

تاثیر سرمایه هوشمند در بهره وری شغلی برای بهبود عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سهامی بهره برداری و صنایع چوب فریم)

احمد محمودی عالمی^۱، محمد حسن شکی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. Email: ahmad.mahmoudialami@iau.ac.ir

۲. استادیار مدیریت دولتی، عضو هیئت علمی گروه مدیریت، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. Email: shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۴

The impact of smart capital on job productivity to improve organizational performance (Case study: Timber Frame Industries and Exploitation Joint Stock Company)

Ahmad Mahmoudi Alami 1, Mohammad Hasan Shaki 2

۱. PhD students in Public Management with a focus on Human Resources, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

۲. Assistant Professor of Public Management, Faculty Member of the Management Department, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

Abstract

The main purpose of this article was to familiarize with the effect of smart capital on employee job productivity and organizational performance improvement. The study method is descriptive, survey, and the statistical population of the study included 157 employees of the Frame Wood Exploitation and Industries Company. With Cochran sampling, a sample of 109 people was selected by simple random method. The data collection method was a library whose tools included: Internet, articles, etc., and a field study whose tools were standard questionnaires on smart capital, job productivity, and organizational performance improvement. All three questionnaires have high validity and reliability, and the reliability of the questionnaires using Cronbach's alpha coefficients was 0.86, 0.91, and 0.79, respectively, which is reliable. In data analysis, descriptive statistics including: frequency tables and pie charts and inferential statistics including: Kolmogorov-Smirnov test to determine the normality of data distribution and in case of normality, structural equation testing was used in SPSS and AMOS software. The results of this study showed that smart capital has an impact on job productivity and organizational performance improvement.

Keywords: Smart capital, job productivity, organizational performance improvement

چکیده

هدف اصلی این مقاله آشنائی با تاثیر سرمایه هوشمند در بهره وری شغلی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی بوده است. روش مورد مطالعه بصورت توصیفی، پیمایشی است و جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۱۵۷ نفر از کارکنان شرکت بهره برداری و صنایع چوب فریم بوده و با نمونه گیری روش کوکران، نمونه ای به حجم ۱۰۹ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب و روش جمع آوری اطلاعات بصورت کتابخانه ای که ابزار آن شامل: اینترنت، مقالات و ... و میدانی که ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه های استاندارد سرمایه هوشمند، بهره وری شغلی و بهبود عملکرد سازمانی بود. هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۷۹ بدست آمده که از پائینی برخوردار است. در تحلیل داده ها از آمارهای توصیفی شامل: جداول فراوانی و نمودار دایره ای و آمار استنباطی شامل: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها و در صورت نرمال بودن از آزمون معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که سرمایه هوشمند بر بهره وری شغلی و بهبود عملکرد سازمان تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: سرمایه هوشمند، بهره وری شغلی،

بهبود عملکرد سازمانی

مقدمه

در بیشتر اقتصادهای جهان، سرمایه انسانی نقش مهمی در توسعه ملی، نوآوری های فن آوری و ایجاد فرصت های شغلی داشته است (ایکپسو، ۲۰۱۴). در جهان امروز، تمام نشانه ها از محوری بودن نقش سرمایه انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده های گوناگون حکایت می کند. بی شک سنگ زیربنای هر سازمان را سرمایه های انسانی آن تشکیل می دهد و مدیریت کارآمد، اثربخش و هوشمند آنها به منظور دستیابی به بهره وری پایدار، خلاقیت و نوآوری و کیفیت مناسب زندگی، ضروری است (المورتیا و الساولاه، ۲۰۲۰). سازمان های امروزی بایستی پایه های مزیت رقابتی پایدار خود را بر دارایی های ناملموس و سرمایه های انسانی خوب بنا کنند. در واقع، در فضای اقتصاد نوین، سازمان ها در یک محیط پیچیده و پویا با هم به رقابت می پردازد که منحصر به فرد بودن و ارزش آفرینی دانش باعث ایجاد راهبردهای رقابتی در محیط سازمان می گردد (رودریگاز و پابلوس، ۲۰۰۳).

