

ارایه الگوی ساختاری سرمایه فکری براساس یادگیری سازمانی در

دانشگاه شهید بهشتی

فتاح ناظم^۱، آزاده مطلبی^۲

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر ارایه الگوی ساختاری یادگیری سازمانی و سرمایه فکری در دانشگاه شهید بهشتی بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی با مدرک دیپلم و بالاتر از آن تشکیل می‌دهد. با روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۹۱ نفر از کارمندان بر اساس جدول حجم نمونه‌ی کرجسی و مورگان انتخاب شدند. از بین این تعداد ۲۷۷ پرسشنامه تکمیل و تحلیل شد. ابزار سنجش عبارتند از پرسشنامه‌های استاندارد یادگیری سازمانی واتکینز و مارزیک^۳ (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد سرمایه‌ی فکری بنتیس^۴ (۱۹۹۷). میزان پایایی برای پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۴ و میزان پایایی پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۹۵ می‌باشد. روش پژوهش از نوع الگوی ساختاری؛ تحلیل مسیر می‌باشد. نتیجه‌ی تحلیل مسیر بیانگر این است که رابطه‌ی معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت‌عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بُعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود و سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته می‌شود.

واژه‌های کلیدی: الگوی ساختاری، یادگیری سازمانی^۵، سرمایه فکری^۶، دانشگاه شهید

بهشتی

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

^۲ مسئول و نویسنده مقاله: دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان، رودهن، ایران.
azadehmotallebi@yahoo.com

3 Watkins & Marsick

4 Bontis

5 Organization learning

6 Intellectual capital

مقدمه

یادگیری منشأ اصلی مزیت رقابتی است. یادگیری برای تغییر است؛ به عبارتی یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود. در این راستا سازمان‌های موفق برای نیل به اهداف خود نکات و راهکارهای ویژه‌ای را سرلوحه فعالیت‌های اقتصادی خود قرار داده‌اند که از این میان، پایبندی به تفکر خدمت به مشتری یا مشتری مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی برخوردار از بصیرت را می‌توان نام برد. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است (Mirshahi, 2009).

به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه‌ی مدیران آن برای بالابردن توانایی سرمایه‌های انسانی خود بکوشند. یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. در چنین سازمان‌هایی همه‌ی شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند، همت می‌گمارند (Khalili, 2004).

عمده ویژگی که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی به خصوص نهادهای «دانش بنیان» چون دانشگاه متصور بود؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده‌ی محیط حاکم بر فضای آنهاست. دانشگاه‌ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغییر علمی و محیط باشند. بنابراین باید هرچه سریع‌تر جای خود را به سازمان‌هایی چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه‌ی حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند. از سویی جنبه‌ی نامشهود اقتصاد بر پایه‌ی سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده‌ی نخستین و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری است. به

عبارت بهتر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها و نهادها را به موفقیت‌های بیشتری در افق‌های آینده‌ی بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است. (Havandkar and other, 2009) دانشی که از طریق دریچه‌ی یادگیری سازمانی به سازمان وارد می‌شود، در تمامی مولفه‌های سرمایه‌های فکری تسری پیدا می‌کند. از این رو می‌توان حوزه‌ی اثر بخشی یادگیری سازمانی را هم بر سرمایه انسانی، هم سرمایه ساختاری و هم سرمایه رابطه‌ای دانست (Bontiss, 2004).

هر سازمان یادگیرنده، بایستی دارای حافظه‌ی سازمانی و ابزاری باشد که موجبات ذخیره، بازنمایی و به اشتراک گذاری سرمایه‌های دانشی و فکری و انسانی را فراهم می‌آورد. یک سیستم مدیریت سرمایه فکری می‌تواند دانش‌های جدید را یاد بگیرد و آن را در قالب بهبود یافته‌ای مدیریت کند و در اختیار افراد قرار دهد (Anderson, 2000).

در عصر حاضر چالش اصلی مدیران نهادهای «دانش بنیان» چون آموزش عالی، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان‌هاست. بنابراین توانایی مدیریت سرمایه‌های فکری به مهارت اساسی مدیران در این سازمان‌ها تبدیل شده است. (Dafet, 1998) در دهه‌ی گذشته، جامعه‌ی دانشگاهی توجه خاصی به نقش «یادگیری سازمانی» برای رقابت پذیری جهانی در قرن بیست و یکم نشان داده است (Conger, 1988).

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های آن محسوب می‌شوند و از طریق افزودن ارزش به ذی‌نفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه‌ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شود (Marr, 2004).

ابعاد سرمایه فکری عبارتند از:

۱- سرمایه‌های انسانی^۷: سرمایه‌های انسانی تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل سازمان تعریف شده است. (Norma, 2005) بیشتر نظریه‌پردازان که سرمایه انسانی را هدف تحقیق خود قرار داده‌اند، آن را در سطح فردی در نظر گرفته‌اند و به نوعی آن را ترکیبی از دانش، مهارت، هوش و استعداد افراد؛ بدون در نظر گرفتن آنچه که در بافت سازمان موجود است دیده‌اند. به عنوان مثال پنینگ^۸ و همکاران، سرمایه انسانی یک سازمان را عبارت از دانش و مهارت‌های متخصصان آن سازمان دانسته‌اند که به منظور ارایه‌ی خدمات حرفه‌ای از آن‌ها استفاده می‌کنند (Stewart, 2006).

