

The Mediating Role of Intellectual Capital in the Impact of Training and Development of Human Resources on Innovative Performance in the Basij Organization of Teachers in Gilan Province

Mahnaz Hemmati No'doust Gilani (Ph. D)¹
Mohammad Alidad Abhari²

Abstract

Nowadays, successful organizations are able to make better use of opportunities by increasing creativity and innovation. Organizations can influence people's skills, attitudes, and behaviors through actions such as training and human resource development. The purpose of this study is to investigate the mediating role of intellectual capital in the impact of education and human resource development on innovative performance of the Gilan Teachers in the Basij Organization. The method of the present study is applied in terms of purpose and according to the method, it is a descriptive correlational research that the required data has been collected using a questionnaire and a survey method. Since the level of analysis in this research is organizational, its statistical population includes 188 working groups (righteous workshops, political and insightful meetings, righteous circles(Halghe Salehin)), held in the Gilan Teachers' of Basij Organization (Gilan University, Payame Noor University, Islamic Azad University). That all 188 working groups were selected as a sample. The collected data were analyzed using SPSS19 and SmartPLS2 software. Findings showed that the variable of intellectual capital acts as a "partial mediator" in the effect of training in the workshop of the righteous on innovative performance. Also it acts as a "complete mediator" in the effect of political and insightful meetings as well as the circles of the righteous on innovative performance.

Keywords: *Workshop and Circle of the Righteous (Halghe Salehin), Political and Insightful Meeting, Training and Development of Human Resources, Intellectual Capital and Innovative Performance.*

-
1. Correspondent Author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, mahtty41@yahoo.com.
 2. PhD Candidate. Department of Public Administration, Human Resource Management, Semnan University, Semnan, Iran, mohammadabhari@semnan.ac.ir.

نقش واسطه‌ای سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان

دکتر مهناز همتی نودوست گیلانی*، محمد علیداد ابهری**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۲

چکیده

امروزه سازمان‌هایی موفق‌اند که بتوانند با افزایش خلاقیت و نوآوری، از فرصت‌ها بهتر استفاده کنند. سازمان‌ها از طریق اقداماتی نظیر آموزش و توسعه نیروی انسانی می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار دهند. هدف این پژوهش، بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان است. روش پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است که با به کارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. از آنجا که سطح تحلیل در این پژوهش به صورت سازمانی است، جامعه آماری آن، شامل ۱۸۸ کارگروه (کارگاه‌های صالحین، نشست‌های سیاسی و بصیرتی، حلقه‌های صالحین)، برگزار شده در سازمان بسیج استادان استان گیلان (دانشگاه گیلان، دانشگاه پیام نور، دانشگاه آزاد اسلامی) است که همه ۱۸۸ کارگروه به عنوان نمونه تعیین شدند. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزارهای SPSS19 و SmartPLS2 مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که متغیر سرمایه فکری در تأثیر آموزش در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه به عنوان «میانجی جزئی» و در تأثیر نشست‌های سیاسی و بصیرتی و نیز حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه به عنوان «میانجی کامل» عمل می‌کند.

کلیدواژه‌ها: کارگاه و حلقه صالحین، نشست سیاسی و بصیرتی، آموزش و توسعه منابع انسانی، سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
mahtty41@yahoo.com

** دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی / گرایش منابع انسانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
mohmmadabhari@semnan.ac.ir

مقدمه

نوآوری^۱ یک ایده یا رفتار مربوط به یک محصول، خدمت، دستگاه، سیاست و برنامه‌هاست که جدید بوده، مورد پذیرش سازمان قرار گرفته است (دامانپور و گپال کریشنان^۲، ۲۰۰۱)، و در یک محیط اقتصادی آشفته، ضرورت بوده (هرملینا و همکاران^۳، ۲۰۰۸)، و نقشی کلیدی در ارائه محصولات یا خدمات منحصر به فرد از طریق ایجاد ارزش افزوده دارد (منتس و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

برای مواجهه با دنیای متلاطم و متغیر، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط، برای رویارویی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید (نمایان و فیض الهی، ۱۳۹۴). عملکرد نوآورانه^۵ افراد بر نوآوری مجموعه و سازمان نیز تأثیر دارد (کوهن و کلپر^۶، ۱۹۹۶). به طور کلی، عملکرد نوآورانه به دنبال نو کردن و بهبود دادن و به کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان است (گانندی و همکاران^۷، ۲۰۱۱). فقدان عملکرد نوآورانه نیز نتایج و آثاری منفی، نظیر کاهش بهره‌وری و کاهش کیفیت در پی خواهد داشت (رحمان سرشت و هاشمی، ۱۳۸۷)؛ و در نهایت، هم‌تراز با نابودی سازمان درازمدت است (نبی پور افروزی و درویش متولی، ۱۳۹۲).

لذا با وجود چنین مسائلی، سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که برای بهبود عملکرد نوآورانه کارکنان می‌توانند از آموزش و بهسازی کارکنان خود استفاده کنند (کان کویک^۸، ۲۰۱۳). به دنبال چالش‌های اخیر پیش روی دانشگاه‌ها و استادان، نظیر ورود به جامعه جهانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات در حال توسعه، افزایش اصلاحات سازمانی و تشویق کارآفرینی و نوآوری، تمرکز متخصصان از مدیریت پرسنل در سطح کارکنان به مدیریت راهبردی منابع انسانی^۹، از جمله آموزش و توسعه منابع انسانی^{۱۰} در سطوح مدیریت کارکنان کلیدی، تغییر یافته است (تسیو

1. Innovation
2. Damanpour & Gopalakrishnan
3. Hurmelinna
4. Montes
5. Innovative Performance
6. Cohen & Klepper
7. Gunday
8. Cankovic
9. Strategic Human Resource Management
10. Training and Development

و لایو^۱، ۲۰۰۲). اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین، آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده از سوی مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی و حرکت به سوی عملکرد نوآورانه است. لازم به ذکر است که آموزش، یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام‌شدنی نیست. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا پیچیده، مدیر یا زیردست همه محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود - از هر نوع که باشد - روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب کنند (جلیوند، ۱۳۸۸).

آموزش همواره به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و در تدوین برنامه‌های توسعه به عنوان عاملی مهم مورد توجه قرار گرفته است. چنانچه آموزش به صورت صحیح اجرایی شود، موجب رضایت افراد می‌شود و این مهم نیز، پایه و اساسی برای شکل‌گیری سرمایه فکری است. آموزش و سرمایه فکری نیز از عواملی هستند که می‌توانند بهره‌وری نیروی انسانی را توسعه دهند (اخوان و کاظمی گرجی، ۱۳۹۸). این در حالی است که یکی از جنبه‌ها و عواملی که می‌تواند به بهره‌وری نیروی انسانی منجر شود، عملکرد نوآورانه است (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توان ادعا کرد که آموزش قادر است در عملکرد نوآورانه نیز نقش داشته باشد که در این تحقیق به عنوان یک فرضیه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

در این بین باید افزود که جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن دانش و اطلاعات است. سازمان‌ها به منظور مشارکت در بازارهای امروزی در هر شکل و نوع، برای بهبود عملکرد خود به اطلاعات و دانش نیازمندند (خاوندکار و متقی، ۱۳۸۸). «استوارت» اعتقاد دارد که سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود (بنتیس^۳، ۲۰۰۲). باید دانست که سرمایه فکری و سرمایه انسانی با دانش، تجربیات و مهارت، منابع

1. Tsui & Lau
2. Leeuw
3. Bontis

ارزشمندی برای سازمان محسوب می‌شوند. از طرفی، کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی همچون آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ابزارهایی برای ارتقا و تقویت دانش کارکنان و تجربیات آنان در سازمان محسوب می‌شوند (یوندانت و همکاران^۱، ۱۹۹۶). از آنجا که یکی از اهداف عمده نظام آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز برای توسعه کشور و کمک به حل مسائل جامعه است؛ اگر نتوان دانش و مهارت نیروی انسانی را با تکیه بر نیازهای جامعه توسعه بخشید، دانشگاه‌ها در فرایند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با مشکل عمده مواجه خواهند شد. از مهم‌ترین اهداف تشکیل سازمان بسیج استادان در مرحله اول، بهره‌مندی از کارایی متفاوت استادان در مقابله با جنگ نرم دشمن است.

