

## تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) استان چهارمحال و بختیاری)

محمد مهدی سجادی دهکردی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش، مطالعه موردی کمیته امداد امام خمینی (ره) استان چهارمحال و بختیاری بود. نوع پژوهش کاربردی بوده و از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۳ نفر از کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان چهارمحال و بختیاری بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس (آسان) در پژوهش شرکت نمودند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۱۶ گویه‌ای برگرفته از کارهای تحقیقاتی پژوهشگران و محققان علوم مدیریتی است. پرسشنامه از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در تمامی موارد از آستانه ۰,۷ بزرگتر است. جهت تحلیل داده‌ها از فنون آمار توصیفی (جداول و نمودارهای فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری) در نرم افزار Smart PLS3 استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش به صورت معناداری تأثیرگذار است. این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. از طرفی دیگر وجود تأثیر معنادار: «شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی، شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر سرمایه انسانی و شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی» را نیز نشان داد. با توجه به نتایج پژوهش، سرمایه انسانی و اجتماعی را می‌توان با استفاده از شیوه‌های توسعه کارکنان و مدیریت دانش که شامل ایجاد، شناسایی، به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش است، افزایش داد.

### واژگان کلیدی

توسعه کارکنان، مدیریت دانش، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران.

## مقدمه

امروزه در عصر فرا رقابتی سازمان‌ها با محیطی روبه‌رو هستیم که مشخصه آن افزایش پیچیدگی، جهانی شدن و پویایی است. از این رو، سازمان‌ها در جهت استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه‌اند که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها می‌باشد. دانش و سرمایه اجتماعی به عنوان راهبردهای پایدار برای نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده‌اند. (دانش و همکاران، ۱۳۹۹) سرمایه اجتماعی عبارت است از ارزش آن جنبه از ساختار اجتماعی که به عنوان منبعی در اختیار اعضا قرار می‌گیرد تا بتوانند به اهداف خود دست یابند. سرمایه اجتماعی یک جایگاه مشترک برای اعضا و شبکه‌ها خلق می‌کند تا با استفاده از این سرمایه به سود و رفاه بالاتر برسند. (مظفری، ۱۴۰۱) سرمایه اجتماعی، پتانسیل مخفی در روابط بین افراد و گروه‌های یک جامعه محسوب می‌شود که باعث انجام امورات آنها می‌شود. (نیک‌بخش، ۱۴۰۱) دانش ناشی از سرمایه اجتماعی، گاهی برای پیشرفت سازمانی مفید و گاهی بی‌فایده است، هر سازمانی می‌تواند سطوح مختلفی از توانایی در استفاده از دانش برای مقاصد تجاری داشته باشد. ظرفیت‌های مختلف استفاده از دانش برای اهداف تجاری تحت تأثیر ظرفیت جذب جمعی اعضای هر سازمان است. (رحیمی کلور و همکاران، ۱۴۰۱)

سرمایه انسانی، نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی محسوب می‌شود، بلکه سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است، سرمایه انسانی ثروت مولد مجسم در کار، مهارت و دانش است. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش خلاقیت، نوآوری است که افراد آن را جهت سرمایه‌گذاری در کار خود انتخاب می‌کنند. سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی با بالا بردن سطح مهارت‌ها و تخصص‌های نیروی کار و افزایش قابلیت‌های آنها می‌توان موجب ارتقای کمی و کیفی تولید شده و کارایی استفاده از سرمایه‌های مادی را افزایش دهد. نیروی کار ماهر و برخوردار از دانش و تخصص بخش اعظم عوامل تولید و اقتصاد مبتنی بر دانش را تشکیل می‌دهد. نیروی کار دانش-آموخته (سرمایه انسانی) می‌تواند به بهبود کیفیت کالا و خدمات کمک کند و از طرفی نقش برنامه‌ریز و هدایت‌کننده داشته باشد. (سالاتین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). سرمایه انسانی نشان‌دهنده موجودی دانش فراگرفته شده افراد یک سازمان است که از طریق شایستگی، نگرش، چالاکی فکری افراد، مهارت‌ها و توانایی حل مسئله ایجاد می‌شود. به عقیده پیترا دراکر سرمایه‌های انسانی جزء مهمترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت بالقوه سازمانها ریشه در قابلیت آنها دارد و مزیت‌های ویژه سرمایه انسانی نقش بسیار اساسی در رقابت‌پذیری پایدار دارا می‌باشد. (دوتا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). همچنین یکی از راه‌های حفظ ارزش سرمایه انسانی، مدیریت شیوه‌های توسعه منابع انسانی به روشی مؤثر است، اینتان ثریا و چو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که معماری منابع انسانی در یک سازمان باید از شیوه‌های مدیریت مرتبط با مدیریت دانش مؤثر که به نوبه خود می‌تواند سرمایه فکری سازمان را بهبود ببخشد پشتیبانی نماید. ارتباط بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مطالعات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است، با این حال تحقیقات کمی در مورد شیوه‌های توسعه کارکنان و سرمایه فکری به ویژه با میانجی‌گری مدیریت دانش وجود دارد. (ال تیت و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲) فرآیندهای مدیریت دانش شامل نقل و انتقال و جذب دانش می‌شود؛ این فرآیندها برای

1 Salatin, P., et al.

2 Duta, S.K.

3 Intan-Soraya, R.; Chew, K.W.

4 Al-tit, et al.

مطالعه مدیریت دانش بسیار مهم و حیاتی است. (کیم و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱) اما باید گفت که جهت اتخاذ تصمیمات مناسب و مدیریت دانش در سازمان، نیروی انسانی به دانش درست و به موقع نیازمند هستند، بخشی از این دانش از منابع خارجی به دست می آید و این موضوع منجر به اهمیت ظرفیت جذب دانش برای سازمان می گردد. (تاش و همکاران، ۱۴۰۰) توجه به دانش و نوآوری برای توانمندسازی یک منبع راهبردی کلیدی است که موجب می شود کارکنان احساس کنند می توانند با تکیه بر این توانایی در جهت پیشرفت و رشد اهداف سازمان گام بردارند. پس در نتیجه می توان اذعان داشت که سازمان هایی موفق هستند که کارکنان آنها از خلاقیت برخوردار باشند. هرچه کارکنان یک سازمان، دانش سازمانی بالاتری داشته باشند، زمینه ظهور و بروز خلاقیت در آنها افزایش می یابد. این امر در سالهای اخیر در تمامی کشورها مورد توجه ویژه قرار گرفته است و چند سالی است در کشور ما نیز کانون توجه شده است. (باری زنگنه و همکاران، ۱۴۰۱)

کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان یک نهاد عمومی و انسانی، با توجه به مأموریت و اهداف خود، نیازمند کارکنان ماهر و متعهد است. رشد و توسعه کارکنان در کمیته امداد می تواند بهبود عملکرد سازمانی، افزایش سرمایه انسانی و اجتماعی و در نهایت بهبود ارائه خدمات به جامعه را ممکن سازد. بنابراین، توسعه کارکنان به عنوان یک اولویت استراتژیک در کمیته امداد امام خمینی (ره) مورد توجه قرار دارد. همچنین، مدیریت دانش به عنوان یک ابزار مهم برای انتقال، ذخیره و بهره برداری از دانش سازمانی می تواند در فرآیند توسعه کارکنان و ایجاد سرمایه انسانی و اجتماعی قوی تأثیر گذار است.