۲- سرمایه ساختاری^۹: سرمایه ساختاری اشاره به ساختارها و فرایندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آنها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت‌هایشان را به کار می‌گیرند (Wang, 2005).

این سرمایه شامل مکانیزم‌ها و ساختارهایی است که نقش اصلی آن در حمایت از کارکنان برای رسیدن به عملکرد بهینه فکری و از سوی عملکرد بهینه در کسب و کار است. در حقیقت این سرمایه شامل تمام مخازن دانشی غیرانسانی در یک سازمان مانند پایگاه داده‌ها، فرایندها، استراتژی‌ها و چارت‌های سازمانی است که به سازمان ارزشی فراتر از دارایی‌های فیزیکی می‌بخشد.

۳- سرمایه رابطه‌ای (مشتری)^{۱۰}: خواستگاه سرمایه رابطه‌ای را ارتباط میان افراد موجود در یک گروه یا دسته خاص می‌داند. در حالی که ارتباطات میان افراد به عنوان یک فاکتور کلیدی معرفی شده‌اند اما سطحی که این ارتباط مورد نظر می‌باشد به طور گسترده‌ای با مطالعات دیگران متفاوت است. پنینگ دید گسترده‌ای داشته و آن را عبارت از ارتباطات با ذی‌نفعان اقتصادی گوناگون و به ویژه مشتریان بالقوه دانسته است. این نوع از ارتباطات در مسیرهای مختلفی شکل می‌یابد، این سرمایه جزئی

7 Human Capital

8 Penning

9 Structuall Capital

10 Communicational Capital

اساسی از سرمایه فکری محسوب شده و عبارت است از ارزش جاسازی شده و موجود در کانال‌های بازاریابی و ارتباطاتی که از آن طریق سازمان‌ها کسب و کارشان را هدایت می‌کنند (Bounfer,2003).

یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرآیندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است. به عبارتی، یادگیری سازمانی فرآیند جمعی اکتساب و خلق شایستگی‌ها است که در روش مدیریت موقعیت‌ها تغییر ایجاد کرده و شرایط و متحول خواهد کرد. (AKoff,2003) می‌توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرآیند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن، گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره‌ی مقصد سازمان را توسعه دهند. یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه‌ای از تعاملات بین انطباق‌های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است (Lusier,2002).

دو اصطلاح یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده بعضی از اوقات به اشتباه به جای یکدیگر به کار گرفته می‌شوند. وی یادگیری سازمانی را مفهومی می‌داند که برای توصیف انواع خاصی از فعالیت‌هایی که در سازمان جریان دارد به کار گرفته می‌شود، در حالی که سازمان یادگیرنده به نوع خاصی از سازمان اشاره می‌کند. (Rezaiean,2004) یادگیری سازمانی «روشی که سازمان‌ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می‌کنند تا دانش و جریان‌های عادی کار در رابطه با فعالیت‌هایشان در داخل فرهنگ‌هایشان و همچنین کارآیی سازمان را از طریق بهبود به کارگیری مهارت‌های گسترده نیروی کارشان، انطباق دهند و توسعه بخشند» (Dadjson,1993).

عوامل چندی، سد راه یادگیری سازمانی می‌شود که عبارتند از:

۱- مقاومت در برابر تغییر: هنگامی که افراد یا گروه‌ها به خاطر وجود یک سری از هنجارهای سازمانی قادر به تغییر شرایط نباشند و یا به عبارت بهتر، در سازمان مشکلی وجود داشته باشد که از طریق یادگیری تک حلقه‌ای قابل حل نباشد و هنجارهای سازمانی را زیر سوال ببرد، مقاومت در برابر تغییر پیش می‌آید. در چنین شرایطی افراد

سعی می‌کنند تا اشتیاق و یا مشکلات را مخفی کرده و این عدم فاش کردن مشکلات، خود مانعی در برابر یادگیری سازمانی می‌شود.

۲- روش‌های کاری یکنواخت: روش‌های کار یکنواخت و عادی اقداماتی هستند که سازمان را ظاهراً از هرگونه تغییر یا آسیبی حفظ می‌کنند.

۳- عدم تمایل به یادگیری: گاهی اوقات افراد توان یا تمایل چندانی به یادگیری مطالب جدید ندارند و یا از یادگیری طفره می‌روند؛ به این علت که یا آموختن مطالب سخت به نظر می‌رسد و یا باعث تغییر می‌شود. در نتیجه مدیریت باید یادگیری را تسهیل کرده و در ضمن با نشان دادن سیر حرکت آینده به کارکنان کاری نماید که تمام افراد در سازمان در سایه احساس امنیت، داوطلبانه بیاموزند (Ghafurian, 2003).