برای تحقق این سه رسالت عمده، یعنی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مدیران آموزش عالی بایستی به برنامه‌ریزی‌های کلان، از جمله روش‌های صحیح آموزشی و بسترسازی برای سرمایه‌های فکری با هدف به ظهور رساندن عملکرد نوآورانه و برخورداری از مزیت‌های آن توجه کنند. بنابراین، در شرایط حساس کنونی و با توجه به تغییر و تحولات سریع دنیا و نیاز اجتناب‌ناپذیر به تطابق با پیشرفت و تغییرات علوم، هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر آموزش و توسعه منابع انسانی در عملکرد نوآورانه، با نقش واسطه‌ای سرمایه فکری در بین استادان بسیجی دانشگاه‌های استان گیلان است تا با شناسایی ارتباط بین این متغیرها بتوان راهکارهایی برای افزایش میزان عملکرد نوآورانه ارائه کرد. با توجه به مطالب ذکر شده، سؤال اصلی تحقیق این است: آیا سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه استادان بسیجی دانشگاه‌های استان گیلان نقش واسطه‌ای دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

۱. آموزش و توسعه منابع انسانی

هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می‌رود، نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام

1. Youndt, et al

برساند (صبرکش و همکاران، ۱۳۹۲). اقدامات منابع انسانی، از جمله آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام دادن کارهایشان و نیل به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند (کلین و کلارک^۱، ۲۰۰۳). هدف مدیریت منابع انسانی، عبارت از افزایش کارآیی نیروی انسانی در سازمان است. این هدف می‌تواند راهنمای مطالعه مدیریت منابع انسانی بوده، به این پرسش پاسخ دهد که مدیران منابع انسانی چه می‌کنند و چه باید بکنند. معمولاً چهار هدف را به شرح زیر برای مدیریت منابع انسانی قائل می‌شوند (ابطحی، ۱۳۸۵):

۱. هدف اجتماعی: عبارت است از احساس مسئولیت در قبال نیازهای جامعه و ایجاد اعتبار برای سازمان و کارکنان در جامعه؛
۲. هدف سازمانی: عبارت است از احساس مسئولیت در قبال هدف‌های سازمانی و حداکثر استفاده از تخصص و تعهد نیروی انسانی در رسیدن به آن هدف‌ها؛
۳. هدف وظیفه‌ای: عبارت است از احساس مسئولیت در قبال وظایفی که برعهده واحد امور اداری سازمان گذاشته می‌شود؛
۴. هدف اختصاصی: منظور از آن، احساس مسئولیت در قبال هدف‌های شخصی کارکنان شاغل در سازمان است.

مدیریت منابع انسانی می‌تواند نگرش‌ها، ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و رفتارهای کارکنان را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر و اصلاح کند. لذا نقش مهمی در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت‌های نوآوری ایفا می‌کند. سازمان‌ها می‌توانند از اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت به عنوان ابزاری برای انگیزش تعهد کارکنان و مشارکت کردن آنها در تفکر خلاق و نوآوری استفاده کنند (ویزبرگ^۲، ۲۰۰۶).

به طور کلی، شش روش ارائه شده است که با به کارگیری درست آنها می‌توان اثربخشی دوره‌های آموزشی را تضمین کرد: تعیین انتظارات پیش از شروع آموزش و یادگیری، ایجاد فرهنگ مربی‌گری، اطمینان یافتن از کاربردی بودن آموزش، خلق محیط کاری برای پشتیبانی از

1. Collin and Clark
2. Weisberg

به کارگیری مهارت‌های جدید، نظارت مستمر بر به کارگیری مهارت‌های جدید و حفظ و نگهداری از نتایج پایه یادگیری (صبرکش و همکاران، ۱۳۹۲).

۲. سرمایه فکری

جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن، دانش و اطلاعات است. سازمان‌های امروزی در هر شکل و نوع، برای بهبود عملکرد خود به اطلاعات و دانش نیازمندند (خاوندکار و متقی، ۱۳۸۸). «استوارت» اعتقاد دارد که سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع، سرمایه فکری تمام کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود. به عبارت دیگر، سرمایه فکری عبارت است از: تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) (بنتیس، ۲۰۰۲). بروکینگ^۱ سرمایه‌های فکری را در چارچوبی جامع ارائه کرده است. این چارچوب مقوله‌های زیر را در سرمایه‌های فکری شامل می‌شود (مار، شیوما، و نیلی^۲، ۲۰۰۴):

- دارایی‌های بازار (شامل: خدمات و نام تجاری تولیدی و وفاداری مشتریان)؛
- دارایی‌های فکری (شامل: حق امتیاز، فرمول‌های سری و نظایر آن)؛
- دارایی‌های انسان‌محور (شامل: آموزش، دانش کاری، ویژگی‌ها و خصوصیات حرفه‌ای و غیره)؛
- دارایی‌های زیربنایی (فلسفه مدیریت، فرهنگ مشارکت، سیستم‌های شبکه‌ای و غیره).

اما تعریف عمومی که به نظر می‌رسد پذیرش وسیع‌تری داشته و مورد قبول جامعه دانشگاهی قرار گرفته است، شامل سه جزء می‌شود: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای. سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است. این سرمایه که از

1. Brooking

2. Marr, Schiuma & Neely

نبوغ و استعداد کارکنان نشأت می‌گیرد، همراه کارکنان از شرکت خارج می‌شود و توسط شرکت قابل تملک نیست. سرمایه انسانی، شامل مهارت‌ها و شایستگی‌های نیروی کار، دانش آنها در زمینه رشته‌هایی که برای موفقیت سازمان مهم و ضروری هستند و استعدادها و اخلاق و رفتار آنها می‌شود. سرمایه ساختاری آن دسته از دارایی‌های فکری هستند که هنگام ترک شرکت توسط کارکنان، در شرکت باقی می‌مانند. بنابراین، سرمایه ساختاری مستقل از اشخاص و عموماً آشکار است. سرمایه رابطه‌ای، ارزش روابط شرکت با مردم و سازمان‌هایی است که با آنها قراردادها را دارند. این سرمایه شامل روابط با سهامداران برون‌سازمانی، شبکه‌های عرضه و توزیع خدمات، شرکا، روابط مشتریان (وفاداری و ارتباط بین شرکا و سرمایه‌گذاران) و برندسازی (فلسفه، عملکرد، شهرت و اعتبار و شناخت برند) می‌شود (شماخی و حبیبی، ۱۳۹۳).

۳. عملکرد نوآورانه

امروزه نوآوری یکی از عوامل مؤثر در موفقیت و بقای سازمان‌ها محسوب می‌شود (اردکانی و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد نوآوری یا نوآورانه اغلب به عملکرد شرکت در ایجاد نوآوری در محصول یا خدمت و فرایند تولید محصول یا خدمت اشاره دارد (کوهن و کلپر، ۱۹۹۶). نوآوری در محصول یا خدمت، خود به دو بخش اختراع و تجاری‌سازی ایده‌های نوآورانه تقسیم می‌شود که در قالب محصولات و خدمات جدید به مشتریان ارائه می‌گردد. در حالی که نوآوری در فرایند، به تغییرات نوآورانه در فرایند تولید محصولات و خدمات از طریق جذب و تطبیق فناوری‌های جدید اطلاق می‌شود (روبرتس^۱، ۲۰۰۷). نوآوری محصول یک ابزار کلیدی برای انطباق با تغییرات در بازار، تغییرات فناورانه و رقابتی است؛ اما هنوز سازمان‌های بزرگ هم مشکلاتی در زمینه توسعه محصولات جدید و نوآورانه دارند (دنیلز^۲، ۲۰۰۲).

