Publications hastan. [persian].
63. Taleghani, Gh. R., Ghanbarzadeh, N. M., & Alizadeh, A. (2012). Check the status and perspective of organizational performance prediction model based on Aktyazy card balance through the elements of intellectual capital, *Journal of Tomorrow Management*, 11(33); 49-66. [persian].
64. Teo, T., & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group

- analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, DOI: 10.1080/10494820 . 641674.
65. Torasbi., D.(2003). *Economics and Culture*, translated by K. Farhadi, Tehran, Publishing Nie. [persian]
66. Vasilescu, R. Barna, C. Epure, M. & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 4177–4182.
67. Walker, M., & Parent, M. M. (2010). Toward an integrated framework of corporate social responsibility, responsiveness, and citizenship in sport, *Sport Management Review*, 13: 198–213.
68. Wang, W. Y. & Chang, C. (2005). Intellectual capital and Performance in Causal Models: Evidence from the information Technology Industry in Taiwan. *Journal of Intellectual capital*, 6(2), 222-226.