

۱۵۹۵۴۷



دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده مدیریت و حسابداری

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

عنوان پایان نامه:

بررسی سرمایه فکری و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی شرکت
ملی حفاری ایران

استاد راهنما

دکتر فرخ قوچانی

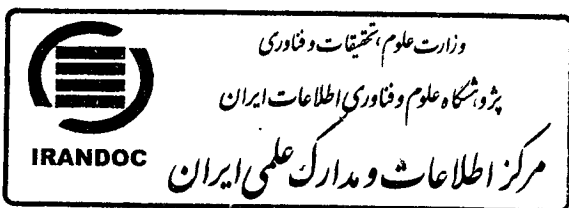
استاد مشاور

دکتر سید جلیل لاجوردی

نگارش

فاطمه رضایی

تابستان ۱۳۸۹



۱۴۹۵۳۷

۱۳۸۹/۱۰/۱۹

تقدیم به

پدرم که خوشبختی فرزندانش آرزوی اوست؛

مادرم که با مهربانی در تمام لحظه های سخت زندگی

کنارم بود،

و همسرم که از هیچ تلاشی برای موفقیتیم دریغ ننمود.

تشکر و قدردانی

اکنون که نگارش این پایان نامه به پایان رسیده، برخورد لازم می دانم که به مصداق آیه شریفه " *من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق* " از زحمات کلیه عزیزانی که در طول این تحقیق مرا یاری نموده اند تشکر نمایم. از جناب آقای دکتر فرخ قوچانی که راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند و صمیمانه راه گشای مشکلات این پژوهش بودند و در راه انجام این پژوهش همه نوع پشتیبانی را انجام دادند، نهایت تشکر را دارم. از استاد محترم جناب آقای دکتر لاجوردی و همچنین از کلیه عزیزانی که به طرق مختلف اینجانب را در انجام تحقیق یاری دادند به ویژه جناب آقای گودرز مولایی، رئیس محترم اداره آموزش و تجهیز نیروی انسانی شرکت ملی حفاری ایران و همچنین جناب آقای عبدالکریم محسنی رئیس واحد برنامه ریزی و توسعه آموزش سازمان، که در راه انجام این پژوهش با لطف فراوان مرا یاری رساندند نهایت تشکر را دارم.

به علاوه در اینجا لازم است از آن دسته از مدیران و رؤسای محترم شرکت ملی حفاری ایران که با محبت و دلگرمی پرسشنامه ها را کامل نمودند تقدیر نمایم. این تحقیق با حمایت مالی شرکت ملی حفاری ایران انجام شده که در اینجا لازم است از مساعدت این شرکت محترم قدردانی گردد.

چکیده

با ورود به هزاره سوم میلادی آنچه که بیش از همه رخ می‌نماید، توسعه دانش و روند سازمان‌ها به سوی دانش محوری است. جهان پیرامون ما در حال تجربه کردن انقلابی در فناوری اطلاعات، نوآوری و ارتباطات از راه دور می‌باشد که ناشی از ظهور اقتصاد دانش محور است. در اقتصاد جهانی امروز دانش به عنوان مهمترین سرمایه جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است بطوریکه هم اکنون کشورهای توسعه یافته از تولید دانش کسب ثروت می‌کنند و در حال واگذاری فعالیت‌های سخت افزاری به کشورهای در حال توسعه می‌باشند. در واقع امروزه تنها عامل برای رسیدن به یک ثروت پایدار و مزیت رقابتی پایدار دانش و دارائی های ناملموس هستند. بنابراین توسعه دانش یکی از مهم ترین مزیت‌های رقابتی این دوره تلقی می‌شود که موجب خلق ایده‌های جدید، کارآفرینی و سرانجام توسعه پایدار می‌شود، از این رو موفقیت سازمان های قرن بیست و یکم مستلزم آن است که اهمیت سرمایه فکری خود را درک کنند و نقش غیر قابل انکار آن را در ایجاد مزیت رقابتی پایدار بدانند.