شاخص‌های عملکرد نوآوری را به سه گروه «نوآوری در محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری سازمانی» تقسیم می‌کنند. نوآوری تولیدی فراهم‌کننده ابزاری برای تولید است که به توسعه و ارائه تولیدات و خدمات جدید و بهبود یافته اشاره دارد. در واقع می‌توان گفت که منظور

1. Roberts
2. Danneels

از نوآوری تولیدی این است که تا چه حد سازمان در ارائه خدمات جدید، اختصاص منابع مالی به تحقیق و توسعه و مواردی از این قبیل پیشتاز است. نوآوری فرایندی ابزاری را در راستای حفظ و بهبود کیفیت و صرفه جویی هزینه‌ها فراهم می‌کند و دربرگیرنده روش‌های جدید یا بهبودیافته تولید، توزیع یا تحویل خدمت است. در واقع، منظور از نوآوری فرایندی این است که سازمان تا چه میزان فناوری‌های جدید را به کار می‌گیرد و روش‌های جدید انجام کار را به بوته آزمایش می‌گذارد (محمدی حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). نوآوری سازمانی ابزاری برای سنجش میزان برخورداری از نظام‌های نوین مدیریتی، جست‌وجو برای نظام‌های مدیریتی جدید و تمایل برای معرفی این نظام‌ها به سازمان است (کزازی و شول، ۱۳۹۲).

پیشینه پژوهش

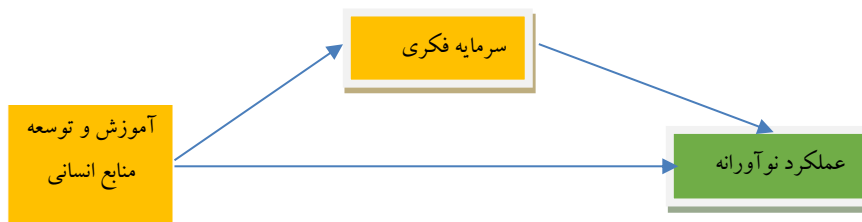
در ارتباط با متغیرهای پژوهش تحقیقات چندی صورت پذیرفته است. بر اساس تحقیقات هان و لی^۱ (۲۰۱۵)، سرمایه فکری مجموع تمام دانش یا مجموعه‌ای از دارایی‌های غیرمادی است که برای ایجاد عملکرد بهتر استفاده می‌شود. مدیران نه تنها می‌بایست دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند، بلکه باید از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی)^۲، سرمایه ساختاری^۳ و سرمایه رابطه‌ای^۴ به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان نیز پردازند. نتایج پژوهش هان و لی (۲۰۱۵) با عنوان تأثیر سرمایه فکری در عملکرد نوآورانه و نقش قابلیت‌های پویای مبتنی بر دانش، نشان داد که سرمایه فکری تأثیر مثبت معناداری در عملکرد نوآورانه دارد و قابلیت‌های پویای مبتنی بر دانش نقشی واسطه‌ای در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه دارند. نتایج پژوهش کانگ و تامسون^۵ (۲۰۰۶) با عنوان روابط مفهومی بین سرمایه فکری، مدیریت منابع انسانی راهبردی و مدیریت منابع انسانی، نشان داد که سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد

1. Han & Li
2. Human Capital
3. Structural Capital
4. Relational Capital
5. Kong & Thomson

سازمانی دارد. نتایج پژوهش چن و هونگ^۱ (۲۰۰۹) با عنوان بررسی میزان تأثیر کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی بر نوآوری سازمانی نیز نشان داد که بین کارکردهای مدیریت منابع راهبردی منابع انسانی و نوآوری اداری و فنی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس تحقیقی که توسط اخوان و کاظمی گرجی (۱۳۹۸) انجام شد، می‌توان دریافت که آموزش از طریق سرمایه فکری با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد.

مدل مفهومی

مدل مفهومی پژوهش حاضر به استناد مبانی نظری و پیشینه تحقیق طراحی و ساخته شده است. در این تحقیق تلاش می‌شود که برای اولین بار، مدل بر این اساس مورد آزمون قرار گیرد. مدل مفهومی تحقیق حاضر به شکل زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (هان و لی، ۲۰۱۵؛ کاتنگ و تامسون، ۲۰۰۶)

در مورد مدل مفهومی این تحقیق باید گفت آموزش‌هایی که در قالب سه مرجع کارگاه‌های صالحین، نشست‌ها و حلقه‌های صالحین ارائه می‌شوند، در این مدل مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند تا اثرگذاری آموزش هر یک از آنها مشخص شود. لذا خود کارگاه‌ها، نشست‌ها و حلقه‌ها متغیر نبوده، آموزش متغیر مستقل این تحقیق است و مدل برای کارگاه‌ها، نشست‌ها و حلقه‌ها به صورت جداگانه تحلیل خواهد شد. «سرمایه فکری» و «عملکرد نوآورانه» نیز به ترتیب، به عنوان متغیر

1. Chen & Huang

میانجی و وابسته در مدل تحقیق حضور دارند. در ادامه، تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق ارائه می‌شود.

الف) آموزش و توسعه منابع انسانی

- تعریف مفهومی: افزایش توانایی‌های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه آنها، به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولیدکننده فکر (کانگ و تامسون، ۲۰۰۶).

- تعریف عملیاتی: در این تحقیق، آموزش و توسعه منابع انسانی بر اساس مطالعه ارگون سانچز^۱ (۲۰۰۶)، شامل شاخص‌های: «وجود فعالیت‌های آموزشی رسمی، قابل دسترس بودن سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی جامع، ارائه آموزش‌های مورد نیاز برای جذب اعضای جدید، آموزش مناسب اعضای جدید و در دسترس بودن آموزش‌های عمومی در سه کارگروه کارگاه صالحین، نشست‌های سیاسی و بصیرتی و حلقه‌های صالحین» است. به دلیل آنکه تمام استادان در این سه کارگروه شرکت کرده بودند، در یک پرسشنامه سه دسته گویه برای سنجش آموزش و توسعه منابع انسانی در هر کارگروه تعریف شده است. بر این اساس، متغیر آموزش و توسعه منابع انسانی در قالب ۱۵ گویه بررسی شده است.

ب) سرمایه فکری

- تعریف مفهومی: سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود (بتیس، ۲۰۰۲).

- تعریف عملیاتی: در این تحقیق، سرمایه فکری بر اساس مطالعه مارتینز-تورز^۲ (۲۰۰۶) شامل شاخص‌های: «به روز بودن موضوعات آموزشی، ارتقای فرهنگ و ارزش‌های اصیل دانشگاهی، مطلوب بودن روابط شخصی و محیط کاری، وجود همکاری حرفه‌ای و وجود انسجام درونی در سازمان» است. این متغیر سؤالات ۱۶ تا ۲۰ پرسشنامه را دربر می‌گیرد.

1. Aragón Sánchez
2. Martínez-Torres

ج- عملکرد نوآورانه

- تعریف مفهومی: عملکرد نوآورانه ترکیبی از موفقیت‌های کلی سازمان، در نتیجه تلاش‌های صورت گرفته برای نوکردن و بهبود دادن و نیز به کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان است (کایا و همکاران، ۲۰۲۰).

- تعریف عملیاتی: در این تحقیق، عملکرد نوآورانه بر اساس مطالعه جیمینز-جیمینز^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، شامل شاخص‌های: «سعی به منظور ارائه خدمات جدید، تلاش برای معرفی خدمات جدید، کوشش در جهت نوآوری در ارائه خدمات آموزشی، تلاش با هدف تغییر فرایندهای ارائه شده در سازمان، جدیت در معرفی رویکردهای جدیدتر و واکنش سریع نسبت به رویکردهای ارائه شده توسط رقبای» است. این متغیر از طریق سؤالات ۲۱ تا ۲۶ پرسشنامه سنجیده شده است.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های محققان گذشته، فرضیات پژوهش به صورت ذیل ارائه شد:

۱. سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در کارگاه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه در بین اعضای هیأت علمی سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد.

۲. سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه در بین اعضای هیأت علمی سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد.

۳. سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه در بین اعضای هیأت علمی سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد.

