

تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با بررسی نقش میانجی‌گیری یادگیری سازمانی در دانشگاه امیرکبیر

علی‌اکبر امین‌بیدختی* محمدعلی نعمتی** سودابه محمودی***

*دانشیار، دانشگاه سمنان، سمنان

**استادیار، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

***کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان

aliaminbidokhti@yahoo.com rnemati@gmail.com sudabemahmoodi@gmail

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۱۲

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیرکبیر به اجرا در آمد. نمونه آماری این پژوهش ۲۶۰ نفر از کارکنان و مدیران امیرکبیر در شهر تهران بود. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهشی از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری، تسهیم دانش و یادگیری سازمانی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوایی توسط چند تن از متخصصان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۹۱۶، تسهیم دانش ۰/۸۹۳، یادگیری سازمانی ۰/۸۷۵ به دست آمد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. بر اساس نتایج بدست آمده سرمایه فکری، تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش و یادگیری سازمانی دارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه فکری، تسهیم دانش، یادگیری سازمانی، دانشگاه امیرکبیر

مقدمه:

موفقیت‌های بیشتری در افق‌های آینده بازارهای رقابتی سوق می‌دهد [۱] و می‌توان چنین گفت که، دانشی که از طریق دریچه یادگیری سازمانی به سازمان وارد می‌شود، در تمامی مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری تسری پیدا می‌کند. از این رو می‌توان حوزه اثربخشی یادگیری سازمانی را هم بر پایه سرمایه انسانی، هم سرمایه ساختاری و هم سرمایه رابطه‌ای دانست [۲]. در عصر حاضر چالش اصلی مدیران نهادهای «دانش‌بنیان» 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 [۳]. در دهه گذشته، جامعه

ویژگی اصلی که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی بالاخص نهادهای «دانش‌بنیان» چون دانشگاه متصور بود تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست. دانشگاه‌ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند. بنابراین باید هرچه سریعتر جای خود را به سازمان‌هایی چابک بدهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند. از سوی دیگر جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری است. به عبارت بهتر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری سازمان‌ها و نهادها را به

دانشگاهی توجه خاصی به نقش «یادگیری سازمانی» برای رقابت‌پذیری جهانی در قرن بیست و یکم نشان داده است [۴]. از آنجا که امروزه بحث مدیریت دانش به یکی از موضوعات اصلی در تحقیقات مدیریت در سراسر دنیا تبدیل شده است [۵] و آن را به عنوان ابزاری کلیدی برای مدیریت کردن اطلاعات و ابزاری استراتژیک برای مدیریت [۶] و راهی برای کسب مزیت رقابتی پایدار به حساب آورده‌اند. از طرف دیگر یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر (مزیت سازمانی پایدار) ایجاد کند یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن است. در دنیای پیچیده و با تغییرات سریع کنونی سازمان‌هایی موفق هستند که زودتر و سریعتر و بهتر از رقبا یاد می‌گیرند [۷].

این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی است. از آنجا که دانشگاه‌ها فی‌الذمه تولیدکنندگان دانش هستند، در عصر حاضر چالش اصلی مدیران نهادهای دانش‌بنیان چون آموزش عالی، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان‌هاست. بنابراین، توانایی مدیریت سرمایه فکری به مهارت اساسی مدیران در این سازمان تبدیل شده است. در دهه‌های گذشته جامعه دانشگاهی توجه خاص به نقش یادگیری سازمانی داشته است. حال می‌خواهیم بدانیم اگر مؤلفه‌های سرمایه فکری و تسهیم دانش آنها را مورد توجه قرار دهیم آیا کمکی به یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های مورد مطالعه می‌کند؟ آیا می‌توانیم علاوه بر جذب بهترین دانشجویان، اساتید، و محققان، بستری مناسب برای توسعه سرمایه فکری که گنج پنهان هر سازمانی محسوب می‌شود بیابیم. آیا سرمایه فکری می‌تواند موجب بالا رفتن تسهیم دانش شود؟ آیا تسهیم دانش می‌تواند موجب افزایش یادگیری سازمانی شود؟

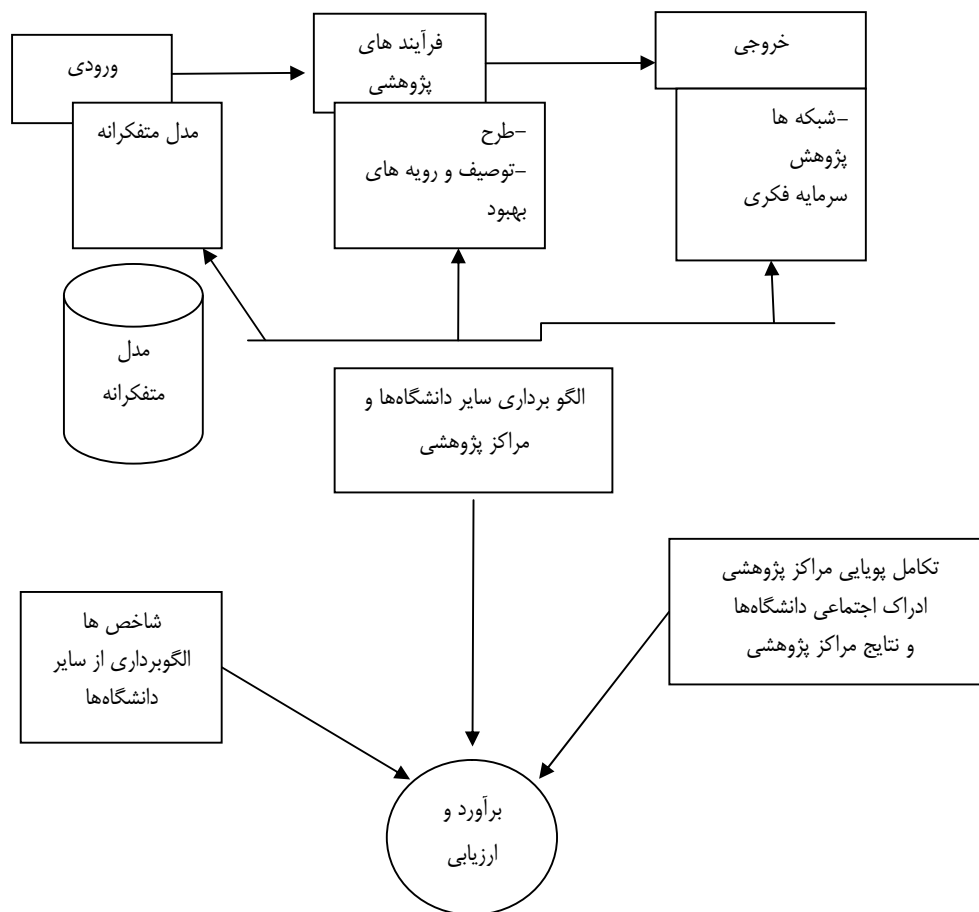
پیشینه تحقیق:

می‌توان گفت سرمایه فکری از روزگاران قدیم همواره وجود داشته، ولی سازمان‌ها به اهمیت آن واقف نبودند برای اولین بار در محافل علمی واژه سرمایه فکری در سال ۱۹۶۹ توسط اقتصاددانی به نام جان گالبریث برای توضیح و تبیین شکاف مابین ارزش دفتری و ارزش بازار

مؤسسات مطرح گردید. اولین گزارش در مورد سرمایه فکری در سال ۱۹۹۵ توسط شرکت اسکاندا که بزرگترین شرکت خدمات بیمه‌ای و مالی در کشورهای اسکاندیناوی است، منتشر شد. مؤسسات آرتور اندرسن و ارنست اندینگ از اولین مؤسسات حسابرسی بودند که اقدام به تهیه گزارشاتی در مورد سرمایه فکری برای صاحبکاران خود نمودند. در سال ۱۹۹۶ کمیسیون بورس اوراق بهادار آمریکا همایشی با عنوان "سرمایه فکری" برگزار کرد. ریاحی از جمله صاحب‌نظرانی است که در مطالعات خود به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد مالی شرکت‌های بازرگانی چندملیتی پرداخته است. مالون و ادینسون در مطالعات خود ارزش سرمایه فکری را تفاوت بین ارزش بازار و ارزش دفتری شرکت‌ها تعریف کردند. پالوما سنچز، مدیریت و گزارشگری سرمایه فکری را در دانشگاه مادرید مورد بررسی قرار داد. به نظر وی شفافیت و پاسخگویی از نتایج بارز مدیریت و گزارشگری سرمایه فکری هستند. پالوما با لحاظ نمودن مواردی همچون استقلال دانشگاه‌ها و حاکمیت دولتی به ارائه چارچوب نظری برای گزارشگری سرمایه فکری پرداخت. این چارچوب به نوبه خود موجب مباحث چالشی جدی در بین صاحب‌نظران گردید. آنتونی رجاس شاخص‌های مرتبط با سرمایه فکری را با لحاظ نمودن اصول علمی آن و همچنین شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌ها مورد مطالعه قرار داد و توانست رویکردی را برای گزارشگری و اندازه‌گیری سرمایه فکری که متناسب با نیازهای دانشگاه باشد، ارائه نماید. در طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها به نحو فزاینده‌ای به اقتصاد متمرکز فناورانه، تحول سریع، دانش پایه، سرمایه‌گذاری‌ها در منابع انسانی، فناوری اطلاعات، تحقیق و توسعه و تبلیغات روی آورده‌اند که این امر مهم به‌منظور حفظ جایگاه رقابتی سازمان و اطمینان از امکان‌پذیری آینده آن ضروری است. بنابراین، منبع ارزش اقتصادی و ثروت، خلق و مدیریت دارایی‌های نامشهود است که اغلب تحت عنوان کلی "سرمایه فکری" طبقه‌بندی شده است. اگرچه برخی تلاش دارند تا سرمایه فکری که تا حدی ایجاد شده است را اندازه‌گیری کنند، هنوز هم راه طولانی برای رسیدن به آن وجود دارد. مدیریت دانش و رویکرد سرمایه فکری برای دانشگاه‌ها بسیار مهم و حیاتی است اساساً با توجه به این حقیقت که اهداف دانشگاه‌ها، تولید و اشاعه دانش و مهمترین سرمایه‌گذاری آنها در منابع

مأموریت‌های چندگانه هستند و به منظور تکمیل این نقش‌های جدید خط‌مشی‌گذاران تأکید می‌کند که دانشگاه‌ها باید استقلال بیشتری کسب کنند تا استراتژی-هایشان تعریف شده و منابع مالی کافی در تحقق آنها صرف شود و به عنوان یک نتیجه منطقی به تعداد زیادی از ذینفعان و در حد گسترده جامعه پاسخگو باشند. این محیط جدید پذیرای اطلاعات مفصل‌تر از طریق دانشگاه-هاست تا به طور فزاینده فرآیند مدیریت پیچیده مورد حمایت قرار گیرد [۱].

