

بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی

هادی رنجی حاجی بابا^۱، نقی کمالی^{۲*}، محمد مجتبی زاده^۳

تاریخ پذیرش: 1399/09/29

تاریخ وصول: 1396/08/15

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی بود. تحقیق از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق، معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر زنجان بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای بوده است. بر این اساس، با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای به حجم 366 نفر انتخاب شد. 171 نفر از افراد نمونه را معلمان زن و 195 نفر را معلمان مرد تشکیل داده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس، پرسش‌نامه اخلاق سازمانی هانت و همکاران و پرسش‌نامه عملکرد سازمانی پاترسون بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و روش رگرسیون؛ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین سرمایه فکری، اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. همچنین، سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی را دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، اخلاق سازمانی، عملکرد سازمانی، مقطع ابتدایی.

1- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

hadiranji2014@gmail.com

2- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول).
Kamali_naghi@yahoo.com

3- استادیار گروه برنامه‌ریزی علوم اداری و مدیریت، دانشکده علوم انسانی واحد خدابنده، دانشگاه آزاد اسلامی، خدابنده، ایران.
m.mojtabazadeh@yahoo.com

مقدمه

امروزه سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود عوامل اصلی سودآوری و موفقیت سازمان است (حجازی و علی‌پور، 1395). سرمایه فکری از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود سازمان است و آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی سازمان می‌داند. سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می‌تواند نقش بسیار مؤثری را در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا نماید (احمدیان و قربانی، 1392). در واقع امروزه سازمان‌ها با محیطی روبه‌رو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی‌شدن و پویایی است لذا سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می‌گیرد که سازمان‌ها از آن‌ها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب‌وکار استفاده می‌کنند. دانش و سرمایه‌های فکری به‌عنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است (پهلوانیان، 1391).

استوارت^۱ (1997)، سرمایه فکری را دانش مفید و مستندسازی شده می‌داند که شامل فرایندها، فن‌آوری‌ها، حق امتیازات، مهارت‌های کارکنان، اطلاعات مربوط به مشتریان، عرضه‌کنندگان و سهامداران است. سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته‌ای است و فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب‌وکار و تجارت متنوع است (چو هوانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۷). سرمایه فکری، فرصت‌های سازمان را افزایش می‌دهند (سودرسانام و همکاران^۳، ۲۰۰۶). سرمایه فکری را مجموعه‌ای از دارایی‌های دانشی که متعلق به یک سازمان است تعریف می‌کنند که موجب افزایش ارزش سرمایه‌های سازمان می‌شود و وضعیت سازمان را در مقایسه با رقبا بهبود می‌بخشد (مار و سیوما^۴، 2001). از عوامل دخیل در توسعه‌ی عملکرد سازمانی، سرمایه فکری است. سرمایه فکری در نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت‌جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است (لیم و دالیمور^۵، ۲۰۰۴). سرمایه فکری در تدوین و تنظیم استراتژی یک شرکت باید مورد توجه قرار گیرد و همچنین باید به‌عنوان یکی از منابع عمده و اساسی

-
1. Stewart, T. A.
 2. Choo Huang, C., Luther, R., & Tayles, M.
 3. Sudarsanam, S., Sorwar, G. & Marr, B.
 4. Marr, B., & Schiuma, G.
 5. Lim, L. L., & Dallimore, P.

سودآوری شرکت‌ها به حساب آید (مار و همکاران^۱، ۲۰۰۳). ناآگاهی از سرمایه فکری موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این عدم بهره‌برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت‌ها را در پی دارد (ون در میر- کویسترا و زیلاسترا^۲، ۲۰۰۱).

سرمایه فکری، در برگیرنده همه فرآیندها و دارایی‌هایی است که به‌طور معمول و سنتی در ترازنامه منعکس نمی‌شود. همچنین شامل آن گروه از دارایی‌های نامشهود مانند: علائم تجاری و حق امتیازها است که روش‌های حسابداری مدرن آن‌ها را مدنظر قرار می‌دهد (روس و همکاران^۳، ۱۹۹۷). سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری^۴، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در برمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (استوارت، ۱۹۹۷). سرمایه فکری، ماهیت فرار و سیال دارد و زمانی که کشف شود و توسط سازمان استفاده شود، سازمان را در ورود به محیط رقابتی یاری می‌رساند (بونتیس^۵، ۲۰۰۱).

