

تاثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان

سکینه شيرسوار شهاوند^۱ - فرج اله رحيمي^۲ - البرز قيتاني^۳

چکیده

شناخت سرمایه‌های فکری و راه‌هایی که بوسیله آن بتوان قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی را در میان کارکنان افزایش داد به عنوان یک اهرم ضروری برای حفظ و حمایت از موقعیت سازمان‌ها به شمار می‌آید. با این حال، هنوز ارزیابی دقیقی از سرمایه‌های فکری وجود ندارد. بنابراین، پژوهش حاضر در صدد بررسی تاثیر سرمایه‌های فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان آب و برق خوزستان تشکیل می‌دهد؛ تعداد ۳۲۰ نفر از کارمندان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه در این پژوهش انتخاب شدند که از این تعداد ۳۰۱ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. روش پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی به شمار می‌آید؛ از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق نیز از نوع تحقیقات علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه و روش‌های تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS.18 و LISREL.8/5 بهره گرفته شده است. نتایج تجزیه و تحلیل پرسشنامه نشان داد تاثیر سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی مثبت و معنادار است، همچنین قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی اثر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، قابلیت یادگیری سازمانی، دانش آفرینی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، گروه مدیریت دولتی، شوشتر، ایران

sakineshahavand@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

^۲ استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران f.rahimi@scu.ir

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر alborz_gheitani@yahoo.com

مقدمه

در اقتصاد مبتنی بر دانش سرمایه فکری در حال تبدیل شدن به یک عامل حیاتی برای سود بلند مدت شرکت‌ها است و بیشتر شرکت‌ها دارایی‌های نامشهود را به عنوان شایستگی اصلی خود معرفی کرده‌اند (هسو و فانگ^۱، ۲۰۰۹، ۶۶۴). سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری در چند سال اخیر مطرح شده است و برای اولین بار توسط جان کنت گالبرایت^۲ در سال ۱۹۶۹ معرفی شد (زو^۳، ۲۰۰۳، ۳۵) و در سال ۱۹۹۱ اصطلاح سرمایه فکری توسط استوارت^۴ به عنوان نامشهودها به کار رفت (لوپز و دی کاسترو^۵، ۲۰۰۸). زمانی که سازمان‌ها از اقتصاد صنعتی به سمت اقتصاد دانشی حرکت می‌نمایند با چالش‌های بزرگی مانند پویایی، عدم اطمینان و پیچیدگی رو به رو می‌گردند. در چنین محیط کسب و کاری نیاز به آگاهی بیشتر در مورد سرمایه‌های فکری و کنترل آن‌ها افزایش می‌یابد. اهمیت زیاد این موضوع منجر گردیده تا سازمان‌ها تلاش زیادتری در جهت شناسایی دارایی‌های نامشهود خود و از سویی مدیریت مناسب آن‌ها نمایند (عالم تبریز، رجبی فرد و حاجی باباعلی، ۱۳۸۸، ۱۷). مطالعات متعددی که در این زمینه انجام شده است نشان می‌دهد؛ سرمایه‌های فکری محصول فرایندهای کسب و کار پویا و مرتبط با مدیریت دانش و یادگیری است (هسو و فانگ^۶، ۲۰۰۹، ۶۶۵). محققان دیگری طی پژوهشی اظهار کردند دانش به عنوان یک منبع مهم و یک نوع دارایی حیاتی استراتژیک است که می‌تواند ایده‌های جدید، مهارت‌ها، توانایی‌ها و روش‌های مطابق با اهداف سازمانی را تسهیل و ارائه دهد و آن را برای مقابله با رقبا منحصر به فرد کند (یانگ، وانگ و فنگ^۷، ۲۰۱۰، ۶۶۴).

یادگیری سازمانی و چگونگی ایجاد، مدیریت و ارزیابی سرمایه‌های فکری تأکید دارد (نوناکا و تاکچی، ۱۹۹۵). قابلیت یادگیری سازمانی نقش مهمی را برای شرکت‌ها در دستیابی به اهداف سازمانی دارد و دانش آفرینی و قابلیت یادگیری سازمانی تنها مزیت رقابتی پایدار سازمانی است که متعهد به رشد و یادگیری است (بین^۸، ۲۰۰۲، ۵۳). یادگیری سازمانی بیانگر نوعی فرایند یادگیری در قالب ساختار سازمانی و به طور کلی، ظرفیت در جهت توسعه‌ی سرمایه فکری و دانشی است. دانشی که از طریق دریچه‌ی یادگیری سازمانی به سازمان وارد می‌شود در تمامی مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری تسری پیدا می‌کند. بر این اساس هر سازمان یادگیرنده، بایستی دارای حافظه سازمانی و ابزارهای که موجبات ذخیره، بازنمایی و به اشتراک‌گذاری سرمایه‌های دانشی و فکری را فراهم می‌آورد، باشد (حیدری، یوسفی و خدیوی، ۱۳۸۱، ۲۴۴). سرمایه‌های فکری عامل محرک کلیدی در جهت خلق نوآوری در اقتصاد مبتنی بر دانش است؛ بر این اساس مدیریت موفق سرمایه‌های فکری، با مناسب بودن فرایندهای مدیریت دانش یک سازمان، همبستگی و رابطه‌ی تنگاتنگی دارد که این موضوع نقش پیاده سازی موفق و استفاده صحیح از مدیریت دانش، اکتساب، رشد و حفظ سرمایه‌های فکری در سازمان را تضمین می‌کند (مر^۹ و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین؛ بدون شک، مدیریت دانش در سال‌های آینده به عنوان نیاز در سازمان شناخته شده و در طی مکانیزم‌ها و فرایندهای سازمانی به کار گرفته شده و بروز نوآوری را در سازمان‌های عصر جدید ممکن می‌سازد. بر این اساس سنجش و اندازه‌گیری دانش و سایر دارایی‌های نامشهود در فرایندهای سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است (حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸، ۱۹). با این حال علی‌رغم نقش بسیار مؤثر سرمایه فکری در ارتقاء عملکرد و اثربخشی نظام مدیریت، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها و نهادها به آن توجه نمی‌شود و

عبارتی می توان گفت سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است که می تواند برای ایجاد ثروت آفرینی مورد استفاده واقع شود (استوارت ۲۰۰۶). نگاهی مختصر به تعاریف سرمایه فکری نشان دهنده این است که نویسندگان هنوز بر سر یک تعریف واحد، توافق نظر ندارند ولی از جهات زیادی شباهت هایی بین تعاریف مختلف مشاهده می شود. تمامی این تعریف ها بر این اصل استوار است که سرمایه فکری مجموع دارایی های نامشهود سازمان اعم از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) است (همتی، معین الدین و مظفری شمس ۱۳۸۹، ۲۶).