موضوع این پژوهش، در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان چهارمحال و بختیاری تاکنون توجه چندانی به آن نشده است، در این پژوهش می توان بررسی نمود که چگونه شیوه های توسعه کارکنان در کمیته امداد امام خمینی (ره) می تواند تأثیر بر سرمایه انسانی و اجتماعی داشته باشند و در این فرآیند مدیریت دانش چه نقشی ایفا می کند. شیوه های توسعه کارکنان می توانند شامل آموزش، ارزیابی عملکرد، ارتقاء شغلی، توانمندسازی و توسعه حرفه ای باشند، در این تحقیق مدیران می توانند اثربخشی این شیوه ها در بهبود سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان و نقش مدیریت دانش در این فرآیند را نیز بررسی نمایند. با انجام این پژوهش، مدیران می توانند به نتایجی برسند که؛ به کمیته امداد امام خمینی (ره) کمک کنند تا شیوه های بهینه تری در توسعه کارکنان خود اتخاذ کنند و با استفاده از مدیریت دانش، سرمایه انسانی و اجتماعی خود را بهبود دهند. این پژوهش می تواند به بهبود عملکرد و اثربخشی کمیته امداد امام خمینی (ره) در برابر اتفاقات پیش بینی نشده کمک کند و نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان داشته باشد.

### پیشینه پژوهش

رحیمی کلور و لطفی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در سرمایه اجتماعی و ظرفیت جذب بر عملکرد مالی شرکت های دانش بنیان، که جامعه آماری آن متشکل از ۱۵۰ نفر مدیران شرکت های دانش بنیان انجام شد، به این نتیجه رسیدند که شرکت های دانش بنیان می توانند با تقویت اقدامات خود در زمینه کسب و انتشار دانش در سازمان و مدیریت آن و نیز تحلیل و ایجاد درک مشترک از این دانش که منجر به تأثیرگذاری در رابطه بین سرمایه اجتماعی ظرفیت جذب با عملکرد شرکت های دانش بنیان خواهد شد، اثربخشی و بهره وری خود را بهبود داده و به تبع آن عملکرد خود را افزایش دهند. یافته ها نشان داد با توجه به اینکه ظرفیت جذب بهتر شرکت، پتانسیل دسترسی به

دانش سایر شرکت‌ها را بالا برده و موجب افزایش مزیت رقابتی شرکت شده که برای مؤسسات مالی نیز صدق خواهد کرد.

نادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل رابطه ساختاری بین ادراک از رهبری دانش‌محور و عملکرد نوآورانه با نقش میانجی عملکردهای مدیریت دانش معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان، با جامعه آماری ۲۶۱ نفر از معلمان ابتدایی شهر اصفهان، به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای ایجاد مدیریت دانش، انتقال مدیریت دانش، کاربرد مدیریت دانش با عملکرد نوآورانه کارکنان؛ همچنین بین رهبری دانش‌محور با فعالیت‌های مدیریت دانش‌محور رابطه معناداری وجود دارد. روابط ساختاری بین رهبری دانش‌محور و عملکرد نوآورانه با نقش میانجی عملکردهای مدیریت دانش از برازش مطلوبی براساس شاخص‌های درجه آزادی، کای اسکوئر برازش تطبیقی برخوردار است.

گرامی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت انجام دادند به نتیجه رسیدند که رابطه معنادار و مثبت بین مدیریت دانش و نوآوری وجود دارد و در ادامه تایید می‌کند که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و نوآوری شرکت‌ها وجود دارد.

بدیری (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده با جامعه آماری ۲۰۷ نفر از کارکنان آن بانک انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده تأثیر معناداری داشت، سرمایه اجتماعی بر ابعاد سرمایه فکری در بانک آینده تأثیر معناداری داشت و ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد سرمایه فکری در بانک آینده تأثیر داشت.

طالبی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر منابع انسانی الکترونیک با میانجی‌گری مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان در جامعه آماری ۱۶۴ نفر از مدیران ستادی شرکت‌های شهرک صنعتی پرند انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نسبت به یافته‌ها پیشنهاد دادند که فضایی فراهم شود که سرمایه انسانی سازمان در خلق دانش مشارکت کند.

حسینیان (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجی‌گری سرمایه فکری، مورد مطالعه کارکنان فولاد ارفع اردکان، با جامعه آماری ۱۷۵ نفر از کارکنان آن شرکت انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تأثیر یادگیری سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و سرمایه فکری تأثیر مثبت و معنادار دارد همچنین، سرمایه فکری بر توسعه مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت تأثیر مثبت و معنادار نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین یادگیری سازمانی و توسعه مدیریت دانش تایید گردید.

حاجی رجبی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش، در جامعه آماری ۹۰ نفر از کلیه نمایندگان بیمه معلمان استان مازندران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مدیریت استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیرگذار است. این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان بیان داشت که با مدیریت استراتژیک بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش کارکنان نیز تأثیرگذار است.

افتاده (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر بهره‌وری کارکنان دانشی با نقش میانجی مدیریت دانش، با جامعه آماری ۱۸۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش شهر بیرجند که در مقطع متوسطه دوم

تدریش داشتند بود و در نهایت به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی دانش محور بر مدیریت (با ضریب مسیر ۰,۵۹۶) و مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی (با ضریب مسیر ۰,۷۳۱) تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش محور و بهره‌وری کارکنان دانشی (با ضریب مسیر ۰,۴۳۶) تأیید شد و نقش متغیرهای استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت دانش محور بر بهره‌وری کارکنان دانشی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش تأیید گردید. برآزش مدل (۰,۳۳۶) حاکی از مناسب بودن مدل معادلات ساختاری تحقیق است.

فقیه (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه انسانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی که جامعه آماری آن کارکنان شرکت بیمه آسیا بودند مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی، تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری را تعدیل می‌کند و در نهایت فرضیه اصلی این تحقیق مبنی اینکه یادگیری سازمانی، تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانی را تعدیل می‌کند را تأیید کرد.

تشکری (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه توسعه منابع انسانی با اثربخشی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی شایستگی‌های کارکنان؛ مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر زنجان، با جامعه آماری ۱۹۳ نفر از مدیران و مسئولین ارشد این سازمانها انجام شد و به این نتیجه رسیدند که توسعه منابع انسانی به صورت مستقیم و همچنین از طریق شایستگی‌های کارکنان با اثربخشی سازمانی رابطه دارد.

اسلامی نیا (۱۳۹۷)، در پژوهشی به تحلیل رابطه مدیریت منابع انسانی دانش محور با سرمایه فکری و نوآوری مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه فارس پرداخت. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی با میزان تأثیر ۷۸ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه انسانی دارد، مدیریت منابع انسانی با میزان تأثیر ۲۱ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه ساختاری دارد، مدیریت منابع انسانی با میزان تأثیر ۶۳ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه رابطه ای دارد، سرمایه انسانی با میزان تأثیر ۲۷ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد نوآوری دارد، سرمایه ساختاری با میزان تأثیر ۱۸ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد نوآوری دارد، سرمایه رابطه ای با میزان تأثیر ۲۲ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد نوآوری دارد سرمایه انسانی با میزان تأثیر ۸۶ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه ساختاری دارد، سرمایه انسانی با میزان تأثیر ۲۶ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه رابطه ای دارد و مدیریت منابع انسانی دانش محور با میزان تأثیر ۱۶ درصد تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد نوآورانه دارد.

وزیری و فرهادی محلی (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه فکری نشان دادند سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر ابعاد سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد، همچنین سرمایه ی انسانی بر سرمایه ی ارتباطی و سرمایه ارتباطی بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری داشتند، بین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری رابطه معنی داری وجود داشت و سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه ارتباطی تأثیر معنی داری دارد. سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر سرمایه ارتباطی با نقش میانجی سرمایه انسانی تأثیر معنی داری دارد.