پیشینه‌ی پژوهش

در این راستا داورزانی (Davarzani, 2006) اظهار می‌دارد: قابلیت یادگیری را می‌توان از طریق پنج فاکتور تعهد مدیریت، مدل‌های ذهنی مشترک، تفکر سیستمی، کار تیمی و قابلیت‌های فردی- مدیریت دانش (نتیجه ترکیب دو فاکتور مدیریت دانش و قابلیت‌های فردی که آن را پس از این تنها با عنوان مدیریت دانش بیان می‌نماییم)، اندازه‌گیری نمود. از بین این فاکتورها میزان تأثیر تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری از سایر فاکتورها بیشتر است و پس از آن با اندکی تفاوت، مدیریت دانش بیشترین اهمیت را دارد. در پژوهش دیگری (Shafaie, 2001) پیش بینی می‌کند که موارد ذیل از جمله مهم‌ترین موانع شکل‌گیری یادگیری سازمانی در ایران هستند: باورهای نادرست مدیران و کارکنان در مورد قدرت مدیر، تمایل مدیران به حفظ قدرت، محیط انحصاری و غیر رقابتی سازمان، تفکر جزئی‌نگر و خرد بینی (Heydari, 2008) در پژوهش خود به این مطلب اشاره دارد که: رابطه‌ای مستقیم و معنادار میان سرمایه رابطه‌ای و مدیریت دانش وجود دارد. در پژوهش دیگری (Shahryari, 2007) به این نتیجه رسید که: ارتباط معنی‌داری میان سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری وجود دارد. و بر این اساس ارتباط معنی‌داری میان سرمایه مشتری و عملکرد سازمانی وجود دارد و همین‌طور میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(Ghelichli, 2007) نیز به این نتیجه دست یافته که: سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری و به طور کلی بر هر یک از عناصر سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. به استناد فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی (شماره‌ی دوم)، نتیجه پژوهش (Sharifi and Eslamieh, 2008) حاکی از آن است که: میان یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه مثبت و مثبتی وجود دارد. (Persikll, 1994) معتقد است: علت عدم موفقیت سازمان‌ها در یادگیری، در این است که در ارتباط با توسعه مداوم کارکنانش و یادگیری سازمانی، شکست خورده‌اند. وی به ارایه مدلی جهت به کار گرفتن ایده‌های واقعی یادگیری سازمانی در ایجاد سازمان یادگیرنده اقدام نمود و بر نقش ارزیابان در ارایه تعریف مجدد از یادگیری سازمانی و نیز نقش متخصصان توسعه‌ی منابع انسانی در بهبود و موفقیت فرآیند یادگیری سازمانی تاکید نمود. مطالعات (Wong, 2004) به منظور تعیین ابعاد سازمان یادگیرنده در مراکز آموزشی دولتی هنگ‌کنگ نشان داد، تلاش مسئولان به منظور ایجاد بصیرت مشترک در بین استادان و کارکنان به اهداف آموزشی، توانسته یک بینش مثبت نسبت به مراکز آموزشی در کارکنان این مراکز به وجود آورد (Shankar, 2005). در آمریکا تمامی متغیرهای سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را مورد پژوهش قرارداد که نتیجه نشان می‌دهد در حد متوسط به پایین میان متغیرها رابطه وجود دارد.

(Winiewski, 2009) پژوهشی تحت عنوان: بحران اقتصاد جهانی در فاصله سال‌های ۲۰۰۹-۲۰۰۷ و ارتباط آن بر ایجاد سرمایه‌های فکری انجام داده است که نشان می‌دهد: آنچه که باید تعیین شود دامنه این تأثیر است: شناسایی مواردی که به ویژه تحت تأثیر قرار می‌گیرند و قاعده‌بندی مشاهدات علی و سیاسی مرتبط با توجه به کنترل آشفتگی منفی موجود بر سر راه خلق و انتشار سرمایه‌های فکری. تحقیقات انجام شده در مورد شواهد اولیه چرخه‌ی بحران اقتصادی جهان در سال‌های ۲۰۰۹-۲۰۰۷ و روند خلق سرمایه‌های فکری نشانگر سختگیری‌های موجود در زمینه ارایه گزارش پیرامون هر دو گروه سرمایه‌های فکری بر اساس یک روند بسیار زودگذر از ارزیابی‌های سهام

است. استفاده از این سرمایه‌های فکری در پیش بینی شوک‌های اقتصادی جای سؤال دارد و علت آن شامل دلایل مفهومی و عملی می‌باشد.

(Yi-Chun-Hang, 2009) بررسی و آزمون تأثیرات ناشی از سرمایه اجتماعی- انسانی و ساختاری بر تولید دانش و تأثیرات آن بر تنوع دانش فنی پرداخته است که نتایج به این شرح هستند: اولاً ثابت می‌شود که سرمایه فکری پدیده‌ای حاصل از روابط است و دوماً اثبات می‌شود که تنوع دانش فنی پدیده‌ای حاصل از میانه‌روی‌هاست. در نهایت تمام ابعاد سرمایه فکری مثبت هستند و تا حدود قابل توجهی تحت تأثیر تولید دانش قرار دارند.