اندازه‌گیری سرمایه فکری گام مهمی است در تعیین اینکه چگونه بهبود بهره‌وری کلی سازمان اندازه‌گیری شود بدون اندازه‌گیری صحیح سرمایه فکری، شرکت یا سازمان به‌طور صحیحی اندازه‌گیری نمی‌شود و مدیریت قادر به تنظیم و تعیین استراتژی نیست (رایبسون و کلینر^۶، ۱۹۹۶).

از سوی دیگر، امروزه با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده‌ای که در دنیای کسب‌وکار ایجاد شده است، صاحب‌نظران به تأثیرگذاری اخلاق در موفقیت بلندمدت سازمان تأکید دارند (حسن‌پور، عباسی و هادی‌پور، ۱۳۹۶). از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است (شاقوزایی، مرزیه و ناستی‌زایی، ۱۳۹۷). اخلاقی بودن سازمان در درجه اول به اخلاقی بودن آرمان و اهداف آن وابسته است. مدیران ارشد، سیاست‌گذاران و مجامع عمومی نقش عمده‌ای در جهت‌بخشی اخلاقی به رسالت و آرمان سازمان دارند (قراملکی، ۱۳۸۸). رشد اخلاقی سازمان مسئله‌ای چندتباری است و در علوم مختلفی چون مدیریت،

1. Marr, B., Gray, D., & Neely, A.
2. Van der Meer-Kooistra, J., & Zijlstra, S. M.
3. Roos, G., Pike, S., & Fernstrom, L.
4. Intellectual Property
5. Bontis, N.
6. Robinson, G., & Kleiner, B. H.

جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، فلسفه و علم اخلاق ریشه دارد؛ بنابراین، حل روش‌مند آن نیازمند اتخاذ رهیافتی میان‌رشته‌ای است. در جست‌وجوی موانع رشد اخلاقی سازمان‌ها باید از الگوهای پژوهشی تلفیقی از رویکردهای تجربی، تحلیلی و تطبیقی بهره‌گیریم. از جمله موانع عمده ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، فقدان نگرش راهبردی به مدیریت است. نگرش غیر راهبردی، موجب تصور ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است (انصاری و رنایی، 1388).

اخلاق موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. ولی همین موضوع قدیمی، اما همیشه تازه است که روان‌آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح‌شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه نمود متفاوتی پیدا کرده است، به عبارتی می‌توان گفت: هیچ فرد یا جامعه‌ای هرگز بی‌اخلاق نیست، سخن بر سر معیارهای خوبی و بدی است؛ یعنی همان موضوعی که در حیطه فرا اخلاق قرار می‌گیرد. بر این اساس، موفقیت حال و آینده در رقابت بین سازمان‌ها، تا حد کمی مبتنی بر تخصیص راهبردی منابع فیزیکی و مالی و تا حد زیادی مبتنی بر مدیریت راهبرد دانش خواهد بود. چالش مدیران، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان در سازمان دانش‌محور است (بونتیس، 2001).

همچنین، اهمیت عملکرد و بازده برای افراد با نفوذ با توجه به نوع سازمان و تفاوت فرهنگ‌ها و جوامع متفاوت است حتی سازمان‌های موجود در یک جامعه نیز ممکن است برای عملکرد اهمیت متفاوتی قائل باشند. عملکرد در واقع حاصل و نتیجه کار همواره از اهمیت خاصی برخوردار است و این عمل است که سازمان را در رساندن و تحقق اهداف یاری می‌نماید (الوانی 1397). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد (ذاکر فرد، 1388). ارتقاء عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چرا که ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (محمدی، 1382).