انسانی و پژوهش است. بنابراین هر دو ورودی و خروجی متقابلاً نامشهود هستند. بنابراین به نظر می‌رسد که پیشرفت وسیع‌تر علمی، ارزشگذاری و مدیریت نامشهودها برای تجارت نسبت به مؤسسات آموزش عالی از قبیل دانشگاه‌ها مغایر باشد. در کل، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در دهه‌های اخیر در معرض انتقالات عمیق در استفاده از بینش‌های نظریه‌های جدید و تأثیرگذار تحولات سیاسی قرار گرفته‌اند، بدین ترتیب ارتباط بین دولت، صنعت و دانشگاه پویاتر، آشکار و روشن می‌شود. بنابراین دانشگاه‌ها مؤسسات چندوجهی با کارکردها و



شکل ۱- مدل سرمایه فکری در دانشگاه مادرید

محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای تسهیم دانش آنان است [۹]. اگرچه بعضی‌ها معتقدند که دانش قدرت است ولی به نظر می‌رسد که دانش به خودی خود قدرت ندارد، بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می‌کنند. از سوی دیگر یادگیری سازمانی به عنوان یکی از عوامل

یکی از مراحل چرخه مدیریت دانش، تسهیم و یا توزیع دانش است این مرحله به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی ارزش‌آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از استراتژی‌های مدیریت دانش و سازمان‌هاست. برخی از نویسندگان [۸] تسهیم دانش را بخش ارزش‌افزای فعالیت مدیریت دانش عنوان کرده‌اند. یکی از مهمترین اولویت‌های اعلام شده توسط

این اساس ارتباط معناداری میان سرمایه رابطه‌ای و عملکرد سازمانی وجود دارد و همینطور میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد [۱۵].

قلیچ لی (۱۳۸۴)، نیز به این نتیجه دست یافت که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری و به طور کلی با هر یک از عناصر سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار دارد [۱۶] و [۱۹]. ظهور پرونده (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "تدوین الگویی برای اندازه‌گیری سرمایه فکری در دانشگاه‌های ایران: مورد مطالعه‌ای دانشگاه مشهد" به این نتایج دست یافت که موضوع مهم سرمایه فکری که در زمینه‌سازی و ایجاد جامعه و سازمان‌های مبتنی بر دانش نقش اساسی ایفا می‌کند و خود نیز محصول جامعه و سازمان‌های بر دانش محسوب می‌شود مورد توجه قرار گرفته است. این سرمایه یا دارایی در سطح جامعه، دولت، صنعت، و دانشگاه مطرح است و تجمع آن‌ها دارایی‌های فکری کشور را تشکیل می‌دهد [۱۷].

علایی (۱۳۸۵)، پژوهشی با عنوان "ارزیابی ظرفیت یادگیری در اداره کل تعاون استان مازندران" انجام داد که به این نتیجه دست یافت که با توجه به شاخص‌های ۵ گانه مشخص شده در مدل‌های مفهومی تحقیق شامل متغیرهای رهبری مبتنی بر چشم‌انداز برنامه‌ها و استانداردهای کاری و کسب و انتشار اطلاعات، نوآوری و خلاقیت و بالاخره اجرای کار بین وضع موجود و مطلوب اختلاف وجود دارد و نتیجه نهایی و کمی اینکه میزان یادگیری سازمانی در اداره کل تعاون استان مازندران برابر ۲/۲ بدست آمده و این بیانگر آنست که میزان یادگیری سازمانی در سازمان مذکور بسیار ضعیف است [۱۸].

بهروز قلیچ لی و اصغر مشبکی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان" با استفاده از فیش‌برداری و استفاده از پرسشنامه اقدام به جمع‌آوری اطلاعات کرده‌اند و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ این نتیجه حاصل شد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و هم چنین هر یک از عناصر آن (انسانی، رابطه‌ای، ساختاری) تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. این بدین معنی است که با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی در ابعاد شناختی ساختاری و رابطه‌ای می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری (شامل سرمایه انسانی، رابطه‌ای، ساختاری) آن افزایش یابد [۱۹].

اصلی اشتراک دانش است [۱۰]. رییس شرکت آنالوگ دیوایسنر بر اساس دو جنبه اساسی، یادگیری سازمانی را از یادگیری فردی و تیمی، متمایز می‌کند. اول اینکه، یادگیری سازمانی از طریق چشم‌اندازهای مشترک، دانش، و الگوهای ذهنی اعضای سازمان رخ می‌دهد. دوم اینکه، یادگیری سازمانی بر اساس دانش و تجربه گذشته یعنی بر اساس حافظه سازمانی ایجاد می‌شود که این حافظه به ساز و کارهایی مانند سیاست‌ها، استراتژی‌ها و مدل‌های روشن برای ذخیره دانش بستگی دارد. گرچه انواع یادگیری فردی/تیمی و سازمانی مرتبط به هم هستند اما یادگیری سازمانی بیش از مجموع یادگیری فردی یا گروهی است. با وجود اینکه افراد و گروه‌ها، عاملانی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی ایجاد می‌شود، اما فرآیند یادگیری تحت تأثیر تعداد زیادی از متغیرهای اجتماعی، سیاسی، و ساختاری قرار دارد این فرآیند شامل به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد و گروه‌هاست [۱۱].

پیشینه پژوهش:

در این راستا داورزنی (۱۳۸۵)، اظهار می‌دارد که 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 [۱۲]. در پژوهش دیگری شفاهی (۱۳۸۰)، پیش‌بینی می‌کند که موارد ذیل از جمله مهمترین موانع شکل‌گیری یادگیری سازمانی در ایران هستند: باورهای نادرست مدیران و کارکنان در مورد قدرت مدیر تمایل به مدیران به حفظ قدرت محیط انحصاری و غیر رقابتی سازمان تفکر جزئی نگر و خرد بینی [۱۳].

حیدری (۱۳۸۷)، در پژوهش خود به این مطلب اشاره دارد که رابطه‌ای مستقیم و معنادار میان سرمایه رابطه‌ای و مدیریت دانش وجود دارد [۱۴]. همینطور شهریاری (۱۳۸۶)، به این نتیجه رسید که ارتباط معناداری میان سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری وجود دارد و بر

نیف (۲۰۰۱)، به بررسی نقش مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، در ثروت‌آفرینی و ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش در اروپا اشاره کرده است. وی معتقد است، مراکز آموزشی جهت اعمال این نقش، نیازمند بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در مراکز آموزشی است، و چنین نتیجه می‌گیرد که مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها زمانی می‌توانند به نحو مؤثری از این فناوری بهره ببرند که از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار باشند [۲۵]. دوسیا ورا (۲۰۰۵)، معتقد است کاربرد مدیریت دانش در پرتو یادگیری سازمانی در دانشگاه‌ها عملکرد آنها را بالا می‌برد [۲۶].

