

دریافت: ۸۹/۳/۳

پذیرش: ۸۹/۶/۲۹

# رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی

محمد مهدی رشیدی<sup>۱</sup> - معصومه حبیبی<sup>۲</sup> - جواد جعفری فارسانی<sup>۳</sup>

## چکیده

در سال‌های اخیر، بحث اقتصاد نوین در برابر اقتصاد سنتی، مورد توجه دانشمندان قرار گرفته است. اقتصاد نوین، اقتصادی مبتنی بر برتری و اولویت دانش است. در اقتصاد دانشی، دارایی‌های فکری و به‌خصوص سرمایه‌های انسانی، جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند. هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، در بین کارشناسان «موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی» می‌باشد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش از پرسشنامه بتتیس و همکاران‌اش (۲۰۰۰)، برای اندازه‌گیری سرمایه‌های فکری و از پرسشنامه‌ی کوهن و لویتال (۱۹۹۰) برای اندازه‌گیری قابلیت یادگیری سازمانی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از آزمون همبستگی اسپیرمن به‌منظور بررسی فرضیات و از تحلیل

1. رییس پژوهشکده‌ی مدیریت و منابع انسانی موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی [mm.rashidi@yahoo.com](mailto:mm.rashidi@yahoo.com)

2. مدیر گروه مطالعات مدیریت راهبردی موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی [masoomehabibi@yahoo.com](mailto:masoomehabibi@yahoo.com)

3. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه‌ی طباطبایی (ره) [Spss.jafari@yahoo.com](mailto:Spss.jafari@yahoo.com)

عاملی تاییدی برای بررسی برازش کلی مدل مفهومی پژوهش، استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین هر سه بعد سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری در بین کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی، رابطه‌ی مثبتی وجود دارد. نتیجه‌های تحلیل عاملی تاییدی نیز نشان می‌دهند که مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

#### واژه‌های کلیدی

سرمایه‌ی فکری، سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی ارتباطی، سرمایه‌ی ساختاری، قابلیت یادگیری سازمانی.

#### مقدمه

دراکر، اندیشمند معروف مدیریت می‌گوید «ما در حال وارد شدن به یک جامعه‌ی دانشی هستیم که در آن منابع مهم اقتصادی دیگر سرمایه‌ی مالی، منابع طبیعی، نیروی کار و... نیستند و منبع اصلی اقتصادی، دانش خواهد بود. قرن ۲۱، قرن اقتصاد دانشی است. در اقتصاد دانشی، دانش یا سرمایه‌ی فکری به‌عنوان یک عامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی‌های مشهود و فیزیکی، ارجحیت بیشتری پیدا می‌کند [۸]. در این اقتصاد، دارایی‌های فکری و به‌خصوص سرمایه‌های انسانی، جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت بالقوه‌ی سازمان‌ها، ریشه در قابلیت‌های فکری آن‌ها دارد.» (2006, Abeysekera).

چارلز هندی، نظریه‌پرداز معاصر بر این باور است که ارزش سرمایه‌های فکری سازمان چندبرابر دارایی‌های مادی آن‌ها  $hsj$  است. شاید بهترین و کاربردی‌ترین اصطلاح در خصوص سرمایه‌ی فکری، دانش مفید بسته‌بندی شده،<sup>۱</sup> باشد.

امروزه همگان اذعان دارند که عملکرد سازمان‌ها، تنها بر حسب موضوعات مالی، ارزیابی و تفسیر نمی‌شود بلکه عوامل دیگری نیز وجود دارند که نه تنها بهبود موضوعات مالی، بلکه بقا و جاودانگی غیرمالی سازمان‌ها را نیز تضمین می‌کنند. به موضوعات غیرمالی

1. packaged useful knowledge

که در دوران معاصر اهمیت چشم‌گیر و قابل ملاحظه‌ای یافته‌اند، عناوینی چون دارایی‌های نامشهود، سرمایه‌های فکری و دارایی‌های دانش‌محور داده می‌شود. این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، در بین کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی می‌پردازد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌ی بنتیس و همکاران‌اش برای اندازه‌گیری سرمایه‌های فکری، و از پرسشنامه‌ی کوهن و لوینتال، برای اندازه‌گیری قابلیت یادگیری سازمانی استفاده شده است. فرضیه‌ی اصلی این پژوهش به صورت زیر است: رابطه‌ی مثبتی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد. که این فرضیه با توجه به ابعاد دو متغیر پژوهش، به سه فرضیه‌ی فرعی تقسیم می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین هر سه بعد سرمایه‌ی فکری و قابلیت یادگیری در بین کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز نشان می‌دهد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