مانوئل الخاندرو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تعامل بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری در مؤسسات آموزش عالی که در جامعه آماری دانشگاهیان (شامل اساتید و دانشجویان) با تعداد ۴۳۴ نفر انجام دادند، به این

یافته‌ها رسیدند که فرهنگ سازمانی و رهبری به طور قابل توجهی بر فرآیند مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این فرآیند به طور قابل توجهی بر سرمایه فکری و نوآوری تأثیر می‌گذارد. در نهایت، ارتباط حیاتی بین متغیرهای مورد مطالعه نشان داده شده است.

تان و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان برانگیختن نوآوری محصول و فرآیندها از طریق شیوه‌های مدیریت منابع انسانی: اثر واسطه‌ای توانایی‌های مدیریت دانش انجام دادند. یافته‌های تجربی شواهدی را در مورد نقش‌های میانجی مؤلفه‌های توانایی‌های مدیریت دانش (KMC) در رابطه با مدیریت منابع انسانی (HRM) نوآوری را نشان می‌دهند و همچنین نتایج نشان می‌دهند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) تأثیر بیشتری بر نوآوری محصول در مقایسه با تأثیرات آن بر نوآوری فرآیندها دارند. در مقابل، هر سه مؤلفه توانایی‌های مدیریت دانش (KMC) تأثیر بیشتری بر نوآوری فرآیند نسبت به نوآوری محصول دارند و به طور خاص، نقش کلیدی اشتراک دانش را در پیش‌بینی نوآوری محصول و فرآیند در مقایسه با نقش‌های کسب دانش و کاربرد دانش برجسته می‌کند.

دحیات و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان نقش و روند سرمایه‌های فکری: بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی وانتقال دانش، با جامعه آماری ۲۹۵ نفر از کارکنان شرکت‌های دانش بنیان داروسازی در اردن انجام دادند و به نتیجه رسیدند که هر یک از سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و انتقال دانش تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه سازمانی دارند. به ویژه، انتقال دانش دارای بیشترین اثرگذاری است. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر انتقال دانش دارد. تجزیه و تحلیل میانجی‌گری نشان داد که در حالی که سرمایه انسانی به طور قابل توجهی بر سرمایه سازمانی تأثیر می‌گذارد، هر یک از سرمایه اجتماعی و همچنین انتقال دانش نیز به طور قابل توجهی می‌توانند به عنوان واسطه تأثیر بگذارند.

وانگ و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان در جستجوی دانش تا مشارکت در دانش: دیدگاه سرمایه اجتماعی در مورد رفتارهای اشتراک دانش در جوامع پرسش و پاسخ آنلاین، با جامعه آماری ۱۰۰۰ نفر از فعالان انجمن اینترنتی ژیهو چین انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رفتارهای دانش‌جویی کاربران جامعه آنلاین تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی آنها دارد. که بیشتر به عنوان یک فرآیند نیمه واسطه به طور مثبتی با رفتارهای مشارکت دانش آنها مرتبط است. اولادله<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان نقش میانجی مدیریت دانش بین سرمایه انسانی و تاب‌آوری سازمانی بانک‌های تجاری، در جامعه آماری تصادفی ۳۱۳ نفر از مدیران ارشد بانک‌های سپرده‌گذاری نتیجه‌گیری در طول دوره همه‌گیری بیماری کرونا در سطح جهانی انجام شد. بر اساس یافته‌های این تحقیق، سرمایه انسانی و مدیریت دانش رابطه مستقیم قوی با تاب‌آوری سازمانی دارند. همچنین این تحقیق، عملکرد مدیریت دانش را در تعدیل رابطه بین سرمایه انسانی و تاب‌آوری سازمانی بانک‌های تجاری در نیجریه را نشان می‌دهد. این نتایج بینش قوی‌تری در مورد نحوه استفاده بانک‌های تجاری در نیجریه از منابع انسانی و مدیریت دانش ارائه می‌دهد. در نتیجه بانک‌ها قادر خواهند بود تصمیمات آگاهانه‌ای در مورد نحوه ادغام و به کارگیری استراتژی‌های مدیریت دانش بگیرند.

7 Than , et al.

8 Dahiyat., et al.

9 Wang., et al.

10 Oladele et al.

عبدالصحب نور<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش مصنوعی بر توسعه کارکنان در دانشگاه بصره، این گونه بیان می کند کارکنان منبع اصلی هر شرکت (سازمانی) هستند و عملکرد آنان بر تکامل کلی سازمان تأثیر می گذارد، بنابراین، شرکت های (سازمان های) مدرن شروع به هزینه های کلان برای توسعه کارکنان نموده اند و این یک فرآیند ضروری برای کارکنان و سازمان ها است. همچنین شرکت ها (سازمان ها) شروع به استفاده از فناوری های اخیر در توسعه کارکنان کرده اند تا این فرآیند را مولدتر کنند. هوش مصنوعی که از علوم کامپیوتر است، مبتنی بر مفهوم تقلید از عملکرد فکری انسان است. در این تحقیق هوش مصنوعی به عنوان یک متغیر مستقل و توسعه کارکنان با سه بعد (مهارت، مشارکت و عملکرد) به عنوان یک متغیر وابسته بود. کارکنان دانشگاه بصره عراق به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند، یافته های این تحقیق نشان دادند که بین برنامه های هوش مصنوعی و توسعه کارکنان تأثیر معناداری وجود دارد.

هافمن<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، در مقاله ای با عنوان سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و عملکرد برتر پایدار، در این مقاله با بررسی نقش مدیریت دانش در ایجاد طیف گسترده ای از مزیت های رقابتی موجود در برخی سازمان ها را بیان می کند. دیگر هدف این مقاله گسترش درک زمینه مدیریت دانش با بررسی اینکه چگونه مدیریت دانش می تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. یافته های این مقاله نشان دادند رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و چگونگی کمک به سازمان ها برای دستیابی به عملکرد برتر پایدار در بازار را شرح می دهد و پیشنهاد می کند که سازمان هایی با سطوح بالای سرمایه اجتماعی از قابلیت های مدیریت دانش بیشتری نسبت به سازمان هایی با سطوح پایین سرمایه اجتماعی برخوردارند.

منوریان و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان توسعه سرمایه اجتماعی برای تسهیل شیوه های مدیریت دانش به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی (SC) بر شیوه های مدیریت دانش (KM) می پردازد و در ادامه به بررسی اهمیت SC در یک سازمان و تعیین اینکه چگونه می توان اطمینان حاصل کرد که فعالیت های دانشی همچنان در سازمان مناسب و مؤثر هستند. جامعه آماری این پژوهش ۲۷۳ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران بودند. یافته های این پژوهش نشان داده است که روابط معناداری بین تمام عملکردهای سرمایه اجتماعی (SC) و مدیریت دانش (KM) وجود دارد، همچنین می توانند روش های توسعه مدیریت دانش را هم تسهیل کنند. همچنین نتایج نشان دادند که در بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی، اعتماد بیشترین تأثیر را بر روی شیوه های مدیریت دانش دارد.

ژائو و دتلور<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۳) در مقاله ای با عنوان به سوی یک مدل اقتضایی از اشتراک دانش: تعامل بین سرمایه اجتماعی و نظریه های تبادل اجتماعی، به بیان مدل اقتضایی می پردازد تا بررسی کند که آیا هزینه ها و منافع کارکنان (مشق شده از نظریه تبادل اجتماعی) به همراه عوامل زمینه اجتماعی مانند هنجارها و اعتماد (برگرفته از نظریه سرمایه اجتماعی) بر اشتراک دانش تأثیری دارد یا خیر؟ به طور کلی نتایج این مقاله نشان داد که هزینه ها بر قصد فرد برای اشتراک گذاشتن دانش تأثیر منفی خواهد داشت، در حالی که منافع تأثیر مثبتی بر قصد فرد بر اشتراک گذاری دانش تأثیر مستقیمی بر قصد فرد برای به اشتراک گذاری دانش دارد، تأثیر قدرت دانش منوط به هنجارهای طرفدار اشتراک گذاری دانش است. در حالی که دو مزیت درونی (لذت کمک به دیگران و وابستگی اجتماعی) تأثیر مستقیم بر قصد فرد برای به اشتراک گذاشتن دانش دارد، تأثیر منافع بیرونی (مثل جستجوی وضعیت آنلاین) مشروط به هنجارهای اشتراک گذاری

11 Abdulsahib Noor et al.

12 Hoffman et al.

13 Monavvarian, A et al.

14 Li Zhao &amp; Brian Detlor.

مشترک است. اعتماد تعمیم یافته همچنین این پتانسیل را دارد که تأثیر جستجوی وضعیت آنلاین بر قصد فرد برای به اشتراک گذاشتن دانش را تعدیل کند.