از زمان ورود به عصر جدید اقتصادی، بسیاری از شرکت ها سرمایه گذاری زیادی در آموزش کارکنان، تحقیق و توسعه، اطلاعات مشتریان، مدیریت داده ها و سایر جنبه های کلیدی انجام داده اند. این اشکال سرمایه هوشمند منابع استراتژیک برای شرکت ها را تشکیل می دهند و همچنین کلید کسب مزیت های رقابتی پایدار برای آنها هستند که مستقیماً بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. در واقع، احمد (۲۰۰۳)، چن و همکاران (۲۰۰۵) و ساردو و همکاران (۲۰۱۸) دارند. رابطه مثبت معناداری بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت نشان داد. اما برخی از علما به نتیجه معکوس رسیده اند. به عنوان مثال، فیرر و میچل ویلیامز (۲۰۰۳) یک همبستگی معنی دار بین سرمایه فیزیکی و عملکرد شرکت گزارش کردند، اما هیچ شواهد تجربی مبنی بر ارتباط معنی دار بین سرمایه هوشمند و عملکرد شرکت نداشتند. در واقع، هنوز اجماع در

مورد تأثیر سرمایه هوشمند بر عملکرد شرکت به دست نیامده است، و رابطه بین این دو باید روشن شود. سو و همکاران (۲۰۱۷) همچنین گزارش داد که سرمایه هوشمند تأثیر مثبتی بر عملکرد نوآوری شرکت ها از طریق ظرفیت جذب آنها خواهد داشت. بدون تردید عصر حاضر را میتوان از اعصاری دانست که از جهات گوناگون با سایر دوره ها متفاوت است. در عصر صنعت، بهای تمام شده دارایی ها، کارخانه ها و تجهیزات و مواد خام به عنوان عوامل اصلی موفقیت به شمار می رفتند. حرکت اقتصاد صنعتی به سوی اقتصاد دانش محور و کمرنگ شدن سرمایه های فیزیکی و مادی و اهمیت یافتن سرمایه های غیرمادی چون سرمایه های انسانی، دانشی، فکری و اجتماعی از جمله ویژگی های مهم این عصر است که بیش از سایر ویژگی ها توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (همتی و مهرابی، ۱۳۹۰).

از طرفی عملکرد سازمانی نقش مهمی در رقابت پذیری و بهره وری ایفا می کند. اقتصاد جهانی کنونی به شدت رقابتی است و سازمان ها برای رقابتی شدن، زنده ماندن در رقابت و عملکرد سازمانی ملزم به بهره وری شغلی بیشتری هستند. موفقیت سازمان ها به عملکرد آنان بستگی دارد (کادیر و همکاران، ۲۰۱۹).

خلا موجود در زمینه عوامل مختلف مانند تأثیر سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی وجود دارد که می تواند عملکرد کارکنان شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که سرمایه هوشمند چه تأثیری بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان شرکت چوب و کاغذ فریم دارد.

¹ Ikpesu

² Almutairi & Alsawalhah

³ Rodriguez & Pablos

⁴ Ahmed

⁵ Chen et al

⁶ Sardo et al

⁷ Firer and Mitchell Williams

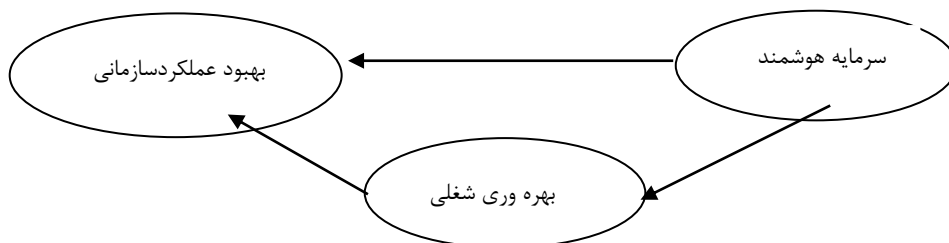
⁸ Soo et al

⁹ Kadir et al

مدل مفهومی تحقیق

سرمایه هوشمند بر کارآفرینی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان تاثیرگذار است؟ نشان داده می‌شود:

با توجه به بیان مسأله و اهمیت و ضرورت تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر برای پاسخ به این سؤال که آیا



مدل مفهومی تحقیق برگرفته از لین و همکاران (۲۰۲۲) و کاکائی و همکاران (۱۴۰۰)

مبانی نظری

سرمایه هوشمند

شناخت و سپس روش‌های حفظ آن را پیدا کرد. بر این اساس، ارزش واقعی یک سازمان فقط به دارایی‌های مادی و فیزیکی سازمان نیست، بلکه دارایی‌های نامحسوس را هم شامل می‌شود. دارایی‌های نامحسوسی که به وسیله فعالیت‌های هوشمندانه مثل یادگیری دانش جدید و روابط ارزشمند ایجاد می‌گردند (صدیقی، ۱۳۹۶).