(Greoge, Claudiu, 2006) در پژوهش خود اشاره می‌کند که: چالش‌های فرا روی سازمان‌ها در یک اقتصاد پویا، نیازمند استفاده از دارایی‌های ناملموس برای کسب جایگاه رقابتی در بازار هستند. اهمیت فزاینده سرمایه فکری، سیستم گزارش دهی مالی مرسوم را به چالش انداخته است و نشان داده است که این سیستم دیگر پاسخگوی نیازهای اطلاعاتی نیست.

(Martines, 2009) در پژوهش خود به این مطلب می‌پردازد که: در اقتصاد دانش محور کنونی دارایی‌ها دستخوش تغییرات ژرفی شده‌اند و استخراج اقتصاد مملو از دارایی‌های ناملموس در حال تجدید قوا است و مستلزم موفقیتی است که سازمان‌ها می‌توانند به آن دست پیدا کنند و دوام خود را تقویت نمایند. در سازمان‌ها سرمایه‌های معنوی با سرمایه‌های فکری در ارتباطند؛ عنصری که جزء دارایی‌های ناملموس به شمار می‌رود و خود شامل انواع سرمایه‌هاست یعنی سرمایه ساختاری، اجتماعی و انسانی. از نظر اهمیت نقش دارایی‌های سازمانی، این پژوهش یک تحلیل انعکاسی و انتقادی از اهمیت سرمایه‌های فکری در عملکرد سازمانی و بازتاب آن در اجتماع ارایه می‌کند.

(Dusya, Vera, 2005) می‌گوید: کاربرد مدیریت دانش در پرتو یادگیری سازمانی در دانشگاه‌ها عملکرد آنها را بالا می‌برد. (Sung-Choon- Kang, 2005) می‌نویسد: هم محققان و هم مدیران نسبت به نحوه‌ی پیگیری یادگیری دو جانبه از سوی سازمان‌ها

علاقه‌مندتر شده‌اند؛ یعنی به طور هم‌زمان اکتشاف حیطه‌های جدید دانش و استفاده از حیطه‌های فعلی. برای ایجاد زمینه‌ی لازم جهت یادگیری دوجانبه باید مجموعه روش‌های منابع انسانی را مورد توجه قرار داد که بر ترکیب سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. (Lopes,2010) نیز در پژوهش خود به این موضوع پرداخته است که: مدیریت سرمایه انسانی همواره محققان دلسوز را به خود جلب کرده است. مدیران زمان زیادی را صرف یافتن بهترین راه برای سرمایه انسانی به پول کرده‌اند. در عصر دانش امروزی، شناختن و شناسایی بردارها و چهارچوب‌های سرمایه‌های فکری مرتبط با فرآوردی سازمانی لازم و ضروری است. نتیجه‌ی پژوهش دیگری که توسط (Amann,2008) انجام شده است حاکی است: بر اساس مفهوم جدید دانش و دانش پویا، یک نگرش برای گسترش سرمایه‌های فکری در یک سازمان ارایه شده است که مفهوم تغییر دانش را تا سطح سرمایه فکری ارتقاء می‌دهد. می‌توان مدل رشد سرمایه فکری را از طریق این نگرش و به‌وسیله تغییرات کلی میان حیطه‌های دانش و بخش‌های مرتبط با آن به‌دست آورد، بخش‌هایی که خودشان با استفاده از تغییرات کلی دانش اصلاح می‌شوند. برای نیل به این هدف، مفهوم جدیدی از دانش و دانش پویا معرفی می‌شود. مفهوم دانش به صورت مکعب دانش ارایه می‌شود، یعنی یک مدل سه بعدی از دانش که دارای انواع و اقسام و کیفیت‌های متفاوت است. بعدی نوع نشانگر جوانب داخلی- خارجی دانش از دیدگاه انسان است. بعدی قسم نشانگر انواع دانش مانند دانش موضوعی است. و در نهایت بعدی هم بعد کیفیت مقیاس‌های مختلف کیفیت دانش است. نتایج پژوهش اخیر (Amiri,2009) نشان می‌دهد: یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری شرکت‌ها تأثیر مثبتی دارد. به علاوه، یادگیری فردی بر سرمایه‌ی انسانی تأثیر مثبتی دارد؛ یادگیری گروهی بر سرمایه رابطه‌ای (مشتری) و یادگیری سازمانی بر سرمایه ساختاری تأثیر دارد.

هدف اصلی پژوهش تعیین الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر اساس ابعاد یادگیری سازمانی بوده است.

پرسش‌های پژوهش

- ۱- الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی کدام است؟
- ۲- کدامیک از ابعاد سرمایه فکری بیشترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی دارد؟
- ۳- میزان شاخص نیکویی برازش الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی چقدر است؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع تحقیقات همبستگی است.