نتیجه پژوهش دیگری که توسط ایهاردامان (۲۰۰۸)، انجام شده است حاکی از این است که بر اساس مفهوم جدید دانش و دانش پویا، یک نگرش برای گسترش سرمایه‌های فکری در یک سازمان ارائه شده است که مفهوم تغییر دانش را تا سطح سرمایه فکری ارتقاء می‌دهد. می‌توان مدل رشد سرمایه فکری را از طریق این نگرش و بوسیله تغییرات کلی میان حیطه‌های دانش و بخش‌های مرتبط با آن به دست 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 ارائه می‌شود [۲۷]. پرسکیل (۱۹۹۴)، 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 ارائه مدلی جهت به کار گرفتن ایده‌های واقعی یادگیری سازمانی در ایجاد سازمان یادگیرنده اقدام نمود و بر نقش ارزیابان در ارائه تعریف مجدد از یادگیری سازمانی و نیز نقش متخصصان توسعه منابع انسانی در بهبود و موفقیت فرآیند یادگیری سازمانی تاکید نمود [۲۸].

با مروری بر سابقه تحقیقات انجام شده در ادبیات موضوع مشخص گردید بیشتر تحقیقات در این حوزه به بررسی دو به دوی مفاهیم سرمایه فکری و تسهیم دانش و یادگیری سازمانی پرداخته‌اند و تا به حال هیچ تحقیقی که ارتباط میان متغیرهای سه گانه فوق را در یک محیط خاص مورد بررسی قرار دهد، صورت نگرفته است و هیچ گاه متغیر یادگیری سازمانی به عنوان میانجی سرمایه فکری و تسهیم دانش دیده نشده است. اما با توجه به پیشینه پژوهش و مورد رابطه مثبت میان سرمایه فکری و تسهیم

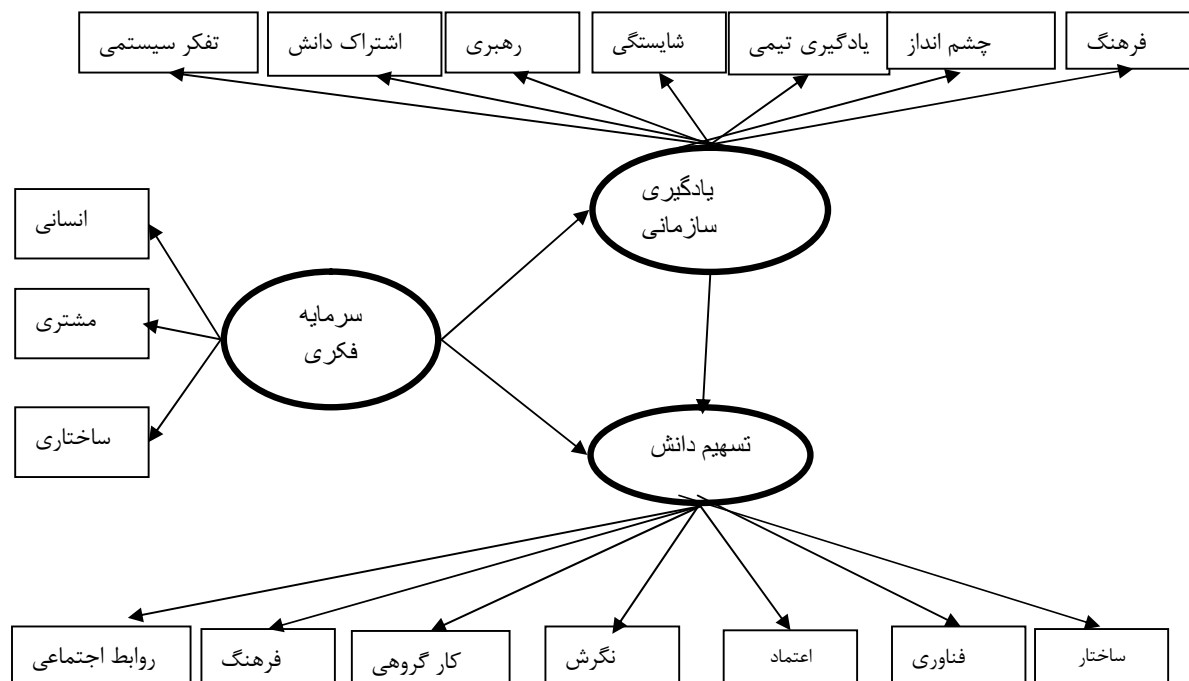
آزاده مطلبی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان ارایه الگوی ساختاری یادگیری سازمانی و سرمایه فکری در دانشگاه شهید بهشتی از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بهره جسته است، نتیجه تحلیل مسیر بیانگر این است که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان 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 [۲۰]. نتایج پژوهش اخیر امیری (۱۳۹۰)، نشان داد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری شرکت‌ها 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 [۲۱].

پروژه PCI از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۳ به شناسایی مجموعه‌ای از شاخص‌های سرمایه فکری فعالیت‌های تحقیقاتی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقات در مادرید پرداخت. در این پروژه دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی مشارکت داشتند. هدف پروژه این امر بود که چگونه سازمان دانش خود را به منظور فرآیند شفافیت منتشر سازد. این تحقیق تلاش می‌کند تا ویژگی‌های عمومی فرآیندهای تحقیق در این سازمان را شناسایی کند و روابط علی-معلولی بین درون-دادها و برون‌دادها و فرآیندهای تحقیق برقرار کند و نهایتاً پیشنهاد کرد که چگونه باید درون‌دادهای سرمایه فکری را برای بهبود برون‌دادهای تحقیق مدیریت کرد [۲۲].

