



دانشگاه پیام نور

مجمع مدیریت و حسابداری تهران

عنوان پایان نامه :

بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان  
در مجتمع صنعتی سایپا شهرستان گلپایگان

نگارش :

حسین عظیمی

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر مجتبی رفیعی

استاد مشاور :

سرکار خانم دکتر طاهره فیض

## چکیده

مطالعات نشان داده اند که برخلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (پول، زمین و...)، دانش واقعاً منبعی برای افزایش عملکرد مالی است. از دیدگاه استراتژیک امروزه از سرمایه فکری به منظورافزایش ارزش و بهبود وضعیت اقتصادی سازمان استفاده می شود.

اصولاً مدیریت شرکتهای همواره با توجه به شرایط اقتصادی حال و آینده مجبور به اصلاح و بهبود شیوه های تولید، بازاریابی، نوآوری و در نهایت افزایش بهره‌وری و کارایی اقتصادی در میان واحدهای تحت سرپرستی خود می باشند. یکی از راههای اساسی که بوسیله آن کارخانه ها موفق به بهبود وضع اقتصادی و افزایش توان رقابت با سایر رقبا را بدست می آورند. استفاده از تفکر خلاق و ایجاد نوآوری در سیستم می باشد که این مورد بدون شناخت و حمایت از سرمایه های فکری امکان پذیر نخواهد بود.

در این پژوهش عناصر و مؤلفه های سرمایه فکری تحت عنوان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، و سرمایه رابطه ای در نظر گرفته شده است که به عنوان متغیرهای مستقل

می باشند برای هر کدام از عناصر سرمایه فکری نیز شاخصهایی تعریف شده است. شاخص عملکرد (متغیر وابسته) سود، گردش پول نقد و ارزش بازار در نظر گرفته شده است. روش تحقیق از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی- همبستگی از روش تحلیل کواریانس مدل معادلات ساختاری می باشد. ۲۱۹ نفر از مدیران و کارشناسان جامعه آماری از روش احتمالی طبقه بندی شده انتخاب و پرسشنامه که حاوی ۶۰ سوال بود در اختیار آنها قرار گرفت. پس از جمع آوری پرسشنامه های مذکور داده های بدست آمده با نرم افزارهای لیزرل و اسپاس تجزیه و تحلیل گردید و در نهایت روابط بین شاخصهای سرمایه فکری تایید و مشخص شد سرمایه ساختاری و رابطه ای به صورت مستقیم و سرمایه انسانی به صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه ساختاری بر عملکرد تاثیر دارند.

**واژه های کلیدی:** سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای، سرمایه ساختاری، عملکرد، لیزرل

## فهرست

عنوان	صفحه
فصل اول	
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- تشریح و بیان مساله	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش	۷
۴-۱- اهداف تحقیق	۱۱
۵-۱- چارچوب نظري تحقیق	۱۱ <b>Error! Bookmark not defined.</b>
۶-۱- فرضیات تحقیق	۱۳
۷-۱- روش انجام تحقیق	۱۴
۸-۱- قلمرو مكاني تحقیق	۱۴
۹-۱- قلمرو زمانی تحقیق	۱۴
۱-۱- روش نمونه گيري و تعیین حجم نمونه	۱۴
۱۱-۱- ابزارهاي گرد آوري داده ها	۱۵
۱۲-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها	۱۶
۱۳-۱- تعاریف و مفاهیم	۱۷

## فصل دوم

۱-۲- مقدمه	۲۰
۲-۲- سابقه و پیشینه تحقیق	۲۱
۳-۲- مروري بر چشم انداز تاریخي سرمایه	۲۵
۴-۲- مفهوم دانش	۲۹
۱-۴-۲- اقتصاد دانشي	۳۱
۲-۴-۲- ایران و اقتصاد دانش محور	۳۳
۳-۴-۲- دانش بنیان سرمایه فكري	۳۴
۵-۲- ماهیت دارايیهاي نامشهود	۳۴
۶-۲- شناسايي دارايیهاي نامشهود	۳۶

۳۹	مشهدها	۱-۶-۲- تفاوتهاي میان سرمایه فکري با مدیریت نا
۴۱	سرمایه فکری	۸-۲
۴۴	تعاریف مختلف سرمایه فکری	۹-۲
۴۶	مدیریت سرمایه فکری	۱۰-۲
۵۲	چگونگی ارزش آفرینی سرمایه های فکری برای شرکت	۱۱-۲
۵۵	مالکیت معنوی (IP)	۱۲-۲
۵۷	تحقیق و توسعه (R&D)	۱۳-۲
۶۰	انواع طبقه بندی اجزاء سرمایه فکری	۱۴-۲
۷۸	شبهات موجود در تعاریف و اجزای سرمایه فکری	۱۵-۲
۸۲	عدم کفایت روش های حسابداری سنتی	۱۶-۲
۸۳	روش های اندازه گیری سرمایه فکری	۱۷-۲
۸۵	روشهاي پولي	۱-۱۷-۲
۸۶	روش CIV	۱-۱-۱۷-۲
۸۷	حسابداری منابع انسانی (HRA)	۲-۱-۱۷-۲
۸۹	ارزش افزوده اقتصادی	۳-۱-۱۷-۲
۹۱	روش نسبت کیو توبین	۴-۱-۱۷-۲
۹۲	روش تکنولوژی بروکر	۵-۱-۱۷-۲
۹۳	روش ارزش گذاری جامع	۶-۱-۱۷-۲
۹۳	روشهاي غير پولي	۲-۱۷-۲
۹۴	کارت ارزیابی متوازن (BSC)	۱-۲-۱۷-۲
۹۶	اسکاندیا نوپیتور (هدایت گر	۲-۲-۱۷-۲
۹۶	اسکاندیا)	
۹۸	چارچوب ناظر دارایی های نا مشهود	۳-۲-۱۷-۲
۱۰۰	سرمایه های فکری	۴-۲-۱۷-۲ VAIC روشي براي اندازه گيري کارايي
۱۰۴	گزارش دهی سرمایه فکری (اظهارنامه سرمایه فکری)	۱۸-۲

۱۰۵	.....	۱-۱۸-۲	گزارش سر مایه فکری
۱۰۵	.....	۲-۱۸-۲	گزارش جریان سرمایه فکری
۱۰۶	.....	۱۹-۲	مدل های تجویزی برای گزارش دهی و تهیه اظهارنامه سرمایه فکری
۱۱۲	.....	۲۰-۲	مدیریت دانش و مدیریت سرمایه های فکری
۱۱۴	.....	۱-۲۰-۲	تمایز مدیریت دانش و مدیریت سرمایه های فکری
۱۱۵	.....	۲-۲۰-۲	ارتباط میان سرمایه های فکری و مدیریت دانش
۱۱۶	.....	۲۱-۲	عملکرد
۱۱۷	.....	۱-۲۱-۲	ارزیابی عملکرد
۱۲۳	.....	۲-۲۱-۲	شاخصهای ارزیابی عملکرد
۱۲۷	.....	۳-۲۱-۲	سیستمهای ارزیابی عملکرد سنتی
۱۲۸	.....	۴-۲۱-۲	سیستمهای اندازی گیری عملکرد نوین
۱۲۹	.....	۲۲-۲	سرمایه های فکری و عملکرد سازمانی
۱۳۴	.....	۲۳-۲	معرفی شرکتهای زیر مجموعه جامعه آماری
			فصل سوم
۱۳۸	.....	۱-۳	مقدمه
۱۳۹	.....	۲-۳	روش تحقیق
۱۳۹	.....	۱-۲-۳	طبقه بندی تحقیق بر مبنای هدف
۱۳۹	.....	۱-۱-۲-۳	تحقیقات بنیادی (پایه)
۱۴۰	.....	۲-۱-۲-۳	تحقیقات کاربردی
۱۴۰	.....	۲-۲-۳	طبقه بندی تحقیق بر حسب روش (نحوه گرد آوری داده ها)
۱۴۰	.....	۱-۲-۲-۳	تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی)
۱۴۴	.....	۳-۳	متغیرها و مدل مفهومی تحقیق
۱۴۶	.....	۴-۳	فرضیه های تحقیق
۱۴۸	.....	۵-۳	روش های جمع آوری اطلاعات
۱۵۱	.....	۶-۳	روایی و پایایی پرسشنامه

- ۱۵۱ - ۳-۶-۱- تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه
- ۱۵۵ - ۳-۶-۲- تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه
- ۱۵۶ - ۳-۷- جامعه آماری
- ۱۵۶ - ۳-۸- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه
- ۱۵۷ - ۳-۹- قلمرو مکانی تحقیق
- ۱۵۷ - ۳-۱۰- قلمرو زمانی تحقیق
- ۱۵۸ - ۳-۱۱- روش های تجزیه و تحلیل داده های آماری

#### فصل چهارم

- ۱۷۳ - ۴-۱-۱۷۳۴- مقدمه
- ۱۷۳ - ۴-۲- آمار توصیفی
- ۱۷۴ - ۴-۲-۱- جنسیت
- ۱۷۴ - ۴-۲-۲- سن
- ۱۷۵ - ۴-۲-۳- میزان تحصیلات
- ۱۷۶ - ۴-۲-۴- پست سازمانی
- ۱۷۸ - ۴-۳- تحلیل سوالات پرسشنامه براساس آمار توصیفی
- ۱۸۵ - ۴-۴- بررسی مفروضات آماری تحلیل های چند متغیره
- ۴-۴-۱- بررسی نرمال بودن شاخص های مدل تحلیل مسیر
- ۱۸۵ - ۴-۴-۵- متغیرهای پژوهش
- ۴-۴-۵- مدل اولیه مسیر رابطه میان توانمندی های مدل
- ۱۹۵ - ۴-۶- مدل مسیر نهایی روابط میان توانمندی های مدل
- ۲۱۱ - ۴-۷- برازش مدل
- ۲۱۷ - ۴-۸- آزمون فرضیه

#### فصل پنجم

- ۲۲۲ - ۵-۱- مقدمه
- ۲۲۲ - ۵-۲- خلاصه
- ۲۲۷ - ۵-۳- بحث و نتیجه گیری
- ۲۲۸ - ۵-۳-۱- فرضیه اول
- ۲۳۰ - ۵-۳-۲- فرضیه دوم

- ۲۳۳ ..... فرضیه سوم -۳-۳-۵
- ۲۳۵ ..... فرضیه چهارم -۴-۳-۵
- ۲۳۷ ..... فرضیه پنجم -۵-۳-۵
- ۲۳۹ ..... فرضیه ششم -۶-۲-۵
- ۲۴۰ ..... پیشنهادات -۴-۵
- ۲۴۰ ... تحقیق های یافته بر مبنای یافته های تحقیق ... -۱-۴-۵
- ۲۴۱ ..... سرمایه انسانی -۱-۱-۴-۵
- ۲۴۳ ..... ساختاری - سرمایه - ۲-۱-۴-۵
- ۲۴۴ ..... رابطه ای - سرمایه رابطه ای - ۳-۱-۴-۵
- ۲۴۵ ..... تحقیقات آتی - ۲-۴-۵

فهرست شکلها

عنوان صفحه	
شکل ۱-۱- مدل مفهومي تحقيق	۱۲
شکل ۱-۲- مدل طبقه بندي دارايي شرکت	۳۲
شکل ۲-۲- دارايي هاي فکري و اجزاي آن	۴۸
شکل ۳-۲- مدل مدیریت سرمایه فکري	۵۱
شکل ۴-۲- تعيين نقش براي سرمایه فکري	۵۵
شکل ۵-۲- مدل شاخص سرمایه فکري (روس)	۶۳
شکل ۶-۲- تقسيم بندي سويي	۶۵
شکل ۷-۲- طبقه بندي داراييهاي شرکت	۶۶
شکل ۸-۲- ساختار سرمایه فکري (چن و همکاران)	۶۸
شکل ۹-۲- کارت امتيازي متوازن	۷۱
شکل ۱۰-۲- مدل سرمایه فکري بروکينگ	۷۳
شکل ۱۱-۲- مدل سرمایه فکري بونفر	۷۵
شکل ۱۲-۲- چارچوب چهار بعدي	۷۶
شکل ۱۳-۲- چارچوب ناظر داراييهاي نامشهود	۹۹
شکل ۱۴-۲- صورت وضعيت سرمایه فکري	۱۰۴
شکل ۱۵-۲- همراستا کردن مدیریت دانش و سرمایه فکري	۱۱۵
شکل ۱۶-۲- مدل چن	۱۳۰
شکل ۱۷-۲- مدل مفهومي تحقيق	۱۳۲
شکل ۱-۳- مدل تحقيق	۱۴۵
شکل ۲-۳- نمودار تحليل مسير	۱۵۸
شکل ۳-۳- روابط متغيرها	۱۶۰
شکل ۱-۴- مدل اوليه مسير	۱۹۵
شکل ۲-۴- مقدار t مدل اوليه مسير	۱۹۶
شکل ۳-۴- مدل نهايي مسير روابط مستقيم	۱۹۹
شکل ۴-۴- مقدار t مدل نهايي مسير	۲۰۰



شکل ۴-۵ - مدل نهایی مسیر روابط غیر مستقیم ..... ۲۰۵

فهرست جداول

عنوان  
صفحه

جدول ۱-۲ تاثیرگذارترین تلاشها دهه نود پیرامون سرمایه فکري	۲۵
جدول ۲-۲- تاثیرگذارترین تلاشها دهه حاضر پیرامون سرمایه فکري	۲۷
جدول ۲-۳- اندازه گيري سرمایه فکري در موسسه اسکانديا	۶۷
جدول ۲-۴- طبقه بندي پتي-گوتر	۷۲
جدول ۲-۵- گزارش جريان سرمایه فکري	۱۰۵
جدول ۲-۶- طبقه بندي عامل هاي عمومي موفقيت	۱۲۱
جدول ۳-۱- تخصیص سوالهاي پرسشنامه به مولفه هاي مدل	۱۴۸
جدول ۳-۲- تخصیص سوالهاي پرسشنامه به اجزاء هريك از مولفه ها	۱۴۹
جدول ۳-۳- مقدار آلفاي كرونباخ پيش آزمون	۱۵۱
جدول ۳-۴- مقدار آلفاي كرونباخ اجراي مجدد پيش آزمون	۱۵۲
جدول ۳-۵- مقدار آلفاي كرونباخ براي پايایي كل پرسشنامه	۱۵۳
جدول ۴-۱	۱۸۳
جدول ۴-۲	۱۸۴
جدول ۴-۳	۱۸۵
جدول ۴-۴	۱۸۷
جدول ۴-۵	۱۹۰
جدول ۴-۶	۱۹۲
جدول ۴-۷	۱۹۴
جدول ۴-۸	۱۹۶
جدول ۴-۹	۲۰۹

٢١٤	.....	جدول ٤-١٠
٢١٨	.....	جدول ٤-١١
٢٢٠	.....	جدول ٤-١٢
٢٢٢	.....	جدول ٤-١٣
٢٣٢	.....	جدول ٤-١٤
٢٤٠	.....	جدول ٥-١

فهرست نمودارها

	عنوان	صفحه
۲۴	نمودار ۱-۲	
۱۰۴	نمودار ۲-۲	
۱۲۶	نمودار ۳-۲	
۱۴۴	نمودار ۱-۳	
۱۸۳	نمودار ۱-۴	
۱۸۴	نمودار ۲-۴	
۱۸۶	نمودار ۳-۴	
۱۸۷	نمودار ۴-۴	
۱۹۷	نمودار ۵-۴	
۱۹۸	نمودار ۶-۴	
۱۹۹	نمودار ۷-۴	
۲۰۰	نمودار ۸-۴	
۲۰۱	نمودار ۹-۴	
۲۰۲	نمودار ۱۰-۴	
۲۰۳	نمودار ۱۱-۴	
۲۰۴	نمودار ۱۲-۴	
۲۰۵	نمودار ۱۳-۴	

# فصل اول

کلیات

## ۱- مقدمه

تا دهه ی ۱۹۸۰ مدیریت واحد تجاری، محیط کار و ساختار صنعت را به عنوان مبنای درک مزیت‌های رقابتی مدنظر قرار می‌داد. در این دوران نقش مدیریت تنها یافتن راهی برای ترکیب بهینه<sup>۱</sup> محصولات و بازارهای هدف و رفع موانع ورود کالا به این بازارها بود. در طول دهه ی ۱۹۸۰ میلادی رویکرد تمرکز بر محیط کار و صنعت با چالش‌های زیادی روبرو شد. در این دوره با بررسی برخی واقعات ثابت شد که مزیت رقابتی تنها با ترکیب بهینه<sup>۲</sup> محصولات و بازارهای هدف در یک صنعت خاص حاصل نمی‌شود؛ بلکه عمده ترین دلیل مزیت رقابتی، تفاوت در انواع مختلف منابع سازمانی است (بارنیت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱).

مقارن با انقلاب فناوری اطلاعات و توسعه<sup>۳</sup> سریع فناوری برتر، از دهه ی ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصادی دچار تغییرات اساسی شد و در نتیجه، عامل دانش به عنوان مهمترین سرمایه، جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی در اقتصاد جهانی شد. به بیان دیگر اقتصاد صنعتی جای خود را به اقتصاد دانش محور داد. در اقتصاد دانش محور به دانش و سرمایه فکری به عنوان عامل اصلی تولید ثروت در مقایسه با سایر داراییهای مشهود و فیزیکی جایگاه مهمتری اختصاص می‌یابد. در بازارهای رقابتی فعلی که هدف سازمانها کسب سهم بیشتر بازار از طریق ایجاد مزیت‌های رقابتی است، موفقیت یک سازمان در گرو بکارگیری و مدیریت عنصر دانش و سرمایه فکری در تمامی ابعاد سازمانی است (چن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

در پارادایم صنعتی گذشته شرکتها تحت اصول اقتصاد کمیابی عمل می نمودند؛ به این معنا که منابع و داراییهای تحت کنترل شرکتها، محدود و کمیاب تلقی شده و استفاده بیشتر از آنها منجر به کاهش ارزش آنها می گردد. ولی در اقتصاد عصر اطلاعات و دانش بر اساس اصول اقتصاد فراوانی عمل نموده، به این معنی که تلقی پیش فرض، بر وفور منابع و داراییهای در اختیار آن هاست و داراییهای نامشهود، بخش عمده ای از این منابع را تشکیل می دهند که خود، غالباً در منابع انسانی سازمان متمرکز گردیده اند. (حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸: ۱)

از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی مورد استفاده واقع می شود و موفقیت یک سازمان بستگی به توانایی آن در مدیریت این منبع کمیاب دارد (روس و روس، ۱۹۹۷). سرمایه فکری اصطلاحی

<sup>1</sup> barney

<sup>2</sup> Chen

مبهم و پیچیده است و تعاریف و مفهومی سازی ها در این باره تماماً یکسان ارائه نشده اند (بونتیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) عناصر موجود در مدل های ارائه شده توسط معروفترین محققان؛ این رشته شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری/ رابطه ای هستند (روس، بروکینگ، ۱۹۹۶؛ استوارت، ۱۹۹۷، بنتیس، ۲۰۰۰) از دهه نود به بعد تحقیقات زیادی درباره موضوع سرمایه فکری در کشورهای پیشرفته انجام شده است. بعد از گذشت حدود یک دهه از اقتصاد دانش محور، بنگاهها شروع به طبقه بندی و ذخیره کردن سرمایه های ناملموس خود کرده اند. در حال حاضر شرکتهای بزرگ دنیا، گزارش سرمایه فکری را بعنوان مکمل و ضمیمه گزارش سالانه منتشر می کنند. البته احساس می شود این موضوع در ایران دوران آزمایشگاهی خود را طی می کند. شرکتهای برای باقی ماندن در عرصه رقابت باید خود را با شرایط بازار آماده کنند. قیمت گذاری داراییهای این شرکتهای نیازمند اطلاع از وضعیت نیروی انسانی و سرمایه فکری این مجموعه است و بدون اطلاع از داراییهای فکری ارزشگذاری آنها با ابهام روبرو خواهد شد.

## ۱-۲- تشریح و بیان مساله

جای هیچگونه شک نیست که در قرن بیستم شاهد تغییراتی انقلابی در فرایند خلق ارزش توسط شرکتهای بوده ایم. گسترش فناوری های قدرتمند، سیستم ارتباطی سریع، دسترسی سریع به اینترنت و جهانی سازی، برخی از تغییراتی است که حاضران در این قرن در صورتی که خواهان بهبود در کیفیت زندگی می باشند بایستی آنها را به کار ببندند (آرناس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷).

دانش انجام کار یک سازمان تحت عناوین متفاوتی نام گذاری می شود که در این بین مشترکترین نامهایی که به چشم می خورد عناوین داراییهای نامشهود و سرمایه های فکری است. به دلیل کاربرد های زیاد این دو واژه، در حال حاضر آنها را هم معنی می دانند. اما در اصل سرمایه فکری را بایستی زیر مجموعه ای از داراییهای نامشهود دانست. از زمان گذشته تمایز بین دارایی ناملموس و سرمایه فکری مبهم بوده است. داراییهای ناملموس تحت عنوان "سرقفلی" و سرمایه فکری بخشی از سرقفلی در نظر گرفته شده اند (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۹). واژه داراییهای نامشهود ریشه در اصطلاحات حسابداری داشته و

<sup>1</sup> Bontis

<sup>2</sup> Arenas

واژه سرمایه فکری بیشتر به مباحث مربوط به مدیریت مربوط می شود (الیوراس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

امروزه جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده نخستین و اصلی آن دانش و اطلاعات است. سازمانها برای مشارکت در بازارهای امروزی، در هر شکل و نوع به اطلاعات و دانش برای بهبود عملکرد خود نیازمندند. مطالعات انجام گرفته بیانگر افزایش گاه ۶۰ تا ۷۵ درصدی ارزش سرمایه فکری و داراییهای نامشهود در قیمت سهام شرکتها است. به عبارت بهتر می توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه های فکری، سازمانها را به موفقیت های بیشتری در افق های آینده ی بازارهای رقابتی خواهد رساند (خاوندکار و دیگران، ۱۳۸۸: ۴۵).

سرمایه های فکری می تواند به عنوان داراییهای دانشی یک شرکت محسوب شود (اتحادیه اروپا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). با اینکه اجماع عمومی بر روی اجزای متشکله وسازنده سرمایه فکری<sup>۳</sup> وجود دارد اما هنوز یک تعریف مورد قبول و مشترک در جهان ارائه نشده است (پیوتان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). از نظر بروکینگ<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) سرمایه فکری عبارت است از تفاوت میان ارزش دفتری و ارزش بازار. ادوینسون<sup>۶</sup> (۱۹۹۴): منبعی از داراییهای نامشهود که غالباً در ترازنامه دیده نمی شود. هریسون<sup>۷</sup> و سالیوان<sup>۸</sup> (۲۰۰۰): دانشی که می تواند به سود تبدیل شود. (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸: ۳۵).

سرمایه فکری به سه جزء سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای تقسیم می شود.

**۱ - سرمایه انسانی (HC)<sup>۸</sup>:** روس و همکارانش (۱۹۹۷)، بحث می کنند که کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکي فکریشان ایجاد می کنند (قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان، مجموعه مهارتهای نیروی کار، عمق و وسعت تجربه آنهاست. منابع انسانی می تواند به منزله روح و

<sup>1</sup> oliveras

<sup>2</sup> (IFAC

<sup>3</sup> Intellectual Capital

<sup>4</sup>.pewtan

<sup>5</sup> Brookin

<sup>6</sup> Edvinsson

<sup>7</sup> Herisson & Sallivan

<sup>8</sup> Human Capital



فکر منابع سرمایه فکری باشد. این سرمایه در پایان روز کاری، با ترک سازمان از سوی کارکنان از شرکت خارج می شود (محمدی و دستگیر، ۱۳۸۸).

**۲- سرمایه رابطه ای (RC):** سرمایه رابطه ای شامل همه روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمانها می توانند شامل مشتریان، واسطه ها، کارکنان، تأمین کنندگان، مقامات قانونی، جوامع، اعتبار دهندگان، سرمایه گذاران و... باشند (ستایش و کاظم نژاد، ۱۳۸۸).

**۳- سرمایه ساختاری (SC):** روس و همکارانش معتقدند که سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می شود که در برگزیده پایگاههای داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایندها، استراتژیها، برنامه های اجرایی و بطور کلی هرآنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد، است. (محمدی و دستگیر، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت صنعت خودرو و به خصوص با اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی و گرایش به سمت خصوصی سازی اقتصاد و به دنبال آن افزایش چشمگیر رقابت در اقتصاد داخلی و همچنین با تمایل کشور به پیوستن به سازمان تجارت جهانی لزوم نگرش سازمانها به سرمایه فکری پیش از پیش احساس می شود. مدیران شرکتهای باید به درک و ذهنیت بهتری از مفهوم سرمایه فکری دست یابند آنها باید نسبت به محصولات، فرایندها و مردم بازنگاری کرده و میزان دانش خود را ارزیابی و آنرا افزایش دهند. جنبه بسیار مهم عصر اطلاعات حذف فاصله هاست فاصله دیگر هزینه ارتباط را تعیین نمی کند. این از جمله نیروهای پیش برنده پویا برای هر کشور است. از این دیدگاه می توان اهمیت حرکت به سمت اقتصاد دانش محور و مدیریت سرمایه های فکری شرکتهای را مشخص کرد.

شرکتهای زیر مجموعه سایپا واقع در شهرستان گلپایگان باعث ایجاد یکی از بزرگترین شهرکهای صنعتی و ایجاد اشتغال زیاد در منطقه شده اند و با توجه به سابقه کار محقق در یکی از این شرکتهای و بررسی مابقی آنها از جمله سؤالی که همواره ذهن محقق را به خود مشغول داشته این بوده است که اصولا سرمایه های فکری

---

<sup>1</sup> Relational Capital

<sup>2</sup> Structurul Capital

این شرکتها چیست؟ آیا مدیران این شرکتها برنامه ای برای شناسایی داراییهای نامشهود سازمان خود دارند؟ آیا امکان سنجش و ارزیابی سرمایه های دانشی این شرکتها وجود دارد؟ آیا رابطه ای بین مدیریت سرمایه فکری و سطح عملکرد کارکنان وجود دارد؟

از سوی دیگر درجه اهمیت هر یک از عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری برای سازمان نیز نقش بسیار مهمی در سیاستگذاری و تصمیم گیری مدیران ایفا می نماید. عوامل فرعی سرمایه فکری همچون سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای هستند به نظر می رسد در این شرکتها ارزش و اهمیت این عوامل به درستی اولویت بندی نشده است. لذا مساله ای دیگری که پژوهشگر به دنبال آن است این است که اهمیت کدامیک از این عوامل از دیگر عوامل بیشتر است، میزان ارتباط این عوامل با یکدیگر چگونه است و تاثیر کدامیک از عوامل و عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان بیشتر است؟

نکته دیگری که مد نظر قرار گرفته شده است این است که با توجه به اینکه شرکتهای مورد تحقیق در امر تولید قطعات خودروی پراید، نیسان و زانتیا مشغول به فعالیت می باشند و با توجه به محیط بسیار پیچیده این شرکتها چگونه می توان با شناسایی سطوح سرمایه فکری سازمانها و با بررسی تاثیر هر یک از این عناصر (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و رابطه ای) بر عملکرد سازمانی باعث بهبود امور و تاثیر در امر سیاست گذاری سازمان و در نهایت باعث ایجاد ارزش برای سازمان گردید.

با طرح سوالهای مذکور مطالعات اکتشافی مقدماتی از سوی پژوهشگر انجام گرفت و طی این مطالعات مشخص شد که در کشورهای صنعتی نیز اقداماتی در زمینه ارزیابی سرمایه فکری انجام گرفته است و مدلهایی نیز در این زمینه وجود دارد. حتی برخی از محققین اقدام به ارزیابی دارایی های دانشی کشورها در سطح ملی نموده و سرمایه های فکری ملتها را مورد ارزیابی قرار داده اند.

با مطالعه بیشتر محقق و تشکیل جلسات با مدیران شرکتهای زیر مجموعه سایپا واقع در شهرستان گلپایگان به نظر رسید موضوع سرمایه فکری در این شرکتها نادیده گرفته شده است. بر همین اساس و در راستای سوالات فوق پژوهشگر بر آن شد تا طرح تحقیق مربوطه را در این راستا تنظیم و در صدد یافتن مدلی باشد که اولاً به

شناسایی سرمایه های فکری سازمان پرداخته و عناصر اصلی تشکیل دهنده این سازمانها را معرفی نماید و ارتباط بین این عناصر را مشخص نماید و ثانیاً تاثیر هر يك از این عناصر را بر عملکرد کارکنان مشخص نماید امید است مطالعه حاضر گامی در جهت تاکید بیشتر بر ضرورت بازرگري سازمانها در طرز نگرششان به نحوه مدیریت سرمایه های فکری شان باشد.

مدل به کار برده شده در این تحقیق بیان می کند که اجزای سرمایه فکری با یکدیگر ارتباط دارند و هر يك از اجزاء می توانند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم بر عملکرد موسسه موثر باشند. شاخص عملکرد در این تحقیق سود، بهره وری، ارزش بازار است. لازم به توضیح است که شاخص سرمایه انسانی در این تحقیق عبارتند از: نوآوری و خلاقیت<sup>۱</sup> - آموزش و یادگیری<sup>۲</sup> - تجربه و تخصص<sup>۳</sup> شاخصهای سرمایه ساختاری عبارتند از: سیستمها و برنامه ها<sup>۴</sup> - فرآیندها و ساختار<sup>۵</sup> - حق مالکیت معنوی<sup>۶</sup> شاخصهای سرمایه رابطه ای عبارتند از: توافقات و روابط راهبردی<sup>۷</sup> - رابطه با عرضه کنندگان و مشتریان<sup>۸</sup> - دانش درباره مشتریان<sup>۹</sup>.

سوال اصلی این تحقیق این است که آیا سرمایه فکری تاثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد؟

سوالات دیگر تحقیق عبارتند از:

آیا تمام اجزای سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان تاثیر مستقیم دارند؟

آیا بین سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای ارتباط معنی داری وجود دارد؟

آیا بین سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

آیا بین سرمایه رابطه ای و سرمایه انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

---

<sup>1</sup> Innovation & Creating(I&C)

<sup>2</sup> Learning & education(L&E)

<sup>3</sup> Experience & Expertise(E&E)

<sup>4</sup> System & Program(S&P)

<sup>5</sup> Processes & Structures(P&S)

<sup>6</sup> Intellectual Property Rights(IPRs)

<sup>7</sup> Alliances and Agreements(A&A)

<sup>8</sup> Relations With Suppliers and Customers(RSC)

<sup>9</sup> Knowledge about Customers(KC)

## ۱ ۳ - اهمیت و ضرورت پژوهش

در سالهای اخیر شاهد افزایش اهمیت سرمایه فکری بعنوان يك عامل ارزش آفرین برای شرکتهای و سازمانهای دولتی و انتفاعی از سوی مجامع علمی و مدیران سطوح بالا بوده ایم. تحقیقات دو عامل مهم زیر را در ریشه یابی این امر دخیل می دانند: ۱- پدیده اقتصاد کلان ۲- خصوصیات موجود در منابع نامشهود (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۷).

اکنون به توضیح هر یک از این عوامل به تفصیل پرداخته می شود. اگر با جزییات بیشتر مورد اول یعنی پدیده اقتصاد کلان را بررسی کنیم به این موارد بر می خوریم:

### الف: گسترش حمایتهای قانونی حق ثبت

در سالهای اخیر شاهد روند روبه رشدی از ابزارها و هنجارهای حمایت قانونی از حق ثبت و اختراعات هستیم. این امر باعث افزایش مذاکره و معامله در این زمینه ها و در نتیجه توسعه بازار و باعث جلب توجه به آنها گردید. زیرا مالکان با این کار می توانند از مالکیت و یا واگذاری آنها سود ببرند (تیس، ۲۰۰۰).

### ب: افزایش رقابتهای

شتاب در امر تولید و گسترش آرایه انواع محصولات و خدمات باعث افزایش رقابتهای گردیده است. شرکتهای به منظور نشان دادن عکس العمل به این شرایط بایستی شایستگی هایشان را گسترش داده و مدیریت صحیح در استفاده از IC را داشته باشند. (عالم تبریز و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۸).

### ج: افزایش ارتباطها در میان بازیگران موجود در بازار

پدیده جهانی باعث گردیده است تا شرکتهای به سمت استراتژی های ملی و جهانی گام بردارند. سازمانها به وضعیت روابطشان با شرکتهای تجاری، تأمین کنندگان و

<sup>1</sup> Teece