ارزیابی عملکرد نیز در تسهیل اثربخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می‌شود. در سال‌های اخیر به نقش ارزشیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می‌تواند انبوهی از

مزیت‌ها را برای سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها ارزیابی دارد. لانجنکر و نیکودیم^۱ (1996)، بیان کرده‌اند که سیستم ارزشیابی عملکرد؛ الف) بازخورد عملکردی مشخصی را برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم می‌آورد، ب) الزامات کارآموزی کارمند را معین می‌کند ج) زمینه توسعه کارکنان را فراهم و تسهیل می‌کند، د) بین نتیجه‌گیری پرسنلی و عملکرد ارتباط نزدیکی برقرار می‌نماید و ه) انگیزش و بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین رابرتس و پاولاک^۲ (1996) معتقدند که ارزشیابی عملکرد برای مقاصد متعدد سرپرستی و توسعه‌ای از جمله، الف) برای ارزشیابی عملکرد فردی بر حسب نیازهای سازمانی، ب) پیش‌بینی بازخورد به کارکنان در جهت اصلاح یا تقویت رفتار آن‌ها و ج) تخصیص پاداش و ارتقای شغلی افراد، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

با توجه به موارد فوق و با عنایت به اهمیت عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و تأثیری که اخلاقی سازمانی و سرمایه فکری می‌تواند بر عملکرد کارکنان داشته باشد و با توجه به اینکه تحقیق محدودی در خصوص بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است، پژوهش حاضر به دنبال آن است که این مسئله را مورد بررسی قرار دهد که آیا بین اخلاق سازمانی و سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی به‌عنوان ضرورتی برای بقاء و موفقیت سازمان چه رابطه‌ای می‌تواند داشته باشد؟ هدف کلی تحقیق بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 شهر زنجان بوده است. بر این اساس، در پژوهش حاضر، سنجش سرمایه فکری و اخلاق سازمانی و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی بررسی شده است. سؤال کلی پژوهش این بوده است که آیا رابطه معناداری بین اجزای سرمایه فکری و عملکرد سازمانی وجود دارد؟ همچنین، آیا رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد؟ به‌منظور نیل به هدف فوق، فرضیه‌های زیر تدوین شد:

1. بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
2. بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

1. Longenecker, C. O., & Nykodym, N.

2. Roberts, G. E., & Pavlak, T.

3. بین سرمایه‌های ارتباطی (مشتری) و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
4. بین اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
5. سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش‌بین عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف، کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع همبستگی است. روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق، معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک شهر زنجان است، که تعداد آن 7323 نفر است. از این تعداد 3879 نفر مرد و 3444 نفر زن هستند. روش نمونه‌گیری در مرحله اول، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و در مرحله دوم، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه‌ای برابر با 366 نفر انتخاب شد. به منظور رعایت تناسب نمونه با جامعه، تعداد 171 نفر، معلم زن و تعداد 195 نفر، معلمان مرد به‌عنوان نمونه‌ی آماری تعیین شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس (2001)، پرسش‌نامه اخلاق سازمانی هانت و همکاران¹ (1989) و پرسش‌نامه عملکرد سازمانی پاترسون (ساعتچی و کامکاری، 1395) بوده است. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، با 6 نفر از صاحب‌نظران این زمینه مصاحبه شد. نتیجه نظرخواهی، تأیید روایی پرسش‌نامه‌ها بوده است. را تأیید کردند. همچنین، پایایی پرسش‌نامه از طریق روش آلفای برای سؤالات سرمایه فکری 0/86، برای سؤالات اخلاق سازمانی 0/70، برای سؤالات عملکرد سازمانی 0/81 است. در پژوهش یگانه و همکاران² (2014)، ضریب پایایی پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس، 0/94 بوده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه اخلاق سازمانی هانت و همکاران نیز، در پژوهش ذاکری و نجاری (1395) و فقیه‌آرام و میرزایی برابر با 0/79 بوده است. همچنین، در پژوهش دوکانه‌ای فرد و یگانه‌دوست (1393)، ضریب پایایی پرسش‌نامه

1. Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B.

2. Yeganeh, M. V., SHarahi, B. Y., Mohammadi, E., & Beigi, F. H.

عملکرد سازمانی پاترسون، از طریق روش آلفای کرانباخ برابر با 0/90 و از طریق روش بازآزمایی برابر با 0/78 بوده است.

پس از جمع‌آوری داده‌ها، از طریق پرسش‌نامه‌های مزبور، به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابتدا، با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد. سپس، برای آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم از ضریب همبستگی گشاور پیرسون، و برای آزمون فرضیه پنجم از استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. با توجه به اینکه برای آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر از آزمون ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است، و هر دو آزمون جزء آزمون‌های پارامتریک هستند. لازم است در این تحقیق ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون K-S بهره گرفته شود. در جدول 1 نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف را نشان داده شده است.