سرمایه انسانی: سرمایه های انسانی نشان دهنده عامل انسانی در سازمان، ترکیب هوش، مهارت ها و تخصص کارکنان است که سازمان خود را از سایر سازمان ها متمایز می کنند (کاموکاما^{۱۲} و همکاران ۲۰۱۱، ۱۵۳). سرمایه انسانی ترکیبی تجمعی از دانش عمومی و حرفه های کارکنان و توانایی های رهبری و توانایی های حل مسئله و ریسک پذیری است (بوزبورا^{۱۳} ۲۰۰۴، ۳۵۸).

سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری شامل مخازن دانش غیر انسانی در سازمان است که شامل پایگاه داده ها، چارت های سازمانی، دستورالعمل های فرایندی، راه کارها و هر آن چیزی که به سازمان ارزشی بیشتر از دارایی های مشهود آن می دهد (بتیس، چوچانگ و ریچاردسون^{۱۴} ۲۰۰۰، ۸۸). سرمایه ساختاری را می توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان در کارشان حمایت می کند اطلاق کرد (لوپز و دی کاسترو^{۱۵} ۲۰۰۸). بر اساس دیدگاه ادوینسون و مالون^{۱۴} سرمایه ساختاری، یک سازمان را قادر می سازد تا ارتباطات موجود در درون شبکه هایش را هم با داخل سازمان و هم با خارج سازمان توسعه دهد (جی مون و گان کیم^{۱۵} ۲۰۰۶، ۲۵۷).

سرمایه رابطه ای: تعاریف جدید مفهوم سرمایه

مورد بی اعتنائی قرار می گیرد و مدیران و سرپرستان اکثر سازمان ها توجه کافی به منابع انسانی و دانشی در ایجاد ظرفیت های جدید و توسعه ظرفیت های موجود به منظور ایجاد رشد و توسعه سازمانی را ندارند. بر این اساس این پژوهش با هدف شناسایی کاربردی ترین و اصلی ترین مؤلفه های حوزه اثربخشی دانش و منابع دانشی یعنی سرمایه های فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان و در جهت پاسخ به این سؤال که سرمایه فکری چه تاثیری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی دارد؟ مورد بررسی قرار گرفت.

چارچوب نظری پژوهش

در این بخش از مقاله به تشریح ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق در خصوص سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی پرداخته می شود.

سرمایه های فکری

در رابطه با سرمایه های فکری تعاریف گوناگونی ارائه شده است (حاجی کریمی و بطحایی ۱۳۸۸، ۴۵). یکی از کاربردی ترین تعاریف سرمایه فکری توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۱۹۹۳) ارائه شده است و آن عبارت است از ارزش اقتصادی دو دسته از دارایی های ناملموس هر شرکت؛ شامل سرمایه سازمانی (ساختاری) و سرمایه انسانی که شامل منابع انسانی درون سازمان (یعنی پرسنل سازمان) و منابع انسانی بیرون سازمان یعنی مشتریان و تامین کنندگان است (قلیچ لی ۱۳۸۵). بتیس معتقد است که سرمایه فکری تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام) است (بتیس، چوچانگ و ریچاردسون^{۱۰} ۲۰۰۰، ۸۶). سرمایه های فکری شامل تمام دانش، توانایی ها و ظرفیت های کارکنان (دانش، اطلاعات، تکنیک و تجربه) است که می تواند مزیت رقابتی را به ارمغان بیاورد و باعث ایجاد ثروت شود (چانگ، شیه و لین^{۱۱} ۲۰۱۰، ۷۷). به

۳۱۶). قابليت يادگيري بر پايه وجود يك ضمير جمعي است كه كمك مي‌كند سازمان به عنوان سيستم نگريسته شود كه هر عضو بايد به منظور دست يابي به نتيجه‌ي رضاييت بخش همكاري نمايد (گومز و همكاران ۲۰۰۵).

ديبلا^{۲۱} و همكاران (۱۹۹۶) اظهار مي‌كنند كه قابليت‌هاي يادگيري فرايندهاي رسمي، غير رسمي، ساختارهاي مناسب، اكتساب، استفاده و تقسيم دانش و مهارت‌ها در سازمان هستند. از سوي ديگر، آن‌ها قابليت‌هاي يادگيري سازماني را به عنوان ظرفيت مديران در يك سازمان جهت توليد و تعميم ايده‌ها مي‌دانند (مرادخاني، ملاحسيني و فرقاني ۱۳۸۹، ۹۷). همچنين يانگ و همكاران نيز اظهار كردند كه مفهوم قابليت يادگيري سازماني بيانگر ظرفيت خلق و تعميم ايده‌ها به طور مؤثر در برخورد با مرزهاي متنوع سازماني از طريق ابتكارات و شيوه‌هاي مديريتي ويژه است.

خلق ايده: نخستين ركن يا عنصر ايجاد قابليت يادگيري سازماني در سازمان محسوب مي‌شود كه از ساز و كارهايي چون چگونگي جست و جو، كشف و ابداع نشأت مي‌گيرد. عناويني چون ايجاد مركز بهترين‌ها، نوآوري مديريت، خلق محصولات جديد و راه اندازي شركت‌هاي جديد همگي بازتابي از خلق ايده هستند. اين عناصر دائماً سازمان را در يك محيط ترغيب كننده براي يادگيري و درك واقعيت‌هاي اطراف قرار مي‌دهند (يانگ^{۲۲} ۱۹۹۹).

تعميم ايده: متضمن انتشار ايده‌ها در سراسر مرزهاي درون سازمان است (اري^{۲۳} ۲۰۰۷، ۷۲۳). توانمند سازي و نهادينه كردن ايده‌هاي جديد در سراسر سازمان از طريق عناصر يکپارچه سازي تعميم ايده انجام مي‌گيرد كه متضمن انتشار ايده‌ها در سراسر مرزهاي درون سازمان مي‌باشد. تا زماني كه ايده در سراسر سازمان انتقال پيدا نكند يادگيري اتفاق نمي‌افتد، بنابراين نه تنها از طريق توليد ايده بلکه از طريق سهيم

مشتري را به سرمايه رابطه‌اي توسعه داده‌اند؛ كه شامل دانش موجود در همهي روابطي است كه سازمان با مشتريان، رقبا، تأمين‌كنندگان، انجمن‌هاي تجاري يا دولت برقرار مي‌كند (بنتيس ۲۰۰۲، ۱۲). سرمايه رابطه‌اي در اصل بازتابي از عملکرد بلند مدت شركت‌ها است كه با ميزان انطباق سازمان با محيط اطراف خود مرتبط است و شامل ميزان وفاداري مشتري، شهرت شركت و رابطه‌ي آن با عرضه‌كنندگان و در نهايت سيستم‌هاي بازخور مشتري است (بوزبورا ۲۰۰۴، ۳۵۹). اين سرمايه در مقايسه با سرمايه انساني و ساختاري در تحقق ارزش‌هاي سازمان اثر مستقيم‌تر داشته و عاملی بسيار حياتي محسوب مي‌شود (چن، شيه و لين ۲۰۰۴، ۲۰۱).