بنتیس (۲۰۰۰) و همکارانش در صنایع خدماتی و تولیدی کشور مالزی پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد تجاری انجام دادند که این نتایج را به همراه داشت، میان اجزای سرمایه فکری، روابط متقابلی وجود داشته و این سرمایه بر عملکرد تجاری دارای اثر متوسطی در حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد می‌باشد [۲۳]. بوزبور (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که هر دو سرمایه انسانی و رابطه‌ای بر ارزش دفتری بازاری شرکت‌ها دارای تأثیرات مثبت است. در این تحقیق به دلیل نبود داده‌های دقیق و ارزش دفتری و بازاری شرکت‌ها به صورت کیفی پرسشنامه‌ای سنجیده شده است در ضمن رابطه قوی بین سرمایه رابطه‌ای و سرمایه انسانی وجود دارد [۲۴].

دانش به عنوان متغیر وابسته و یادگیری سازمانی نقش متغیر میانجی را داراست.

دانش و رابطه منفی بین یادگیری سازمانی و تسهیم دانش مشاهده شد. مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت زیر می باشد، سرمایه فکری به عنوان متغیر مستقل، تسهیم



شکل ۲- الگوی ارائه شده پژوهش

روش تحقیق:

این پژوهش به دنبال بررسی نقش سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در دانشگاه امیرکبیر است. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-تحلیلی است جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه امیرکبیر تهران است که بالغ بر ۸۰۰ نفر و از این تعداد حجم جامعه، نمونه ۲۶۰ نفری به صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از دو ابزار به منظور گردآوری داده‌ها استفاده شده است.

- بررسی و مطالعات کتابخانه‌ای: مطالعه و بررسی کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها، اینترنت و... را شامل می‌شود که در پژوهش حاضر سعی شد از تمامی منابع ذکر شده استفاده شود.
- تحقیقات میدانی: به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نظر از پرسشنامه استاندارد(سرمایه

فکری، یادگیری سازمانی، تسهیم دانش) که هر سه پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالف-۱ و کاملاً موافق-۵) استفاده شده است [۲۹].

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و نتایج به دست آمده در جدول ۱ آورده شده است. اعتبار محتوایی: در این حالت کمیت و کیفیت سؤالات از نظر خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به این منظور پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار گرفت و اصلاحات پیشنهاد شده اعمال گردید. در پژوهش حاضر برای اطمینان از اعتبار سازه از سازوکار و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. قبل از بررسی روابط علی میان متغیرها و انجام تحلیل مسیر لازم است تا از صحت مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل کنیم به این منظور باید در ابتدا روابط میان مؤلفه‌ها و متغیرها(تحلیل عاملی مرتبه اول) را مورد بررسی قرار دهیم. بعد از انجام این مرحله تحلیل مسیر صورت می‌گیرد [۳۰]. میزان شاخص‌های برازش تحلیل عاملی

مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش را در جدول ۲ مشاهده می‌کنید.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

متغیر	نوع پرسشنامه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
سرمایه فکری	استاندارد	۵۳	۰,۹۱۶
تسهیم دانش	استاندارد	۳۷	۰,۸۹۳
یادگیری سازمانی	استاندارد	۳۱	۰,۸۷۵

جدول ۲- میزان شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم

متغیر اندازه‌گیری	نوع تحلیل عاملی	کای مربع	درجه آزادی	نسبت کای مربع / درجه آزادی	RMSE
سرمایه فکری	مرتبه اول	۴۲۵,۱۳	۱۳۲۲	۳,۲۲	۰,۱۲۶
	مرتبه دوم	۳۱۶۷,۴۹	۱۱۶۸	۲,۷	۰,۰۷۶
سرمایه فکری بعد از اصلاح	مرتبه اول	۶۷,۴۹	۱۱۶۸	۰,۰۵۷	۰,۰۷۶
	مرتبه دوم	۲۸۰۹,۰۵	۱۱۶۸	۲,۴	۰,۰۶۸
تسهیم دانش	مرتبه اول	۹۵۹,۳۹	۴۱۳	۲,۳	۰,۰۹۷
	مرتبه دوم	۷۰۲,۳۹	۳۷۲	۱,۸۸	۰,۰۷۹
تسهیم دانش بعد از اصلاح	مرتبه اول	۷۰۲,۳۹	۳۷۲	۱,۸۸	۰,۰۷۹
	مرتبه دوم	۷۲۹,۰۸	۳۹۲	۱,۸۶	۰,۰۷۹
یادگیری سازمانی	مرتبه اول	۱۱۶۹,۲۱	۶۰۸	۱,۹۲	۰,۰۸۴
	مرتبه دوم	۱۹۱,۱۷	۱۰۵	۱,۸۲	۰,۰۷۹
یادگیری سازمانی (اصلاح)	مرتبه اول	۱۸۲,۷۰	۱۰۵	۱,۷۴	۰,۰۷۵
	مرتبه دوم	۱۸۲,۷۰	۱۰۵	۱,۷۴	۰,۰۷۵