با عنایت به اطلاعات مندرج در جدول (1) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از 0/05 است، چنین نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند. بر این اساس، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول 1: نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیرهای تحقیق	درجه آزادی	کولموگوروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
سرمایه انسانی	366	1/12	0/160
سرمای ساختاری	366	0/706	0/701
سرمایه مشتری	366	1/21	0/105
اخلاق سازمانی	366	1/04	0/228
عملکرد شغلی	366	0/502	0/962

فرضیه 1: بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول 2: همبستگی مقابل بین متغیر سرمایه انسانی و عملکرد کارکنان

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معنی داری (دو دامنه)
سرمایه انسانی	-	0/460	364	.1
عملکرد کارکنان	0/460	-		

$P < 0.01/0$

با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (0/460)، بزرگ تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (n-2=364) و سطح معنی داری 99 درصد (0/154) است، بنابراین با 99 درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با 99 درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 زنجان رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه 2: بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول 3: همبستگی مقابل بین متغیر سرمایه ساختاری و عملکرد کارکنان

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معنی داری (دو دامنه)
سرمایه ساختاری	-	0/556	364	.1
عملکرد کارکنان	0/556	-		

$P < 0.01/0$

با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (0/556)، بزرگ تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (n-2=364) و سطح معنی داری 99 درصد (0/154) است، بنابراین با 99 درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با 99 درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 زنجان رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه 3: بین سرمایه‌های ارتباطی (مشتری) و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول 4: همبستگی مقابل بین متغیر سرمایه ارتباطی (مشتری) و عملکرد سازمانی

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معنی‌داری (دو دامنه)
سرمایه ارتباطی (مشتری)	-	0/465	364	.1
عملکرد سازمانی	0/465	-		

$$P < 0.01/0$$

با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (0/465)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (n-2=364) و سطح معنی‌داری 99 درصد (0/154) است، بنابراین با 99 درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با 99 درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم که بین سرمایه‌های ارتباطی (مشتری) و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 زنجان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه 4: بین اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول 5: همبستگی مقابل بین متغیر اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معنی‌داری (دو دامنه)
اخلاق سازمانی	-	0/431	364	.1
عملکرد سازمانی	0/431	-		

$$P < 0.01/0$$

با توجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (0/431)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (n-2=364) و سطح معنی‌داری 99 درصد (0/154) است، بنابراین با 99 درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با 99 درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم که بین اخلاق

سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 زنجان رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه 5: سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش بین عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 1 زنجان را دارد.

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_A: \beta \neq 0$$

جدول 5: خلاصه ضریب همبستگی، تعیین و مجذور سرمایه فکری و اخلاق

سازمانی با عملکرد

مقدار آماره دوربین-واتسون	خطای استاندارد بر آورد	مجذور ضرایب رابطه چندگانه تعدیل شده (Adjusted R ²)	مجذور ضرایب رابطه چندگانه (R ²)	ضرایب رابطه چندگانه (R)	متغیرهای پیش بین
1/75	4/70	0/477	0/483	0/695	سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد کارکنان

جدول 5، نشان می دهد که 0/48 واریانس مربوط به سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توسط عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی تبیین می شود. همچنین مقدار آماره دوربین-واتسون بین 1/5 تا 2/5 است، که حاکی از مستقل بودن مشاهدات است. بر این اساس نتایج جدول 5 نشان می دهد که فرض پیش بین بودن مشاهدات برقرار است.

جدول 6: خلاصه مدل رگرسیون گام به گام سرمایه فکری و اخلاق سازمانی بر عملکرد

P	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص	متغیر پیش بین
0/00	84/34	1865/50	4	7462/03	رگرسیون	عملکرد کارکنان
		22/11	361	984/84	باقیمانده	

با توجه به معناداری ($F(05/0P) >$) در جدول 6 نتیجه گرفته می‌شود که سرمایه فکری و اخلاق سازمانی می‌تواند در یک گام عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی کند.