### مبانی نظری پژوهش

توماس استوارت (سردبیر سابق نشریه‌ی معروف فورچون)، در کتاب پرفروش خود (سرمایه‌ی فکری) از دانش به‌عنوان هسته‌ی گرمایی سلاح‌های رقابتی و ثروت جدید سازمان‌های زمان ما، یاد کرده است و آن را از منابع فیزیکی سازمان، ارزش‌مند تر و قدرتمندتر می‌داند. می‌توان گفت که پیدایش اقتصاد دانشی باعث افزایش شهرت سرمایه‌های فکری، به‌عنوان یک موضوع تحقیقاتی شده است. تعداد مقاله‌ها و کتاب‌های منتشرشده در این زمینه، نشان از اهمیت نقش سرمایه‌های فکری دارد. با این وجود اغلب این تلاش‌ها در زمینه‌ی توسعه‌ی چهارچوب مفهومی سرمایه‌ی فکری بوده است و اکنون این ضرورت به‌وجود آمده است که بیشتر بر روی اندازه‌گیری و مدیریت این سرمایه‌ها تمرکز شود. (2003, Marr)

سرمایه‌های فکری، به‌صورت گروهی از دارایی‌های دانشی تعریف می‌شوند که به یک سازمان اختصاص دارند و جزو ویژگی‌های یک سازمان محسوب می‌شوند و به‌طور قابل ملاحظه‌ای از طریق افزودن ارزش به ذی‌نفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت

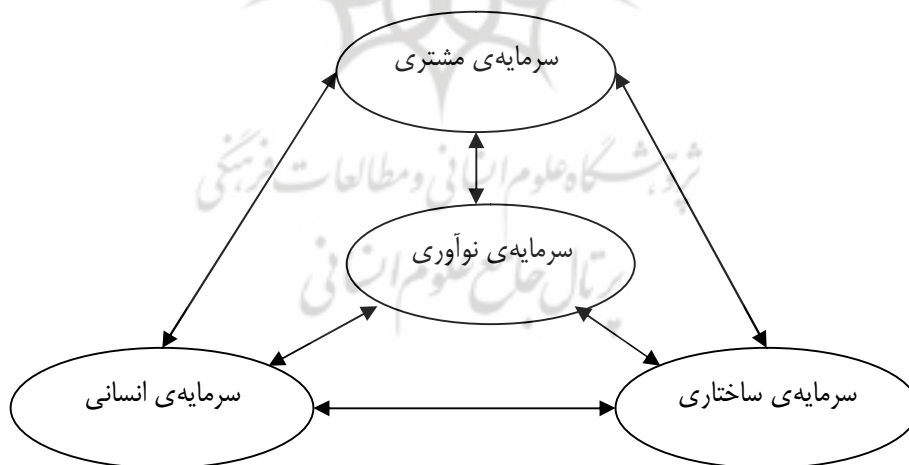
### ابعاد سرمایه‌ی فکری

بونتیس ابتدا به سه نوع سرمایه‌ی انسانی، ساختاری و مشتری اشاره کرد و در سال ۲۰۰۰، طبقه‌بندی خود را به صورت سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی ساختاری، سرمایه‌ی ارتباطی و دارایی یا مالکیت معنوی تغییر داد (Bontis, 2000).

چن و همکارانش معتقد هستند که سرمایه‌ی فکری از چهار عنصر زیر تشکیل شده است:

۱. سرمایه‌ی انسانی ۲. سرمایه‌ی مشتری ۳. سرمایه‌ی نوآوری ۴. سرمایه‌ی ساختاری  
ولی آن‌ها معتقدند که این ساختار و اجزای سرمایه‌ی فکری، بسیار ضعیف و شکننده هستند مگر این که با یک سری روابط مستمر و به هم پیوسته حمایت شوند. در واقع آن‌ها بر روابط بین اجزای سرمایه‌ی فکری تاکید بیشتری دارند تا بر اجزای آن. (Choi, 2003)

#### نمودار ۱. مدل چن و همکارانش از سرمایه‌ی فکری و روابط بین آن‌ها



هنگامی که ادبیات تحقیق سرمایه‌ی فکری، بررسی می‌شود، به نظر می‌رسد که بیش‌تر مدل‌های سرمایه‌ی فکری سعی کرده‌اند؛ سه بعد انسانی، ارتباطی و ساختاری را با یک‌سری ویژگی‌های مشترک برای سرمایه‌ی فکری در نظر بگیرند. (2005, Marr)