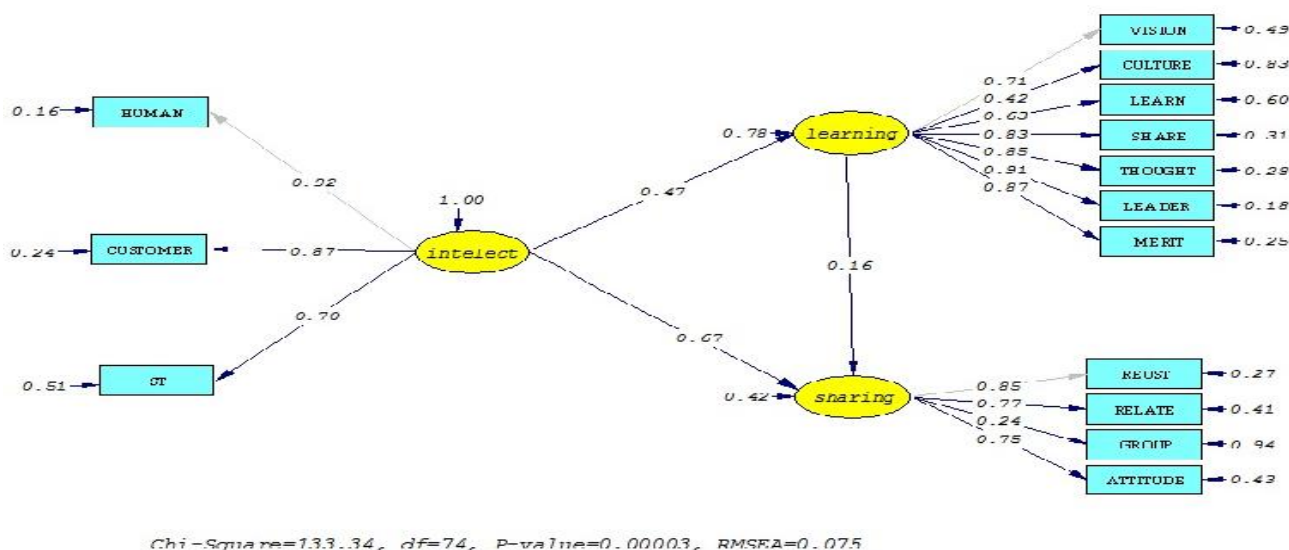
یافته‌های تحقیق

نمودار ترسیم می‌گردد توسط شاخص‌های برازندگی مدل تأیید شود، از آن نمودار تحلیل مسیر می‌توان برای آزمون فرضیات استفاده کرد. بنابراین گام اول تعیین برازندگی مدل است اما با توجه به جدول ۳ شاخص‌ها نشان دهنده برازندگی مدل پژوهش هستند [۳۱].

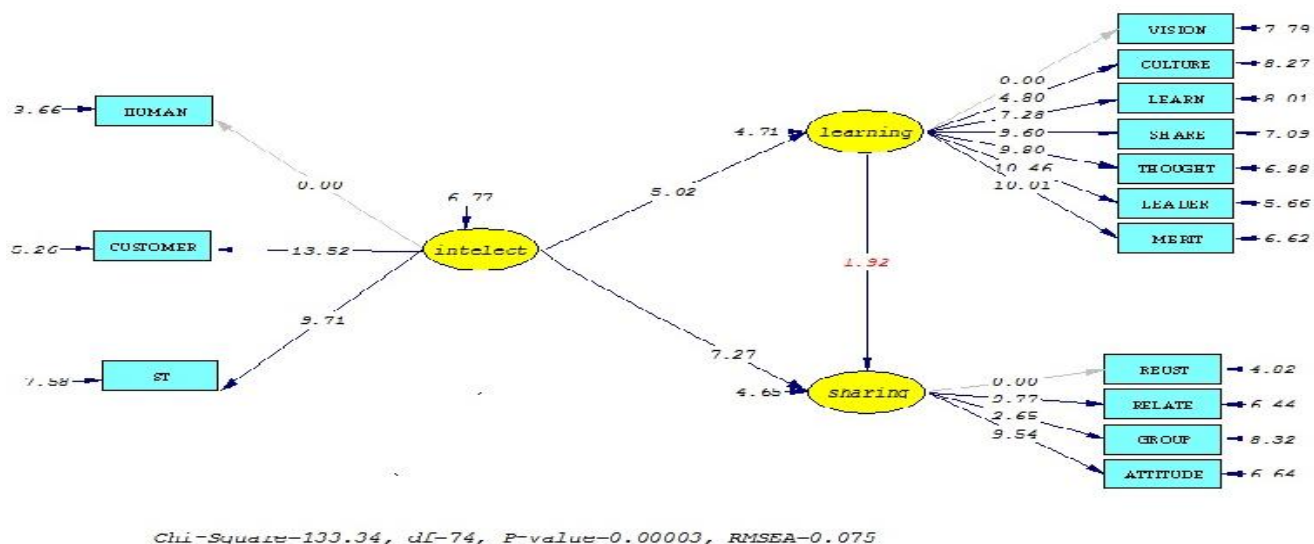
به منظور آزمون فرضیات تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است. نمودار مسیر را می‌توان به عنوان وسیله‌ای برای نمایش این مطالب در نظر گرفت که کدام متغیرها موجب تغییراتی در متغیر دیگر می‌شوند. اگر مدلی که به شکل

جدول ۳- شاخص‌ها نشان دهنده برازندگی مدل

شاخص	مقدار مجاز	مقدار مشاهده شده
کار دو بر درجه آزادی	۱,۸	کمتر از ۳
GFI(نیکویی برازش)	۰,۸۸	بالاتر از ۰,۹
RMSEA(ریشه میانگین مربع برآورد)	۰,۰۷۵	کمتر از ۰,۰۸
GFI(برازندگی تعدیل یافته)	۰,۹۷	بالاتر از ۰,۹
AGFI(نیکویی برازش تعدیل یافته)	۰,۸۳	بالاتر از ۰,۸
NFI(برازندگی نرم شده)	۰,۹۴	بالاتر از ۰,۹
NNFI(برازندگی نرم نرم شده)	۰,۹۳	بالاتر از ۰,۹



شکل ۳- مدل در حالت استاندارد



شکل ۴- مدل در حالت معناداری

جدول ۴- نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون فرضیه	عدد معنی داری	ضریب استاندارد	فرضیات
تایید	۷/۲۷	۰/۶۷	سرمایه فکری تسهیم دانش (مستقیم)
تایید	۵/۰۲	۰/۴۷	سرمایه فکری سازمانی یادگیری
رد	۱/۹۲	۰/۱۶	یادگیری سازمانی تسهیم دانش

فکری و تسهیم دانش وجود دارد. یعنی هر چه سرمایه فکری بیشتر باشد تسهیم دانش در کارکنان بالاتر می‌رود و این نشان‌دهنده آنست که توسعه سرمایه فکری دارای تأثیر معنادار و قابل پیش‌بینی در تسهیم دانش کارکنان است

فرضیه دوم: سرمایه فکری تأثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب مسیر و آماره تی، متغیر سرمایه فکری در سطح اطمینان ۰/۹۹ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد (آماره تی خارج از بازه $2/58 - 2/58$ تا $2/58$) قرار گرفته است. براساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، همبستگی بالایی بین سرمایه

فرضیه اول: سرمایه فکری تأثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد.