1. Jiménez-Jimenez

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است؛ از نظر گردآوری داده، توصیفی از نوع همبستگی است؛ از نظر روش انجام مطالعه موردی است، زیرا به طور ویژه بر یک جامعه خاص تمرکز دارد؛ و از نظر مکانی، از نوع میدانی است، زیرا داده‌های پژوهش با حضور در جامعه و نمونه آماری و با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری شده و برای سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. سؤالات در طیف پنج‌گزینه‌ای از «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» آورده شده‌اند.

در مورد روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر باید گفت اولین معیار پایایی ابزار در این پژوهش، «محاسبه آلفای کرونباخ» است. میزان آلفای کرونباخ برای تمام متغیرهای این پژوهش بالای ۰/۸ است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌های پژوهش است. دومین معیار مورد سنجش در این پژوهش، «پایایی مرکب (CR)» است. در این پژوهش، میزان پایایی مرکب برای تک تک متغیرهای بالای ۰/۸۹ محاسبه شد و نشان داد که ابزار از پایایی ترکیبی خوبی برخوردار است. معیار بعدی، «پایایی معرف‌ها» یا بار عاملی مربوط به هر گویه است. پژوهشگران معتقدند که یک متغیر مکنون باید بخش قابل توجهی از پراکندگی هر معرف را توضیح دهد (معمولاً ۵۰ درصد). به عبارت دیگر، هر معرف باید دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۷ بر روی متغیر مربوط به خود باشد (موذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). در این پژوهش، تمام سؤالات بر روی متغیرهای خود دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ هستند که نشان‌دهنده مناسب بودن سؤالات از نظر تخمین متغیر مربوطه است.

در این پژوهش، برای سنجش روایی، از دو معیار روایی هم‌گرا و واگرا استفاده شد. به منظور بررسی روایی هم‌گرا فورنل و لارکر، متوسط واریانس استخراج شده AVE را به عنوان معیاری برای اعتبار هم‌گرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل مقدار AVE برابر با ۰/۵ بیانگر اعتبار هم‌گرای کافی است؛ به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند (موذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر، تمام مقادیر AVE برای تمام متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از ۰/۵ است. بنابراین، می‌توان گفت مدل از روایی هم‌گرای

نقش واسطه‌ای سرمایه فکری در تأثیر‌گذاری آموزش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در سازمان...

مطلوبی برخوردار است. برای سنجش روایی واگرا در تحلیل PLS بر اساس نظر «فرونل» و «لارکر» جذر AVE یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر باشد. در این مرحله، ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه کرده، سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر ماتریس (همبستگی متغیر مکنون^۱) جایگزین می‌کنیم (موذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). در این پژوهش، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگ‌تر بودند که نشان‌دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری است. نظر به آنکه سه دسته داده جمع‌آوری شده است، در جداول زیر این موضوع گزارش می‌شود.

جدول ۱. ماتریس فرونل و لارکر (داده‌های مربوط به کارگاه صالحین)

آموزش و توسعه منابع انسانی	عملکرد نوآورانه	سرمایه فکری	
		۰/۷۹۴	سرمایه فکری
	۰/۸۷۲	۰/۷۶۰	عملکرد نوآورانه
۰/۸۹۲	۰/۶۴۹	۰/۵۴۷	آموزش و توسعه منابع انسانی

جدول ۲. ماتریس فرونل و لارکر (داده‌های مربوط به نشست بصیرتی و سیاسی)

آموزش و توسعه منابع انسانی	عملکرد نوآورانه	سرمایه فکری	
		۰/۸۳۴	سرمایه فکری
	۰/۸۶۸	۰/۷۱۶	عملکرد نوآورانه
۰/۸۳۷	۰/۳۳۸	۰/۴۳۱	آموزش و توسعه منابع انسانی

1. Latent Variable Correlations

جدول ۳. ماتریس فروئل و لارکر (داده‌های مربوط به حلقه صالحین)

آموزش و توسعه منابع انسانی	عملکرد نوآورانه	سرمایه فکری	
		۰/۸۳۳	سرمایه فکری
	۰/۸۲۳	۰/۶۹۲	عملکرد نوآورانه
۰/۸۰۹	۰/۳۹۰	۰/۴۹۸	آموزش و توسعه منابع انسانی

با توجه به اینکه قطر ماتریس در تمام موارد، از اعداد پایین و سمت چپ خود بزرگ‌تر هستند، لذا نشان دهنده این شاخص است. از آنجا که سطح تحلیل در این پژوهش به صورت سازمانی است، بنابراین، جامعه آماری این پژوهش، شامل ۱۸۸ کارگروه (کارگاه‌های صالحین، نشست‌های سیاسی و بصیرتی، حلقه‌های صالحین) برگزار شده در سازمان بسیج استادان استان گیلان (دانشگاه گیلان، دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی) است که از این تعداد، ۴۲ کارگروه متعلق به کارگاه صالحین، ۹۵ کارگروه متعلق به نشست‌های سیاسی و بصیرتی و ۵۱ کارگروه متعلق به حلقه‌های صالحین است. با توجه به این تعداد، همه ۱۸۸ کارگروه به عنوان نمونه تعیین شدند؛ بدین صورت که تعداد حداقل یک پرسشنامه در هر کارگروه توزیع و در نهایت، ۲۱۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای تحلیل نیز با توجه به تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در هر کارگروه، میانگین آن محاسبه و مورد تحلیل قرار گرفت.

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، برای تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی و سنجش آنها از شاخص‌های آمار توصیفی (نمودار، میانگین، انحراف معیار و غیره) و نرم‌افزار SPSS استفاده خواهد شد. تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها به منظور آزمون فرضیات، با روش بررسی معادلات ساختاری بر مبنای حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS2 انجام می‌شود.

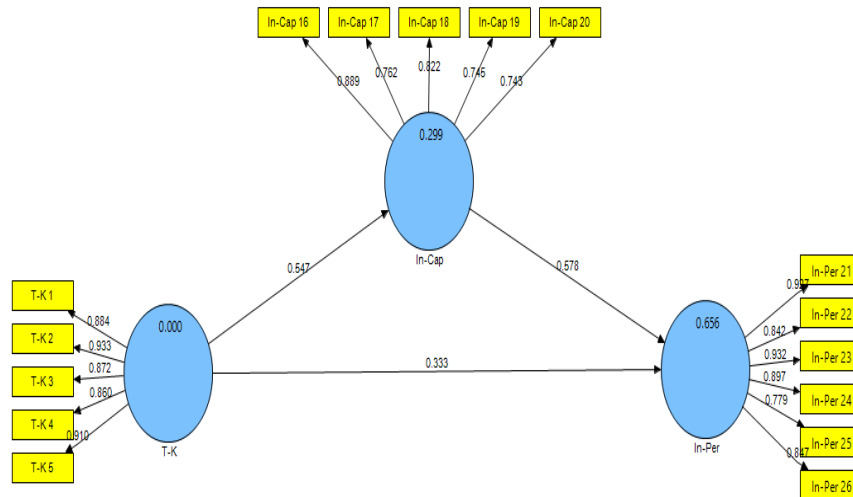
یافته‌های پژوهش

با توجه به تأیید مدل بر اساس شاخص‌های برازش، مدل تحقیق در حالت استاندارد و معناداری ارائه می‌شود:

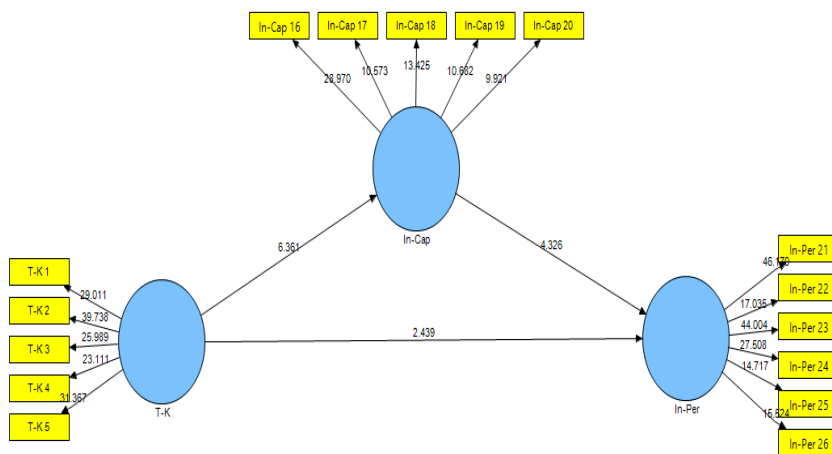
آزمون فرضیه اول: سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در کارگاه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد.