### بعد انسانی

منظور از سرمایه‌ی انسانی، سطحی از دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارا هستند؛ این دانش به‌طور معمول ضمنی است. سیتاران، تنگلو و ساراوانن سرمایه‌ی انسانی را معادل شایستگی دانسته و سپس شایستگی کارکنان را ظرفیت انجام وظایف در شرایط مختلف، برای ایجاد دارایی‌های مشهود و نامشهود تعریف می‌کنند. (2005, Bhartesh)

مایو سرمایه‌ی انسانی را تشکیل شده از قابلیت، دانش، مهارت، تجربه و شبکه‌ی کاری با توانایی دستیابی به نتایج و رشد بالقوه، انگیزش در قالب جاه‌طلبی، انگیزش کاری، بهره‌وری، اثربخشی کار گروهی در قالب حمایت و مساعدت، احترام متقابل، رهبری در قالب شفاف‌بودن چشم‌انداز و توانایی ابلاغ و اعلان آن چشم‌انداز، جو سازمانی در قالب فرهنگ (به‌خصوص آزادی نوآوری، گشودگی، انعطاف‌پذیری، و احترام به افراد) تعریف می‌کند.

### بعد ارتباطی

منظور از سرمایه‌ی ارتباطی، کلیه‌ی دانش فراگرفته‌شده از روابط یک سازمان با محیط خود، شامل مشتریان، عرضه‌کنندگان، مجامع علمی و غیره است. به‌عقیده چن، مهم‌ترین بخش یک سرمایه‌ی ارتباطی، سرمایه‌ی مشتری است، زیرا موفقیت یک سازمان در گرو سرمایه‌ی مشتری آن است. (2003, Choi)

به‌طور کلی، سرمایه‌ی مشتری که به‌عنوان یک پل و واسطه در فرایند سرمایه‌ی فکری عمل می‌کند، عامل تعیین‌کننده‌ی اصلی در تبدیل سرمایه‌ی فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب‌وکار سازمان است (2002, Rastogi). در این تحقیق منظور از سرمایه‌ی ارتباطی، توانایی کارکنان سازمان در برقراری ارتباط با مجامع علمی، مشاوران دانشگاهی و سایر موسسه‌های مطالعاتی است.

## بعد ساختاری

منظور از سرمایه‌ی ساختاری، کلیه‌ی دارایی‌های غیرانسانی یا قابلیت‌های سازمانی است. سرمایه‌ی ساختاری به صورت مجموع دارایی‌هایی تعریف می‌شود که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن می‌سازند. ماموریت، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها و سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی یک سازمان، می‌توانند در زمره‌ی این نوع دارایی‌ها شمرده شوند. (2000,Bozbura)

سرمایه‌ی ساختاری را می‌توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه‌ی انسانی) در کارشان حمایت می‌کند، اطلاق کرد. سرمایه‌ی ساختاری تحت تملک سازمان است و حتی زمانی که کارکنان سازمان را ترک می‌کنند، در سازمان وجود دارد. (2008,Lopez)

## قابلیت‌های یادگیری سازمانی

رویکردهای جدید یادگیری سازمانی، یادگیری را به‌عنوان یک فرهنگ سازمانی تلقی می‌کنند و به دنبال یک پارچه‌سازی یادگیری فردی، گروهی و سازمانی هستند. در این رویکرد، سازمان برای غافل‌نشدن از چالش‌های خارجی و استفاده از فرصت‌های مناسب، نیازمند توانایی‌ها و قابلیت‌های درونی است تا با توجه به سبک‌های مختلف یادگیری (ضمن دریافت ایده‌های جدید از محیط سازمانی)، هم‌زمان آن‌ها را به‌عنوان یک ارزش در درون خود نهادینه کند. (1999,Yeung) قابلیت یادگیری سازمانی بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده‌ها به‌طور موثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی، از طریق ابتکارات و شیوه‌های مدیریتی ویژه است. (2006,Chen)

## عناصر اصلی قابلیت یادگیری سازمانی

با توجه به تعریف قابلیت یادگیری سازمانی، مجموعه‌ی توانایی‌های شرکت برای یادگیری به دو عنصر اصلی زیر دسته‌بندی می‌شوند:

- عناصر وحدت‌بخش خلق ایده
- عناصر یک پارچه‌ساز تعمیم ایده

### خلق ایده

خلق ایده، نخستین رکن یا عنصر ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی در سازمان محسوب می‌شود که از سازوکارهایی چون چگونگی جست‌وجو، کشف و ابداع نشات می‌گیرد. عناوینی چون ایجاد مرکز بهترین‌ها، نوآوری مدیریت، خلق محصولات جدید و راه‌اندازی شرکت‌های جدید؛ همگی بازتابی از خلق ایده هستند. (خورشیدی، ۱۳۸۱)