ساندرا وهمکاران<sup>۱۵</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل مدیریت دانش بر عملکرد پرسنل لجستیک از طریق سرمایه اجتماعی و قابلیت های کاری، با جامعه آماری ۱۳۰ نفر از پلیس های لجستیک واحد بریموب سولاوسی جنوبی بود، به این نتیجه رسیدند که مطالعه مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی و قابلیت های کاری در عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد. در مقابل، آزمون مدیریت دانش اجتماعی، قابلیت ها و سرمایه بر روی قابلیت های کاری و آزمون غیر مستقیم مدیریت دانش بر روی قابلیت های کاری از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت اما ناچیز از خود نشان می دهد.

مانینگ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان تبیین و توسعه سرمایه اجتماعی برای اهداف مدیریت دانش، یافته های این تحقیق نشان داد، علاقه محققان KM به SC توسط تعدادی از عوامل علی به هم مرتبط هدایت می شود. دوم، SC برای اهداف KM مهم است و می تواند به عنوان مکمل و موازی با سایر سرمایه گذاری های نامشهود مانند سرمایه انسانی HC و سرمایه فکری IC درک شود. سوم، تعدادی از مفاهیم راهنما وجود دارد که سازمان های می توانند برای ایجاد و ارتقای SC برای اهداف KM سازگار شوند. با این حال فرآیندهای SC پیچیده و وابسته به زمینه هستند و بنابراین در برابر مدیریت خرد و نسخه های «یک اندازه متناسب با همه» مقاوم هستند.

کیاتو، سنز و آرمبارو (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان، سرمایه فکری و نوآوری نشان دادند که سرمایه فکری به طور مثبت رابطه میان عملکردهای منابع انسانی دانش بنیان و عملکرد نوآوری را واسطه می کند و نقش اصلی سرمایه انسانی را در این رابطه نشان می دهد: عملکردهای دانش بنیان بر ساختار و سرمایه رابطه ای تا حدی از طریق سرمایه انسانی و سرمایه انسانی با افزایش سرمایه ساختاری و رابطه ای بر عملکرد نوآوری تأثیر می گذارد.

### روش تحقیق

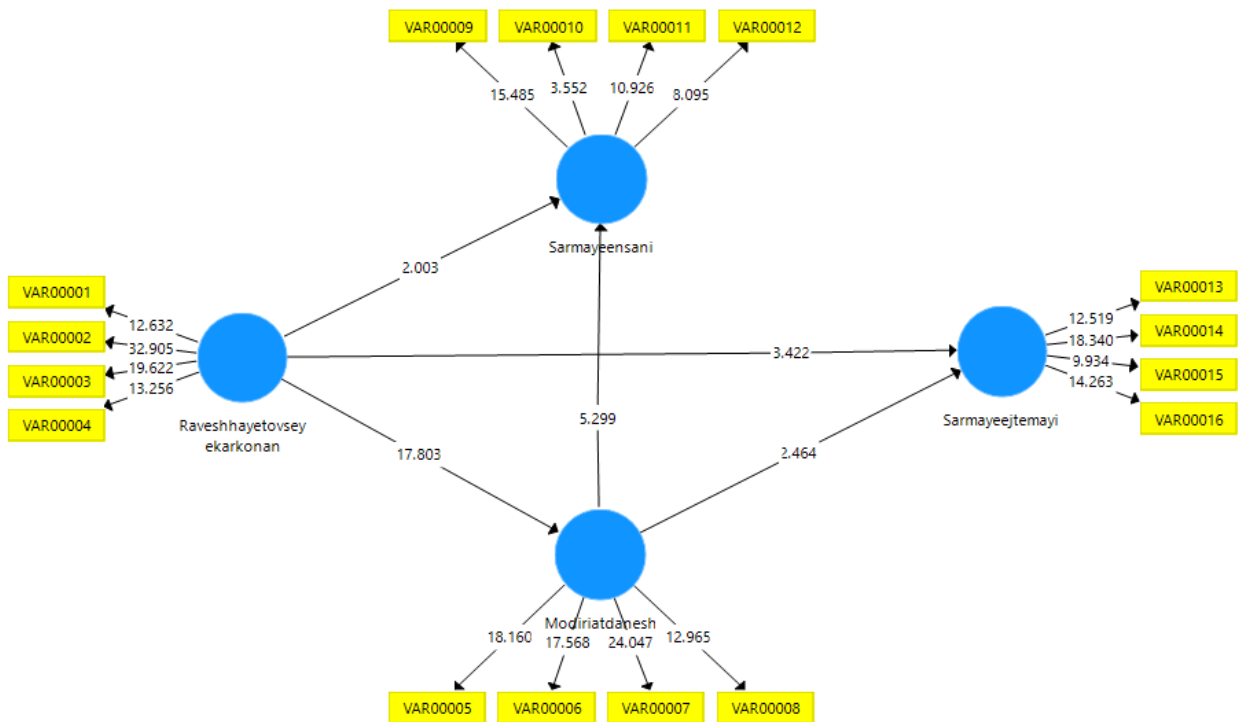
این پژوهش از نوع کاربردی بوده و از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۳ نفر از کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان چهارمحال و بختیاری بودند که به روش نمونه گیری در دسترس (آسان) در پژوهش شرکت نمودند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۱۶ گویه ای برگرفته از کارهای تحقیقاتی پژوهشگران و محققان علوم مدیریتی است. پرسشنامه از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در تمامی موارد از آستانه ۰,۷ بزرگتر است. جهت تحلیل داده ها از فنون آمار توصیفی (جداول و نمودارهای فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری) در نرم افزار Smart PLS3 استفاده شد.