جامعه‌ی آماری و نمونه آماری و انتخاب نمونه

جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۱۰۰۰ نفر کلیه کارمندان و کارکنان دانشگاه شهید بهشتی با مدرک تحصیلی دیپلم به بالا است که در پاییز ۱۳۸۹ مشغول به کار بوده‌اند. به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز ۲۹۱ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. که از این تعداد ۲۷۷ پرسشنامه تکمیل و مورد تحلیل واقع شد که در ذیل مشخصات نمونه آماری پژوهش ارائه می‌شود:

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان نمونه آماری در مورد وضعیت: جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، تاهل

گزینه‌ها	فراوانی	درصد
زن	۱۴۶	۵۲/۷
مرد	۱۳۱	۴۷/۳
سابق کا کمتر از ۵ سال	۶۲	۲۲/۴
سابقه کار بین ۶ الی ۱۰ سال	۱۲۷	۴۵/۸
سابقه کار بالاتر از ۱۱ سال	۸۸	۳۱/۸
تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم	۳۷	۱۳/۴
تحصیلات کارشناسی	۱۸۳	۶۶/۱
تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر از آن	۵۷	۱۳/۴
متاهل	۱۵۱	۵۴/۵
مجرد	۱۲۶	۴۵/۵

ابزار پژوهش

۱) برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی «واتکینز و مارزیک» که ابعاد یادگیری سازمانی را که شامل سه سطح ۱- یادگیری سازمانی در سطح فردی، ۲- یادگیری سازمانی در سطح گروهی و ۳- یادگیری سازمانی در سطح سازمانی است، مشتمل بر ۴۳ سؤال مورد استفاده قرار گرفت. نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سوال‌ها نشان می‌دهد ضریب همسانی درونی سوال‌ها ۰/۹۴ است. این ضریب حاکی همسانی درونی این پرسشنامه است.

۲) برای اندازه‌گیری مدیریت سرمایه فکری پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بتیس که ابعاد سرمایه فکری را که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتري) مشتمل بر ۵۲ سؤال مورد استفاده قرار گرفت. نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد ضریب همسانی درونی سوال‌ها نشان می‌دهد که این پرسشنامه دارای ضریب همسانی درونی برابر ۰/۹۵ است که حاکی از همسانی درونی بسیار بالای سوالات است.

با توجه به اینکه هر دو پرسشنامه استاندارد است، روایی آنها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تایید شده است. از سوی دیگر متخصصان آماری پرسشنامه را به لحاظ روایی در این پژوهش مورد تایید قرار داده‌اند.

یافته‌ها

جهت یافتن و مشخص کردن چگونگی توزیع پراکندگی متغیرهای پژوهش از نظر گرایش به نرمال بودن، جدول توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آنها تنظیم شده است.

جدول شماره ۲: توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آنها

شماره کل	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	نما	میان میانگین	شاخص	ابعاد
							یادگیری سازمانی
۸۱۵	۵	۱	۱/۴۲۱	۲	۳	۳	یادگیری سازمانی
۸۲۴	۵	۱	۱/۳۸۶	۴	۳	۲/۹۹	سطح فردی
۸۳۴	۵	۱	۱/۳۶۱	۳	۳	۳/۰۱	سطح گروهی
۸۱۳	۵	۱	۱/۴۱۴	۲	۳	۲/۹۸	سطح سازمانی
۷۹۶	۵	۱	۱/۳۸۸	۳	۳	۲/۹۶	سرمایه فکری
۸۵۱	۵	۱	۱/۴۳۳	۴	۳	۳/۰۸	سرمایه انسانی
۸۱۵	۵	۱	۱/۴۱۷	۳	۳	۲/۹۹	سرمایه ساختاری
۸۳۸	۵	۱	۱/۴۴۱	۵	۳	۳/۰۶	سرمایه رابطه‌ای

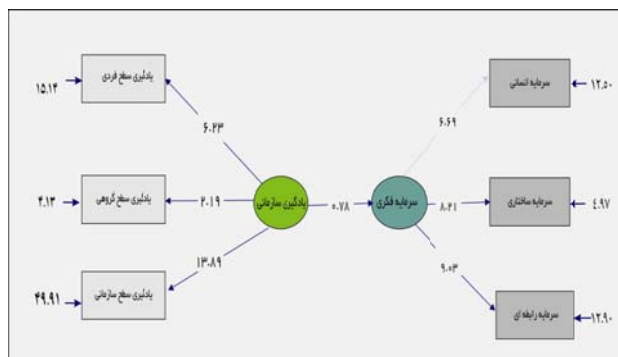
طبق آنچه که در جدول شماره‌ی ۲ آمده است: شاخصهای مرکزی نما، میان، میانگین برای نمره یادگیری سازمانی و سرمایه فکری به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حد اکثر آن ۵ است و نمره‌ی کل آن برای یادگیری سازمانی ۸۱۵ و سرمایه فکری ۷۹۶ می‌باشد. لازم به ذکر است که سه شاخص یادگیری سازمانی و سرمایه فکری هم گرایش به توزیع نرمال دارند. همان طور که ملاحظه می‌شود پایین‌ترین نمره یادگیری سازمانی «سرمایه فکری» متعلق به کسانی است که نمره‌ی ۱ را کسب کرده‌اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره‌ی ۵ را کسب کرده‌اند. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۴ نمره است. نمره یادگیری سازمانی بیشترین افراد برابر با ۲ و نمره سرمایه فکری بیشترین