قابليت يادگيري سازماني^{۱۶}

تي سي^{۱۷} و همكاران (۱۹۹۰) اولين افرادي بودند كه از مفهوم قابليت استفاده نمودند و آن را به عنوان يك مفهوم عمومي از منابع و توانايي‌ها به كار بردند. لئونارد بارتون^{۱۸} نيز آن را در تعبيري مشابه به كار گرفت و بيان كرد كه قابليت محوري مجموعه دانشي است كه يك مزيت رقابتي را ايجاد و متمايز مي‌كند و يك قابليت محوري، يك سيستم دانش به هم پيوسته است. سازمان بدون قابليت يادگيري تمايل بيشتري به بازسازي راه حل خود دارد تا سرمايه‌گذاري و صرف زمان براي تغيير و بهبود (داورزني، اقدسي ۱۳۸۴). ايجاد قابليت يادگيري در سازمان به معنای دست يابي به بهبود است (هرناندز^{۱۹} و نوروزي ۲۰۱۰، ۱۸۵). قابليت يادگيري سازماني، توانايي يك سازمان براي جذب و تبديل دانش جديد و کاربرد آن براي توسعه محصول جديد، مزيت رقابتي و سرعت توليد بالا است (هسو و فانگ ۲۰۰۹، ۶۶۴). الگرو چيووا^{۲۰} (۲۰۰۸) قابليت يادگيري سازماني را به عنوان مجموعه‌اي از منابع با مهارت‌هاي ملموس و غير ملموس تعريف مي‌كند كه سازمان از آن‌ها براي رسيدن به مزيت‌هاي جديد رقابتي استفاده مي‌كند (الگر و چيووا ۲۰۰۸،

کردن آن در درون و حتی در بیرون سازمان برای مشتریان و مدیران، می‌توان قابلیت یادگیری سازمانی ایجاد کرد (نادری خورشیدی ۱۳۸۱).

دانش آفرینی

دانش آفرینی، فرایندی ارگانیک و متغیر است که به لحاظ اجتماعی شکل گرفته و در آن دانش‌های مختلف برای ایجاد بروندهای جدیدی که قابل پیش بینی هستند، ترکیب می‌شوند (آرمسترونگ^{۲۴} ۲۰۰۶). در این پژوهش به منظور بررسی فرایند دانش آفرینی از مدل چهار مرحله ای نوناکا و تاکچی (۱۹۹۵) استفاده شده است. بر اساس این مدل دانش آفرینی سازمانی با ابعاد اجتماعی سازی، بیرونی سازی، ترکیب، و درونی سازی^{۲۵} به منظور درک پویایی دانش در سازمان ارائه شده است. طبق این مدل، دانش از طریق یک تعامل اجتماعی بین دانش ضمنی و صریح به وجود آمده و توسعه یافته است که این تعامل چهار سبک تبدیل دانش، از دانش ضمنی به دانش ضمنی یا اجتماعی سازی، از دانش ضمنی به دانش صریح یا بیرونی سازی، از دانش صریح به دانش صریح یا ترکیب و از دانش صریح به دانش ضمنی یا درونی سازی را به وجود می‌آورد؛ دانش ضمنی و صریح مکمل یکدیگرند و در فعالیتهای خلاقانه‌ی افراد بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند. درک روابط متقابل بین این دو نوع دانش، کلید درک فرایند دانش آفرینی است (نوناکا و تاکچی ۱۹۹۵).

اجتماعی سازی: فرایند ایجاد دانش نهفته‌ی مشترک از طریق به اشتراک گذاشتن تجربیات است. جایی که افراد، مهارت‌های ضمنی را از طریق تقلید، مشاهده و عمل که این‌ها بخشی از دانش ضمنی افراد را تشکیل می‌دهند، یاد می‌گیرند (نوناکا، اموتو و سنو^{۲۶} ۱۹۹۶). در این مرحله افراد زمان نسبتاً طولانی را با هم صرف می‌کنند و تجارب خود را با هم می‌آمیزند (اسکولز و هگل^{۲۷} ۲۰۰۸).

برونی سازی: در مرحله‌ی برونی سازی دانش پنهان گردآوری شده در مرحله اجتماعی سازی از طریق فرایند برونی سازی به صورت دانش آشکار بیان می‌شود. در واقع، برونی سازی فرایند اصلی خلق دانش است که از طریق آن دانش پنهان به دانش آشکار یعنی به شکل استعاره‌ها، قیاس‌ها، مفاهیم، فرضیات یا مدل‌ها تبدیل می‌شود (نوناکا، توایاما و هیراتا^{۲۸} ۲۰۰۸). در برونی‌سازی، دیالوگ‌های خلاق، تفکرات قیاسی، استقرایی و استفاده از استعاره‌ها و تبادل اطلاعات صورت می‌پذیرد (جویی و لی ۲۰۰۲).

ترکیب: فرایندی از تلفیق انواعی از دانش رمزگذاری شده به صورت نظام یا سیستم دانش است. در این مقوله، روابط بین حوزه‌های دانش قبلی برقرار می‌شود. مواردی چون گردآوری، ویرایش، اولویت بندی و ترکیب کردن دانش موجود و در نهایت جداسازی دانش جدید در این مرحله اتفاق می‌افتد (اسکولز و هگل ۲۰۰۸).

درونی سازی: کارکنان را قادر می‌سازد دانش را در پاسخ و رفتار خود به گونه‌ای ادغام کنند که در مواجهه با موقعیت یا مشکلی که کاربرد دانش لازم است بتوانند آن را به کار ببرند. این فرایند از طریق فرایند یادگیری به وسیله‌ی انجام دادن، بیان کردن و مستند سازی تجربیات انجام می‌شود (نوناکا و تاکچی ۱۹۹۵). در واقع درونی سازی عبارت است از تبدیل دانش آشکار به دانش نهفته؛ درک دانش جدید و ادغام آن با مدل‌های ذهنی موجود است (بخشی زاده ۱۳۹۰).