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب مسیر و آماره تی، متغیر سرمایه فکری در سطح اطمینان ۰/۹۹ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد (آماره تی خارج از بازه $2/58 - 2/58$ تا $2/58$) قرار گرفته است. براساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، همبستگی بالایی بین سرمایه

می‌باشد که نمایانگر این موضوع است که متغیر سرمایه فکری ۲۲ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی را توضیح می‌دهد و ۷۸ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری:

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و تسهیم دانش وجود دارد این نتیجه گیری با یافته‌های (اکرم الملوک لاهیجانیان

(۱۳۸۸) منصوره علیقلی و عسگری (۱۳۹۰) حیدری (۱۳۸۸) ه مخوانی و توافق دارد. فرضیه دومی که مورد تحلیل قرار گرفت نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های آزاده مطلبی (۱۳۹۰) اچ سو فنگ (۲۰۰۴) خلقتی و حیاتی (۱۳۸۷) توافق و همخوانی دارد. نتیجه فرضیه سوم نشان می‌دهد که رابطه منفی و غیرمعناداری بین یادگیری سازمانی و تسهیم دانش وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های داورزنی (۱۳۸۵) همخوانی دارد. اما این پژوهش با یافته‌های اچ سو فنگ (۲۰۰۴) همخوانی ندارد.

مدیریت و توسعه سرمایه فکری به عنوان ضرورتی در درون سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. روزگاری تنها داشتن دارایی‌های فیزیکی و بعدها کارکنانی حرفه‌ای و سپس بهره مندی از فناوری‌های نوین به عنوان ملاکی برای ارزش سازمان‌ها به حساب می‌آمد. اما امروزه به وضوح می‌توان گفت که دارایی‌های فیزیکی، مستهلک می‌شوند، کارکنان حرفه‌ای سازمان‌ها را ترک می‌کنند و فناوری‌ها همواره نسبت به فناوری آینده ناکارآتر و عقب مانده به حساب می‌آیند. از این رو هنر مدیریت، سنجش و توسعه دارایی‌های نامشهود و فکری غیرقابل استهلاک و پرارزش‌تر توسعه ظرفیت ارزش افزایی دارایی مالی و فیزیکی، انتقال مالکیت فکری، انتقال قابلیت و دانش کارکنان حرفه‌ای و تبدیل آن به دانش سازمانی و یا دارایی‌های تحت مالکیت فکری سازمانی، ایجاد فناوری درون‌زا یا توسعه قابلیت‌های بکارگیری فناوری‌های خریداری شده و روزآمدسازی درونی آنهاست. در واقع توسعه سرمایه فکری برای هر سازمانی به خصوص سازمان‌های آموزشی به عنوان یک گنج پنهان به حساب می‌آید و شایسته آن است که دانشگاه‌ها امروزه سرمایه

اطمینان ۰/۹۹ بر متغیر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد (آماره تی خارج از بازه ۲/۵۸ - تا ۲/۵۸) قرار گرفته است. بین یادگیری سازمانی و سرمایه فکری رابطه معنادار مشاهده می‌شود و جهت رابطه نیز مثبت و مستقیم می‌باشد یعنی هر چه سرمایه فکری بیشتر باشد یادگیری سازمانی در کارکنان بالاتر می‌رود. می‌توان این چنین گفت که سرمایه فکری دارای تأثیر معنادار و قابل پیش‌بینی در یادگیری سازمانی است.

- فرضیه سوم: یادگیری سازمانی تأثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد. بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب مسیر و آماره تی، تأثیر متغیر یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش رد می‌شود (آماره تی داخل بازه ۱/۹۶ - تا ۱/۹۶) قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که یادگیری سازمانی تأثیر معناداری بر روی تسهیم دانش ندارد با توجه به ضریب استاندارد به دست آمده ۰/۱۶ و عدد معناداری ۱/۹۲ این فرضیه رد می‌شود. شاید یکی از دلایلی که بتوان برای رد این فرضیه عنوان نمود از جمله دلایل فرهنگی و همچنین احتمال دادن آنکه توزیع دانش موجب می‌شود که فرد شاغل پست سازمانی خود را در خطر ببیند. به عبارت دیگر ترس از دست دادن پست سازمانی فرد شاغل باشد.

تحلیل ضریب تعیین (R2):

این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر یا متغیرهای مستقل را بررسی می‌کند. این ضریب بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شوند. بر این اساس متغیرهای سرمایه فکری و یادگیری سازمانی روی هم رفته توانسته‌اند ۵۸ درصد از تغییرات تسهیم دانش را توضیح دهند. ۴۲ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش-بینی می‌باشد و می‌تواند شامل مابقی متغیرهای تأثیرگذار بر تسهیم دانش باشد که در این پژوهش لحاظ نشده‌اند. ضریب تعیین مربوط به متغیر یادگیری سازمانی ۰/۲۲

- فراهم ساختن شرایط فرصت یادگیری گروهی و سازمانی
 - فراهم ساختن راه‌های انتقال دانش در سازمان-های آموزشی
 - بالا بردن میزان تسهیم دانش در کارکنان و تشویق کارکنان به یادگیری تیمی
 - رشد و توسعه منابع انسانی به عنوان مهمترین عنصر توسعه سرمایه فکری
- جهت بهبود و ارتقای عامل اشتراک دانش در دانشگاه امیرکبیر پیشنهاد می‌گردد تا مدیران از اشتراک و تسهیم دانش حمایت همه جانبه‌ای داشته باشند تا شرایطی فراهم شود که اعتماد میان کارکنان و اعتماد کارکنان به سازمان و مدیران خود افزایش یابد و امکانات و ابزارهای جهت تسهیم دانش سازمان فراهم شود