### یافته ها

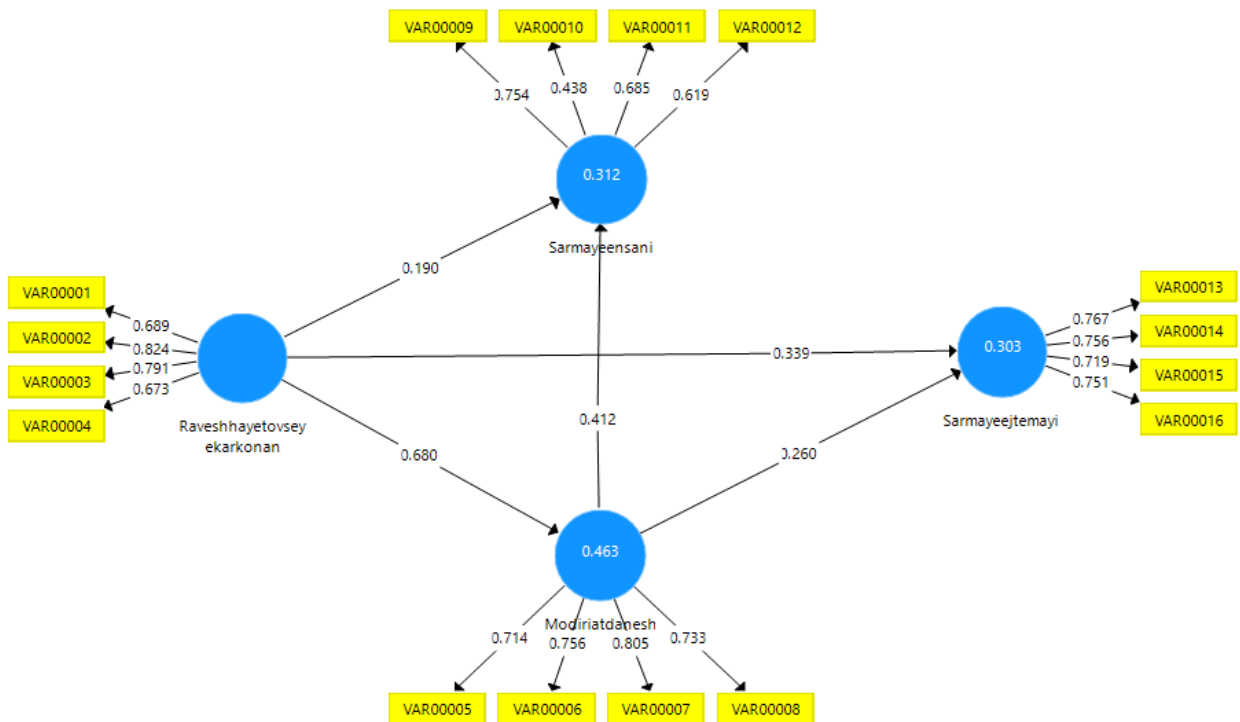
پس از بررسی برازش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، نوبت به بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق می رسد.

مدل اجرا شده در محیط نرم افزار PLS برای آزمون فرضیه های پژوهش به شرح شکل های زیر ارائه شده است.





شکل (۱) مدل ساختاری بررسی فرضیه‌های پژوهش در حالت معناداری



شکل (۲) مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش در حالت ضریب استاندارد

فرضیه اول: افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد.

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد، تأیید می‌گردد.

جدول (۱) نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر B	آماره آزمون t	نتیجه رابطه
شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی.	۰,۱۹	۲	تایید

**فرضیه دوم: افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد.**

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، بنابراین فرضیه دوم تحقیق با عنوان افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد، تأیید می‌گردد.

جدول (۲) نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر B	آماره آزمون t	نتیجه رابطه
شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی.	۰,۳۳	۳,۴۲	تایید

**فرضیه سوم: افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد.**

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، بنابراین فرضیه سوم تحقیق با عنوان افزایش شیوه‌های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد، تأیید می‌گردد.

جدول (۳) نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم

مسیر	ضریب مسیر B	آماره آزمون t	نتیجه رابطه
شیوه‌های توسعه کارکنان بر مدیریت دانش.	۰,۶۸	۱۷,۸۰	تایید

**فرضیه چهارم: سطح بالای مدیریت دانش بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد.**

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می‌باشد، بنابراین

فرضیه چهارم تحقیق با عنوان سطح بالای مدیریت دانش بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد، تأیید می گردد

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه چهارم

مسیر	ضریب مسیر B	آماره آزمون t	نتیجه رابطه
مدیریت دانش بر سرمایه انسانی.	۰,۴۱	۵,۲۹	تایید

فرضیه پنجم: سطح بالای مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان دهنده رابطه مستقیم بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، بنابراین فرضیه پنجم تحقیق با سطح بالای مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی دارد، تأیید می گردد.

جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه پنجم

مسیر	ضریب مسیر B	آماره آزمون t	نتیجه رابطه
مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی.	۰,۲۶	۲,۴۶	تایید

فرضیه ششم: نقش میانجی مدیریت دانش در شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر دارد.

به منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

a : مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

Sb : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

نتایج حاصل از آزمون فرضیه به شرح زیر است:

$$z - \text{value} = \frac{0.68 * 0.52}{\sqrt{0.52^2 * 0.08^2 + \sqrt{(0.68^2 * 0.09^2) + \sqrt{(0.08^2 * 0.09^2)}}}} = 4.77$$

با عنایت به میزان Z - value بدست آمده ۴,۷۷ که بالاتر از ۱/۹۶ می باشد از این رو فرضیه نقش میانجی مدیریت دانش در شیوه های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر دارد، مورد تأیید قرار می گیرد.

## فرضیه هفتم: نقش میانجی مدیریت دانش در شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر دارد.

به منظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش که دارای متغیر میانجی می‌باشد از آزمون سوبل استفاده شد.

در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

نتایج حاصل از آزمون فرضیه به شرح زیر است:

$$z - \text{value} = \frac{0.68 * 0.48}{\sqrt{0.48^2 * 0.08^2 + \sqrt{(0.68^2 * 0.09^2) + \sqrt{(0.08^2 * 0.09^2)}}}} = 4.51$$

با عنایت به میزان Z-value بدست آمده ۴٫۵۱ که بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد از این رو فرضیه نقش میانجی مدیریت دانش در شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه اجتماعی کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر دارد، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

## فرضیه اصلی: تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش در کمیته امداد امام خمینی (ره) رابطه معناداری دارد.

با عنایت به بررسی و تأیید دو فرضیه ششم و هفتم، می‌توان گفت فرضیه اصلی تحقیق تأثیر شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش در کمیته امداد امام خمینی (ره) رابطه معناداری دارد و تأیید می‌گردد.

نتایج

نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که شیوه‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش به صورت معناداری تأثیرگذار است. این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. از طرفی دیگر وجود تأثیر معنادار: «شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی، شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر سرمایه انسانی و شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر مدیریت دانش و مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی» را نیز نشان داد.

نتایج این پژوهش همسو با پژوهش‌های تان و همکاران (۲۰۲۳)، دحیات و همکاران (۲۰۲۳)، وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، منوریان و همکاران (۲۰۱۳)، کیانتو، سنز و آرامبارو (۲۰۱۷)، رحیمی کلور و لطفی (۱۴۰۱)، گرامی و همکاران (۱۴۰۱)، حسینیان (۱۴۰۱) و افتاده (۱۴۰۰) است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، همبستگی بین آموزش کارکنان و سرمایه انسانی در ادبیات پژوهش‌ها به خوبی اثبات شده است. شیوه‌های توسعه کارکنان (آموزش مبتنی بر دانش و توانمندسازی) بر سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد. این شیوه‌ها علاوه بر توسعه شایستگی‌های کارکنان منجر به افزایش شایستگی‌های و توانایی‌های حیاتی سازمان خواهند شد. همچنین براساس یافته‌های پژوهشگران شیوه‌های توسعه کارکنان مانند استخدام کارکنان، آموزش و توانمندسازی به

طور مثبت بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی دارد و به یکدیگر مرتبط هستند، زیرا چنین شیوه‌هایی باعث افزایش تعاملات کارکنان و اشتراک دانش می‌گردد. در این تحقیق، شیوه‌های توسعه کارکنان به عنوان محرک مدیریت دانش شناخته شد، که با مطالعات قبلی مطابقت دارد. آموزش و توسعه کارکنان از جمله فعالیت‌هایی هستند که باعث کسب دانش جدید برای کارکنان خواهند شد و در نتیجه منجر به توسعه مدیریت دانش سازمان می‌شود. آموزش و توسعه کارکنان منابع کلیدی دانش کارکنان هستند. به طور کلی براساس پژوهش‌های قبل و نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان گفت روش‌های توسعه کارکنان بر سرمایه انسانی و اجتماعی با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند و با یکدیگر مرتبط هستند.