عملکرد سازمانی

به عقیده هینونن^۱ (۲۰۰۵) کارآفرینی سازمانی عبارت است از شناسایی و بهره‌برداری از یکفرصت و اطمینان از اینکه بهره‌برداری از آن فرصت با یک روش جدید، انحراف از روش قبلی بوده و به تحقق اهداف منجر خواهد شد. کارآفرینی سازمانی روشی برای مقابله با تغییرهای محیطی و داخلی سازمان می‌باشد که در صورت عدم تحقق کارآفرینی، حیات و بقای سازمان در بلندمدت با مشکل مواجه خواهد شد (هورنسبای و همکاران^۲، ۲۰۰۲). عملکرد سازمانی نوعی رفتار سازمانی است که تابعی از عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای می‌باشد (پرتونیا، ۱۳۹۱). سازمان‌ها، کارآفرینی را در پاسخ به سه نیازی که بر آنها تحمیل شده، به کار می‌گیرند که عبارتند از: افزایش سریع رقبای جدید، ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی و خروج بهترین نیروهای کار از سازمان‌ها و اقدام آنان برای کارآفرینی مستقل (احمد پور، ۱۳۹۰).

یکی از مهم‌ترین نقش‌های عملکرد سازمان‌ها در فرآیندهای یادگیری سازمانی یافت می‌شود که توانایی کارکنان را برای

میزان حصول اهداف سازمانی متأثر از اثربخشی فعالیت‌های فردی و گروهی و سازمانی است. اثربخشی سازمانی متأثر از عوامل کیفیت دانش و در دسترس بودن دانش مورد نیاز در زمان مورد نظر است. بر این اساس نیروی انسانی قادر به اخذ تصمیم اقدام بوده و می‌تواند راهکارها و اقدامات انجام شده را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین هسته مرکزی اثربخشی سازمانی، نیروی انسانی است، که به عنوان سرمایه‌ای عقلانی و هوشمند محسوب می‌گردد. این سرمایه هوشمند برای انجام کار، دانش موجود را مستمر ا مورد استفاده قرار می‌دهد. دانش جدیدی را در پاسخ به موقعیت‌های متغیر محیطی ایجاد می‌کند و می‌آموزد که کار و یادگیری ارتباطی ناگسستگی دارند (صدیقی، ۱۳۹۶).

ایجاد این فرایند نیازمند اعمال مدیریتی است تا با واسطه آن سرمایه‌های هوشمند به دست آمده اصلاح شده، مورد مشارکت و ارزیابی قرار گیرند، از این رو مدیریت دانش، ابزاری در ایجاد و نگهداری و بکارگیری سرمایه‌های هوشمند محسوب می‌گردد. این ابزار اسیر رایانه‌ها، شبکه‌های سخت افزاری نیست، بلکه مرتبط با شبکه انسانی و تبادل افکاری است که فرهنگ را ایجاد کرده و اجازه می‌دهد تا از تجربیاتش بیاموزد. شناخت این ابزار، توانایی تولید دانش و انواع آنرا مورد بررسی قرار داده است و به چگونگی ترغیب اندیشمندی و برانگیختن سرمایه‌های هوشمند می‌پردازد (صدیقی، ۱۳۹۶).

امروزه منابع انسانی و دانش، اندیشه و مهارت‌های آنان برترین دارائی‌های کلیدی سازمانها هستند. می‌بایست این دارایی‌ها را

¹ Heinson

² Hornsby et al

طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (اوسونده^۲، ۲۰۱۵). به گونه‌ای که گفته می‌شود، بهره‌وری شغلی یکی از مولفه‌های اثرگذار در سازمان‌هاست که بخش مهمی از مطالعات سازمانی را دربر گرفته است (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴). در خصوص عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است؛ رتمن، بهره‌وری شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین، استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند (روح‌الهی، ۱۳۹۴). کروپانزانو^۳، اصطلاح بهره‌وری شغلی را برای اشاره به وظایف رسمی شغلی به کار می‌برد که به وسیله مقامات سازمان تعیین و در حین ارزیابی‌های عملکرد سنجیده می‌شود (راد، ۱۳۹۵).