رابطه بین سرمایه فکری و قابلیت یادگیری سازمانی

بررسی پیشینه‌ی تحقیق نشان می‌دهد که شواهد نظری و تجربی متعددی درخصوص رابطه بین سرمایه‌های فکری، قابلیت یادگیری سازمانی وجود دارد. از جمله تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است می‌توان به پژوهش هسو و فانگ (۲۰۰۹) اشاره کرد. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای در واقع از طریق قابلیت یادگیری

قابل پیگیری از تلفیق تقابلات معمولی اجتماعی سازمان به وجود می‌آید. چالش‌های سازمان‌های امروز، استفاده از دانش خلق شده در مسیر فعالیت‌های ارزش‌زا و نتیجتاً پرورش قابلیت یادگیری سازمان می‌باشد (گومز و همکاران ۲۰۰۵، ۷۱۸). ونگ و ونگ (۲۰۰۴) در پژوهشی نشان دادند که توانایی یادگیری تاثیر مثبتی بر توانایی دانش‌آفرینی سازمان دارد (ونگ و ونگ ۲۰۰۴^{۳۲}). همچنین تمپلتون و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیق خود بر اساس چهار محور کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی هشت عامل: آگاهی، گفت و شنود، ارزیابی عملکرد، بستر رشد خلاقیت، تطبیق پذیری با محیط، یادگیری اجتماعی، مدیریت رشد دانایی و پیوند سازمان با بیرون را برای یادگیری سازمانی استخراج کردند (تمپلتون، لویز و اسنیدر ۲۰۰۲^{۳۳}). گومز و همکاران (۲۰۰۵) نیز در تحقیق خود پنج عامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش را به عنوان ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی معرفی کردند (گومز و همکاران ۲۰۰۵). پژوهش حسن بیگی (۱۳۸۹) در این زمینه نیز نشان داد که مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر خلاقیت سازمانی و یادگیری سازمانی دارند و سیاست‌های دانش محور و مدیریت منابع انسانی باعث افزایش خلاقیت سازمانی و یادگیری سازمانی می‌شوند (حسن بیگی ۱۳۸۹). بر این اساس می‌توان فرضیه زیر را در نظر گرفت:

H_۱: قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

رابطه بین سرمایه فکری و دانش آفرینی

ارتباط مابین سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش اهمیتی حیاتی برای سازمان دارد. افزایش سرمایه فکری از طریق مرتبط کردن آن با مدیریت دانش زمانی محقق خواهد شد که فرایندهای دانشی موجود به صورت سیستماتیک و هدفمند مدیریت شوند که این

سازمانی عملکرد توسعه محصول جدید را بهبود می‌بخشد، همچنین نشان دادند که اجزای سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) تاثیر مثبتی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد (هسو و فانگ ۲۰۰۹). همچنین نتایج پژوهش کنگ^{۲۹} (۲۰۰۵) نشان داد جهت اکتشاف حیطه‌های جدید دانش و استفاده از حیطه‌های فعلی برای ایجاد زمینه‌ی لازم جهت یادگیری دو جانبه باید مجموعه روش‌های خاص منابع انسانی را مورد توجه قرار داد، که بر ترکیب سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی تاثیر می‌گذارد (هنگ^{۳۰} ۲۰۱۰). تحقیق شید اس^{۳۱} (۲۰۰۶) نیز نشان داد که قابلیت‌های یادگیری نیازمند سرمایه گذاری‌های مختلف در زمینه‌ی سرمایه فکری در رابطه با ناهماهنگی و عدم تحرک است (شید اس ۲۰۰۶). همچنین نتایج پژوهش الگر و چپوا (۲۰۰۸) در ارزیابی تاثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری محصول حاکی از آن بود که در سازمان‌هایی با جو مناسب آزمایشگری، کارکنان ایده‌های خود را آزادانه ارائه می‌دهند (الگر و چپوا ۲۰۰۸). بر این اساس می‌توان فرضیه‌های زیر را در نظر گرفت:

Ha: سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

Ha1: سرمایه انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

Ha2: سرمایه ساختاری بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

Ha3: سرمایه رابطه‌ای بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی

از آنجایی که یادگیری به طور مستمر باید در فضای تغییر جریان داشته باشد، لذا باید به صورت قسمت کاملی از فعالیت‌های معمول و روزانه‌ی سازمان درآید. بنابراین سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای به ایجاد دانش‌های قابل پیگیری علاقه‌مند شده‌اند. خلق دانش

سیمونز (۲۰۰۲). بر این اساس می توان فرضیه زیر را در نظر گرفت:

H_۰: سرمایه فکری بر دانش آفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی به شمار می‌آید؛ و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^{۴۰} است. در این پژوهش کلیه کارکنان سازمان آب و برق خوزستان به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. جامعه آماری مورد نظر را ۱۸۸۹ نفر از کارکنان این سازمان تشکیل می‌دهد؛ که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصافی ساده متناسب با حجم، ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه است که به صورت مقطعی گردآوری شده است. به طور کلی ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد و ۳۰۱ پرسشنامه معتبر جمع‌آوری گردید (n= ۳۰۱). سوالات پرسشنامه نیز به دو بخش سوالات عمومی و اختصاصی تقسیم شدند. سوالات عمومی شامل پرسش‌هایی راجع به ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان است. سوالات تخصصی نیز در قالب پرسشنامه سرمایه‌های فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ارائه گردید؛ به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور نیز از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار آماری SPSS.18 بهره گرفته شده است. در جدول یک، تعداد گویه‌های ارائه شده بر اساس سنجش هر متغیر و ضریب آلفای کرونباخ هر متغیر مشخص شده است.

کار مستلزم به وجود آوردن انسجام در میان تکنولوژی‌ها، افراد و سیستم‌ها با تمرکز ویژه بر روی افراد است. در مسیر هم قرار گرفتن مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری منجر به دستیابی به نیازمندی‌های استراتژیک مورد نظر سازمان خواهد شد (زو و ۲۰۰۳). پژوهش هنگ (۲۰۱۰) در این زمینه نشان داد که تمام ابعاد سرمایه فکری با خلق دانش در ارتباط هستند و تحت تاثیر تولید دانش قرار دارند (هنگ ۲۰۱۰). همچنین آمان^{۳۴} (۲۰۰۸) در مطالعه‌ی خود بیان کرد؛ مدیریت دانش سبب بروز سرمایه‌های فکری می‌شود و به کمک مدیریت دانش می‌توان تمام ابعاد سرمایه فکری را شناسایی کرد و این مؤلفه‌ها را تقویت نمود و به طور کلی سرمایه فکری تحت تاثیر همه جانبه‌ی مدیریت دانش می‌باشد (آمان ۲۰۰۸). همینطور آدلر و کرون^{۳۵} (۲۰۰۲) در تحقیق خود بیان کردند که میان سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در سازمان رابطه وجود دارد (آدلر و کرون ۲۰۰۲). همچنین لین و شانگ^{۳۶} در تحقیقات خود در این زمینه نشان دادند که سرمایه‌های فکری تمامی دارایی‌های خلق شده توسط فعالیت‌های فکری از جمله کسب، نوآوری و خلق دانش را شامل می‌شود (روتبرگ^{۳۷} ۲۰۰۹).