در این تحقیق به بررسی سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران پرداخته شده است. در این تحقیق سرمایه فکری مجموعی از سه عنصر سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای می باشد و منظور از عملکرد سازمانی، عملکرد کلی سازمان اعم از مالی و غیر مالی می باشد. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده نشان می دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱. مقدمه
۲	۲-۱. تعریف موضوع و بیان مسأله
۳	۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق
۵	۴-۱. دلایل انتخاب موضوع
۵	۵-۱. اهداف تحقیق
۵	۶-۱. سوالات تحقیق
۶	۷-۱. فرضیات تحقیق
۶	۸-۱. جامعه آماری
۶	۹-۱. نمونه آماری
۶	۱۰-۱. استفاده کنندگان تحقیق
۷	۱۱-۱. قلمرو تحقیق
۷	۱-۱۱-۱. قلمرو مکانی
۷	۲-۱۱-۱. قلمرو زمانی
۷	۳-۱۱-۱. قلمرو موضوعی
۷	۱۲-۱. روش تحقیق
۷	۱۳-۱. تعریف عملیاتی متغیرها
۷	۱-۱۳-۱. سرمایه فکری
۸	۲-۱۳-۱. سرمایه انسانی
۸	۳-۱۳-۱. سرمایه ساختاری
۹	۴-۱۳-۱. سرمایه رابطه ای
۹	۵-۱۳-۱. عملکرد سازمانی

۹	۱۴-۱. محدودیت های تحقیق
۱۲	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۲	بخش اول: سرمایه فکری
۱۲	۱-۱-۲. مقدمه
۱۲	۲-۱-۲. مرور چشم انداز تاریخی سرمایه فکری
۱۶	۳-۱-۲. مفهوم سرمایه فکری
۱۸	۴-۱-۲. مفهوم عناصر سرمایه فکری
۱۸	۱-۴-۱-۲. سرمایه انسانی
۱۹	۲-۴-۱-۲. سرمایه ساختاری
۱۹	۳-۴-۱-۲. سرمایه رابطه ای
۲۳	۵-۱-۲. طبقه بندی سرمایه فکری
۴۰	۶-۱-۲. اندازه گیری سرمایه فکری در سازمان ها
۴۰	۱-۶-۱-۲. اهمیت سنجش سرمایه فکری
۴۱	۲-۶-۱-۲. اهداف سنجش سرمایه فکری
۴۲	۳-۶-۱-۲. انتخاب معیار و ابزار اندازه گیری
۴۲	۴-۶-۱-۲. طبقه بندی روش های اندازه گیری سرمایه فکری
۴۲	۱-۴-۶-۱-۲. روش های سرمایه فکری مستقیم
۴۳	۲-۴-۶-۱-۲. روش های سرمایه گذاری بازار
۴۳	۳-۴-۶-۱-۲. روش های بازگشت روی دارایی ها
۴۴	۴-۴-۶-۱-۲. روش های کارت امتیازی
۴۵	۵-۶-۱-۲. روش های سنجش سرمایه فکری
۴۵	۱-۵-۶-۱-۲. روش های بازگشت روی دارایی ها
۴۵	۱-۱-۵-۶-۱-۲. ارزش افزوده اقتصادی
۴۶	۲-۱-۵-۶-۱-۲. ضریب فکری ارزش افزا
۴۶	۳-۱-۵-۶-۱-۲. ارزش ناملموس محاسبه شده

- ۴۷ ۲-۱-۶-۵-۱-۴. درآمد سرمایه دانش
- ۴۷ ۲-۱-۶-۵-۲. روش های سرمایه گذاری بازار
- ۴۷ ۲-۱-۶-۵-۲-۱. برگه متوازن نامحسوس
- ۴۸ ۲-۱-۶-۵-۲-۲. ارزش بازار به دفتر
- ۴۸ ۲-۱-۶-۵-۲-۳. ارزش بازار تخصیص یافته سرمایه گذار
- ۴۹ ۲-۱-۶-۵-۲-۴. کیوی توبین
- ۴۹ ۲-۱-۶-۵-۳. روش های سرمایه فکری مستقیم
- ۴۹ ۲-۱-۶-۵-۳-۱. مدل کارگزار فناوری
- ۵۰ ۲-۱-۶-۵-۳-۲. امتیازات ثبت شده تقدیر - موزون
- ۵۰ ۲-۱-۶-۵-۳-۳. حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی
- ۵۱ ۲-۱-۶-۵-۳-۴. روش ارزش گذاری جامع
- ۵۱ ۲-۱-۶-۵-۳-۵. روش حسابداری برای آینده
- ۵۲ ۲-۱-۶-۵-۳-۶. اعلامیه منابع انسانی
- ۵۲ ۲-۱-۶-۵-۳-۷. جستجوگر ارزش
- ۵۳ ۲-۱-۶-۵-۳-۸. ارزش گذاری دارایی فکری
- ۵۳ ۲-۱-۶-۵-۳-۹. ایجاد ارزش مطلق
- ۵۴ ۲-۱-۶-۵-۳-۱۰. روش مالی اندازه گیری دارایی های ناملموس
- ۵۴ ۲-۱-۶-۵-۴. روش های کارت امتیازی
- ۵۴ ۲-۱-۶-۵-۴-۱. کارت امتیازی متوازن
- ۵۵ ۲-۱-۶-۵-۴-۲. هوش سرمایه انسانی
- ۵۶ ۲-۱-۶-۵-۴-۳. روش طرح تجاری اسکاندیا
- ۵۷ ۲-۱-۶-۵-۴-۴. شاخص سرمایه فکری
- ۵۸ ۲-۱-۶-۵-۴-۵. کنترل دارایی های ناملموس
- ۵۸ ۲-۱-۶-۵-۴-۶. چرخه ممیزی دانش
- ۵۸ ۲-۱-۶-۵-۴-۷. خطوط راهنمای مریٹوم

- ۵۹ ۲-۱-۶-۵-۴-۸. کارت امتیازی زنجیره ارزش
- ۵۹ ۲-۱-۶-۵-۴-۹. رویکرد ارزش کل نگر
- ۶۰ ۲-۱-۶-۵-۴-۱۰. درجه بندی سرمایه فکری
- ۶۰ ۲-۱-۶-۵-۴-۱۱. اندازه گیری و حسابداری سرمایه فکری
- ۶۰ ۲-۱-۶-۵-۴-۱۲. نقشه دارایی های دانش
- ۶۲ ۲-۱-۶-۶. نقاط قوت و ضعف روش های اندازه گیری سرمایه فکری
- ۶۳ ۲-۱-۶-۷. مدیریت سرمایه فکری
- ۶۴ ۲-۱-۶-۸. مدل پتراش برای مدیریت سرمایه فکری سازمان
- ۶۵ ۲-۱-۶-۹. گزارش دهی سرمایه فکری
- ۶۷ ۲-۱-۶-۱۰. استفاده کنندگان از اطلاعات سرمایه فکری
- ۶۷ ۲-۱-۶-۱۰-۱. سهامداران و سرمایه گذاران
- ۶۷ ۲-۱-۶-۱۰-۲. تحلیلگران مالی
- ۶۷ ۲-۱-۶-۱۰-۳. کارکنان
- ۶۸ ۲-۱-۶-۱۰-۴. سایر افراد
- ۶۹ بخش دوم: عملکرد سازمانی
- ۶۹ ۲-۲-۱. مقدمه
- ۶۹ ۲-۲-۲. مدیریت عملکرد
- ۷۰ ۲-۲-۳. اجزای اصلی و مراحل اجرای مدیریت عملکرد
- ۷۱ ۲-۲-۴. ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد
- ۷۲ ۲-۲-۵. فرآیند ارزیابی عملکرد
- ۷۳ ۲-۲-۶. نگرش سنتی و نوین به ارزیابی عملکرد
- ۷۵ ۲-۲-۷. ویژگی های نظام ارزیابی عملکرد کارآمد
- ۷۵ ۲-۲-۷-۱. مؤلفه های ورودی نظام ارزیابی
- ۷۵ ۲-۲-۷-۲. ویژگی های مربوط به فرآیند در نظام ارزیابی
- ۷۶ ۲-۲-۷-۳. ویژگی های مربوط به کارکردهای نظام ارزیابی

۷۶	۸-۲-۲. اهداف نظام ارزیابی دستگاه های اجرایی
۷۸	بخش سوم: تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان
۷۸	۱-۳-۲. منابع داخلی
۷۸	۲-۳-۲. منابع خارجی
۸۲	بخش چهارم: معرفی شرکت ملی حفاری ایران
۸۲	۱-۴-۲. تاریخ صنعت حفاری در ایران
۸۲	۲-۴-۲. تأسیس شرکت ملی حفاری ایران
۸۲	۳-۴-۲. جایگاه سازمانی و حوزه فعالیت
۸۳	۴-۴-۲. ساختار تشکیلاتی
۸۴	فصل سوم: روش تحقیق
۸۵	۱-۳. مقدمه
۸۵	۲-۳. نوع تحقیق
۸۶	۳-۳. روش تحقیق
۸۷	۴-۳. روش های جمع آوری اطلاعات
۸۷	۵-۳. ابزار سنجش تحقیق
۸۸	۱-۵-۳. نحوه امتیاز بندی پرسشنامه و مقیاس داده ها
۸۸	۲-۵-۳. روایی و پایایی ابزار سنجش
۸۹	۶-۳. متغیرهای تحقیق و انواع آن
۸۹	۱-۶-۳. متغیر مستقل
۹۰	۲-۶-۳. متغیر وابسته
۹۰	۷-۳. تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون های آماری مورد استفاده
۹۰	۱-۷-۳. آمار توصیفی
۹۰	۲-۷-۳. آمار استنباطی
۹۰	۱-۲-۷-۳. آزمون همبستگی
۹۱	۲-۲-۷-۳. آزمون T

۹۱	ANOVA ۳-۲-۷-۳. آزمون
۹۱	۸-۳. جامعه آماری
۹۱	۹-۳. روش نمونه گیری
۹۲	۱-۹-۳. تعیین حجم نمونه
۹۴	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۹۵	۱-۴. مقدمه
۹۶	بخش اول: بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان در پژوهش
۹۶	۱-۱-۴. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه تحقیق به تفکیک جنسیت، تحصیلات، نوع مدیریت و سابقه شغلی
۹۵	۱-۱-۴. فراوانی و در صد جنسیت نمونه تحقیق
۹۷	۲-۱-۴. فراوانی و در صد افراد نمونه تحقیق به تفکیک تحصیلات
۹۸	۳-۱-۴. فراوانی و در صد افراد نمونه به تفکیک نوع مدیریت
۱۰۰	۴-۱-۴. فراوانی و در صد افراد نمونه به تفکیک سابقه خدمت
۱۰۱	بخش دوم: آمار استنباطی
۱۰۰	۱-۲-۴. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی)
۱۰۱	۲-۲-۴. بررسی سؤالات پژوهش
۱۰۳	۳-۳-۴. تحلیل های تکمیلی
۱۰۳	۱-۳-۳-۴. پاسخگویی به سؤالات تحقیق با استفاده از نتایج آزمون t مستقل بر اساس جنسیت برای مقایسه کلی میانگین نظرات افراد نمونه تحقیق.
۱۰۴	۲-۳-۳-۴. پاسخگویی به سؤالات تحقیق با استفاده از تحلیل واریانس یک طرفه بر اساس میزان تحصیلات افراد نمونه تحقیق
۱۰۶	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۰۷	۱-۵. مقدمه
۱۰۷	۲-۵. نتیجه گیری از آزمون فرضیات تحقیق
۱۰۷	۱-۲-۵. نتیجه گیری از آزمون فرضیه فرعی اول
۱۰۸	۲-۲-۵. نتیجه گیری از آزمون فرضیه فرعی دوم
۱۰۹	۳-۲-۵. نتیجه گیری از آزمون فرضیه فرعی سوم
۱۱۰	۳-۲-۵. نتیجه گیری از آزمون فرضیه اصلی تحقیق
۱۱۲	۳-۵. پیشنهادها
۱۱۲	۱-۳-۵. پیشنهادهایی برای شرکت ملی حفاری ایران و سایر سازمان ها
۱۱۲	۱-۱-۳-۵. پیشنهادها (مربوط به فرضیه فرعی اول)
۱۱۴	۲-۱-۳-۵. پیشنهادها (مربوط به فرضیه فرعی دوم)
۱۱۵	۳-۱-۳-۵. پیشنهادها (مربوط به فرضیه فرعی سوم)
۱۱۶	۲-۳-۵. پیشنهادهایی برای تحقیقات و پژوهش های آتی
۱۱۶	۴-۵. محدودیت های تحقیق
۱۱۷	پیوست ها
۱۱۸	پرسشنامه
۱۲۲	فهرست منابع و مآخذ

فهرست نگاره ها

صفحه	عنوان نگاره
۱۴	نگاره (۱-۲): نگاره زمانی مهم ترین رویدادها و وقایع حساس سرمایه فکری
۱۶	نگاره (۲-۲): تعاریف ارائه شده پیرامون سرمایه فکری
۱۹	نگاره (۳-۲): برخی دیدگاه های مطرح شده پیرامون سرمایه انسانی
۲۱	نگاره (۴-۲): دیدگاه های مطرح شده درباره سرمایه ساختاری
۲۲	نگاره (۵-۲): دیدگاه های مطرح شده درباره سرمایه رابطه ای
۳۰	نگاره (۶-۲): نمایش ناظر دارایی های نامشهود
۳۲	نگاره (۷-۲): طبقه بندی پتی و گاتری

- نگاره (۲-۸): تقسیم بندی روش های اندازه گیری سرمایه فکری ۴۴
- نگاره (۲-۹): تفاوت های الگوی سنتی و نوین ارزیابی عملکرد ۷۴
- نگاره (۳-۱): ساختار پرسش نامه تحقیق ۸۸
- نگاره (۳-۲): نحوه امتیاز بندی پرسشنامه و مقیاس داده ها ۸۸
- نگاره (۴-۱): توزیع فراوانی و در صد افراد نمونه به تفکیک جنسیت ۹۶
- نگاره (۴-۲): توزیع فراوانی تحصیلات ۹۷
- نگاره (۴-۳): توزیع فراوانی و در صد افراد بر اساس نوع مدیریت ۹۹
- نگاره (۴-۴): توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک سابقه خدمت ۱۰۰
- نگاره (۴-۵): میانگین و انحراف استاندارد سرمایه فکری، مؤلفه های آن و عملکرد سازمانی ۱۰۱
- نگاره (۴-۶): ضرایب همبستگی بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی ۱۰۱
- نگاره (۴-۷): ضرایب همبستگی بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی ۱۰۲
- نگاره (۴-۸): ضرایب همبستگی بین سرمایه رابطه ای و عملکرد سازمانی ۱۰۲
- نگاره (۴-۹): ضرایب همبستگی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی ۱۰۳
- نگاره (۴-۱۰): خروجی آزمون تی مستقل برای بررسی عملکرد سازمانی بر اساس جنسیت ۱۰۳
- نگاره (۴-۱۱): خروجی آزمون F برای بررسی متغیر عملکرد سازمانی بر اساس میزان تحصیلات ۱۰۴
- نگاره (۴-۱۲): خروجی آزمون F برای بررسی سؤالات تحقیق بر اساس نوع مدیریت ۱۰۴
- نگاره (۴-۱۳): خروجی آزمون F برای بررسی سؤالات تحقیق بر اساس سابقه خدمت ۱۰۵

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۴	نمودار (۱-۲): دیدگاه کارت امتیازی متوازن
۲۵	نمودار (۲-۲): طرح ارزش اسکاندیا
۲۶	نمودار (۳-۲): طبقه بندی بونتیس از سرمایه فکری
۲۷	نمودار (۴-۲): طبقه بندی سرمایه فکری توسط استیوارت
۲۸	نمودار (۵-۲): مدل سکوی ارزش
۲۹	نمودار (۶-۲): طبقه بندی اولیه توسط هانز و لووندال
۲۹	نمودار (۷-۲): طبقه بندی ثانویه توسط هانز و لووندال
۳۱	نمودار (۸-۲): مدل ایجاد شده توسط اتحادیه های تجاری دانمارک
۳۴	نمودار (۹-۲): طبقه بندی لیم و دالیمور
۳۵	نمودار (۱۰-۲): مدل چهاربرگ سرمایه فکری
۳۷	نمودار (۱۱-۲): مدل ارائه شده توسط چن
۳۸	نمودار (۱۲-۲): طبقه بندی سرمایه فکری
۵۵	نمودار (۱۳-۲): تطبیق ابعاد سرمایه فکری با دیدگاه های کارت امتیازی متوازن
۵۷	نمودار (۱۴-۲): طرح ارزش اسکاندیا
۷۰	نمودار (۱۵-۲): اجزای اصلی مدیریت عملکرد
۷۲	نمودار (۱۶-۲): فرایند ارزیابی عملکرد
۸۳	نمودار (۱۷-۲): چارت سازمانی شرکت ملی حفاری ایران
۹۶	نمودار (۱-۴): توزیع فراوانی و درصد جنسیت افراد نمونه
۹۷	نمودار (۲-۴): توزیع فراوانی و درصد تحصیلات افراد نمونه
۹۸	نمودار (۳-۴): فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک نوع مدیریت
۱۰۰	نمودار (۴-۴): فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک سابقه خدمت



فصل اول:
کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه

با ورود به اقتصاد دانش محور، دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید از ارزش بیشتری برخوردار گردیده و عوامل سنتی تولید به تدریج نقش پررنگ خود را از دست داده است. به طوری که در این اقتصاد، دانش به عنوان مهمترین منبع راهبردی کسب و کار شناخته شده و در هم افزایی میان قابلیت های فناوری اطلاعات، قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان هر واحد و کلیه کارکنانی که در سراسر زنجیره ارزش فعالیت می کنند، نقش مؤثر و تعیین کننده ای دارد. بدین ترتیب شناسایی شیوه های خلق، مدیریت و ارزیابی عملکرد سرمایه های فکری، تأثیرات چشمگیری بر سودآوری و بهبود جایگاه راهبردی سازمان ها به جای گذارده و به عنوان عنصری جداناپذیر جهت انطباق با تحولات و دشواری های محیط با هدف خلق و حفظ مزیت رقابتی در کسب و کار معرفی می گردد.

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان ها را با چالش های مختلفی روبرو کرده است و آن ها را بر آن داشته تا برای موفقیت در دنیای رقابت، تولید دانش و مدیریت سرمایه های فکری را به عنوان اهداف اصلی خود در نظر بگیرند. در اقتصاد پیشرفته، دانش و اطلاعات به عنوان گردانندگان اصلی تجارت و پیشی گرفتن از رقیبان و سرمایه آن ها محسوب می شود. امروزه تلاش های فراوانی جهت درک و تأیید نقش سرمایه های فکری صورت گرفته است. عناصر سرمایه فکری برای تشکیل مزایای رقابتی، کارایی سازمانی و موفقیت سازمان دارای درجه اهمیت بالایی می باشند.

۲-۱. تعریف موضوع و بیان مسأله

قرن بیست و یکم بوسیله توسعه اهمیت دانش و تأثیر آن بر تمامی جنبه های سازمانی توصیف می شود (یوس، ۲۰۰۴). امروزه نقش و اهمیت بازده سرمایه های فکری به کار گرفته شده در قابلیت سودآوری پایدار و مستمر شرکت ها بیش از بازده سرمایه های مالی به کار گرفته شده است، با این وجود اغلب سیستم های حسابداری سنتی از نقش و اهمیت فزاینده حق مالکیت معنوی و دانش در سازمان های عصر نوین غافل بوده و از توان سنجش ارزش واقعی دارائی های نامشهود در محاسباتشان قاصرند.

بونتیس^۱ معتقد است سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد. با توجه به اهمیت دارائی‌های نامشهود و سرمایه فکری به وضوح می‌توان دریافت که یکی از مشکلات اساسی سیستم‌های حسابداری سنتی، عدم کفایت و ناتوانی آن‌ها در ملحوظ نمودن ارزش سرمایه‌های فکری در صورت‌های مالی شرکت‌هاست، سیستم‌های حسابداری سنتی، روشی برای شناسائی و اندازه‌گیری این موارد ناملموس در سازمان‌ها فراهم نمی‌آورد. در پاسخ، مدل‌های اندازه‌گیری جدید در سطح سازمان‌ها، سعی در ترکیب نمودن جنبه‌های ارزش افزای مالی و غیرمالی سازمان برای گزارش دهی می‌نمایند.

مسئله مهم که توجه محقق را در این پژوهش به خود جلب نموده این است که در کشور ما مفهوم سرمایه فکری و ارزش آن ناشناخته است، سازمان‌های ما هنوز همان سیستم‌های مالی و حسابداری سنتی را به کار می‌برند، دارائی‌های نامشهود و سرمایه‌های فکری خود را نمی‌شناسند و به آن بهای چندانی نمی‌دهند. در کشور ما باید حرکتی جدی توسط دانشگاهیان و محققان به عهده گرفته شود تا ارزش سرمایه فکری و دارائی‌های ناملموس را به مدیران سازمان‌ها بشناسانند با این هدف که در دنیای دانش محور امروز بتوانند بقای خود را در آینده تضمین نمایند و به مزیت رقابتی پایدار دست یابند. تنها عامل برای رسیدن به یک ثروت پایدار و مزیت رقابتی پایدار، دانش و دارائی‌های ناملموس هستند بنابراین در این تحقیق سعی بر آن بوده که مروری جامع بر ادبیات سرمایه فکری در حوزه مفاهیم، مدل‌های طبقه‌بندی، ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری آن صورت گرفته و تأثیری که این سرمایه‌های ناملموس بر عملکرد سازمانی در شرکت ملی حفاری ایران دارند بررسی گردد.

۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به نقش فزاینده دانش در اقتصاد، تجارت و فرایندهای مدیریتی، تبیین ماهیت، سنجش و ارزشگذاری سرمایه‌های فکری شرکت‌ها بیش از پیش اهمیت یافته است. اقتصاد نوین که از پدیده‌های اطلاعات و دانش نشأت گرفته نقش بسزایی در افزایش چشمگیر اهمیت سرمایه فکری در امر تحقیقات و تجارت داشته است. سرمایه فکری گرچه در قبل ناشناخته بود ولی اکنون به اشکال مختلف در فرایند توسعه اقتصادی، مدیریتی، تکنولوژیکی و اجتماعی به

^۱ Bontis

ایفای نقش می پردازد. انقلاب حاصله در تکنولوژی اطلاعات و پیدایش جامعه اطلاعاتی، اهمیت در حال افزایش دانش و اقتصاد مبتنی بر دانش، الگوهای در حال تغییر ایجاد جامعه شبکه ای و همچنین پیدایش نوآوری- به عنوان مهم ترین عامل ایجاد کننده مزیت رقابتی- از جمله مواردی هستند که موجبات افزایش اهمیت سرمایه فکری در شرکت ها را بیش از پیش فراهم نموده است. در سال های اخیر مدیران و محققان بر این حقیقت اتفاق نظر دارند که ارزیابی عملکرد سازمان ها نباید تنها بر اساس منابع ملموس آن ها صورت گیرد بلکه باید بر سنجش سرمایه فکری که سازمان در اختیار خود دارد نیز مبتنی باشد (کاپلان و نورتون، ۱۹۹۶). سرمایه فکری شامل دارائی های ناملموسی مانند شایستگی ها، روابط متقابل و فرایندهایی است که مشخصه سازمانی، فرهنگی و استراتژیک یک شرکت را تعیین می کنند (بونتیس، ۱۹۹۸).

سازمان ها برای استفاده از سرمایه های فکری خود ابتدا باید منابع ناملموس و دارائی های فکری خود را بشناسند، ارزش آن را اندازه گیری کنند تا به جایگاه سرمایه های فکری خود در زنجیره ارزشی سازمان آگاهی یابند و در مورد یک استراتژی جامع برای مدیریت آن تصمیم گیری کنند. اجرای استراتژی مؤثر مدیریت دانش و تبدیل شدن به یک سازمان دانش محور، بعنوان یک شرط الزامی برای موفقیت سازمان ها می باشد. اغلب شاخص های عملی مدیریت دانش بر اندازه گیری دارائی های دانش یا سرمایه فکری متمرکز هستند و فرض می کنند که خروجی مدیریت دانش بر میزان سرمایه فکری سازمان مؤثر است (بونتیس، ۲۰۰۱)، از این رو اهمیت سنجش سرمایه فکری در سازمان ها امری است که هر روزه توجه بیشتری را به خود معطوف نموده است.

۴-۱. دلایل انتخاب موضوع

همانطور که گفته شد با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی و شبکه ای و نیز پیشرفت سریع فناوری برتر، از دهه ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصاد جهانی تغییر اساسی کرده است، در واقع سرمایه‌های فکری امروزه اهمیت فراوانی یافته است بطوریکه آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارائی های کلیدی سازمان می‌دانند. پیمایش‌های صورت گرفته حاکی از آن است که دو سوم شرکت‌های آمریکایی به دنبال یافتن روش‌های جدید برای گردآوری و ارائه اطلاعات غیرمالی از جمله سرمایه‌های فکری هستند. از این رو، تبیین ماهیت، سنجش و ارزش گذاری سرمایه فکری شرکت‌ها اهمیت زیادی یافته است، این در حالیست که در کشور ما مفهوم سرمایه فکری یک مفهوم بسیار جدید و نا آشناست که مدیران سازمان‌های ما با آن آشنایی ندارند و از ارزشی که دارائی های ناملموس آن‌ها ایجاد می‌کنند کاملاً غافل هستند و به تبع به اندازه گیری ارزش این دارائی ها و مدیریت سرمایه فکری خود هم اعتنایی ندارند.

۵-۱. اهداف تحقیق

تحقیق حاضر اهدافی به شرح زیر دارد:

۱. بررسی سرمایه فکری و عناصر تشکیل دهنده آن
۲. بررسی مدل‌ها و ابزارهای سنجش سرمایه فکری
۳. بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران
۴. نشان دادن ارزش دارایی های ناملموس بخصوص دانش و قابلیت های فکری نیروی انسانی در شرکت ملی حفاری ایران و سایر سازمان‌ها

۶-۱. سوالات تحقیق

در این تحقیق محقق به دنبال پاسخ گویی به سوالات زیر می باشد:

سوال اصلی تحقیق

آیا سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد؟

سوالات فرعی تحقیق

۱. آیا سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد؟
۲. آیا سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد؟

۳. آیا سرمایه رابطه ای بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد؟

۷-۱. فرضیات تحقیق

تحقیق حاضر دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح زیر می باشد:

فرضیه اصلی تحقیق

سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

۱. سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد.

۲. سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد.

۳. سرمایه رابطه ای بر عملکرد سازمانی شرکت ملی حفاری ایران تأثیر دارد.

۸-۱. جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران و رؤسای ادارات شرکت ملی حفاری ایران می باشد که تعداد آن ها ۲۷۵ نفر، شامل ۱۵ مدیر و ۲۶۰ رئیس، می باشد. لازم به ذکر است که در این آمار رؤسای دستگاه های حفاری که تعداد آن ها ۱۲۰ نفر می باشد گنجانده نشده و تنها به رؤسای داخلی شرکت اکتفا شده است.

۹-۱. نمونه آماری

در این تحقیق حجم نمونه ۱۶۰ نفر است که این تعداد با استفاده از فرمول آماری زیر بدست آمد.

$$n = \frac{N Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)}{e^2(N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)}$$

۱۰-۱. استفاده کنندگان تحقیق

نتایج این تحقیق نه تنها برای شرکت ملی حفاری ایران بلکه برای سایر سازمان ها می تواند مورد توجه قرار گیرد، با امید به این که بیش از پیش به سرمایه های معنوی و نیروی انسانی که دارای صلاحیت و تخصص هستند بها داده شود، نتیجه توجه به چنین سرمایه هایی برقراری نظام شایسته سالاری در سازمان ها می باشد که مقدمه رسیدن به رشد و توسعه پایدار است. این انتظار وجود دارد که در کشور از نتایج تحقیقات دانشگاهی و