تجزیه و تحلیل بازارها و فرموله کردن محصولات جدید تقویت می‌کند. با این وجود، استراتژی‌هایی که می‌توانند عملکرد سازمانی را افزایش دهند عبارتند از: توسعه یک سیستم تقویت مثبت، تولید تیم‌های نوآوری، حمایت و پرورش یک محیط عملکرد سازمانی، فراهم کردن سرمایه درونی برای عملکرد سازمانی، کاهش محدودیت‌های مدیریتی سازمانی و تسهیل حمایت. محققین بیان می‌کنند که اگر سازمانی دارای عملکرد سازمانی باشد، نوآوری یعنی دگرگونی شرکت موجود، تولد سازمان تجاری جدید و نوآوری اتفاق می‌افتد. در مجموع، عملکرد سازمانی نقشی را ایفا می‌کند که به دنبال اولین حرکت دهنده از یک فرد است؛ بنابراین، کارآفرینی سازمانی به نقش مهمی الهام بخش برای وقوع نوآوری تبدیل می‌شود (تی‌سنگ و تی‌سنگ^۱، ۲۰۱۹).

شرکت سهامی بهره‌بردار و صنایع چوب فریم که در سال ۱۳۴۶ بمنظور توسعه جنگلهای شمال کشور توسط سازمان بین‌المللی فائو تاسیس و به بهره‌بردار رسید، سالهای متمادی به توسعه جنگل و بهبود وضعیت مراتع را اولویت فعالیت خود نهاد. این شرکت در ستوان اخیر بدلیل ضعف شدید مدیریتی در مجموعه وزارت جهاد کشاورزی در شیوه اجرای اهداف این شرکت و سایر شرکت‌های هم‌گروه، همانند شرکت نکا چوب، چوب و کاغذ و شرکت اسالم و ... ، اصل هدف را رها نموده و در قالب توسعه جنگلها با برداشت بی‌رویه درختان از منابع ملی کشور، جنگل را به نابودی سوق داده‌اند. در این شرکت بجای بهره‌گیری از تکنولوژی‌های روز دنیا و بهره‌مندی از سرمایه‌هوشمند برای ایجاد راهکارهای مناسب و تسهیل در امورات، از شیوه‌های قدیمی و منسوخ دنیا بهره‌جسته و موجبات زوال و نابودی آن را فراهم نموده‌اند.

شرکتی مثل چوب فریم دارای ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های بسیار غنی بوده که کمی تفکر و حمایت دستگاه‌های مرتبط و بهره‌گیری از سیستم‌های هوشمند می‌تواند گامی بلند در توسعه تولیدات داخلی و ایجاد اشتغال پایدار را رقم بزند.

بهره‌وری شغلی

توجه به کارکنان و در رأس آن بهره‌وری شغلی آنها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در