یافته‌های پژوهش رینمولر^{۳۸} (۲۰۰۴) نیز نشان داد تیم مدیران ارشد سازمان از نظر ویژگی‌هایی نظیر جنس، سابقه‌ی خدمت، تخصص، تجربه و ارزش‌ها، شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارند که این تنوع بر فرایند دانش آفرینی تاثیر مثبت دارد (رینمولر ۲۰۰۴). همچنین یافته‌های پژوهش سویبی و سیمونز^{۳۹} (۲۰۰۲) نشان داد بین افزایش تجربه، تحصیلات و سن با انتقال و سهم سازی دانش رابطه‌ی مثبت وجود دارد. و بیان کردند که جو همکارانه یکی از عوامل اصلی در فرایند دانش آفرینی است و توانایی سازمان در انتقال و سهم سازی دانش بر عملکرد سازمان مؤثر است که خود متاثر از سطح همکاری در سازمان است (سویبی و

جدول ۱. تشرح متغير، منابع و پاييبي ابزار تحقيق

متغير	نوع متغير	منبع	تعداد گويه ها	آلفای کرونباخ
سرمایه فکری	مستقل	بتیس (۱۹۹۸)	۲۲	٪۹۳
قابلیت یادگیری سازمانی	وابسته	کوهن و لوینتال ^{۴۱} (۱۹۹۰)	۱۳	٪۹۱
دانش آفرینی	وابسته	چویی و لی (۲۰۰۲) لی و چویی (۲۰۰۳)	۱۹	٪۹۵

(بخشی زاده ۱۳۹۰). با نگاهی به نتایج لیزرل در جدول دو، مشاهده می‌شود که هر سه مدل اندازه‌گیری شرایط ذکر شده را برآورد می‌کنند و مدل‌های مناسبی هستند. این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه‌های این تحقیق دارای پایایی و روایی مناسبی می‌باشند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (پارامتریک) صورت گرفت؛ به منظور بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه از آمار توصیفی و به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از آمار استنباطی استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به تشریح یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مدل‌های اندازه‌گیری و نیز نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و لیزرل پرداخته می‌شود.

مدل اندازه‌گیری

در مدل سازی معادلات ساختاری لازم است که از صحت مدل‌های اندازه‌گیری اطمینان حاصل شود؛ بنابراین در این بخش نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس سرمایه فکری ۹۳ درصد، مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی ۹۱ درصد و مقیاس دانش آفرینی ۹۵ درصد است که نشانگر پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می‌باشد. همچنین جهت آزمون روایی سوالات از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات اساتید و کارشناسان خبره استفاده شد؛ و نهایتاً اطمینان حاصل شد که پرسشنامه همان خصیصه‌ی مورد نظر محققین را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گرفت. لازم به ذکر است برای اینکه مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تاییدی شود، علاوه بر آن که شاخص‌ها باید برازش مناسبی داشته باشند، مقادیر t-value ضریب استاندارد آن نیز باید معنادار باشد. اگر مقدار آماره مجذور (χ^2) کم باشد ($p < 0/05$)، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳، RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ و نیز GFI، AGFI، NFI، NNFI و CFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش قابل قبولی دارد. مقدار t-value نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، در سطح ۹۵ درصد معنادار خواهد بود.

جدول ۲. مقایسه مدل‌های اندازه‌گیری

مدل‌های اندازه‌گیری	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	درجه آزادی	χ^2/df	P-value	RMSEA
مدل سرمایه فکری	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۲۰۶	۱/۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۰۳۶
مدل قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۷	۲۱۱	۲/۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۰۶۹
مدل دانش آفرینی	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۱۴۸	۲/۳۶	۰/۰۰۰۰۰	۰/۰۶۶

ابعاد سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری نقش ضعیف‌تری در سازمان بازی می‌کنند. نتایج تحلیل همبستگی نیز نشان می‌دهد ارتباط درونی و بیرونی متغیرهای تحقیق (و ابعاد یاد شده) در سطح معناداری ۰/۰۱ است.

مدل ساختاری

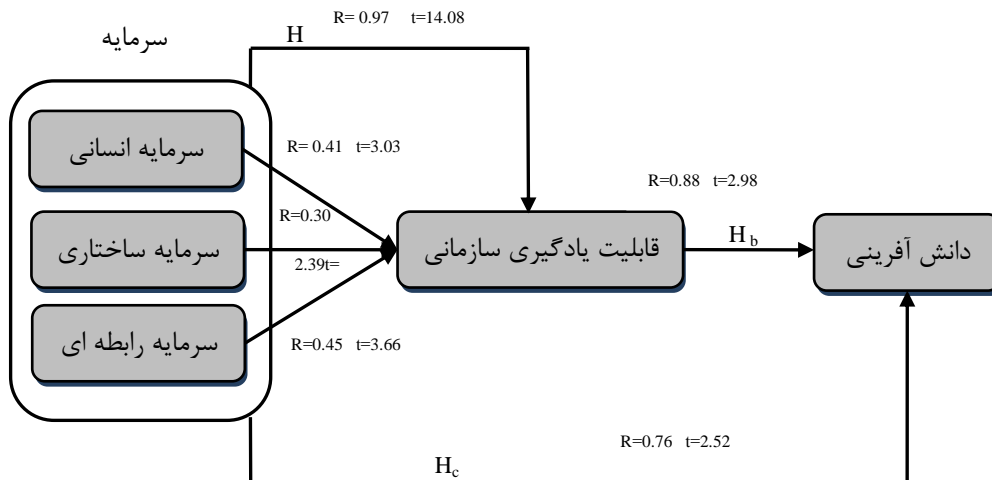
در این تحقیق به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری و فن تحلیل مسیر استفاده گردید. در اجرای مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها، ابتدا خروجی نرم افزار نشان دهنده‌ی مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است ($\chi^2/df = 1/72$; $RMSEA = 0/049$). به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد بیانگر رابطه سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و فرایند دانش آفرینی است (شکل یک).