## منابع

۱. ابرزی، مهدی و کرمانی القریشی. (۱۳۸۴). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، نشریه دانشکده اداری و اقتصاد (اصفهان)، ۱۷(۳)، ۱۲۱-۱۳۸.
۲. احتشام راثی، رضا؛ محرابی، جواد. (۱۳۹۸)، مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی، جلد اول، چاپ اول، قزوین، انتشارات کاسپین دانش.
۳. اخوان، پیمان و جودی، الهام. (۱۳۹۳). گام‌های عملیاتی مدیریت دانش: نقشه‌های دانش، انتشارات آتی‌نگر.
۴. اسلامی‌نیا، امین. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه مدیریت منابع انسانی دانش محور با سرمایه فکری و نوآوری (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه فارس)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۵. اسمعیلی عیان، اسماعیل؛ قهرمانی، مسعود و محمدی قشلاق، پریش. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی و تأثیر آنها بر عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی در آذربایجان غربی). سازمان تأمین اجتماعی، شعبه سلماس.
۶. اصغری صارم، علی؛ دانایی‌فرد، حسن؛ قلیپور، آراین و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۹۶). ماتریس توسعه منابع انسانی فهم دوسویگی عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی. مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ۲۹(۹)، صص ۱۳۷-۱۶۸.
۷. افتاده، محمدمامین. (۱۴۰۰). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی دانش محور بر بهره‌وری کارکنان دانشی با نقش میانجی مدیریت دانش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور واحد بیرجند.
۸. الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۰). مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات مدیریت.
۹. الوانی، سیدمهدی و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۳۳ و ۳۴.
۱۰. بدیری، نازیلا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانک آینده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز رشت.
۱۱. بنیسی، پریناز؛ بنیسی، وحید؛ عرفان، آرزو و دلفان آذری، قنبرعلی. (۱۴۰۱)، مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، جلد اول، چاپ دوم، تهران، انتشارات رشد فرهنگ.

۱۲. پرنودی، منصور. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش بین دبیران دبیرستان‌های شهر سنندج، پایان-نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۱۳. تاش، مهیم؛ ساعدی، عبدالله؛ حسن و پوران چنار، گل‌بهار. (۱۴۰۰)، واکاوی نقش واسطه ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷(۴)، صص ۱۴۹-۱۷۲.
۱۴. ترک جزی، مرتضی؛ فتحی ارطه، کیوان و زمانی راد، حامد. (۱۳۹۱). نمایی از فرآیند مدیریت دانش: چرایی انجام و پیاده سازی آن، کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری، گرگان، <https://civilica.com/doc/196138>.
۱۵. تورین، ای؛ مک لن، ای و ترب، جی. (۲۰۰۶). فناوری اطلاعات برای مدیریت دانش، ترجمه محمدحسین فاضل زرنندی و سوسن باستانی. (۱۳۸۶)، تهران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۱۶. تونکه‌نژاد، ماندنی و داوری، علی. (۱۳۸۸)، توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۳، صص ۵۱-۸۰.
۱۷. جلیلی، حمیده؛ محمدی، محمد؛ یعقوبی، نورمحمد و جراحی فریز، جلیل. (۱۳۹۹). اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان، آموزش پرستاری، ۹(۲)، صص ۳۷-۵۳.
۱۸. حاجی‌رجبی، فرشید. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی، گروه مدیریت، موسسه غیرانتفاعی نیما.
۱۹. حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۶). مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها، تهران: کتابدار.
۲۰. حسن قلی پور، طهمورث، عابدی جعفری، حسن، و خطیبیان، ندا. (۱۳۸۸). سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌ها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته مدیریت دانش. علوم مدیریت ایران، ۴(۱۴)، ۱۲۱-۱۴۸. SID. <https://sid.ir/paper/130416/fa>
۲۱. حسینیان، محمد. (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توسعه مدیریت دانش با میانجیگری سرمایه فکری: مورد مطالعه کارکنان فولاد ارفع اردکان، دانشگاه پیام نور استان یزد واحد مهریز.
۲۲. حمیدیان‌پور، فاطمه؛ رجب‌پور، احمد؛ افراخته، سارا و مهرابی، علی. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی. فصلنامه توسعه مدیریت انسانی، دوره ۱۳۹۸، شماره ۵۴، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱۱۶-۱۳۲.
۲۳. خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۸). نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری، انتشارات نامه پژوه. <https://sid.ir/paper/95860/fa>
۲۴. خدیوی، اسداله؛ سلیمانی، محمدرضا و ترابی نهاد، منیره. (۱۳۸۹). میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند از دیدگاه مدیران مدارس. مجله تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲(۱)، ۴۵-۶۰. SID.
۲۵. خیرخواه، هوشیار. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
۲۶. داوینپورت، تامس اچ؛ لارنس، پروساک. (۱۹۹۸). مدیریت دانش، ترجمه: حسین رحمان سرشت (۱۳۷۹)، تهران: سایکو.

۲۷. دانش، فرشید؛ کاظمی علیشاهی، حمید؛ صالح وسهیلی، فرامرز. (۱۳۹۹)، رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش در بیمه ایران، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۶(۲)، صص ۱۳۱-۱۵۵.
۲۸. دسلر، گری. (۱۳۹۸)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، صص ۲۱۲-۲۳۴.
۲۹. رادینگ، آ. (۱۳۹۴). مدیریت دانش، ترجمه لطیفی، محمدحسین، انتشارات سمت.
۳۰. رحیمی کلور، حسن؛ لطفی، حمیدرضا. (۱۴۰۱)، بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در تأثیر سرمایه اجتماعی و ظرفیت جذب بر عملکرد مالی شرکت‌های دانش بنیان، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، ۱۹(۵)، صص ۱۱۲-۱۱۳.
۳۱. زمردیان، غلامرضا و رستمی، علی. (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸). مجله حسابداری مدیریت، ۳(۵)، صص ۴۵-۶۳. SID. <https://sid.ir/paper/198927/fa>
۳۲. ستایش، سامی، نرگسیان، عباس، شاه حسینی، محمدعلی، و منظور، داوود. (۱۳۹۹). ارائه چارچوبی برای تبیین ابعاد و مولفه های توسعه منابع انسانی در سازمان های پروژه محور (مورد مطالعه؛ وزارت نیرو). پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲) (۴۰ پیاپی)، صص ۶۳-۱۰۰. SID. <https://sid.ir/paper/389881/fa>
۳۳. سهرابی، بابک؛ رئیسی وانانی، ایمان و طالبیان، مرضیه. (۱۳۹۵). ارائه الگویی برای تحلیل رفتار کاربران شبکه های اجتماعی با استفاده از روشهای داده کاوی: مطالعه موردی یک شبکه اجتماعی در ایران، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، سال ششم، شماره ۴، صص ۸۳-۱۰۶.
۳۴. سوری، علی. (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۹.
۳۵. شاکری نوایی، غلامرضا و پورکاظمی، محمدحسین. (۱۳۹۳). بررسی فرهنگ سازمانی دانشکده های مدیریت دانشگاه های تهران و نقش آن در بهره‌وری دانشکده‌ها، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، ۸(۲۶): صص ۳۷-۶۲.
۳۶. شالباف یزدی، سید وحید؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ مرتضوی، سعید و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۵). واکاوی ویژگی‌های مدیران سرمایه‌گذاری موفق در ایران: رویکرد سرمایه انسانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی و سوم، صص ۸۵-۱۱۲.
۳۷. شجاعی باغینی، محمدمهدی. (۱۳۸۷). مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی. تهران؛ پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی، چاپ دوم، ص ۴۱۱.
۳۸. شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۹۶). مدیریت دانش: نظریه‌ها و فناوری‌ها و رویکردها. فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، ۱۳.
۳۹. صنوبری، محمد. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگیها و شاخص‌های اندازه‌گیری)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۱۱۹-۱۳۶.
۴۰. طالبی، سکینه. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر منابع انسانی الکترونیک با میانجی‌گری مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان، دانشگاه پیام نور تهران.