² Osunde

³ Cropanzano

¹ Tseng & Tseng

هدف اصلی

بررسی تاثیر سرمایه هوشمند در بهره وری شغلی برای بهبود عملکرد سازمانی

اهداف فرعی

1- بررسی تاثیر سرمایه هوشمند بر بهره وری شغلی

2- بررسی تاثیر سرمایه هوشمند در بهبود عملکرد سازمانی

3- بررسی تاثیر عملکرد سازمانی بر بهره وری شغلی کارکنان

پیشینه پژوهش

ردیف	نام محقق	موضوع	نتیجه گیری
۱	صدیقی ۱۳۹۶	میزان حصول اهداف سازمانی متأثر از اثربخشی فعالیت‌های فردی و گروهی و سازمانی	اثربخشی سازمانی متأثر از عوامل کیفیت دانش و در دسترس بودن دانش مورد نیاز در زمان مورد نظر است.
۲	قاسمی و فرقانی (۱۴۰۱)	تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای (مشتری) بر کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی کارکنان، مطالعه موردی: بانک صادرات شهر کرمان	سرمایه انسانی و رابطه‌ای بر کارآفرینی سازمان تاثیر معنی‌داری دارد. سرمایه انسانی و رابطه‌ای بر فرسودگی شغلی تاثیر معناداری دارد و همچنین فرسودگی شغلی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد.
3	کاکائی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملت شعب تهران)	سرمایه انسانی با مولفه‌هایی از قبیل قابلیت کارکنان، رضایتمندی کارکنان و پایداری کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند.
4	صمیمی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی اثر سرمایه فکری در عملکرد سازمان‌های دانش بنیان دفاعی با نقش میانجی نوآوری در سازمان	ابعاد سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق نقش میانجی متغیر نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیرگذار هستند و همچنین سرمایه ساختاری تنها به صورت غیرمستقیم و از طریق تأثیر بر نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.
5	چی لی و کای لین (۲۰۱۹)	بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت‌های حسابداری در تایوان	عملکرد شرکت برای شرکت‌هایی که دارای کارمندان جوان هستند، اکثریت کارمندان میدانی، هزینه کار با سرمایه‌گذاری بالا، سن کار طولانی، شرکت‌های مشاوره مدیریت بیشتر، نسبت هزینه بازاریابی بالا و ارائه خدمات در چین بهتر است. به طور کلی، سرمایه‌های انسانی، فرآیندی و مشتری ابعاد عمده‌ای است که بر صنعت CPA در حفظ عملکرد عملیاتی خوب تاثیر می‌گذارد.

روش پژوهش

این پژوهش در حوزه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و با توجه به اینکه برای آزمون فرضیات تحقیق از اطلاعات میدانی استفاده می‌شود در گروه تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی همبستگی است و به تاثیر سرمایه هوشمند بر کارآفرینی سازمانی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان شرکت سهامی بهره برداری و صنایع چوب فریم) می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان بهره برداری و صنایع چوب فریم شرکت در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۱۵۳ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه از جامعه مورد نظر طبق فرمول کوکران ۱۰۹ نفر است. همچنین نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت پذیرفته است.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد ۱۱ سوالی سرمایه هوشمند بونیس (۲۰۱۰)؛ پرسشنامه استاندارد ۴۸ سوالی کارآفرینی سازمانی مارلی و انگ (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد ۴۲ سوالی عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (آچیو) استفاده شده است. که با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه های مذکور ۰.۸۹، ۰.۹۱ و ۰.۷۹ به دست آمده است. این عدد نشان دهنده این است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق از تحلیل آماری توصیفی و از آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودارهای ستونی و میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، مدل جهت تحلیل‌ها از مدل معادلات

ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام پذیرفته است.

یافته‌ها

باتوجه به نتایج به دست آمده یافته‌های توصیفی به دست آمده از پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

سن پاسخ دهندگان: بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در محدوده سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال با ۵۱ نفر (۴۶/۷۸ درصد) و کمترین تعداد پاسخ دهندگان مربوط به سنین زیر ۳۰ سال با ۱۱ نفر (۱۰/۰۹ درصد) تشکیل می‌دهند.

جنسیت پاسخ دهندگان: تعداد پاسخ دهندگان مرد را ۷۶ نفر (۶۹/۷۲ درصد) و تعداد پاسخ دهندگان زن را ۳۳ نفر (۳۰/۲۷ درصد) تشکیل می‌دهند.

تحصیلات پاسخ دهندگان: بیشترین تعداد پاسخ دهنده مربوط به وضعیت تحصیلی لیسانس با ۴۸ نفر (۴۴/۰۳ درصد) و کمترین تعداد مربوط به وضعیت تحصیلی دیپلم و پایین‌تر با ۵ نفر (۴/۵۸ درصد) پاسخ دهنده می‌باشد.

سابقه خدمت پاسخ دهندگان: بیشترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال با ۴۷ نفر (۴۳/۱۱ درصد) و کمترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال با ۱۵ نفر (۱۳/۷۶ درصد) پاسخ دهنده می‌باشد.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

جدول ۱، نتایج مربوط به آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

جدول ۱- پارامترهای محاسبه شده در دو مقطع

		سرمایه هوشمند	عملکرد سازمانی	بهره وری شغلی
تعداد داده		۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹
پارامترهای نرمال	میانگین	۳.۵۷	۳.۵۲	۳.۴۲
	انحراف معیار	۰.۶۹	۰.۷۹	۰.۸۲
آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف		۰.۸۳۲	۱.۱۱۱	۱.۰۰۳
مقدار Sig		۰.۴۹۴	۰.۰۸۹	۰.۲۶۷

نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته می‌شود. نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق: سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی در بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار

نتایج این آزمون در جدول ۱ آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار Sig برای تمامی متغیرها، بیشتر از ۵ درصد است، در نتیجه فرضیه H0 پذیرفته می‌شود. بنابراین فرض

است. شده به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

به منظور بررسی این فرضیه از مدل معادلات ساختاری و آزمون سوپل استفاده شد. جدول ۲، نتایج مدل برازش داده

جدول ۲: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
سرمایه هوشمند	عملکرد سازمانی	← ۰.۹۷۸	۰.۸۴۱	۰.۰۳۲	۳۰.۴۰۷	۰.۰۰۰
سرمایه هوشمند	بهره وری شغلی	← ۰.۱۶۶	۰.۱۶۲	۰.۰۵۲	۳.۲۲۱	۰.۰۰۱

به منظور بررسی نقش میانجی از آزمون سوپل استفاده شده است. نتایج آزمون مربوطه در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون سوپل برای فرضیه اصلی

معناداری	z-value	S _b	S _a	B	A
۰.۰۰۱	۳.۱۷۵	۰.۰۵۲	۰.۰۳۲	۰.۱۶۶	۰.۹۷۸

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق: سرمایه هوشمند بر بهره وری شغلی تاثیرگذار است. جدول ۴، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z-value بالاتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ می باشد که بر این مبنا فرضیه اصلی تحقیق تایید شده و عملکرد سازمانی نقش میانجی بر رابطه بین سرمایه هوشمند با بهره وری شغلی کارکنان دارد.

جدول ۴: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
سرمایه هوشمند	بهره وری شغلی	← ۰.۹۷۸	۰.۸۴۱	۰.۰۳۲	۳۰.۴۰۷	۰.۰۰۰

شغلی " برابر با (۰.۸۴۱) که عددی مثبت است، بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق: سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. جدول ۵، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول (۴)، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به تاثیر "سرمایه هوشمند" بر "بهره وری شغلی" دارای آماره آزمون بزرگتر از مقدار بحرانی ۰/۰۵ (۱/۹۶=۲۰/۹۵) می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی‌داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "سرمایه هوشمند" بر "بهره وری شغلی" تایید شده، بنابراین "سرمایه هوشمند" بر "بهره وری شغلی" تاثیرگذار است. با توجه به اینکه ضریب تاثیر استاندارد "سرمایه هوشمند" بر "بهره وری

جدول ۵: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه فرعی دوم تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
-------	--------	------	----------------	-------------	--------------	----------

ضریب تاثیر استاندارد "سرمایه هوشمند" بر " عملکرد سازمانی " برابر با (۰.۷۰۵) که عددی مثبت است، بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق: عملکرد سازمانی بر بهبود بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار است. جدول ۶، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول (۵)، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به تاثیر "سرمایه هوشمند" بر " عملکرد سازمانی " دارای آماره آزمون بزرگتر از مقدار بحرانی $0/05$ ($t_{0/95}=1/96$) می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی‌داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "سرمایه هوشمند" بر " عملکرد سازمانی " تایید شده، بنابراین سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. با توجه به اینکه

جدول ۶: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه فرعی سوم تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای	مقدار	معناداری
				برآورد	بحرانی	
عملکرد سازمانی	بهره وری شغلی	۰.۱۶۶	۰.۱۶۲	۰.۰۵۲	۳.۲۲۱	۰.۰۰۱

تحقیقات انجام شده قبلی، متغیرهایی برای آزمون فرضیه‌ها مشخص گردید. این متغیرها در قالب مدل‌هایی برای ارزیابی فرضیه‌ها تنظیم و مدل‌ها استنتاج گردید. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی در بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار است لذا پیشنهاد می‌گردد سرمایه هوشمند را در سازمان با در نظر داشتن عملکرد سازمانی اعمال کنند که در نهایت منجر به بهره وری شغلی کارکنان شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی اول نشان می‌دهد که سرمایه هوشمند بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیرگذار است لذا پیشنهاد می‌گردد، ایجاد اشتیاق در کارکنان در مورد دنبال کردن اهداف جمعی و مأموریت کل سازمان و قرار دادن دانش در اختیار کارکنان در دستور کار مدیران قرار گیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی دوم نشان می‌دهد که سرمایه هوشمند بر بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار است لذا پیشنهاد می‌گردد، کمک به همکاران در زمانی که آنها با مشکلات مواجه می‌شوند و اعتماد به آنها در زمان کمک گرفتن از آنها، که این موارد می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی کارکنان موثر باشد.