افراد برابر ۳ است. نمره یادگیری سازمانی و سرمایه فکری نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۳ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می‌باشد. متوسط نمره «یادگیری سازمانی» نمونه آماری برابر با ۳ و متوسط نمره «سرمایه فکری» نمونه آماری ۲/۹۶ می‌باشد. همچنین جهت بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش یعنی یادگیری سازمانی و سرمایه فکری، میزان همبستگی در جدول زیر محاسبه و مشخص گردیده است:

جدول شماره ۳: همبستگی یادگیری سازمانی و سرمایه فکری

ضریب همبستگی	مجذور	مجذور	مجذور	خطای معیار برآورد
۰/۷۸۵	۰/۶۱۷	ضریب همبستگی	تعدیل شده	۱۵/۹۹۸
مجموع	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی‌داری
۴۴۵/۱۰۷۸۶۱	۱	۱۰۷۸۶۱/۴۴۵	۴۲۱/۴۴۸	۰/۰۰۰
۶۷۰۵۳/۸۱۲	۲۶۲	۲۵۵/۹۳۱		
جمع	۲۶۳			

در پاسخ به این سؤال پژوهش که الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی کدام است؟ الگوی زیر ارایه می‌شود: الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر ابعاد یادگیری سازمانی



شکل ۱: مدل تحلیل مسیر ابعاد یادگیری سازمانی با ابعاد سرمایه فکری

در شکل شماره‌ی ۱ مقدار آماره مجذور خی برابر ۳۴۶ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ ($p < 0/01$) معنی‌دار است. به عبارت دیگر الگوی ارتباط ابعاد یادگیری سازمانی شامل «یادگیری در سطح فردی» که توسط ۱۳ سؤال، «یادگیری در سطح گروهی» که توسط ۶ سؤال، «یادگیری در سطح سازمانی» که توسط ۲۳ سؤال به عنوان متغیر مستقلی یادگیری سازمانی با ابعاد سرمایه فکری» شامل «سرمایه انسانی» که توسط ۲۰ سؤال، «سرمایه ساختاری» که توسط ۱۴ سؤال، «سرمایه رابطه‌ای» که توسط ۱۷ سؤال به عنوان متغیر وابسته اندازه‌گیری شده که با الگوی حقیقی داده‌ها متفاوت نیست.

میزان لامبدای متغیر پنهان بیرونی^۵ ابعاد یادگیری سازمانی شامل «یادگیری در سطح فردی» ۶/۲۳، «یادگیری در سطح گروهی»، ۲/۱۹، «یادگیری در سطح سازمانی»، ۱۳/۸۹ می‌باشد. بنابراین مشخص می‌شود که به لحاظ ضریب اهمیت و تأثیرگذاری، یادگیری در سطح سازمانی در مرحله‌ی اول، یادگیری در سطح فردی در مرحله‌ی دوم و یادگیری در سطح گروهی در مرحله‌ی نهایی قرار دارد.

میزان لامبدای متغیر پنهان درونی^۶ برای ابعاد سرمایه فکری» شامل «سرمایه انسانی» ۶/۶۹، «سرمایه ساختاری» ۸/۲۱، «سرمایه رابطه‌ای» ۹/۰۳ می‌باشد. بنابراین سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته می‌شود.

در پاسخ به این سؤال پژوهش که میزان شاخص نیکویی برازش الگوی تحلیل مسیر ابعاد سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی چقدر است؟

میزان شاخص نیکویی برازش در این مدل برابر ۰/۹۲ می‌باشد.

می‌توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب به‌دست آمده بیانگر اثر مستقیم ابعاد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری به میزان ۰/۷۸ است که در سطح بالایی می‌باشد.

در پاسخ به این سؤال پژوهش که: کدامیک از ابعاد سرمایه فکری بیشترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی دارد؟ با توجه به مدل ارائه شده، مدل فوق بیانگر این است که

11 ksi

12 eta

بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت‌عنوان اثر مستقیم سرمایه رابطه‌ای از ابعاد سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی بیان نمود.

جدول شماره ۴: شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارایه شده

تفسیر	میزان	شاخص
برازش کامل در سطح ۰/۰۱ ($p < 0/01$)	۳۴۶	مجذورکای (نسبت درست‌نمایی)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	لوئیز- تاکر (شاخص برازش غیرنرم)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	بونت- بنتلر (شاخص برازش نرم‌شده)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۷۰)	۰/۷۳	هولتر
برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۵)	۰/۰۴۳	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۲	GFI

با تأکید بر شش شاخص نیکویی برازش می‌توان به برازش مدل تدوین شده از یک‌سو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و می‌توان الگوی مناسب را برای ساختار مرتبط با سرمایه فکری عنوان نمود. از این رو، با تأکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه سرمایه فکری طراحی گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر ابعاد یادگیری سازمانی با سرمایه فکری است.