به منظور بررسی فرضیه اول پژوهش، از آنجا که این فرضیه ترکیبی از سه فرضیه است، ابتدا روابط متغیرها به صورت جداگانه مورد کنکاش قرار گرفت. همان‌گونه که در مدل مشاهده می‌شود، آموزش استادان در کارگروه کارگاه صالحین با ضریب استاندارد شده ۰/۵۴۷ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر سرمایه فکری است ($t > 1.96$). همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۵۷۸ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر عملکرد نوآورانه است ($t > 1.96$). بر این اساس، می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری آموزش در کارگاه صالحین بر متغیر عملکرد نوآورانه، به عهده دارد. در ضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری آموزش در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه معنی‌دار است، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی جزئی در تأثیرگذاری آموزش در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند.

همچنین مقدار R^2 برای سرمایه فکری، ۰/۲۹۹ به دست آمد. این نتیجه بدان معناست که ۲۹/۹ درصد از تغییرات واریانس متغیر سرمایه فکری توسط آموزش در کارگاه صالحین تبیین می‌شود. همچنین، مقدار R^2 برای عملکرد نوآورانه ۰/۶۵۶ است و این بدان معناست که ۶۵/۵ درصد از تغییرات واریانس متغیر عملکرد نوآورانه توسط متغیر آموزش در کارگاه صالحین و سرمایه فکری تبیین می‌شود. همچنین مقدار GOF برای این مدل ۰/۵۹۰ محاسبه شده است و با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند، حصول مقدار ۰/۵۹۰ حاکی از برازش مناسب مدل است.



نمودار ۱. مقادیر ضریب مسیر استاندارد در فرضیه اول



نمودار ۲. مقادیر آماره تی در فرضیه اول

جدول ۴. آزمون فرضیه اول تحقیق

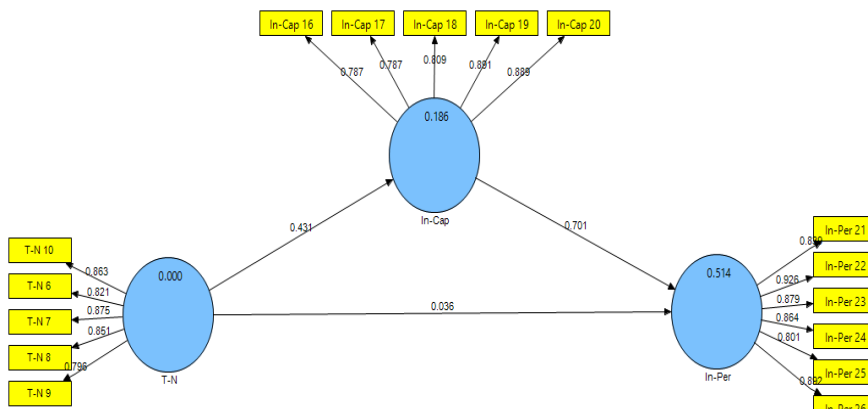
نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
میانجی جزئی	تأیید	P<0.05	۶/۳۶	۰/۵۴۷	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در کارگاه صالحین ← سرمایه فکری
	تأیید	P<0.05	۴/۳۲	۰/۵۷۸	سرمایه فکری ← عملکرد نوآورانه
	تأیید	P<0.05	۲/۴۳	۰/۳۳۳	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در کارگاه صالحین ← عملکرد نوآورانه

آزمون فرضیه دوم: سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد.

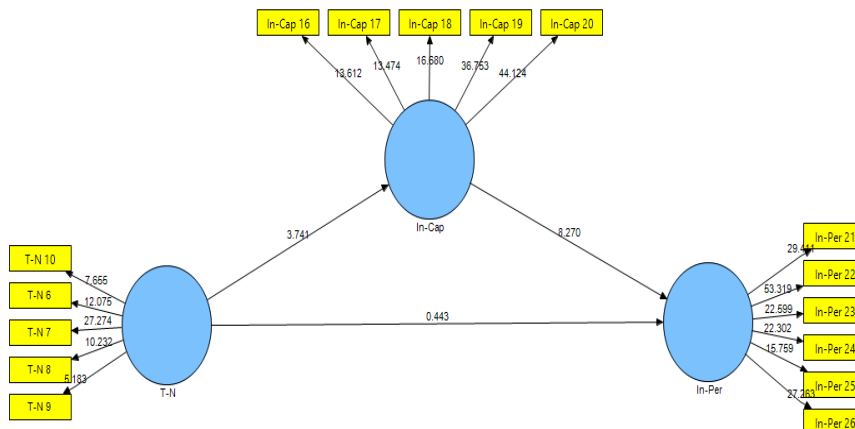
به منظور بررسی فرضیه دوم پژوهش، از آنجا که فرضیه دوم نیز ترکیبی از سه فرضیه است، ابتدا روابط متغیرها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که در مدل مشاهده می‌شود، نشست‌های سیاسی و بصیرتی با ضریب استاندارد شده ۰/۴۳۱ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر سرمایه فکری است ($t > 1.96$). همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۷۰۱ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر عملکرد نوآورانه است ($t > 1.96$). بر این اساس، می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر متغیر عملکرد نوآورانه دارد. درضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه معنی‌دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی کامل در تأثیرگذاری نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند.

همچنین مشاهده می‌شود مقدار R^2 برای سرمایه فکری ۰/۱۸۶ است. این نتیجه بدان معناست که ۱۸/۶ درصد از تغییرات واریانس متغیر سرمایه فکری توسط نشست‌های سیاسی و بصیرتی تبیین می‌شود. همچنین مقدار R^2 برای عملکرد نوآورانه ۰/۵۱۴ و این بدان معناست که حدود

۵۱/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر عملکرد نوآورانه توسط متغیر نشست‌های سیاسی و بصیرتی و سرمایه فکری تبیین می‌شود. همچنین مقدار GOF برای این مدل ۰/۵۰۲ محاسبه شده است و با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند، حصول مقدار ۰/۵۰۲ حاکی از برازش مناسب مدل است.



نمودار ۳. مقادیر ضریب مسیر استاندارد در فرضیه دوم



نمودار ۴. مقادیر آماره تی در فرضیه دوم

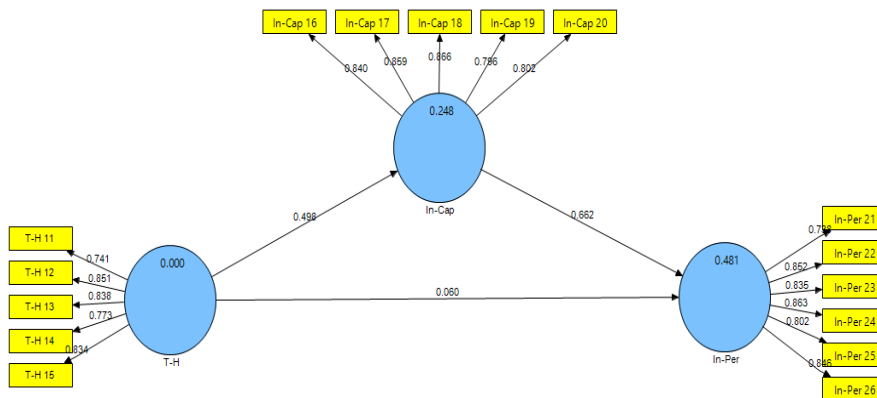
جدول ۵. آزمون فرضیه دوم تحقیق

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
میانجی کامل	تأیید	P<0.05	۳/۷۴	۰/۴۳۱	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در نشست‌های سیاسی و بصیرتی ← سرمایه فکری
	تأیید	P<0.05	۸/۲۷	۰/۷۰۱	سرمایه فکری ← عملکرد نوآورانه
	عدم تأیید	P>0.05	۰/۴۴۳	۰/۰۳۶	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در نشست‌های سیاسی و بصیرتی ← عملکرد نوآورانه