### تعمیم ایده

از منظر قابلیت یادگیری سازمانی، صرفاً پرداختن به ایده‌های جدید کافی نیست. دومین عنصر اصلی ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی، تعمیم ایده‌ها است. تعمیم متضمن انتشار ایده‌ها در سراسر مرزهای درون سازمان است. (Eri, 2007)

تازمانی که ایده در سراسر سازمان انتقال پیدا نکند، یادگیری امکان وقوع پیدا نخواهد کرد. به عبارت دیگر، اگر توانایی تولید ایده را داشته باشیم و قادر به تعمیم آن نباشیم، به جز یک حرکت شعاری و احساسی هیچ‌گونه تحولی نمی‌توانیم ایجاد کنیم. (خورشیدی، ۱۳۸۱)

بنابراین نه تنها از طریق تولید ایده بلکه از طریق سهیم کردن آن در درون و حتی در بیرون سازمان برای مشتریان و مدیران، می‌توان قابلیت یادگیری سازمانی ایجاد کرد. بنابراین یادگیری سازمانی بیش از آن که یک تمرین یا تجربه‌ی دانشگاهی باشد، می‌تواند مجموعه‌ای از اقدام‌های مدیریتی تلقی شود. وظیفه‌ی اولیه‌ی مدیریت در تعمیم ایده، خلق ساختاری است که ایده‌ها را از میان مرزها انتقال دهد. در تمام شرایط و در تمام سازمان‌ها در صورتی که ایده‌ها گسترش نیابند، یادگیری درازمدت و اساسی رخ نمی‌دهد. (1999, Yeung)

### سرمایه‌ی فکری و قابلیت یادگیری سازمانی

لین و شانگ در تحقیقات خود نشان می‌دهند که سرمایه‌ی فکری تمامی دارایی‌های خلق‌شده، توسط فعالیت‌های فکری را از جمله کسب، نوآوری و خلق دانش را شامل می‌شود. سرمایه‌ی فکری بر مدیریت دانش، تاثیر می‌گذارد و مدیریت دانش قابلیت

یادگیری سازمانی را نیز بهبود می‌بخشد. نوآوری دانش، عامل اصلی در خلق ارزش محصول و رشد اقتصادی در اقتصاد دانش‌محور است. بیکر<sup>۱</sup> بیان می‌کند که کارمندان کارآمد، مهمترین عامل برای یک سازمان در چوین اقتصاد هستند. (2009, Rothberg) مدیران، کارمندان خود را آموزش می‌دهند تا کارمندان دانشی باشند، کیفیت کلی کار خود را بهبود بخشند و قابلیت یادگیری سازمانی را افزایش دهند. (2008, Hsu). ففر متوجه شد که شیوهی حفظ و آموزش منابع انسانی یک سازمان مهمترین استراتژی رقابتی در متن اقتصاد اطلاعات‌گرا است. هرچه کیفیت کار کارمندان بالاتر باشد، دانش بیش‌تری برای بهبود قابلیت یادگیری سازمانی خلق می‌شود (2009, Rothberg). بنابراین:

H1: سرمایه‌ی انسانی رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

سیستم و روند حل مشکلات و خلق ارزش در سازمان، به سرمایه‌ی ساختاری سازمان تعلق دارد. این سیستم‌ها و روندها شامل روند کلی سازمان، طرح ساختاری سازمان، قابلیت استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ساختارهای سیستم اطلاعاتی است. (2008, Lopez) فرهنگ سازمانی ممکن است به‌عنوان یک عنصر سرمایه‌ی ساختاری نیز در توسعه‌ی قابلیت یادگیری سازمانی مفید باشد. برای مثال، یک سازمان ممکن است محیط یادگیری مناسبی را برای تشویق یادگیری غیررسمی، به وجود آورد. در چوین فرهنگی کارمندان ممکن است برای تسهیم دانش مشتاق‌تر باشند. تلاش‌های یک سازمان برای تثبیت سیستم مدیریت سرمایه‌های فکری، به استفاده‌ی بهتر از حقوق تملکات فکری و حق امتیاز کمک خواهد کرد که این امر منجر به بهبود قابلیت یادگیری سازمانی خواهد شد. سرمایه‌ی ساختاری، تعمیم ایده را در یادگیری سازمانی بهبود خواهد بخشید و هزینه‌های تصمیم‌گیری و قضاوت را (به‌دلیل اطلاعات ناکافی) کم خواهد کرد. (2009, Rothberg) بنابراین:

H2: سرمایه‌ی ساختاری رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

هانسن و تسای، نشان می‌دهند که کارمندانی با مهارت‌های ارتباطی بهتر و ارتباط بیش‌تر با محیط کاری بیرون، فرصت‌های بیش‌تری برای دسترسی به منابع گوناگون

1 . Baker

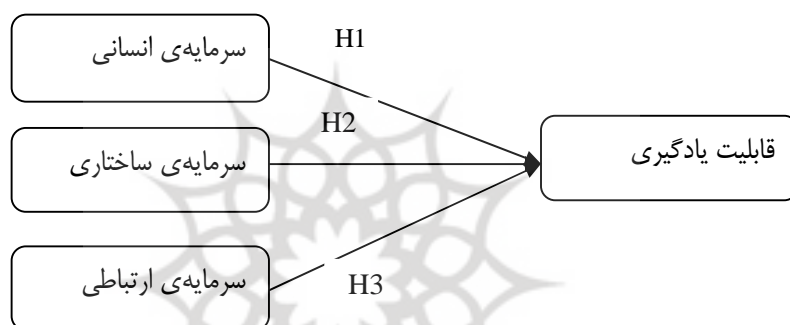


رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی

دارند. (2000, S.M, W) حفظ و خلق سرمایه‌ی ارتباطی ثابت، نیازمند این است که سازمان روابط خوبی با سایر موسسه‌های مطالعاتی، مجامع علمی و مشاوران بیرون از سازمان، به وجود آورد. سازمان‌ها در میان مدت اطلاعات بیش‌تری از مشتریان خود برای بهبود قابلیت یادگیری سازمانی، به دست می‌آورند. (2009, Rothberg). بنابراین:

H3: سرمایه‌ی ارتباطی رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

### نمودار ۲. مدل مفهومی پژوهش



### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع همبستگی است. هدف تحقیقات کاربردی، توسعه‌ی دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص است. تحقیقات همبستگی، شامل کلیه‌ی تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود رابطه‌ی بین متغیرهای مختلف، با استفاده از ضریب همبستگی، کشف و یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه‌ی حدود تغییرات است (حجازی، ۱۳۸۷). روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه است.

### روایی و پایایی پرسشنامه

قابلیت اعتماد یا پایایی<sup>۱</sup> یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. مفهوم یادشده با

1. Reliability

این امر سروکار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یک سان، تا چه اندازه نتایج یک سانی به دست می دهد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه ی اولیه (شامل ۲۰ پرسشنامه) پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای کل پرسش ها، ۰/۸۲ به دست آمد، هر گاه این ضریب بزرگ تر از ۰/۷۰ باشد؛ نشان دهنده ی پایایی مناسب ابزار تحقیق است، برای پرسش ها دو متغیر سرمایه های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، به ترتیب اعداد ۰/۷۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. این اعداد نشان دهنده ی آن است که پرسشنامه ی مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

مفهوم روایی (اعتبار)<sup>۱</sup> به این پرسش پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه ی مورد نظر را می سنجد. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد بنتیس و همکارانش برای اندازه گیری سرمایه های فکری، و از پرسشنامه ی کوهن و لوینتال، برای اندازه گیری قابلیت یادگیری سازمانی استفاده شده است. اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید و چند نفر از خبرگان، مورد تایید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار است.

### جامعه ی آماری و نمونه ی آماری

جامعه ی آماری این پژوهش، کارشناسان موسسه ی مطالعات بین المللی انرژی هستند. یکی از عمده ترین دلایل انتخاب این جامعه، اهمیت سرمایه های فکری و قابلیت های یادگیری سازمانی در بین کارشناسان موسسات مطالعاتی است. از طرفی، یکی از بهترین راه های ایجاد قابلیت های خلق و تعمیم ایده در بین کارکنان دانشی، ارتقای سرمایه های فکری آنها است. در این پژوهش از آنجایی که جامعه ی مورد نظر (که همان کارشناسان موسسه ی مطالعات بین المللی انرژی هستند)، محدود است و دسترسی به آنها ساده است، بنابراین تمامی کارشناسان (که تعداد آنها ۷۰ نفر است، مورد مطالعه قرار گرفته اند.