در جمع‌بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا مجذورکای در نسبت درست‌نمایی بالاتر از ۳۰۰ بوده ($\chi^2 = 346$) و در سطح ۰/۰۱ ($p < 0/01$) معنی‌دار است. همچنین، شاخص برازش غیرنرم لوئیز- تاکر (۰/۹۱) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (۰/۹۱)، بالاتر از ۰/۹۰ بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر (۰/۷۳) بالاتر از ۰/۷۰ بوده و برازش مطلوب را

نشان می‌دهد. همچنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (۰/۰۴۳)، کمتر از ۰/۰۵ بوده و معرف برازش مدل محقق است.

بحث و نتیجه گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که ابعاد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود. به لحاظ ضریب اهمیت و تأثیر گذاری، یادگیری در سطح سازمانی در مرحله‌ی اول، یادگیری در سطح فردی در مرحله‌ی دوم و یادگیری در سطح گروهی در مرحله‌ی نهایی قرار دارد و سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل شناخته می‌شود.

در پژوهش دیگری (Heydari, 2008) اظهار می‌دارد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه رابطه‌های (مشتری) و مدیریت دانش وجود دارد. (Ghelichli, 2005) نیز به این نتیجه دست یافته که: سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری و به طور کلی بر هریک از عناصر سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌دار دارد.

همچنین (Shahryari, 2007) نتایج خود را این گونه بیان می‌کند که: میان سرمایه رابطه‌ای (مشتری) و عملکرد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و همین طور میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

(Martines, 2009) نتایج پژوهش شهریاری را تایید می‌کند. (Seraji, 2007) هم به این نتیجه دست یافته که: بین سرمایه فکری و ارزش بازار نهادها و سازمان‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همین‌طور (Yari, 2008) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافته که: بین سرمایه فکری و شاخص‌های عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است. (Dusya, Vera, 2005) می‌گوید که: کاربرد مدیریت دانش در پرتو یادگیری سازمانی در دانشگاه‌ها، عملکرد آنها را بالا می‌برد. طبق پژوهش ای. چون‌هنگ (۲۰۱۰) ثابت می‌شود تمام ابعاد سرمایه فکری با تولید دانش مبتنی بر یادگیری سازمانی مرتبط است و رابطه مثبتی دارد. (Greoge, Claudiu, 2006) هم چالش‌های فرا روی سازمان‌ها در یک اقتصاد پویا را عدم استفاده از دارایی‌های ناملموس و عدم بهره‌گیری

از سرمایه‌های فکری می‌داند. (Lopes, 2010) می‌گوید: در عصر دانش امروزی شناختن و شناسایی بردارها و چهارچوب‌های سرمایه‌های فکری مرتبط با فناوریهای سازمانی لازم و ضروری است. پژوهش (Amiri, 2009) همسو و منطبق با پژوهش حاضر است، که نتایج آن حاکی از آن است که: یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری سازمان‌ها تأثیر مثبتی دارد. به علاوه، یادگیری فردی بر سرمایه انسانی تأثیر مثبتی دارد، یادگیری گروهی بر سرمایه رابطه‌ای (مشتری) و یادگیری سازمانی بر سرمایه ساختاری تأثیر دارد؛ که دقیقاً منطبق با نتایج پژوهش حاضر است و تایید کننده مدل تحلیل مسیر این پژوهش است و همچنین تمامی پژوهش‌های مذکور مؤید و همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. با توجه به یافته پژوهش حاضر و اینکه سرمایه فکری به عنوان تنها مزیت رقابتی در سازمان‌ها شناخته شده است؛ پیشنهاد می‌شود که به منظور ارتقای سرمایه فکری در دانشگاه شهید بهشتی، با تقویت ابعاد یادگیری سازمانی که شامل: یادگیری سطح فردی، یادگیری سطح گروهی و یادگیری سطح سازمانی است، در جهت بهبود مدیریت سرمایه فکری اقدام جدی به عمل آید.

References

- Akoff Russell I. (1999). "on learning and the systems that facilitate it", N. J. :Rutgers university press.
- Amann ,E. (2008). Intellectual Capital Development by Means of Knowledge Conversion" .[Dissertation Abstract PH.D]University Germany
- Amiri,A.(2009),"Increasing the Intellectual Capital in Organization, Examining the Role of Organization Learning,[Dissertation Abstract ph.d], Tehran University.
- Anderson,R,M.(2000),"Accounting for creation of value. Matrixlnks .(Retrived December2007,from www.matrixlinks.ca).
- Argyris ,c. &schon, D. A. (1996). "Organizational learning: A Theory of Action perspective" , Addison-wesley: Toward a unify theory of behavioral change. Psychological.
- Bontis,N.(2004)."Intellectual capital: An Explanatory study that Develop Measures and Models. Management decision,36/2:pp:63-76.
- Bounfour ,A,(2003),"The IC-dVAL Appooch". journal of Intellectual capital,4/3:396-412.
- Cangelosi,V. E. ,&Dill, W. R. (1965)" Organizational learning: observations toward a theory, ". Administrative science quarterly Journal,.
- Conger j. A. , and kanungo,R. N (1988)." the empowerment process." Academy of management.Management Journal, 15, 53-61
- Dadgson,M. ,(1993)"organizational learning:A Review of some literature", organization studies, Academy of management.
- Daft, Richard I. (1998)." Essentials of organizational theory and Design." Cincinnati: south ,Harvard Business Review.