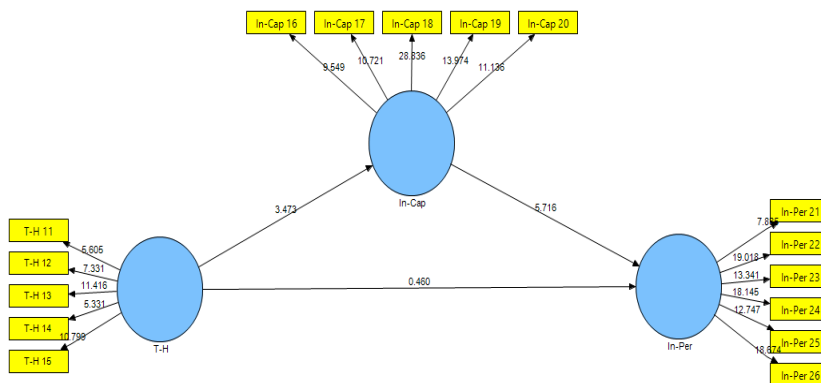
فرضیه سوم: سرمایه فکری در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان، نقش واسطه‌ای دارد. برای بررسی فرضیه سوم پژوهش، از آنجا که خود ترکیبی از سه فرضیه است، ابتدا روابط متغیرها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که در مدل مشاهده می‌شود، آموزش استادان در کارگروه حلقه‌های صالحین با ضریب استاندارد شده ۰/۴۹۸ دارای تأثیر معنی دار مثبت بر متغیر سرمایه فکری است ($t > 1.96$). همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۶۶۲ دارای تأثیر معنی دار مثبت بر متغیر عملکرد نوآورانه است ($t > 1.96$). بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری آموزش در حلقه صالحین بر متغیر عملکرد نوآورانه دارد. در ضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری آموزش در حلقه صالحین بر عملکرد نوآورانه معنی دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی کامل در تأثیرگذاری آموزش در حلقه صالحین بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند.

همچنین مشاهده می‌شود مقدار R^2 برای سرمایه فکری ۰/۲۴۸ است. این نتیجه بدان معناست که ۲۴/۸ درصد از تغییرات واریانس متغیر سرمایه فکری توسط آموزش در حلقه صالحین تبیین می‌شود. همچنین مقدار R^2 برای عملکرد نوآورانه ۰/۴۸۱ است و این بدان معناست که ۴۸/۱

درصد از تغییرات واریانس متغیر عملکرد نوآوران به توسط متغیر آموزش در حلقه صالحین و سرمایه فکری تبیین می شود. همچنین مقدار GOF برای این مدل ۰/۴۹۶ محاسبه شده است و با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹)، حصول مقدار ۰/۴۹۶ حاکی از برازش مناسب مدل است.



نمودار ۵. مقادیر ضریب مسیر استاندارد در فرضیه سوم



نمودار ۶. مقادیر آماره تی در فرضیه سوم

جدول ۶. آزمون فرضیه سوم تحقیق

نتیجه	تأیید یا عدم تأیید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
میانجی کامل	تأیید	P<0.05	۳/۴۷	۰/۴۹۸	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در حلقه صالحین ← سرمایه فکری
	تأیید	P<0.05	۵/۷۱	۰/۶۶۲	سرمایه فکری ← عملکرد نوآورانه
	عدم تأیید	P>0.05	۰/۴۶۰	۰/۰۶۰	آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در حلقه صالحین ← عملکرد نوآورانه

نتیجه گیری و پیشنهادها

اقدامات منابع انسانی از جمله آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و نیل به اهداف سازمانی موجود را مورد تأثیر قرار دهند. در این پژوهش، نقش واسطه‌ای سرمایه فکری در رابطه بین آموزش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استادان استان گیلان مورد بررسی قرار گرفت.

در فرضیه اول و بررسی تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه شده در کارگاه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه با نقش واسطه‌ای سرمایه فکری، همان‌طور که مشاهده کردیم، شرکت در کارگاه صالحین و آموزش منابع انسانی در این کارگروه با ضریب استاندارد شده ۰/۵۴۷ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر سرمایه فکری است که این نتیجه با نتایج یافته‌های هریسون (۲۰۰۰) و کانگ و تامسون (۲۰۰۶) همخوانی دارد. به زعم هریسون (۲۰۰۰)، توسعه منابع انسانی راهبردی، به همراه کردن فعالیت‌های آموزش و توسعه با مأموریت سازمان و اهداف راهبردی برمی‌گردد تا از طریق افزایش مهارت‌ها، دانش، توانایی یادگیری و انگیزش کارکنان در تمام سطوح رشد مستمر سازمانی و فردی میسر شود (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۸).

کانگک و تامسون نیز تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی در سرمایه فکری را مورد تأیید قرار دادند. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا پیچیده و مدیر یا زیردست، همه محتاج آموزش و یادگیری و نیز کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب کنند. به علاوه اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی را برای ابقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوط فراگیرند (جلیل و نند، ۱۳۸۸). بنابراین، کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی همچون آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ابزارهایی برای ارتقا و تقویت دانش کارکنان و تجربیات آنان در سازمان محسوب می‌شوند (یونداخت و همکاران، ۱۹۹۶).

همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۵۷۸ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت در متغیر عملکرد نوآورانه است که این نتیجه نیز با یافته‌های هان و لی (۲۰۱۵) و احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. نتایج پژوهش هان و لی (۲۰۱۵)، نشان داد که سرمایه فکری تأثیر مثبت معناداری در عملکرد نوآورانه، و قابلیت‌های پویای مبتنی بر دانش نیز نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه دارد. نتایج پژوهش احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) نیز نشان‌دهنده ارتباط معنادار مؤلفه‌های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) با عملکرد سازمانی است. همچنین بر اساس تحقیقات هان و لی (۲۰۱۵)، سرمایه فکری مجموع تمام دانش یا مجموعه‌ای از دارایی‌های غیرمادی است که برای ایجاد عملکرد بهتر استفاده می‌شود (هان و لی، ۲۰۱۵). بنابراین، مدیران نه تنها می‌بایست دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند، بلکه باید از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی،^۱ سرمایه ساختاری^۲ و سرمایه رابطه‌ای^۳) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند.

بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری متغیر آموزش و توسعه منابع انسانی در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه دارد. همچنین، مسیر مستقیم تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه معنی‌دار است.

1. Human Capital
2. Structural Capital
3. Relational Capital

در واقع، اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی‌شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است (جلیل وند، ۱۳۸۸).

با توجه به اظهارات محققان و نتایج حاصل از این پژوهش در جامعه مورد نظر، افزایش میزان آموزش و توسعه استادان در این کارگروه منجر به افزایش تمایل آنها به عملکرد نوآورانه می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی جزئی در تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه‌شده در کارگاه صالحین بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند. در واقع، سازمان بسیج استادان استان گیلان می‌تواند به طور مستقیم از طریق آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی‌شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی، به سوی عملکردی نوآورانه حرکت کند. همچنین، علاوه بر استفاده از اقدامات راهبردی مؤثر مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های کارمندیابی، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پرداخت و به خصوص آموزش، با بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری، امکان معرفی ظرفیت و قابلیت‌های مدیریتی جدید را افزایش دهد و سپس به نتایج نوآوری بهتری برسد.