جدول 7: خلاصه مشخصه‌های آماری رگرسیون گام سرمایه فکری و اخلاق سازمانی بر

عملکرد سازمانی

P	t	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده (β)	خطای استاندارد	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده (B)	
0/00	8/07		2/24	18/11	مقدار ثابت
/005	2/83	0/155	0/091	0/259	سرمایه انسانی
0/00	6/52	0/452	0/123	0/804	سرمای
0/00	/65	0/413	0/022.	0/235	اخلاق سازمانی

ضرایب رگرسیون متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که سرمایه انسانی ($\beta=0/155$, $t=83/2$)، سرمایه ساختار ($\beta=0/452$, $t=52/6$)، اخلاق سازمانی ($\beta=0/413$, $t=65/10$) می‌تواند واریانس عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را تبیین نماید.

$$Y = ax_1 + bx_2 + cx_3 = 18/11 + 0/259x_1 + 0/804x_2 + 0/235x_3$$

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است، نیروی انسانی می‌باشد. نیروی انسانی نقش مهمی در موفقیت و رسیدن به اهداف در سازمان‌ها دارد. از شاخص‌هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می‌شود، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد عنوان شده است. نیروی انسانی متعهد فراتر از وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود فعالیت می‌کند و می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد. رهبری یکی از وظایف مدیریت را تشکیل می‌دهد. شیوه فعالیت یا رهبری رهبران می‌تواند تعهد، عملکرد شغلی، رضایت و رفتارهای اخلاقی زیردستان را افزایش یا کاهش دهد. دنیای پویا و متغیر امروزی، در حال ورود به اقتصاد دانش‌محور است. در این اقتصاد، اخلاق سازمانی و سرمایه‌های فکری سازمان، جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب شده و یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌باشند (بیونسون و دنزیور، 2008). امروزه به

دلیل گسترش و پیشرفت فن‌آوری، ماهیت کار نیز از سنتی و دستی به فکری و هوشی تبدیل شده است. از طرف دیگر، همه کسب‌وکارها در سراسر دنیا تحت فشار مستمر کاهش هزینه و افزایش ارزش قابل‌ارائه به مشتریان قرار دارند. از این‌رو، بسیاری از سازمان‌ها به دنبال یافتن راه‌کارهایی هستند که بتوانند از طریق ارائه خدمات باکیفیت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و پاسخگویی سریع، از سایر رقبا متمایز شوند و به اثربخشی و کارایی بالاتر دست‌رسی پیدا کنند. بسیاری بر این باورند که سازمان‌هایی می‌توانند در دنیای پرقاب‌ت امروزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که دارای عملکرد سازمانی بهینه و برتر نسبت به رقبا باشند و ضمن از استفاده مناسب از فرصت‌ها، از تهدیدات به نفع خود سود ببرند. عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان‌ها را به دودسته عوامل برون‌سازمانی و عوامل درون‌سازمانی تقسیم می‌کنند. عوامل برون‌سازمانی شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حقوقی هستند و عوامل درون‌سازمانی دربرگیرنده مقوله‌هایی چون سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری و فرهنگ‌سازمانی، ساختار، فناوری، راهبردها و فرایند اخلاق سازمانی می‌باشند که نقش این عوامل در سازمان‌ها بیش‌ازپیش نمایان است.

همسو با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه اول پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی با عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار دارد. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق یاری (1387)، فطرس و بیگی (1387)، هانگ و جیم وو (2010) و بونتیس (2001) همسو است. یاری (1387)، فطرس و بیگی (1387)، نیز به این نتایج دست یافتند که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارند. هانگ و جیم وو (2010) تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی - انسانی و ساختاری بر تولید دانش و بهره‌وری را نشان دادند و همه آن‌ها با یافته‌های این پژوهش همسویی دارند. بونتیس (2001) هم بیان داشت که اجزای سرمایه‌های فکری بر روی عملکرد تجاری تأثیر دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، سطح کافی از سرمایه انسانی برای سوددهی یک سازمان ضروری است. به‌بیان‌دیگر، بقاء و تداوم فعالیت‌های سازمان‌ها و مؤسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد. در هر اداره‌ای نقش نیروی کار در تمام عرصه‌های فعالیت مهم شناخته شده است، بنابراین مهم‌ترین مؤلفه کار و فعالیت انسان‌ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می‌کنند، سپس آن را

به اجرا درمی‌آورند و بر پایه آن‌ها تداوم فعالیت‌های آینده را پیش‌بینی می‌کنند (سیتارامن و همکاران^۱، 2002).