۴۱. طالع زاری، مریم و سعیدی، پرویز. (۱۳۹۸). مروری جامع بر سرمایه اجتماعی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۱۸۶-۲۱۳.
۴۲. عطاپور، هاشم. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران و ارائه مدلی از عوامل مؤثر بر آن، در مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم کنش‌ها، به کوشش محمد حسن زاده، سیدامید فاطمی و سید ابراهیم عمرانی، تهران: کتابدار.
۴۳. غفاری، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی اثرات متقابل سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در منتخبی از کشورهای اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۴۴. فراهانی، حسین. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و کارکردهای آن در سازمان‌ها، فصلنامه مدیریت، ۱۸(۱۳۷)، صص ۹۷-۱۱۴.
۴۵. فلاح تفتی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در کارآفرینی خرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز تفت.
۴۶. کوچک‌زاده، رقیه سادات. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عوامل تاکتیکی مدیریت دانش و کسب مزیت رقابتی در دو کارخانه سیمان داراب و استهبان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۴۷. گرامی، آمنه؛ حمید، صبیحه؛ غفوریان، عاطفه. (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت دانش بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و نوآوری شرکت، فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۵(۶۹)، صص ۱۷-۳۶.
۴۸. گلچین‌پور، مونا. (۱۳۹۶). بررسی دلایل شکست مدیریت دانش در سازمان‌ها، فصلنامه تخصصی پارک‌ها مراکز رشد، ۲(۱۱).
۴۹. محمودزاده، سیدمجتبی و صداقت، مریم. (۱۳۹۲). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۴).
۵۰. مظفری، زانا. (۱۴۰۱). تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بر آلودگی آب استان‌های ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات اقتصاد کشاورزی، ۱۴(۱)، صص ۱-۱۹.
۵۱. میری قمصری، فاطمه، بران، صدیقه، و سعیدی، احمد. (۱۳۹۹). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۱) (پیاپی ۳۹)، صص ۱۶۵-۱۹۳. <https://sid.ir/paper/409273/fa>
۵۲. نادری، محمدعلی؛ حق‌شناس، زهرا؛ خورسندی، الهام. (۱۴۰۱). تحلیل رابطه ساختاری بین ادراک از رهبری دانش - محور و عملکرد نوآوران با نقش میانجی عملکردهای مدیریت دانش معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۱(۳)، صص ۲۴۱-۲۶۶.



۵۳. نعمتی، آزاده. (۱۴۰۰). بررسی اثر مدیریت دانش بازاریابان بر اثربخشی بازاریابی شبکه‌ای، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه آموزشی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه محقق اردبیلی.
۵۴. نکودری، مریم. (۱۳۹۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در سازمان مدیریت بحران، پایان-نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۵۵. نمازی، محمد و ابراهیمی، شهلا. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی جاری و آینده شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۸، ۲۵-۴.
۵۶. نیک‌بخش، بهرام (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر قصد خرید مشتری با نقش میانجی اعتبار، برند، دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۱(۱)، صص ۲۲۳-۲۴۲.
۵۷. وزیری، شمیم و فرهادی محلی، علی (۱۳۹۷). تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه‌فکری مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه گلستان، خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۳(۹)، صص ۹۵-۱۱۲.
۵۸. هاشمی‌راد، علی‌اکبر. (۱۳۸۹)، الگوی توسعه منابع انسانی در سطح ملی در راستای تحقق اهداف سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، پایان‌نامه دکترا، استاد راهنما، سید حسین ابطحی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۵۹. یاری زنگنه، مرضیه؛ الهایی، هادی. (۱۴۰۱)، کاربست راهبرد ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت آب جنوب شرق خوزستان)، مجله علمی مدیریت نوآفرینی، ۱، ۳.
60. Al-Tit, A.A.; Al-Ayed, S.; Alhammadi, A.; Hunitie, M.; Alsarayreh, A.; Albassam, W. (2022) "The impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management". J. Open Innov. Technol. Mark. Complex, 8, 218. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040218>
61. Al-Tit, A.A. (2016). "The Mediating Role of Knowledge Management and the Moderating Part of Organizational Culture between HRM Practices and Organizational Performance". Int. Bus. Res. 2016, 9, 43-54. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n1p43>
62. Barney, J.B. (1991), "Firms resources and sustainable competitive advantage", Journal of Manangement, No.17, pp. 99-120
63. Becker, G. S. (1964) "Human capital: National Bureau of Economic Research between intellectual capital and firms market value and financial performance", Journal of Intellectual Capital, 6, No. 2, PP. 159-176
64. Bontis, N.; Fitz-Enz, J. (2002). "Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents". J. Intellect. Cap. 3, 223-247.
65. Bontis, N., Keow, W. C.C. & Richardson, S. (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries", Journal of Intellectual Capital, 1, No. 1, PP. 85-100.
66. Brooks, K.; Nafukho, F.M. (2006). "Human resource development, social capital, emotional intelligence." J. Eur. Ind. Train. 30, 117-128.
67. Brown, E. and Lankford, H. (1992). "Gifts of money and gifts of time: estimating the effects of tax prices and available time", Journal of Public Economics, vol. 47, pp. 321-341.
68. Çavus, M.F.; Gökçen, A. (2015). "Psychological capital: Definition, components and effects". J. Educ. Soc. Behav. Sci. 5, 244-255, <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>

- 69.Chen, C.J.; Huang, J.W. (2019). “Strategic human resource practices and innovation performance—The mediating role of knowledge management capacity” . J. Bus. Res. 62, 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>
- 70.Chen, M.C.; Cheng, S.J.; Hwang, Y. (2005). “An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms’ market value and financial performance”. J. Intellect. Cap. 6, 159–176, <https://doi.org/10.1108/14691931111097944>
- 71.Chin, T. (2013). “The relationship between knowledge management enablers and performance”. Industrial Management & Data Systems, 109(1): 98-117.
- 72.Coleman, J. (1988), “Social Capital in The Creation of Human Capital AJS”, Vol. 94.
- 73.Davenport, T.H.; Prusak, L.(2000) “Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know”, 2nd ed.; Harvard Business School Press: Boston, MA, USA.
- 74.Davenport TH, De Long DW, Beers MC. (1998). “Successful knowledge management projects” . Sloan Management Review 39(2): 43 – 57.
- 75.Dahiyat, S.E., Khasawneh, S.M., Bontis, N. and Al-Dahiyat, M. (2023), “Intellectual capital stocks and flows: examining the mediating roles of social capital and knowledge transfer”, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 53 No. 1, pp. 11-42. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2020-0110>.
- 76.D.Dadd, Melissa & Joh Brummette & Vincent Hazleton, (2015), “A social capital approach: An examination of Putnam civic engagement & public relation roles”, Public Relation Review 41.
- 77.De Long, D.W.; Fahey, L. (2000). “Diagnosing cultural barriers to knowledge management”. Acad. Manag. Perspect. 14, 113–127, <https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979820>
- 78.Denny, K. (2003). “The Effects of Human Capital on Social Capital: A Crass- Country Anlysis”, Institute for Faisal studies, London, version 2.
- 79.Duta,S.K. (2007). “Enhancing competitiveness of India Inc: Creating linkages between organizational & National competitiveness”. International Journal of Social Economic, 34: 679-711.
- 80.Field, E., Jayachandran, S., and Pande, R. (2010). “Do traditional institutions constrain female entrepreneurship? A field experiment on business training in India”. American Economic Review, 100(2): 125–129.
- 81.Field, J. (2008). “Social Capital: Key Ideas. In: P. Hamilton (2nd Eds)”. The open University, Milton Keynes, Routledge.
- 82.Foong, Kee & Yorston, Richard. (2003). “HumanCapital Measurement and Reporting: A British Perspective” , London Business School.
- 83.Fukuyama, F. (1997). “Social Capital and the Modern Capitalist Economy: Creating a High Trust Workplace” , Stren Business Magazine, 4(1).
- 84.Gardner, T.M.;Wright, P.M.; Moynihan, L.M.(2011). “The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. Pers.” Psychol. 64, 315–350.
- 85.Gauntlett, David. (2011). “Making is Connecting: The social meaning of creativity, from DIY and knitting to YouTube and Web 2.0”, policy press.
- 86.Groot, W. Maassen- Van- Den- Brink, H. Praag, B.V. (2006). “The compensating income variation of social capital” . Discussion paper series. Forschungsinstitut zur zukunft der, Arbeit Institue for the Study of Labor.
- 87.Gupta, B.; Iyer, L.S.; Aronson, J.E. (2000). “Knowledge management: Practices and challenges. Ind. Manag”. Data Syst. 100, 17–21, <https://doi.org/10.1108/02635570010273018>