1 . validity

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل فرضیات، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است، زیرا متغیرهای تحقیق، با مقیاس رتبه‌ای اندازه‌گیری شده‌اند. در پایان نیز برای بررسی برازش کلی مدل تحقیق، از مدل معادله‌های ساختاری استفاده شده است. در مدل معادله‌های ساختاری از یک طرف میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد (که آیا از برازش مناسب برخوردار است یا خیر) و از طرف دیگر، معناداری روابط در این مدل برازش یافته آزمون می‌شود. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل  $C^2$ ، GFI، RMSEA و AGFI هستند. بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت  $C^2$  به درجه‌ی آزادی (df)، کم‌تر از ۳ باشد، مقدار RMSEA کم‌تر از ۱، مقدار AGFI و GFI بیش‌تر از ۸۰ درصد باشد (کلانتری، ۱۳۸۷). برای انجام این تحلیل‌ها از نرم افزارهای آماری «SPSS» و «LISREL» استفاده شده است.

## آزمون فرضیات

این پژوهش با توجه به ابعاد دو متغیر، دارای سه فرضیه است. در ادامه به بررسی هر کدام از این فرض‌ها می‌پردازیم:

با انجام دادن آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، هرگاه P-value کوچک‌تر از سطح خطا ۰/۰۵ باشد، شواهد لازم برای تایید فرض صفر به دست نیامده و فرض مقابل را می‌پذیریم. یعنی رابطه‌ی معناداری بین این دو بعد وجود دارد و به بررسی میزان این ارتباط با توجه به ضریب همبستگی آن‌ها می‌پردازیم. **فرضیه نخست:** رابطه مثبتی بین سرمایه‌ی انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان

$$H_0: r=0 \text{ وجود ندارد.}$$

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان وجود

$$H_1: r \neq 0 \text{ دارد.}$$

با انجام دادن آزمون مربوطه، P-value به دست آمده برای فرضیه‌ی نخست کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است، بنابراین فرض مقابل تایید می‌شود. به بیانی دیگر، بین سرمایه‌ی انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی، رابطه‌ی مثبتی به میزان ۰/۶۸ وجود دارد.

### جدول ۱. آزمون فرضیه‌ی نخست

نتیجه	P-value	سطح خطا	ضریب همبستگی	فرضیه‌ی نخست
پذیرش H1	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۶۸	رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

فرضیه‌ی دوم: رابطه‌ی مثبتی بین سرمایه‌ی ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان وجود ندارد.  $H_0: r=0$

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان وجود دارد.  $H_1: r \neq 0$

با انجام دادن آزمون مربوطه، P-value به دست آمده برای فرضیه‌ی دوم کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است، بنابراین فرض مقابل تایید می‌شود. به بیانی دیگر، بین سرمایه‌ی ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی رابطه‌ی مثبتی به میزان ۰/۵۹ وجود دارد.

### جدول ۲. آزمون فرضیه‌ی دوم

نتیجه	P-value	سطح خطا	ضریب همبستگی	فرضیه‌ی دوم
پذیرش H1	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵۹	رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: رابطه‌ی مثبتی بین سرمایه‌ی ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان وجود ندارد.  $H_0: r=0$

رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان وجود دارد.  $H_1: r \neq 0$

با انجام دادن آزمون مربوطه، P-value به دست آمده برای فرضیه‌ی سوم کوچک‌تر از سطح خطا ۰/۰۵ است، بنابراین فرض مقابل تایید می‌شود. به بیانی دیگر، بین سرمایه‌ی ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی کارشناسان موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی رابطه‌ی مثبتی به میزان ۰/۵۱ وجود دارد.