فرضیه دوم پژوهش نشان داد که سرمایه ساختاری با عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار دارد. حاجی کریمی و بطحایی (1386) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی به سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) با عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یزدانی (1385) به این نتیجه دست یافت که اجزای سرمایه‌های فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری) با بهره‌وری سازمان یک رابطه مثبت معنادار دارد. هانگ و جیم وو (2010) تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی- انسانی و ساختاری بر تولید دانش و بهره‌وری را گزارش داد. مارتینز^۲ (2009) نیز نشان داد که سرمایه‌های فکری و اجزای آن در عملکرد سازمانی بازتاب دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، سرمایه‌گذاری در جذب کارکنان دانشی، متخصص و با مهارت موجب افزایش عملکرد در سازمان می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سرمایه‌های ارتباطی (مشتری) با عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار دارد. که نتایج تحقیق یا یافته‌های تحقیقات فطرس و بیگی (1387)، شهریاری (1386)، حاجی کریمی و بطحایی (1386)، یزدانی (1385)، هانگ و جیم وو (2010) و مارتینز (2009)، همسو است. فطرس و بیگی (1387) به این نتایج دست یافت که در بانکداری دولتی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. با این تفاوت که در بانکداری خصوصی بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه‌های انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری است. سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارند. شهریاری (1386) به این نتیجه دست یافت که میان سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری و همین‌طور میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. حاجی کریمی و بطحایی (1386) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی به سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) با عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یزدانی (1385) به این نتیجه دست یافت که اجزای سرمایه‌های فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری) با بهره‌وری سازمان یک رابطه مثبت معنادار دارد. هانگ و جیم

1. Seetharaman, A., Helmi Bin Zaini Sooria, H., & Saravanan, A. S.

2. Martines, I.

وو (2010) تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی - انسانی و ساختاری بر تولید دانش و بهره‌وری را گزارش داد. مارتینز (2009) نیز نشان داد که سرمایه‌های فکری و اجزای آن در عملکرد سازمانی بازتاب دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، ارتباط با مشتری یکی از روندهای رو به رشد در سازمان به‌منظور حفظ رضایت مشتری است و سازمان‌های امروزه را به سوی رقابت مشتری‌مدارانه سوق داده است. فرایند ارتباط با مشتری در سازمان موجب افزایش توان رقابتی، افزایش درآمد و کاهش هزینه‌های عملیاتی شده و افزایش عملکرد را به بار می‌آورد.

فرضیه چهارم مشخص ساخت که اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌دار دارد. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج تحقیقات سزاوار (1393)، ابراهیم‌پور (1392)، مریاک¹ (2015) و میلر و همکاران² (2002) همسو است. بر این اساس می‌توان عنوان نمود، سازمان‌ها برای افزایش سطح عملکرد سازمانی کارکنان خود باید به جنبه‌های اخلاقی کارکنان توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند. به‌علاوه بر پایه این یافته، می‌توان اذعان نمود، کارکنانی که دارای اعتمادبه‌نفس بالا باشند، مسائل اخلاقی و معرفتی برای آنان اهمیت داشته باشد و سخت‌کوشی را برای خود ارزش بدانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود دارند و از اتلاف وقت در حین کار گریزان باشند، دارای عملکرد سازمانی بالاتری نسبت به دیگران همکاران خود هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اخلاق در موفقیت سازمان نقش راهبردی دارد. مسئولیت‌پذیری اخلاقی، سازمان را برای مشتریان، کارکنان، تأمین‌کنندگان و همه ذی‌نفعان پیش‌بینی پذیر می‌کند و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی نیز سبب اعتماد اصیل، ژرف و فراگیر و پایدار محیط به سازمان می‌شود و در نتیجه تسهیل و تصحیح ارتباط محیط با سازمان، موفقیت در کسب‌وکار حاصل می‌گردد

فرضیه پنجم پژوهش نیز نشان داد که سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را دارد؛ که نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق قیاسی (1389)، یاری (1387)، فطرس و بیگی (1387)، حاجی‌کریمی و بطحایی (1386)، مارتینز (2009)، بنتیس (1999)، کاپایلا و همکاران³ (2010) همسو است. یاری (1387) به این نتیجه دست یافت که بین سرمایه فکری و شاخص‌های عملکرد ارتباط

1. Meriac, J. P

2. Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N.