همانطور که در جدول دو مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی نشان می‌دهد که شاخص‌های اصلی برازش کلیه متغیرها در دامنه مناسب و قابل قبولی قرار دارد. به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده است. همچنین به منظور شناخت بیشتر متغیرهای تحقیق میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین ابعاد سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی مورد بررسی قرار گرفت که در جدول سه ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده می‌شود که، در بین سازه‌های اصلی پژوهش دانش آفرینی بیشترین نمره را کسب کرده و به ترتیب پس از آن قابلیت یادگیری سازمانی و سرمایه فکری نمرات پایین‌تر را به دست آورده‌اند. با توجه به میانگین و نمرات ابعاد سرمایه فکری نیز می‌توان اظهار کرد سرمایه غالب در سازمان آب و برق خوزستان سرمایه رابطه‌ای است و دیگر

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون بین سرمایه فکری، قابلیت یادگیری و دانش آفرینی

	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	S.D	میانگین	
۱ سرمایه انسانی										۱	۰/۶۹۲	۳/۵۱	
۲ سرمایه ساختاری									۱	.۷۴۹**	۰/۶۴۷	۳/۳۹	
۳ سرمایه رابطه‌ای								۱	.۷۴۵**	.۶۶۹**	۰/۷۲۵	۳/۵۲	
۴ اجتماعی سازی							۱	.۷۴۲**	.۷۰۷**	.۶۵۳**	۰/۷۷۳	۳/۴۵	
۵ برونی سازی						۱	.۷۷۰**	.۶۸۸**	.۶۸۶**	.۶۵۶**	۰/۸۲۲	۳/۲۵	
۶ ترکیب					۱	.۶۲۲**	.۶۵۷**	.۶۰۴**	.۵۳۶**	.۵۲۶**	۰/۸۷۲	۳/۷۸	
۷ درونی سازی				۱	.۷۴۲**	.۸۰۲**	.۷۳۵**	.۶۹۵**	.۳۶۵**	.۶۲۵**	۰/۸۲۹	۳/۳۵	
۸ سرمایه فکری			۱	.۷۲۴**	.۶۱۷**	.۷۵۰**	.۷۷۷**	.۸۹۷**	.۹۱۶**	.۸۹۳**	۰/۶۲	۳/۴۷	
۹ قابلیت یادگیری		۱	.۷۹۹**	.۷۰۱**	.۶۸۸**	.۷۴۹**	.۸۲۲**	.۷۴۰**	.۷۲۶**	.۶۹۴**	۰/۶۹۴	۳/۴۸	
۱۰ دانش آفرینی	۱	.۸۳۰**	.۸۰۴**	.۹۲۲**	.۸۵۵**	.۸۹۶**	.۸۸۳**	.۷۶۵**	.۷۱۸**	.۶۹۰**	۰/۷۳۲	۳/۴۶	

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.



chi-square= 41.47, df= 24, p-value= 0.01477, RMSEA= 0.049

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری

نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد سرمایه فکری، سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد (R=۰/۴۵).

نتیجه‌گیری

کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری، در پی افزایش بهره‌وری و بهبود افزایش وضعیت اقتصادی هستند و یکی از دلایل عمده این توجه، وجود رقابت فزاینده بین جوامع است. انعطاف‌پذیری و واکنش سریع در برابر شرایط متغیر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود در نزد آنها و همچنین اتخاذ تصمیمات بهتر، دستاوردهای مدیریت دانش برای سازمان‌های امروزی است (میر فخرالدینی و همکاران ۱۳۸۹).

همچنین معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از مدل ساختاری سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی نشان داده شده است. همانطور که در شکل یک مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب معناداری بین متغیرهای سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی بالاتر از ۱/۹۶ بوده و معنادار است. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی دارد و همچنین قابلیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با دانش آفرینی دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری به طور خلاصه در جدول چهار ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که مدل مفهومی پژوهش در سطح قابل قبولی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری

فرضیات	R	R ²	t-value	نتیجه
سرمایه فکری- قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۹۷	۰/۹۴	۱۴/۰۸	تایید شد
سرمایه انسانی- قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۴۱	۰/۱۶	۳/۰۳	تایید شد
سرمایه ساختاری- قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۳۰	۰/۰۹	۲/۳۹	تایید شد
سرمایه رابطه ای- قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۴۵	۰/۲۰	۳/۶۶	تایید شد
قابلیت یادگیری سازمانی- دانش آفرینی	۰/۸۸	۰/۷۷	۲/۹۸	تایید شد
سرمایه فکری- دانش آفرینی	۰/۷۶	۰/۵۷	۲/۵۲	تایید شد

یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد مختلف سرمایه‌های فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی تأثیر مثبت و معناداری در سازمان آب و برق خوزستان دارد و قابلیت یادگیری سازمانی نیز به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر دانش آفرینی دارد. بر این اساس استدلال می‌شود که از طریق ایجاد و توسعه قابلیت‌های سازمانی و دانشی می‌توان زمینه‌ی لازم را برای بهبود و توسعه یادگیری و خلق دانش در سازمان فراهم کرد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرمایه رابطه‌ی بیشترین تأثیر را بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد؛ که نشان می‌دهد سازمان توانسته است از قابلیت‌های بازاریابی پایه مانند توانایی خدمت کردن، توانایی جمع‌آوری کردن و به کارگیری مؤثر داده‌ای حاصل از سیستم‌های اطلاعاتی محیط خود به خوبی استفاده کند. در همین راستا هسو و فانگ (۲۰۰۹) در تحقیق خود بیان کردند سرمایه رابطه‌ی از طریق شبکه‌های تامین‌کنندگان، توزیع کنندگان و سازمان‌های تأثیرگذار بر قابلیت یادگیری سازمان مؤثر است. مطالعه دیویس^{۴۲} (۲۰۰۵) نیز نشان داد سازمان‌هایی که جهت‌دهی یادگیری عمیقی دارند بیشتر احتمال دارد از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته‌اند برای رشد و توسعه‌ی سازمانی و عملکرد موفق استفاده نمایند. با توجه به این مسئله که در میان ابعاد سرمایه فکری، بعد سرمایه رابطه‌ی در سازمان آب و برق خوزستان غالب بر سایر ابعاد شناسایی شد، به نظر می‌رسد این سازمان توانسته است که به صورت قابل توجهی با محیط پیرامون خود انطباق داشته باشد اما از آنجایی که سرمایه ساختاری و انسانی با سرمایه رابطه‌ی ارتباطی مستقیم دارند؛ با افزایش این دو سرمایه، سرمایه رابطه‌ی افزایش پیدا می‌کند و به دنبال آن سرمایه مالی افزایش می‌یابد؛ بر این اساس روابط میان آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است لذا

بر این اساس سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و روش‌هایی صورت می‌گیرد که سازمان‌ها از آن‌ها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده نمایند. آن چه که امروزه سازمان‌ها را در صحنه‌ی اقتصاد کنونی رقابت پذیر می‌نماید دارایی‌های نامشهود و به عبارتی سرمایه‌های فکری آن‌ها است. در شرایط موجود محققان معتقدند که سرمایه‌های فکری اهرمی برای نگهداری مزیت رقابتی و عملکرد پایدار است. بر این اساس، شناسایی، ارزش‌گذاری و مدیریت سرمایه‌های فکری اهمیت فزاینده‌ای برای شرکت‌ها پیدا کرده است (عالم تبریز، رجبی فرد و حاجی باباعلی ۱۳۸۸، ۱۴).