در فرضیه دوم با بررسی تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه‌شده در نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه با نقش واسطه‌ای سرمایه فکری، همان‌طور که مشاهده شد، شرکت در نشست‌های سیاسی و بصیرتی و آموزش منابع انسانی در این کارگروه با ضریب استاندارد شده ۰/۴۳۱ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت در متغیر سرمایه فکری است و همان‌طور که ذکر شد، این نتیجه با نتایج یافته‌های هریسون (۲۰۰۰) و کانگ و تامسون (۲۰۰۶) همخوانی دارد. اقدامات منابع انسانی، از جمله آموزش و بهسازی نیروی انسانی ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و نیل به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند (کلین و کلارک، ۲۰۰۳).

سازمان‌ها می‌توانند از اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت به عنوان ابزاری برای انگیزش تعهد کارکنان و مشارکت کردن آنها در تفکر خلاق و نوآوری استفاده کنند. در واقع، آموزش برای اعضا به معنای افزایش توانایی‌های

تخصصی و مهارت کارکنان در انجام دادن وظایف محوله و به فعل در آوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه آنها، به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولیدکننده فکر است. همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۷۰۱ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت بر متغیر عملکرد نوآورانه است و همان‌طور که گفته شد، این نتیجه نیز با یافته‌های هان و لی (۲۰۱۵) و احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. سازمان‌های امروزی در هر شکل و نوع، برای بهبود عملکرد خود به اطلاعات و دانش نیازمندند (خاوندکار و متقی، ۱۳۸۸).

در واقع، سرمایه فکری تمام کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده دربر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر و بهبود عملکرد می‌شود (بنتیس، ۲۰۰۲). بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری متغیر آموزش و توسعه منابع انسانی در نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه دارد. در ضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی در نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه معنی‌دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی کامل در تأثیرگذاری نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند. طبق این یافته‌ها، در سازمان بسیج استان گیلان، نشست‌های سیاسی و بصیرتی به طور مستقیم نقشی در افزایش میزان عملکرد نوآورانه استادان نخواهد داشت و در صورت ارتقای سرمایه فکری به این هدف خواهند رسید. بنابراین، این سازمان می‌تواند از طریق اقدامات راهبردی مؤثر مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های کارمندیابی، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پرداخت و بالأخص آموزش و بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری، ظرفیت و قابلیتشان را در معرفی و ارائه محصولات، خدمات و سیستم‌های مدیریتی جدید افزایش دهد و سپس به نتایج نوآوری بهتری برسد.

در فرضیه سوم با بررسی تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی ارائه‌شده در حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه با نقش واسطه‌ای سرمایه فکری، همان‌طور که مشاهده کردیم، شرکت در حلقه‌های صالحین و آموزش منابع انسانی در این کارگروه با ضریب استاندارد شده ۰/۴۹۸ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت در متغیر سرمایه فکری است و همان‌طور که ذکر شد، این نتیجه با نتایج یافته‌های هریسون (۲۰۰۰) و کانگ و تامسون (۲۰۰۶) همخوانی دارد. اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی می‌تواند برای فعالیت‌های نوآوری هدایت‌کننده و مهم باشد؛ زیرا اقدامات

راهبردی مدیریت منابع انسانی ممکن است به سازمان‌ها اجازه دهد که دانش و تخصص را در سازمان شناسایی و به کار بگیرند و از سرمایه فکری نیز بهره‌مند شوند تا مسیر ترقی را بهتر پیش ببرند. همچنین متغیر سرمایه فکری با ضریب استاندارد شده ۰/۶۶۲ دارای تأثیر معنی‌دار مثبت در متغیر عملکرد نوآورانه است و همان‌طور که گفته شد، این نتیجه نیز با یافته‌های هان و لی (۲۰۱۵) و احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. راز بقا و موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز، ایجاد، حفظ و تداوم مزیت رقابتی پایدار است (پورتر، ۱۹۸۵). طرفداران مکتب مزیت رقابتی مبتنی بر دانش بحث می‌کنند که یک شرکت یا سازمان می‌تواند پیروز یک نبرد رقابتی شود، تنها اگر دارای دانش مناسب‌تر از رقبایش باشد. از این دیدگاه، مزیت رقابتی اساساً از شرکت و دانش آن ناشی می‌شود (ادوینسون و مالون^۱، ۱۹۹۷).

بنابراین، افزایش سرمایه فکری منجر به افزایش عملکرد نوآورانه خواهد شد. بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر سرمایه فکری نقش میانجی را در تأثیرگذاری متغیر آموزش و توسعه منابع انسانی در حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه دارد. درضمن، با توجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیرگذاری آموزش و توسعه منابع انسانی در حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه معنی‌دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه فکری به صورت متغیر میانجی کامل در تأثیرگذاری حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه عمل می‌کند. مطابق این یافته‌ها، در سازمان بسیج استان گیلان، حلقه‌های صالحین و آموزش منابع انسانی در این کارگروه، به طور مستقیم نقشی در افزایش میزان عملکرد نوآورانه استادان نخواهد داشت و در صورت ارتقای سرمایه فکری به این هدف خواهند رسید. بنابراین، این سازمان می‌تواند از طریق اقدامات راهبردی مؤثر مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های کارمندیابی، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پرداخت و به خصوص آموزش و بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری در این کارگروه، ظرفیت و قابلیتشان را در معرفی و ارائه محصولات، خدمات و سیستم‌های مدیریتی جدید افزایش دهد و سپس به نتایج نوآوری بهتری برسد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و تأیید نقش واسطه‌ای جزئی سرمایه فکری در رابطه بین کارگاه صالحین و عملکرد نوآورانه، همچنین نقش واسطه‌ای کامل سرمایه فکری در رابطه بین

1. Edvinson and Malone

نشست‌های سیاسی و بصیرتی و عملکرد نوآورانه و حلقه‌های صالحین و عملکرد نوآورانه در سازمان بسیج استان گیلان، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱. از آنجا که در کارگروه کارگاه صالحین، آموزش و توسعه استادان به طور مستقیم نقش مهمی در عملکرد نوآوری ایفا می‌کند؛ بنابراین، سازمان بسیج استادان استان گیلان می‌تواند از طریق آموزش، تخصص سازمانی را برای نوآوری توسعه دهد. سرمایه‌گذاری در آموزش می‌تواند تخصص افراد را در همه سطوح سازمان توسعه دهد و این به احتمال زیاد منبع پایدار بالقوه‌ای از ایده‌ها را برای نوآوری بیشتر فراهم و ارائه می‌کند. همچنین نظر به اینکه این استادان علاوه بر حضور به عنوان کارکنان دانشگاه، افرادی هستند که دانشجویانی را تربیت می‌کنند که کارکنان فعلی و آتی سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور هستند، در نتیجه، می‌تواند به صورت مستقیم بر عملکرد نوآوری دانشگاه‌های خود و همچنین به صورت غیرمستقیم بر عملکرد نوآوری سایر سازمان‌ها نیز تأثیر بگذارند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود تا ضمن نیازسنجی دقیق‌تر و جامع، از روش‌های خرد جمعی نظیر طوفان فکری برای ارائه راهکارها، موضوعات و فناوری‌های جدید آموزشی استفاده کنند.

۲. با توجه به نقش واسطه‌ای کامل سرمایه فکری در تأثیر نشست‌های سیاسی و بصیرتی بر عملکرد نوآورانه، سازمان می‌تواند از طریق اقدامات راهبردی مؤثر مدیریت منابع انسانی، به ویژه در زمینه آموزش و بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری در این کارگروه، ظرفیت و قابلیتشان را در معرفی و ارائه خدمات و سیستم‌های مدیریتی جدید افزایش دهد و سپس به نتایج نوآوری بهتری برسد. همچنین پیشنهاد می‌شود تا تحقیقات تکمیلی فراتحلیل و کیفی در مورد سرمایه فکری متناسب با نشست‌های سیاسی و بصیرتی تدوین شود تا از ظرفیت‌های این نشست‌ها بهتر بهره‌برداری شود.