- Davarzani,H.(2006),"Providing a Model for Assessing the Organizational Learning Capitality" ,[Dissertation Abstract PH.D] Tarbiat Modares University.
- Dusya,V. (2005,"Organization Learning ,Knowledge, Management and Intellectual Capital :AN Integrative Conceptual Model ".In P.C Nystrom and W.H Starboock(Eds), Handbook of Organizational Design:3-27. Oxford England.Oxford university Press Greoge, C,(2006). "Intellectual Capital Measuring-A competitive Approach". Strategic Management Journal.
- Ghafurian ,H.(2003),"Directors Performance Indices", Tadbir ,Vol(123),22-29.
- Heydari,F.(2008)."The Relationship between Relation Intellectual Capital and Knowledge Mnagment" , Dissertation Abstract Eds], Islamic Azad University, Birjand Branch.
- Khalili.A,M, (2003)," Learner Organizations :A Requirement for change and Development ",Tadbir ,Vol(137),33-38.
- Khavandkar,J .,Khavandkar,E., Mottaghi,A.(2009),"Intellectual Capital (Manangment,Development, Assessment)",Tehran ,Iranian Industrial Reaserch Education center press.
- Lopes dos,Felipa,(2010). "the Model of Intellectual Capital Apporoach on the Human Capital Vision", [Dissertation Abstract Ed.D] Open university of Portugal.
- Lussier,R.(2002)." Human Relations in organizations", fifth Edition,McGraw-Hill companies.
- Marr,B and Giovanni S.(2001),"Measuring and Managing Intellectual Capital and Knowledge Assets in New Economy Organizations. ",in M.Bourne(ed),Handbook of Performance Measurement .London:Gee publishing Ltd.
- Martines,I.(2009).The Importance of Intellectual Capital in Organization",[Dissertation Abstract PH.D] university of Glomorgan Business School, Ponty pridd UK.

- Mirshahi, N. (2009), Knowledge Management Process :from Organization Management Memory to Organizational Learning ", Management and Development , Vol(62), 48-53.
- Mishra, A. K. (1992). " Organizational response to crisis: the role of mutual trust and tpo management teams". Ph. D. disseration, university of Michigan.
- Norma, Patrica M. (2001). "Are Your Secrets Safe? Knowledge Protection in Strategic Alliances." , Business Horizons, 44/6, pp:51-60.
- Persikll ,(1994). "How Organization Learning Occurs Through Accademic Quality Improment Program(AQIP), Actionproject: A Community College expriience, [Dissertation Abstract Ed. D] University of Iilinis at ur-bana-champaing.
- Rezaeean, A. (2004). "Managing the Advance Organizational Behavior", Tehran, Samt Publications.
- Shafae, R. (2001), "Obstacles in Creating Learner Organizations in Iran", [Dissertation Abstract PH.D] University Tehran.
- Shahryari, A. (2005), "The Relationship between Structured Capital and Organization Function", [Dissertation Abstract Eds] University Azad, Science and Reasearch Branch.
- Sharifi, A., Islamieh, F. (2008)", Relationship between Information and Communication Technologi and Organization Learning", The New Metode in Education Manangment", Vol(2), 1-22.
- Shankar, R; Gupta, A. (2005), "Towards framework for knowledge management implementation", Knowledge and Process Management , Vol. 12, Issue 4, PP 259-277.
- Stewart, Thomas. A. (2006). "Intellectual capital: the new wealth of organization", New york, NY. Doubleday, currency.
- Sung-Choon- Kang. (2005). "Intellectual Capital Architectures and Bilatoral Learning: A Framework for Human Resource

Manangment", Center for Advanced Human Resource Studies
Cornell university of New York.

Wang, W, Y, and chang, C. (2005). "Intellectual capital and Performance
in Causal Models: Evidence from the information Technology
Industry in Taiwan. "journal of Intellectual
capital, Vol6, No2, pp.222-226.

Winiewski, P. (2009). " The Global Economic Crisis of 2007-2009 :its
Relation to Intellectual Capital ", journal of Management Research
Macro Think Instittute, vol 2, no :1, 1:Ep.

Wong, K. W.,. Aspinwall, El. (2004). "Knowledge management
implementation frameworks: a review", Knowledge and Process
Management, Vol. 11, Issue 2, PP 93-104.

Yi-Chun-Hang, (2009), "An Empirical Study on the Relationship
between Intellectual Capital and Knowledge Creation ", Strategic
Management Journal, 20, 637-653. Zack, M.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۴/۱۳