3. Käpylä, J., Jääskeläinen, A., & Lönnqvist, A.

معنادار است. فطرس و بیگی (1387) به این نتایج دست یافت که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارند. حاجی کریمی و بطحایی (1386) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی به سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای) با عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. کاپایلا و همکاران (2010) نشان دادند که همه ابعاد سرمایه فکری به‌طور مثبت و معناداری بر بهره‌وری دانش تأثیر می‌گذارد. مارتینز (2009) نشان داد که سرمایه‌های فکری در عملکرد سازمانی بازتاب دارند. بونتیس (2001) نیز بیان داشت که اجزای سرمایه‌های فکری بر روی عملکرد تجاری تأثیر دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، بدون وجود توجیهات اخلاقی و رعایت ملاحظات اخلاقی در سازمان‌ها، نمی‌توان در اشاعه‌ی سرمایه فکری در قالب اطلاعات، ایده‌ها، تخصص‌ها و دانش ضمنی اقدام کرد. زیرا، بدون اخلاق، افراد دانش خود را به‌عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری می‌کنند؛ بنابراین، سرمایه فکری و پایبندی معلمان به اخلاق موجب افزایش عملکرد در سازمان می‌شود.

با توجه به مطالب گفته‌شده، به‌منظور افزایش عملکرد سازمانی معلمان شاغل در مراکز پیش‌دبستانی و مدارس مقطع دبستان، پیشنهاد می‌شود: توجه جدی به سرمایه فکری و اخلاق سازمانی در دوره‌های پیش‌دبستانی و دبستانی صورت گیرد. همچنین، دانش مبتنی بر سرمایه فکری و اخلاق سازمانی در میان معلمان هر دو مقطع افزایش یابد تا این معلمان بتوانند با دانش و اطلاعات بیشتری در زمینه مشکلات و معضلات موجود تصمیم‌گیری کنند و عملکرد سازمانی خود را افزایش دهند.

منابع

- ابراهیم پور. ح (1392). تأثیرپذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری، مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، 6 (19)، 89-103.
- احمدیان. مجید، قربانی. رحیم (1392). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی). 13 (11 و 12): 111-130.
- انصاری رنانی. ق (1386). میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر، 7 (158)، 6-14.
- پهلوانیان. ح (1391). سرمایه فکری دارایی پنهان برای برتری در رقابت، ماهنامه مهندسی مدیریت، 5 (46)، 64-67.
- حاجی کریمی. ع، بطحایی. ع (1388). مدیریت سرمایه‌های فکری، تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
- حجازی. ر، علی پور. محمد (1395). اهمیت اندازه‌گیری سرمایه فکری. پژوهش حسابداری، 6 (1)، 1-19.
- حسن پور. اکبر، طیبه. عباسی، هادی پور. امیر (1396). شناسایی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان. اخلاق در علوم و فناوری. 12 (1): 23-17.
- دوکانه‌ای فرد. ف و یگانه‌دوست. ع (1393). اثربخشی دوره‌های آموزشی ICDL بر توانمندی حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان سازمان بازرگانی استان تهران. نوآوری-های مدیریت آموزش 10 (1)، 41-62.
- ذاکر فرد. م، نوری. ا، سماواتیان. ح، سلطانی. ا (1390). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، روان‌شناسی معاصر، 1 (6)، 13-22.
- ذاکری. م و نجاری. س (1395). بررسی همسویی ارزش‌های اخلاقی و ارتباطات سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ارتباطات زیرساخت). پژوهش‌های اخلاقی. 6 (4)، 115-129.
- ساعتچی. م، کامکاری. ک (1395). آزمون‌های روان‌شناختی، تهران: نشر ویرایش.
- سزاوار. ح (1393). بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توان‌بخشی درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پژوهشکده علوم بهزیستی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.