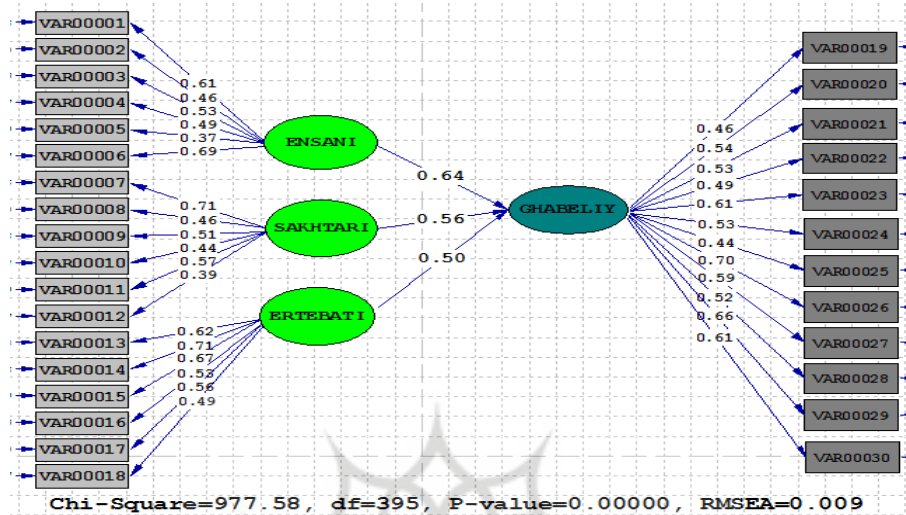
جدول ۲. آزمون فرضیه‌ی سوم

نتیجه	P-value	سطح خطا	ضریب همبستگی	فرضیه‌ی سوم
پذیرش H1	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۵۱	رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌ی ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

### آزمون برازش کلی مدل مفهومی پژوهش

برای بررسی برازش کلی مدل مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری، استفاده شد. در برازش مدل پژوهش، سوال اساسی مطرح شده این است که «آیا این مدل اندازه‌گیری، مدل اندازه‌گیری مناسبی برای بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی می‌باشد؟» برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره  $C^2$  و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل، مورد بررسی قرار گیرد.

شکل ۱. برازش مدل مفهومی پژوهش



با نگاهی به نتیجه‌های خروجی لیزرل قسمت تخمین غیراستاندارد مدل (شکل ۱)، متوجه می‌شویم که مدل اندازه‌گیری بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، مدل مناسبی است. چرا که مقدار کای دو آن به درجه‌ی آن، آزادی کوچک‌تر از ۳ است و مقدار RMSEA آن، نزدیک به صفر بوده و مقدار GFI و AGFI بالای ۹۰ درصد است.

Goodness of Fit Index (GFI) = 0/94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0/91

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته شد. نتایج این پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و روش تحلیل عامل تاییدی، مورد بررسی قرار گرفت. وجود شواهد تجربی و ادبیات نظری، نشان می‌دهند که رابطه‌ی مثبتی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد. همان‌طور که نتایج پژوهش نشان می‌دهند، هر سه سرمایه‌ی فکری (انسانی، ارتباطی

و ساختاری)، دارای رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی هستند. در این بین، سرمایه‌ی انسانی، دارای بیش‌ترین رابطه است. بنابراین سازمانی که روی سرمایه‌ی انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کند، به کارکنان خود فرصت می‌دهد تا در ایجاد و تعمیم یادگیری (که در نهایت منجر به اثربخشی سازمان می‌شود)، کمک کنند.

هم‌چنین سرمایه‌ی ساختاری، دارای رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی است. ساختار سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل مهم در تعمیم ایده‌ها در سازمان، با ایجاد انعطاف و بستر مناسب برای ارتباط کارشناسان با یک‌دیگر، به نشر دانش در درون سازمان کمک کند. در پایان، نتایج پژوهش نشان می‌دهند، سرمایه‌ی ارتباطی دارای رابطه‌ی معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی است.

هر پژوهشی با یک‌سری محدودیت‌ها روبه‌رو است که این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نبوده است. این پژوهش به بررسی سرمایه‌های فکری و رابطه‌ی آن‌ها با قابلیت یادگیری در موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی، پرداخته است و برای اطمینان از درستی نتایج به‌دست‌آمده می‌بایست این روابط در سایر سازمان‌ها نیز آزموده شوند، این کار می‌تواند از انحراف‌های تعمیم جلوگیری کند. هم‌چنین در این پژوهش به بررسی این رابطه (بدون در نظر گرفتن سایر متغیرهای اثرگذار در این رابطه)، پرداخته شده است، که می‌تواند از نقطه‌های ضعف این پژوهش محسوب شود. بنابراین به محققان بعدی پیشنهاد می‌شود به بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، با در نظر گرفتن سایر متغیرهای سازمانی پردازند.

### پیشنهادها به سازمان

۱. موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی باید با اهمیت‌دادن به کارشناسان خود و ایجاد تسهیلاتی برای افزایش دانش و مهارت آن‌ها، از طریق پشتیبانی‌های مالی و معنوی، به ارتقای برنامه‌های مدیریت دانش خود و بهبود اثربخشی سازمانی پردازد.
۲. از آن‌جا که در موسسات مطالعاتی، انتقال اطلاعات و دانش در بین کارشناسان از اهمیت زیادی برخوردار است، موسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی باید با ایجاد

ساختاری منعطف و پویا، امکان ارتباط بین کارشناسان را آسان کند. به عنوان مثال، می توان با ایجاد گروه های دانشی غیررسمی، تبادل اطلاعات و دانش را آسان کرد.