فکری خود را شناسایی کرده و با سیستم‌های مختلف اندازه‌گیری و توسعه آن بتوانند میزان تسهیم دانش خود را بالا برده و خود این امر موجب افزایش یادگیری سازمانی می‌شود و امید آن می‌رود که یافته‌های این مطالعه موردی بتواند در سایر دانشگاه‌ها نیز با موفقیت در جهت رشد و توسعه سرمایه فکری که همانا تعالی سازمان است گام بردارند. از جمله پیشنهادهای کاربردی حاصل از یافته‌های این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تبادل اطلاعات و مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان در انجام کار
- شناخته شدن اهمیت یادگیری در سازمان برای کلیه کارکنان
- تشکیل گروه‌های کاری و تقویت روحیه گروهی در کارکنان و مدیران
- توسعه و بهبود سرمایه فکری در سازمان‌های آموزشی

منابع :

6. Matersson M. A critical review of knowledge management approach to organizational competitiveness of knowledge management (3)p.p 204-216, 2000 .
7. Matersson M. A critical review of knowledge management approach to organizational competitiveness of knowledge management (3)p.p 204-216, 2000.
8. Sung-Choon- Kang, "Intellectual Capital Architectures and Bilateral Learning: A Framework for Human Resource Management", Center for Advanced Human Resource Studies Cornell university of New York, 2005.
9. Sung-Choon- Kang, "Intellectual Capital Architectures and Bilateral Learning: A Framework for Human Resource Management", Center for Advanced Human Resource Studies Cornell university of New York, 2005.
10. Yi-Chun-Hang, "An Empirical Study on the Relationship between Intellectual Capital and Knowledge

۱. خواندکار، جلیل و خواندکار احسان، متقی افشین سرمایه فکری مدیریت توسعه و مدل‌ها و سنجش، انتشارات مراکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران ۱۳۸۸.

2. Bontis, N., "Intellectual capital: An Explanatory study that Develops Measures and Models: management decision, 36/2: pp: 63-76, 2004.

۳. دفت، ریچارد، تئوری و طراحی سازمان، مترجمان پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، تهران، انتشارات دفتر پژوهش فرهنگی، ۱۳۸۰.

4. Vankrog G. and nonaka I . knowledge creation : A source of value palgrave, 2000.

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

21. Bouncken R.B. and Pyo Achieving competitiveness through knowledge management journal of Quality Assurance in Hospitality & tourism (3) p.p1-4, 2002.
22. Bontis, N., "Intellectual capital: An Explanatory study that Develops Measures and Models: management decision, 02/1: pp:20-42, 2004
23. Bannany, Magdi, "A Study of Determinants of Intellectual Capital Performance in Banks: the UK case," *Journal of Intellectual Capital*, Vol.1, N3.0, pp.324-312, 2008.
24. Neefe, Diane Osterhaus, *Comparing Levels of Organizational Learning Maturity Colleges And Universities Participating, Traditional & Non-traditional (Academic Quality Improvement Project Accreditation Processes.* [online], [URL: http://www.uwstout.edu/lib/thesis/1331/1331neefed.pdf](http://www.uwstout.edu/lib/thesis/1331/1331neefed.pdf), 2001.
25. Dusya, Vera, "Organization Learning, Knowledge Management and Intellectual Capital :AN Integrative Conceptual Model". In P.C Nystrom and W.H Starboock (Eds), *Handbook of Organizational Design: 0-14. Oxford, 2002.*
26. Ekhard, Amann, "Intellectual Capital Development by Means of Knowledge Conversion" [Dissertation Abstract PH.D] University Germany, 2011.
27. Persikl, "How Organization Learning Occurs Through Accademic Quality Improvement Program (AQIP), Action project: A Community College Experience, [Dissertation Abstract Ed.D] University of Ilinis at ur-bana-champaing, 1994.
۲۸. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، انتشارات آگاه، ۱۳۸۷.
- Creation", *Strategic Management Journal*, 20, 637-653, 2009.
11. Argyris, c. & Schon, D. A. (1996). "Organizational learning: A Theory of Action perspective", Addison-wesley: Toward a unify theory of behavioral change. Psychological.
۱۲. داورزنی، هدی، ارائه مدلی برای اندازه گیری قابلیت یادگیری سازمانی، رساله دکتری، ۱۳۸۵.
۱۳. شفاهی، رضا، موانع ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در ایران، رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۰.
۱۴. حیدری، فاطمه، ارتباط میان سرمایه رابطه‌ای و مدیریت دانش در سطح مدیران دانشگاه آزاد واحد بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مشهد، ۱۳۸۷.
۱۵. شهریار، علی، ارتباط میان سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی در شعب بانک صادرات، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، ۱۳۸۴.
۱۶. قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر، نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان، مطالعه موردی شرکت خودروسازی ایران، تهران، فصلنامه دانش مدیریت، ش ۱۹، ۱۳۸۵.
۱۷. ظهور پرونده، وجیهه، تدوین الگویی برای اندازه گیری سرمایه فکری در دانشگاه‌های ایران: مطالعه موردی دانشگاه مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۸۵.
۱۸. علایی، زهره، ارزیابی یادگیری سازمانی در اداره کل تعاون استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۱۳۸۵.
۱۹. مطلبی، آزاده، ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن، ۱۳۹۰.
۲۰. امیری، علینقی، افزایش سرمایه فکری در سازمان و نقش یادگیری سازمانی، رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۱.

۳۰. کلاین، پاول راهنمای آسان تحلیل عاملی، ترجمه محمد ولی علیئی و سید محمد میرسندسی، تهران؛ انتشارات دانشگاه امام حسین، ۱۳۸۱.

۲۹. کلانتری، خلیل، مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی با برنامه LISREL (SIMPLIS) تهران؛ فرهنگ صفا، ۱۳۸۸.