- شاقوزایی. ف، مرزیه. ا و ناستی‌زایی. ن (1397). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی، مطالعه‌ی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان*. پژوهش‌های مدیریت عمومی، 11(39)، 113-134.
- شهریاری. ع. ا (1386). *ارتباط میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی در شعب بانک صادرات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران*.
- فطرس. م. ح و بیگی. ت (1389). *بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی، مطالعه‌ی موردی: بانک‌های شهر تهران، فصل‌نامه پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، 10 (1)، 101-126*.
- فقیه‌آرام. ب و میرزایی. ب (1396). *رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. 5 (3)، 127-146*.
- قراملکی. ا. ف (1388). *سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار، قم: نشر مجنون*.
- قراملکی. ا. ف، درخشانی. ل، رضایی شریف‌آبادی. س (1390). *اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی، تهران: سمت*.
- محمدی. ا (1382). *مشتری‌مداری و تکریم‌اریاب‌رجوع، تهران: خدمات فرهنگی رسا*.
- الوانی. س. م (1397). *مدیریت عمومی. تهران: نشر نی*.
- یاری. م (1387). *عملکرد بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی*.
- یزدانی. ح. ر (1385). *بررسی روابط متقابل میان اجزای سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد شعب بانک ملت استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس*.
- Martines, I. (2009), *The Importance of Intellectual Capital in Organizatio, Dissertation PH.D, university of Glomorgan Business School, Ponty pridd UK*
- Bjørnson, F. O., & Dingsøyr, T. (2008). *Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts, findings and research methods used*. Information and Software Technology, 50(11), 1055-1068.
- Bontis, N. (2001). *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field*. In Knowledge management and business model innovation (pp. 267-297). IGI Global.

- Choo Huang, C., Luther, R., & Tayles, M. (2007). *An evidence-based taxonomy of intellectual capital*. Journal of Intellectual Capital, 8(3), 386-408.
- Huang, Y. C., & Jim Wu, Y. C. (2010). *Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry*. Management decision, 48(4), 580-599.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). *Corporate ethical values and organizational commitment in marketing*. Journal of Marketing, 53(3), 79-90.
- Käpylä, J., Jääskeläinen, A., & Lönnqvist, A. (2010). *Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland*. International Journal of Productivity and Performance Management, 59(7), 607-623.
- Lim, L. L., & Dallimore, P. (2004). *Intellectual capital: management attitudes in service industries*. Journal of Intellectual capital, 5(1), 181-194.
- Lim, L. L., & Dallimore, P. (2004). *Intellectual capital: management attitudes in service industries*. Journal of Intellectual capital, 5(1), 181-194.
- Longenecker, C. O., & Nykodym, N. (1996). *Public sector performance appraisal effectiveness: A case study*. Public Personnel Management, 25(2), 151-164.
- Marr, B., & Schiuma, G. (2001). *Measuring and managing intellectual capital and knowledge assets in new economy organisations*. Handbook of performance measurement, Gee, London, 369-411.
- Marr, B., Gray, D., & Neely, A. (2003). *Why do firms measure their intellectual capital?*. Journal of intellectual capital, 4(4), 441-464.
- Meriac, J. P. (2015). *Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance*. Educational psychology, 35(5), 523-540.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). *The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory*. Journal of Vocational Behavior, 60(3), 451-489.
- Roberts, G. E., & Pavlak, T. (1996). *Municipal government personnel professionals and performance appraisal: Is there a consensus on the characteristics of an effective appraisal system?*. Personnel Administration, 25(3), 379-408.
- Robinson, G., & Kleiner, B. H. (1996). *How to measure an organization's intellectual capital*. Managerial Auditing Journal, 11(8), 36-39.
- Roos, G., Pike, S., & Fernstrom, L. (2007). *Managing intellectual capital in practice*. Routledge.

- Seetharaman, A., Helmi Bin Zaini Sooria, H., & Saravanan, A. S. (2002). *Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy*. Journal of Intellectual capital, 3(2), 128-148.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: the new wealth of organizations*, Bantam Doubleday Dell Publishing Group. Inc., New York, NY.
- Sudarsanam, S., Sorwar, G., & Marr, B. (2006). *Real options and the impact of intellectual capital on corporate value*. Journal of intellectual capital, 7(3), 291-308.
- Van der Meer-Kooistra, J., & Zijlstra, S. M. (2001). *Reporting on intellectual capital*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 14(4), 456-476.
- Yeganeh, M. V., SHarahi, B. Y., Mohammadi, E., & Beigi, F. H. (2014). *A Survey of Intellectual Capital in Public and Private Insurance Companies of Iran Case: Tehran city*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 114, 602-609.