- 88.Harrison, S.; Sullivan Sr, P. (2000). “Profiting from intellectual capital: Learning from leading companies”. J. Intellect. Cap. 1, 33–46, <https://doi.org/10.1108/14691930010324124>
- 89.Huyghebaert, T., Gillet, N., Lahiani, F.-J., Dubois-Fleury, A., & Fouquereau, E. (2018). “Psychological Safety Climate as a Human Resource Development Target: Effects on Workers Functioning Through Need Satisfaction and Thwarting”. Advances in Developing Human Resources, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1523422318756955>
- 90.ISR report. (2008). “Measuring and Managing Human Capital in Today’s Organisations: A study of company practice”, <https://www.Isrinsight.com>
- 91.Intan-Soraya, R.; Chew, K.W.(2010). “A framework for human resource management in the knowledge economy: Building intellectual capital and innovative capability”. Int. J. Bus. Manag. Sci. 3, 251–273.
- 92.Kassa, A. Parts, E. (2008). “Human Capital & Social Capital as Interacting Factors of Economic Development: Evidence from Europe”. University of Tartu, working paper IAREG WP2/04.
- 93.Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). “Knowledge-based human resource management practices”, intellectual capital and innovation. Journal of Business Research, 81, 11-20.
- 94.Kianto, A.; Ritala, P.; Spender, J.C.; Vanhala, M.(2014). “The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation”. J. Intellect. Cap. 15, 362–375.
- 95.Kim,M., Koo,D.W.,& Han,H.S. (2021). “Innovative behavior motivations among frontline employees: The mediating role of Knowledge Management”. International Journal of Hospitality Management,99, 103062,
- 96.Kim, Myung & Choong-Ki Lee & Mark Bonn, (2015), “The effect of social capital & altruism on senior revisit intention to social network sites for tourism- related purpose”, Tourism Management 53.
- 97.Li, J.; Pike, R.; Haniffa, R.(2008). “Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms”. Account. Bus. Res.38, 137–159.
- 98.Manuel Alejandro, I., Juan Benito, V. R., & Felipe, H. (2023). “Interaction between knowledge management, intellectual capital and innovation in higher education institutions, Education and Information Technologies”, vol 28, 9685–9708, <https://doi.org/10.1108/14691930010359261>
- 99.Maditinos, D.; Chatzoudes, D.; Tsairidis, C.; Theriou, G. (2011). “The impact of intellectual capital on firms’ market value and financial performance”. J. Intellect. Cap. 12, 132–151.
- 100.McCallum, S.; O’Connell, D. (2009). “Social capital and leadership development: Building stronger leadership through enhanced relational skills”. Leadersh. Organ. Dev. J. 30, 152–166, <https://doi.org/10.1108/01437730910935756>.
- 101.Michael marauardt.(2021). “building the global learning organization in best Practices in leganization: Measuring the rea lity”. Pp114-127.
- 102.Nawrocki, T.L.; Jonek-Kowalska, I. (2022). “Is Innovation a Risky Business? A Comparative Analysis in High-Tech and Traditional Industries in Poland”. J. Open Innov. Technol. Mark. Complex. 8, 155, <https://doi.org/10.3390/joitmc8030155>
- 103.Offe, C. & Fuchs, S. (1998), “A Decllance of Social Capital”, The German
- 104.Putnam, R. (2000), “Bowling Alone”, N. Y. Simon & Schuster.
- 105.Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). “Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations”. Advances in Developing Human Resources, 20(2), 133–147, <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>

106. Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C., and Edvinsson, L. (1998). “Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape”, New York: New York University Press.
107. Salatin, P.; Ghaffari Somea, N. (2016). “Impact of human capital on environmental quality. Human & Environment”, 14(2) : 1-12.
108. Santos-Rodrigues, H.; Faria, J.; Cranfield, D.; Morais, C. (2013) “Intellectual capital and innovation: A case study of a public healthcare organisation in Europe”. Electron. J. Knowl. Manag. 11, 361–372.
109. Schultz, T W. (1961). “Investment in human capital”, American Economic Review, 51, March, 1–17.
110. Snell, S. A., Lepak, D. P. and Youndt, M. A. (1999). “Managing the architecture of intellectual capital: implications for strategic human resource management”, in Ferris, G. R. (ED). Research in Personnel and Human Resources Management, 4, 175-93.
111. Than, S.T., Le, P.B., Le, T.P. and Nguyen, D.T.N. (2023), “Stimulating product and process innovation through HRM practices: the mediating effect of knowledge management capability”, Evidence-based HRM, Vol. 11 No. 1, pp. 85-102. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2021-0068>.
112. Tzankis, Michael, (2013), “Social capital in Bourdieu, Coleman & Putnam theory: empirical evidence & emergent measurement”, educate journal, vol 13, No 2.
113. Valeriya, Kravtsova. (2006). “The importance of human capital measurement in the organization development”, Tomas Bata University in Zlin, faculty of Management and Economy.
114. Wang, N., Wang, L., Ma, Z., Wang, S., (2022). “From knowledge seeking to knowledge contribution: A social capital perspective on knowledge sharing behaviors in online Q&A communities, Technological Forecasting and Social Change”, Vol 182, 121864, ISSN 0040-1625, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121864>.
115. Yang, C.C.; Lin, C.Y.Y. (2009). “Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan”. Int. J. Hum. Resour. Manag., 20, 1965–1984, <https://doi.org/10.1080/09585190903142415>

---

## The effect of employee development methods on human and social capital with the mediating role of knowledge management, a case study of the Imam Khomeini Relief Committee of Chaharmahal and Bakhtiari province

---

### Abstract

The purpose of this research was to investigate the impact of employee development methods on human and social capital with the mediating role of knowledge management, a case study of the Imam Khomeini (RA) Relief Committee of Chaharmahal and Bakhtiari Province. The type of research was applied and descriptive-survey type. The statistical population of this research included 223 people from all the employees of the Imam Khomeini (RA) relief committee of Chaharmahal and Bakhtiari province, who participated in the research through convenient sampling. The data collection tool is a 16-item questionnaire taken from the research works of management science researchers. The questionnaire has acceptable validity and reliability, and the reliability of the questionnaire using Cronbach's alpha coefficient is greater than the threshold of 0.7 in all cases. In order to analyze the data, descriptive statistics (frequency tables and graphs) and inferential statistics (Smirnov's Kolmogorov test and structural equation model) were used in Smart PLS3 software. The results of this study showed that employee development methods have a significant effect on human and social capital with the mediating role of knowledge management. This influence has been confirmed at the error level of 5%. On the other hand, there is a significant effect: "Human resource development methods on social capital, human resource development methods on human capital, and human resource development methods on knowledge management and knowledge management on capital. Social also showed. According to the results of the research, human and social capital can be increased by using the methods of employee development and knowledge management, which include creating, identifying, sharing and applying knowledge.

### Keywords

employee development, knowledge management, human capital, social capital, intellectual capital

---