مدیریت سرمایه فکری و یادگیری سازمانی، اهدافی متفاوت را در بر داشته و به نوعی مکمل یکدیگر هستند. یادگیری سازمانی و مدیریت سرمایه فکری، جنبه‌های مختلفی از فعالیت‌های سازمانی را در بر می‌گیرند و شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های فکری در درون سازمان (از خلق و به کارگیری و یادگیری دانش تا استفاده از دانش) می‌باشند. هدف نهایی یادگیری سازمانی تعقیب و پیگیری یک سازمان هوشمند از طریق خلق، جمع‌آوری، انتقال و استفاده از دانش است. نکته مهم آن است که این دو مفهوم اجزای سازنده یا بلوک‌های ساختمان لازم برای مدیریت سازمان در هزاره جدید هستند و باید برای حداکثر ساختن اثر بخشی و تحقق اهداف، با یکدیگر ادغام و یکپارچه گردند (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین، این پژوهش با هدف شناسایی سرمایه‌های فکری و زیر ساخت‌های مناسب آن به بررسی تأثیر انواع سرمایه‌های فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان پرداخته است. برای این منظور از مدل

- Development by Knowledge management. [Dissertation Abstract PH.D] University Germany.
- Armstrong, M. (2006). "A Handbook Of Human Resource Management Practice", UK: Kogan Page.
- Bakhshi zadeh, A.R (2011). The relationship between organizational culture and knowledge creation in the National Iranian Drilling Company. Public administration master's thesis. Faculty of Humanities. Islamic Azad University. Shoushtar unit
- Bontis, N. Chue chong keow, W. and Richardson, S. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. Journal of Intellectual capital. Vol. 1 No. 1. 85-100.
- Bontis, N. (2002). Intellectual capital disclosure in canadian corporations. Journal of human costing and Accounting. Vol. 3. No. 3. pp. 9-20.
- Bozbura, F.T. (2004). Measurement and application of intellectual capital in Turkey The Learning Organization. Vol. 11 No. 4(5). pp. 357-367.
- Chen, J. Zhu, Z. and Xie, H, Y. (2004). Measuring Intellectual Capital: A new model and empirical study. Journal of Intellectual Capital. Vol. 5. No. 1. pp. 195-212.
- Choi, B. and Lee, L. (2002). Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. Expert systems with application, Elsevier publication. Vol. 23. pp. 173-187.
- Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. Administrative Science Quarterly. 35 (1). pp. 128-152.
- Davarzani, H. and Aghdasi, M (2005). The concept of Capability learning approach to organizational change. Third International Conference on Management. Tehran. January 2005.
- Davis, D. (2005). The learning organization and its dimentias as key factors in firm performance. Phd UMI Proques Digital Dissertation. The university of Wisconsin-Milwaukee. Dal- A 66/03. P.861.
- Eri, K. (2007). The Strategic Importance of Intellectual Capital in the Non-profit Sector. Journal of Intellectual Capital . Vol 1. No 4. pp.721-731.
- Gheliqli, B (2006). Explain the role of intellectual capital and social capital for competitive advantage (case studies company Iran Khodro and Pars Khodro). A PhD treatise. Faculty of Humanities. Tarbiat Modarres University.
- Gomez, J.C. Pilar, J. Lorente, R. and Valle, C.
- سازمان باید در راستای بهبود هر سه سرمایه تلاش کند. برای رسیدن به این هدف پیشنهاد می شود سازمان به تدوین راهبرد و برنامه‌های بهبود و اصلاحی نظیر ایجاد مهارت‌های حرفه ای، توانایی همکاری، تمایل داوطلبانه کارکنان برای ساخت و اداره روابط بر مبنای اعتماد، ارتباط و تعهد، تاکید بر اهمیت و نیاز به تسهیم دانش در میان کارکنان، توزیع قدرت تصمیم گیری که به توانایی‌های سازمان برای دانش آفرینی و سهیم سازی دانش کمک می کند، گسترش برنامه‌های آموزشی خاص و فرایند تقسیم کردن دانش از طریق تعریف تیم‌های کاری بپردازد. علاوه بر این ها از جمله عوامل مؤثر بخش دیگری که می تواند سازمان را در تحقق این هدف یاری رساند؛ ایجاد شبکه‌های سازمانی کارکردی، کاهش موانع عمودی، تغییر فرهنگ‌های کاری و استراتژی‌های سازمانی (که باعث می شود فرد برای یادگیری و اشتراک آن ارزش قائل شود)، تنوع در عوامل انگیزشی، قدردانی از افرادی که دانش را با دیگران به اشتراک می گذارند است. جهت اجرای برنامه‌های فوق لازم است مدیران از برنامه‌های دراز مدت پیروی کنند تا سازمان بتواند در دراز مدت به ارتقا جایگاه خود و حفظ آن نایل شود. در صورتی که مدیران خواستار طراحی و توسعه‌ی راهبردها، سیاست‌ها و آموزش‌های عالی در سازمان باشند، تحقیق حاضر می‌تواند رهنمودهای لازم برای درک این موضوع فراهم کند.

مراجع

- Adler, P. and Krown, C. (2002). Social Capital: Prospect for a new concept. Academy of management Review. Vol. 27. No. 1. pp. 17-40.
- Alamtabriz, A. Rajabifard, I. and Haji bab ali, A (2009). Intellectual Capital (measurement, disclosure, management). Printing. Tehran: Iran Industrial Research and Training Center.
- Alegre, J. and Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. Technovation 28. pp. 315-326.
- Amman, E. (2008). Intellectual Capital