۳. با توجه به نقش واسطه‌ای کامل سرمایه فکری در تأثیر آموزش و توسعه منابع انسانی در کارگروه حلقه‌های صالحین بر عملکرد نوآورانه، سازمان می‌تواند فعالیت‌های آموزش و توسعه را با مأموریت‌های این سازمان و اهداف آن همراه سازد تا از طریق افزایش

مهارت‌ها و دانش، توانایی یادگیری و انگیزش کارکنان در تمام سطوح، رشد مستمر سازمانی و فردی میسر شود.

۴. نظر به اینکه از بعد نظری، فرضیه‌ها ثابت شده هستند و یافته‌های این تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند که این امر نیز مبتنی بر ادراک افراد بوده است، ولی یافته‌های عملی مبنی بر وجود تأثیر واقعی آموزش در عملکرد نوآورانه ارزیابی نشده است؛ لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از ابزارهای مشاهده یا موارد این‌چنینی استفاده شود تا عملکرد نوآورانه به صورت دقیق ارزیابی شود.

فهرست منابع

۱. ابطحی، سید مهدی (۱۳۸۵). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: مؤسسه محیطی تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱. احمدیان، مجید و قربانی، رحیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی. **مجله اقتصادی**، شماره ۱۱ و ۱۲، صص ۱۱۱-۱۳۰.
۲. اخوان، مریم و کاظمی گرجی، احمد (۱۳۹۸). تأثیر آموزش کارکنان بر بهره‌وری منابع انسانی با بررسی نقش میانجی گرایانه چابکی سازمانی و سرمایه فکری (مورد مطالعه: پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان). **آموزش در علوم انتظامی**، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۳۳-۶۱.
۳. اردکانی، سعید؛ شاکری، فاطمه و زارع احمدآبادی، حبیب (۱۳۸۹). تحلیلی بر نوآوری در صنعت خودروسازی: با کاربرد مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM). **مدیریت صنعتی**، دوره ۲، شماره ۴، صص ۹۳-۱۱۰.
۴. جلیوند، محمدمین (۱۳۸۸). ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه. **ماهنامه دانشگاه تهران**، شماره ۷۲، صص ۶۸-۷۰.
۲. خاوندکار، احسان و متقی، افشین (۱۳۸۸). **سرمایه فکری: مدیریت توسعه و مدل‌های سنجش**. انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۵. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). **مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS**. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۶. رحمان سرشت، حسین و هاشمی، سید کمال (۱۳۸۷). فرایند و استراتژی‌های نوآوری در شرکت‌های عمرانی ایران. **چشم‌انداز مدیریت بازرگانی**، دوره ۷، شماره ۲۹، صص ۲۷۵-۲۹۷.
۷. سکاران، اوما (۱۳۸۸). **روش‌های تحقیق در مدیریت**. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۸. سیدجوادین، سیدرضا؛ شریفی، سیدمهدی و رایج، حمزه (۱۳۸۸). نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت. *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۸(۳)، ۷۷-۱۱.
۹. شماخی، حمیدرضا و حبیبی گیلاکجانی، مژگان (۱۳۹۳). اندازه‌گیری سرمایه فکری و بررسی تأثیر آن بر ارزش بازار سهام شرکت‌ها: با تأکید بر مدل سود باقیمانده (RIM)، *مجله اقتصادی*، شماره‌های ۷ و ۸، صص ۷۲-۵۷.
۱۰. صبرکش، علیرضا؛ زینانی، حبیب‌الله و نورمحمدی، هادی (۱۳۹۲). آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان. *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظام*، دوره ۶، شماره ۴ (پیاپی ۲۴)، صص ۱۳۴-۱۰۷.
۱۱. کزازی، ابوالفضل و شول، عباس (۱۳۹۲). تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل‌کنندگی یادگیری سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۳، شماره ۷۱، صص ۱۷-۱.
۱۲. محمدی حسینی، سیداحمد؛ امین بیدختی، علی اکبر و جمشیدی، لاله (۱۳۹۲). بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری، *دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*، دوره ۲، شماره ۴، صص ۸۳-۹۵.
۱۳. نبی‌پور افروزی، مهدی و درویش متولی، مرجان (۱۳۹۲). بررسی استراتژی برای بهبود نیروی انسانی سازمان‌ها با استفاده از خلاقیت و نوآوری. (پژوهشگر) *فصلنامه مدیریت*، دوره ۱۰، شماره ۳۲، صص ۴۷-۵۸.
۱۴. نمایان، فرشید و فیض‌الهی، صادق (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). *فرهنگ ایلام*، دوره ۱۶، شماره ۴۶ و ۴۷، صص ۱۷۴-۱۶۱.
15. Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. (2002). **Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows**. *Journal of management studies*, 39(4), 437-469.
16. Cankovic, V. S. (2013). **Contemporary challenges and human resource development**. *International Journal of Innovations in Business*, 2(2), 109-143.
17. Chen, C.J. & Huang, J.W. (2009). **Strategic human resource practices and innovation performance - the mediating role of knowledge management capacity**. *Journal of Business Research*, 62, 104-114

18. Cohen, W. M., & Klepper, S. (1996). **Firm size and the nature of innovation within industries: the case of process and product R&D.** The review of Economics and Statistics, 232-243.
19. Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). **Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage.** Academy of management Journal, 46(6), 740-751.
20. Damanpour F, Gopala krishnan S. (2001). **The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations.** J Manag Stud.38(1):45-61
21. Jiménez-Jimenez, D., Sanz Valle, R. and Hernandez-Espallardo, M. (2008), **Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning**", European Journal of Innovation Management, 11(3), 389-412.
22. Danneels, E. (2002). **The dynamics of product innovation and firm competences.** Strategic management journal, 23(12), 1095-1121.
23. Edvinson, L. and Malone, M. (1997). **Intellectual capital: realizing your companys true value by finding its hidden brainpower.** Harper Collins, New York, NY.
24. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). **Effects of innovation types on firm performance.** International Journal of production economics, 133(2), 662-676.
25. Han, Y., & Li, D. (2015). **Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability.** Management Decision, 53(1), 40-56.
26. Harison, Casey. (2000). **The rise and decline of a revolutionary space: Paris' Place de Greve and the stonemasons of Creuse, 1750-1900.** journal of social history, 34(2), 403-436.
27. Hurmelinna-Laukkanen, P., Sainio, L.M., and Jauhiainen, T. (2008). **Appropriability Regime for Radical and Incremental Innovations.** R&D Management, 38(3), 278-289.
28. Kong, E., & Thomson, S. B. (2006). **Intellectual capital and strategic human resource management in social service non-profit organisations in Australia.** International Journal of Human Resources Development and Management, 6(2-4), 213-231.
29. Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., & Mert, I. S. (2020). **Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA).** Journal of Business Research, 114, 278-289.
30. Kong, E., & Thomson, S. B. (2006). **Intellectual capital and strategic human resource management in social service non-profit organisations in Australia.** International Journal of Human Resources Development and Management, 6(2-4), 213-231.
31. Marr, Bernard, Schiuma, Giovanni, & Neely, Andy. (2004). **The dynamics of value creation: mapping your intellectual performance drivers.** Journal of Intellectual Capital, 5(2), 312-325.

32. Martínez-Torres, M. R. (2006). **A procedure to design a structural and measurement model of intellectual capital: an exploratory study.** *Information & Management*, 43(5), 617-626.
33. Moazen Jamshidi, M. H., & Khani, N. (2013). **PLS Guide: A Practical Guide to design and Analysis of Structural Equation Model.** Create Space Publishing.
34. Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. (2005). **Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination.** *Technovation*, 25(10), 1159-1172.
35. Porter, M. (1985). **Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance,** Free Press, New York.
36. Roberts, E. B. (2007). **Managing invention and innovation.** *Research-Technology Management*, 50(1), 35-54.
37. Tsui, A. & Lau, C.M. (2002). **The Management of Enterprises in the People's Republic of China.** Kluwer Academic Publishers, Dordrecht
38. Weisberg, R. W. (2006). **Expertise and reason in creative thinking: evidence from case studies and the laboratory in: Kaufman JC, Bear J, editors. Creativity and reason in cognitive development.** Cambridge University Press.
39. Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). **Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance.** *Academy of management Journal*, 39(4), 836-866.