بر اساس نتایج جدول (۶)، مشاهده می‌شود که آمار آزمون مربوط به تاثیر "عملکرد سازمانی" بر " بهره وری شغلی " دارای آمار آزمون بزرگتر از مقدار بحرانی $0/05$ ($t_{0/95}=1/96$) می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی‌داری آنها را پذیرفت. با توجه به اینکه معناداری تاثیر "عملکرد سازمانی" بر " بهره وری شغلی " تایید شده، بنابراین "عملکرد سازمانی" بر "بهبود بهره وری شغلی" کارکنان تاثیرگذار است. با توجه به اینکه ضریب تاثیر استاندارد "عملکرد سازمانی" بر " بهره وری شغلی" برابر با (۰.۱۶۶) که عددی مثبت است، بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمانی در بهره وری شغلی کارکنان شرکت بهره برداری و صنایع چوب فریم می‌باشد. با توجه به هدف مطروحه این سوال اصلی مطرح شد که: آیا سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمانی در بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار است؟ بنابراین با طرح این سوال اصلی، زمینه برای انجام کار تحقیقی در این زمینه مهیا گشت و فرضیه‌های تحقیق تدوین گردید. پس از تدوین فرضیه‌ها، برای عملیاتی کردن و تعیین متغیرهایی جهت آزمون آنها، با بهره گرفتن از مبانی نظری تحقیق و

Performance Influence Relationship, Hindawi Mathematical Problems in Engineering Volume 2022, Article ID 4666772, 11 pages.

Subramniam, M and M. A. Youndt, (2005). "The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities, Academy of Management Journal, vol. 48, no. 3, pp. 450-463.

Zahra, S. A. (2015). Corporate entrepreneurship as knowledge creation and conversion: The role of entrepreneurial hubs. *Small business economics*, 44(4), 727-735.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی سوم نشان می دهد که بهبود عملکرد سازمانی بر بهره وری شغلی کارکنان تاثیرگذار است لذا پیشنهاد می گردد، ایجاد سرعت بالا در معرفی و ارائه خدمات جدید در سازمان و همچنین ارائه نظرات جدید و به کارگیری این نظرات در سازمان به منظور عملکرد شغلی.

منابع

صمیمی، مهدی؛ میرجمهری، علیرضا؛ قربانی، رضا (۱۴۰۰). بررسی اثر سرمایه فکری در عملکرد سازمان های دانش بنیان دفاعی با نقش میانجی نوآوری در سازمان، فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هفدهم، شماره ۵۸، زمستان ۱۴۰۰، ص ۴۸-۲۹.

کاکائی، حمید؛ ملکی، صمد؛ محمدی، هادی؛ علیزاده، شیوا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملت شعب تهران). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، شماره ۷۸، ص ۱۱۶-۱۰۳.

همتی، ح. و مهرابی، ا. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و بازده مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار. فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۰، ۷۲.

Chen, S. J. Cheng, and Y. Hwang, (2005). "An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance," *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, no. 2, pp. 159-176.

Firer and S. Mitchell Williams, (2003). "Intellectual capital and traditional measures of corporate performance," *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4, no. 3, pp. 348-360.

Guenther., T. and Beyer, D. (2003) "Hurdles for the voluntary disclosure of information on intangibles: Empirical results for new economy" industries," in *Proceedings of the 26th Annual European Accounting Association Congress, Seville, June 2003*.

Ikpesu, O. C. (2014). Entrepreneurial Human Capital Development and Economic Future of Nigerian Graduates. *Developing Country Studies*, 4(12), 193-198.

Iswati and M. Anshori, (2007) "the influence of intellectual capital to financial performance at insurance companies in Jakarta stock exchange (JSE)," in *Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference*, no. 2, pp. 1393-1399, Melbourne, Australia, July 2007.

Kadir, A. R., Ngah, R., Salleh, Z., & Sulaiman, J. (2019). Intellectual capital and corporate entrepreneurship toward firm performance: a preliminary study. *Insight Journal: International, Refereed, Open Access, Online Journal*, 5(5), 36-47.

Lin, L.W., Gan, S.M., Wei, S.Y (2022). Intelligent Capital, Organizational Learning, and Corporate