- Intellectual capital in high-tech firms the case of spain. Journal of intellectual capital. Vol. 9 No. 1 pp. 25-36.
- Marr, B. Gupta, O. Pike, S. and Roos, G. (2003). Intellectual capital and knowledge management effectiveness. Management decision 41/8. pp. 771-781.
- Mir Fakhroini, H. Hataminasab, H. Taleifar, R. and Konjkav monfared, A.R (2010). Knowledge management, innovation, knowledge and innovation in small and medium firms .Perspective Business Administration, 2 (35), Pp. 103-118
- Motallebi, A (2011). Examine the relationship between organizational learning and intellectual capital management martyr Beheshti University. Master Thesis educational research. Faculty of Education and Counseling. Islamic Azad University. Roodehen unit.
- Mollahoseini, A. Forghani, M.A. and Moradkhani, B (2010). Examine the impact of organizational learning capability on SME performance of Kerman city, using AHP. Explore the Journal of Business Management. Second year. Number 3. Pp. 111-91.
- Naderi Khorshidi, A.R (2002). The full extent of the development model of organizational learning in Iran Khodro company, Ph.D. Dissertation. School of Management. Tehran University.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). The Knowledge creating company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. NewYork NY: Oxford University Press.
- Nonaka, I. Umemoto, K. and Dai, S. (1996). From information processing to knowledge creation: A paradigm shift in business management. Technology in society. Vol. 18. No. 2. pp. 203-218.
- Nonaka, I., Toyama, R. & Hirata, T. (2008). "Managing Flow: A Process Theory Of The Knowledge-Based Firm", Palgrave Macmillan, USA
- Reinmoeller, P. (2004). The knowledge-based View of the Firm and Upper Echelon Theory: exploring the Agency of TM. International Journal of Learning and Intellectual Capital. Vol. 1. No. 1. pp. 91-104.
- Rothberg, G.S. (2009). Intellectual capital in business-to-business markets. Industrial Marketing Management. Vol. 2 No 1. pp. 19-34.
- Schulze, A. and Hoegl, M. (2008). Organizational knowledge creation and the generation of new product ideas: A behavioral approach. Research Policy 37. pp.1742-1750.
- (2005). Organizational learning capability: A proposal of measurement. journal of business research 58. pp. 715-725.
- Haji Karimi, A. and Bathaei, A (2009). Intellectual Asset Management. Tehran: commercial publishing company.
- Hang, Y.Ch. (2010). An Empirical Study on the Relationship between Intellectual Capital and Knowledge Creation. Strategic Management Journal. Zack, M. 20. pp. 637-653.
- Hemmati, H. Moeinoddin, M. and Mozaffari shams, M (2010). The relationship between intellectual capital and the market value of non-financial and financial performance of companies. Journal of Financial Accounting. Second year. No. 7. Pp. 23-48.
- Hasanbeigi, M (2010). Key success factors of knowledge management model to enhance creativity and organizational learning in the Country airports company. Master thesis IT Management. Faculty of Engineering. Payam Noor University.
- Heidari Tafreshi, G. Yousefi Saeidabadi, R. ang Khadivi, A (2002). New approaches to the organization and management theory in today's world. Tehran: Publishing: farashenakhti andishe.
- Hernandez, J. G. and Noruzi, M. R. (2010). How intellectual capital and learning organization can foster organizational competitiveness. International journal of business and management. Vol. 5. No. 4. PP. 183-194.
- Hsu, Y.H. and Fang, W.Ch. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability. Technological Forecasting & Social Change. 76 (2009). pp.664-677.
- Jafari farsani, J. Rashidi, M.M. and Habibi, M (2010). The relationship between intellectual capital and organizational learning capability on the International Energy Agency. Journal of Human Resource Management and the oil industry. Fourth year (11). Pp. 76-59.
- Ji moon, Y. and Gun kym, H. (2006). A model for the value of intellectual capital. Canadian journal of administrative sciences revue canadienne des sciences de l'administration 23(3). 253-269.
- Kamukama, N. Ahiauzu, A. and Ntayi, J. (2011). Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance. Journal of intellectual capital. vol. 12 no. 1. pp. 152-164.
- Lopez saez, P. and Martin de castro, G. (2008).

يادداشت‌ها

- ¹ Hsu & Fang
 - ² John Kenneth Galbrith
 - ³ Zhou
 - ⁴ Stewart
 - ⁵ Lopez & De castro
 - ⁶ Yang, Wang & Feng
 - ⁷ Nonaka & Takeuchi
 - ⁸ Yin
 - ⁹ Marr
 - ¹⁰ Bontis, Chue chong & Richardson
 - ¹¹ Chang, Shih & Lin
 - ¹² Kamukama
 - ¹³ Bozburu
 - ¹⁴ Edvinsson and malone
 - ¹⁵ Jimoon & Gun kym
 - ¹⁶ Organizational Learning Capability
 - ¹⁷ Teece
 - ¹⁸ Leonard-Barton
 - ¹⁹ Hernandez
 - ²⁰ Alegre & Chiva
 - ²¹ Dibella
 - ²² Yeung
 - ²³ Eri
 - ²⁴ Armstrong
 - ²⁵ Socialization, Externalization, Combination & Internalization
 - ²⁶ Nonaka, Umemoto & Senoo
 - ²⁷ Sshulze & Hoegl
 - ²⁸ Nonaka, Toyama & Hirata
 - ²⁹ Kang
 - ³⁰ Hang
 - ³¹ Shad. S
 - ³² Wang & Wang
 - ³³ Tempelton, Lewis & Snyder
 - ³⁴ Amman
 - ³⁵ Adler & Krown
 - ³⁶ Leen & shang
 - ³⁷ Rothberg
 - ³⁸ Reinmoeller
 - ³⁹ Sveiby & Simons
 - ⁴⁰ Structural Equation Modeling
 - ⁴¹ Cohen & Levinthal
 - ⁴² Davis
- Shad S.M. (2006). Intellectual capital and learning capability and learning capabilities: Toward a framework for managing human resource practices in the MNC. Phd Cornell university. AAT 3195782.
- Shih, H.H. Chang, Ch.J. and Lin, B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. Journal of intellectual capital. Vol. 11. No. 1. pp. 74-89.
- Stewart, T.A. (2006). Intellectual capital: the new wealth of organization. New York NY. Doubleday currency.
- Sveiby, K.E. and Simons, R. (2002). Collaborative Climate and Effectiveness of Knowledge work-an Empirical Study. Available on the World Wide Web at <https://www.emeraldinsight.com/1367-3270.htm>.
- Tempelton, C.F. Lewis , B.R. and Snyder, C.A. (2002). Development of a Organizational Learning Contrast. Journal of Management Information Systems. 19:2. 175-218.
- Wang, B.J. and Wang, D.S. (2004). Organizational knowledge Creation capability in Taiwan's Manufacturing Industry. International Journal of Manufacturing Technology and Management. Vol. 6. No. 1/2. pp. 25-42.
- Yang, D. Wang, D. and Feng su, Z. (2010). Organizational culture and knowledge creation capability. Journal of knowledge management. Vol. 15. No. 3. pp. 363-373.
- Yeung, D.U. (1999). Organizational Learning Capability: Keys to Continuous Business Success in Today's Business Environment. New York: Oxford University Press.
- Yin, J.Z. (2002). Relating learning capability to the success of computer-integrated manufacturing. Technological forecasting & social change 69. pp. 53-70.
- Zhou, A.Z. (2003). The intellectual capital web A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. Journal of intellectual capital. Vol. 4 No. 1. pp. 34-48.