۳. از آن جا که در موسسه های مطالعاتی، شناسایی نیازهای پژوهشی مخاطبان سازمان، از اهمیت زیادی برخوردار است، موسسه های مطالعات بین المللی انرژی باید به منظور افزایش خلق ایده های جدید، به توسعه ی مهارت های ارتباطی کارشناسان خود و ساختارهای منعطفی که از این روابط حمایت کنند، بپردازد. این نتیجه ها با یافته های هانسن و تسای هم سان هستند.

۴. این پژوهش با بررسی سه نوع سرمایه ی فکری (انسانی، ارتباطی و ساختاری)، در موسسه های مطالعات بین المللی انرژی، ارزش هر کدام را در بهبود قابلیت یادگیری سازمانی محاسبه می کند. مدیران سایر موسسات مطالعاتی، می توانند از پرسشنامه ی این پژوهش، به منظور بررسی نقطه های قوت و ضعف سازمان خود در زمینه ی سرمایه های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی، استفاده کنند. امیدواریم مولفه های این پژوهش بتوانند به ارتقای عملکرد سازمان ها فراتر از گزارش های مالی کمک کنند.

## منابع و ماخذ

۱. حجازی، ز. س. روش تحقیق در علوم اجتماعی. تهران، نشر آگاه، (۱۳۸۷).
۲. خورشیدی، ع. ن. طراحی و تبیین الگوی توسعه ی قابلیت یادگیری سازمانی در شرکت ایران خودرو. پایان نامه ی دکتری دوره ی دکتری دانشگاه تهران (۱۳۸۱).
۳. کلانتری، خ. مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی. تهران، انتشارات فرهنگ صبا (۱۳۸۸).
4. Abeysekera, I. (2008). Intellectual capital practices offirms and the commodification of labour . Accounting , Auditing & Accountability Journal , Vol. 21 No. 1 , pp. 36-48.
5. Abeysekera, I. (2006). The project of intellectual capital disclosure: researching the research. Journal of Intellectual Capital , Vol. 7 No. 1 , pp. 61-77 , Vol. 7 No. 1 , pp. 61-77.
6. Bhartesh, K. R. (2005). Intellectual Capital: Concept and its Measurement . Finance India journal , Vol. 19, No. 4, pp. 1365- 1374.



7. Bontis N. Keow, W. a. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual capital* , Vol. 1 No. 1 , pp. 85-100.
8. Bontis, N. (1998). Intellectual capital : an exploratory study that develops measures and Models . *management decision* , vol. 36 no.2 , pp. 63-67 .
9. Bozbura, F. (2000). Measurement and application of intellectual capital in Turkey. *intellectual capital* , 357-367.
10. Choi, B. &. (2003). An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance. *Information & Management* , vol40, no.2 . 403-417.
11. Eri, K. (2007). The Strategic Importance of Intellectual Capital in the Non-profit Sector. *Journal of Intellectual Capital* , vol1, no 4, pp721-731.
12. Hsu, Y.-H. F. (2008). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability . *Technol. Forecast. Soc* , vol1, no 4, 59-73.
13. L, B. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management Decision* , Vol. 43 , No. 9 ,23-38.
14. Lopez, D. C. (2008). Intellectual Capital in high-tech firms The case of Spain . *Journal of Intellectual Capital* , Vol. 9 No. 1 pp. 25-36.
15. Marr, B. G. (2003). Intellectual Capital and Knowledge Management Effectivness. *Management Decision* , vol 41, no 3, 771-791.
16. Marr, B. M. (2005). Defining Intellectual Capital: A Threedimensional Approach. *Management Decision* , Vol.43, No.9. 65-79.
17. Pew Tan, H. H. (2007). Intellectual Capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital* , Vol. 8 No. 1 , pp. 76-95 .
18. Rastogi, P. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management* , Vol. 21, No. 3, pp. 229-40.
19. Rothberg, G. S. (2009). Intellectual capital in business-to-business markets. *Industrial Marketing Management* , vol 2, no 1, 19-34.
20. S.M, W. (2000). Are Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Related? . *Journal of Intellectual Capital* , Vol. 2 ,No. 3 ,pp. 192-203.
21. Y.S. Chen, J. L. (2006). The influence of intellectual capital on new product development performance of the manufacturing companies. *Total Qual. Manag. Bus. Excell.* 17 , 1323-1339.
22. Yeung, D. U. (1999). *Organizational Learning Capability: Keys to Continuous Business Success in Today's Business Environment*. New York: Oxford University Press.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی