

بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش

ابراهیم غفوری^۱

عباس ثابت^{۲*}

علی انوری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۱/۱۶

چکیده

امروزه در اقتصاد جهانی، دانش به عنوان مهم ترین سرمایه جایگزین سرمایه مالی و فیزیکی شده است و فضای کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارای نامشهود جدید سازمانی مانند نوآوری های نیروی انسانی، روابط با مشتریان و ... را در بر می گیرد. در اقتصاد دانش محور، نقش سرمایه فکری در ایجاد ارزش برای سازمان ها بیشتر از نقشی است که سرمایه فیزیکی ایفا می کند؛ بنابراین سازمان ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی، نظام مند سرمایه های فکری خود می باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش انجام گردید. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت فرودگاه ها و ناوبری هوایی ایران مستقر در فرودگاه شیراز به تعداد ۴۶۰ نفر در نظر گرفته شد، شیوه نمونه گیری به صورت گروهي و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۲۱۰ مشخص گردید. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیر های تحقیق، از پرسش نامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار (LISREL 8.8) استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد ابعاد سرمایه فکری ارتباط معناداری با اشتراک دانش دارد ولی ابعاد سرمایه فکری ارتباط معناداری با عملکرد مالی نداشت. همچنین اشتراک دانش ارتباط معناداری با عملکرد مالی شرکت مورد مطالعه دارد.

واژگان کلیدی

عملکرد مالی، اشتراک دانش، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

^۲ مربی گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران (* نویسنده مسئول: dr.sabet@apadana.ac.ir)

^۳ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

۱. مقدمه

سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک شرکت بسیار مهم تشخیص داده شده و اهمیت دانش به عنوان یک دارایی مهم و باارزش برای سازمانهای معاصر سبب شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسؤولیت ها و چالشهای اساسی سازمانها تبدیل شود. امروزه مدیریت دانش نقش بسیار مهمی در ارتقا و بهبود شایستگی های اساسی بازی می کند تا جایی که می توان از مدیریت دانش به عنوان فرایندی برای تسهیم دانش، خلق دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش استفاده کرد. دانش به عنوان یک سرمایه فکری، دارایی پنهان سازمان به شمار می رود که هر چند ممکن است در ترازنامه گزارش های سالیانه دیده نشود، اما منبع بالقوه ایجاد ارزش و درآمدهای سازمان است (کاردو^۱، ۲۰۰۸). جهت مدیریت دانش کارآمد، تسهیم دانش که بر اشتراک گذاشتن دانش به صورت داوطلبانه بین افراد و تیم ها در سازمان دلالت دارد (گوپتا^۲، ۲۰۰۵). مفهومی اساسی به شمار می رود. هنگامی که افراد سازمانی دانش را بین خود تسهیم می کنند، آنها می توانند یادگیری جمعی و مزایای هم افزایی را افزایش دهند تا از این راه فرصت های محیطی را شناسایی و برای ارائه محصولات و خدمات جدید، ایده پردازی کنند (کینگ و همکاران^۳، ۲۰۰۸). به اعتقاد نوناکا^۴ (۱۹۹۱) تسهیم دانش موجب کاهش هزینه ها، بهبود عملکرد، ارائه خدمات به مشتریان و کاهش زمان توسعه محصولات جدید، می شود. مسئله اصلی این پژوهش بررسی نقش و اهمیت سرمایه فکری در ارزش واقعی شرکت ها و کارکرد مالی آنهاست؛ مسئله ای که اهمیت و جایگاه تعیین کننده ای در موفقیت یا شکست شرکت ها دارد. عملکرد مالی با سودآوری تعریف شده است که توانایی سرمایه به کار رفته برای تحصیل سود است (یونت و همکاران^۵، ۲۰۰۴). در مفهوم عملکرد مالی، در یک بنگاه اقتصادی که هدف افزایش ثروت مالکان است توجه به ازدیاد سود موجبات تحقق اهداف را فراهم می آورد. در واقع محاسبه میزان عملکرد مالی به معنای میزان دستیابی به اهداف سازمانی است. بسیاری از تصمیمات اخذ شده توسط مدیران یک شرکت، سرمایه گذاران آن و اعتباردهندگان مبتنی بر ارزیابی عملکرد شرکت می باشد (پترسون^۶، ۱۹۹۴). نسبت های مالی که داده هایی را از صورت های مالی یک شرکت و داده های خاصی را از بازار مورد استفاده قرار می دهند، در هنگام ارزیابی عملکرد مالی یک شرکت، اغلب مورد استفاده قرار می گیرند (میر و همکاران^۷، ۱۹۹۴). بر اساس مطالب بیان شده پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش انجام شد.

۲. مبانی نظری

۲-۱. سرمایه فکری

تا قبل از قرن ۲۱، اقتصاد جهان، تولیدی و صنعتی بود و عوامل فیزیکی از قبیل زمین، نیروی کار، پول و غیره ارزش آفرین بودند؛ اما در قرن ۲۱، در کنار آن عوامل فیزیکی، دانش کانون توجهات شده و اهمیت بر جسته ای در بنگاه ها و صنایع پیدا کرده و جایگاه دانش و سرمایه فکری روز به روز بیشتر شده است (چیو و همکاران^۸، ۲۰۰۶). به گونه ای جهان امروز،

¹ Curado

² Gupta

³ King et al

⁴ Nonaka

⁵ Youndt et al

⁶ Peterson

⁷ Mayer et al

⁸ Chu et al

اقتصاد سنتی را پشت سر گذاشته و وارد اقتصاد مبتنی بر دانش شده است. اقتصاد مبتنی بر دانش، اقتصادی است که در آن تولید و بهره وری از دانش نقش اصلی را در فرایند ایجاد ثروت ایفا می کند. یکی از ویژگی های متمایز اقتصاد مبتنی بر دانش، جریان هنگفت سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات است (دستگیر و همکاران، ۱۳۹۳). در عصر جدید، تنها با تکیه بر سرمایه های فیزیکی و دارایی های مشهود نمی توان به کارآیی و بهره وری رسید، بلکه در بدینانه ترین حالت تولید نیز، بایستی سرمایه های فکری را مد نظر قرار داد تا از این طریق بتوان بر مزیت های رقابتی شرکت ها افزود. به تعبیری، سرمایه های فکری به عنوان سرمایه واقعی و جزء استراتژیک ترین سرمایه های سازمانهای عصر حاضر به ویژه برای مراکز پژوهشی و سازمانهای دانش محور، مطرح می باشند. لذا سازمانهای دانش محور، جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری خود می باشند (پلو^۱، ۲۰۰۸). سرمایه فکری ماده خام نتایج اقتصادی و عامل تعیین کننده حیات سازمان است. سرمایه فکری به عنوان دانش، تجربیات، اظهارنظر فنی و دارایی های نرم افزاری مرتبط، فراتر از سرمایه مالی و مادی است. سرمایه فکری ذخیره دانش موجود در سازمان در یک زمان خاص است و یادگیری سازمانی، توسعه یکپارچه سازی رفتارهای دانش و فراهم کردن وسیله ای برای فهم نحوه تغییر ذخیره دانش در طول زمان است. سرمایه فکری یک منبع ضرورتی و رقابتی است (رستمی و قالی باف، ۱۳۸۸).

برخی سرمایه فکری را به صورت شایستگی های یک سازمان در نظر گرفته اند که این شایستگی ها عمدتاً با تجربه و تخصص افراد داخل یک سازمان در ارتباط است. در واقع این دانش و تجربه افراد درون سازمان است که می تواند ارزش ایجاد کند که این کار از طریق فرآیندهای مبادله دانش و خلق دانش جدید صورت می گیرد و باید توجه داشت که این شایستگی ها فقط به وسیله افراد و درون سازمان ایجاد نمی شود بلکه گاه گاهی به وسیله یا به واسطه محیطی که سازمان در آن قرار دارد (همل و پرهاد^۲، ۱۹۹۶). عبارتی سرمایه فکری به عنوان مجموعه منابع نامشهود تعریف می شود که سازمان در اختیار دارد و مدیریت اثربخش آن می تواند برای سازمان یک مزیت رقابتی بلندمدت ایجاد کند. این تعریف چندین مفهوم ضمنی را در بر دارد. اول، سرمایه فکری شامل منابع نامشهودی است که می تواند در تحقق بخشیدن به اهداف سازمان کمک کند. دوم، مجموعه منابع نامشهود است که برای سازمان ارزش خلق می کند و نه کمیت مطلق آنها. سوم، سازمان مالک همه این منابع نیست و یا همه آنها را کنترل نمی کند. آنها در اختیارش هستند برای اینکه در تحقق اهدافش مورد استفاده قرار بگیرند (افجه ای، ۱۳۸۹).

طبق طبقه بندی بونتیس^۳ (۱۹۹۸)، سرمایه فکری به سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی تقسیم شده است. سرمایه انسانی به عنوان یکی از مؤلفه های سرمایه فکری شامل دانش ضمنی افراد درون سازمان است. (نلسون و وینر^۴، ۱۹۸۲). عبارتی سرمایه انسانی، دانش، مهارت ها و توانایی های کارکنان است و نشان دهنده توانایی یا قابلیت های انسانی ترکیبی یک سازمان برای حل مسائل کسب و کار است (نجیب الله و همکاران^۵، ۲۰۰۶). سرمایه ساختاری عبارت است از مکانیزم ها و ساختارهای سازمانی سر و کار دارد که می توانند به پشتیبانی از کارمندان در تلاش شان برای دستیابی به عملکرد

¹ Polo

² Hamel & Prahalad

³ Bontis

⁴ Nelson & Winter

⁵ Najibullah et al

فکری بهینه و در نتیجه عملکرد بهینه کل سازمان کمک کنند. سرمایه ساختاری شامل همه منابع غیرانسانی دانش در سازمان است که شامل پایگاه داده ها، چارت های سازمانی، راهنمای فرآیندها، استراتژی ها و خط مشی هاست (بهارتش^۱، ۲۰۰۵). سرمایه ارتباطی (مشتري)، دانش کانال های بازاریابی و روابط مشتری زمینه اصلی سرمایه ارتباطی هستند. سرمایه ارتباطی، نشان دهنده توانی است که یک سازمان با توجه به نامشهودهای خارج سازمان دارد. این نامشهودها شامل دانش موجود در مشتریان، تأمین کنندگان، دولت یا جوامع صنعتی مربوط می شود (بونتیس، ۱۹۸۸).

۲-۲- تسهیم دانش

مدیریت دانش مفهومی است که با توجه به آن یک بنگاه دانش خود را در قالب منابع، مدارک، مهارت های افراد جمع، سازمان دهی، تسهیم و تحلیل می کند. یکی از اهداف اصلی مدیریت دانش در سازمان نفوذ در دانش افراد و گروه است تا این دانش به عنوان منبعی برای کل سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی بیشتر، موجود و در دسترس باشد. سه هدف اصلی مدیریت دانش، ایجاد، کدگذاری و تسهیم دانش از سطح فردی به کل سازمان است. دانش، سرمایه ای قابل مدیریت است که قابل اشتراک گذاری است. تسهیم دانش فعالیت مهمی است که قابلیت و توانایی فردی را جهت جستجوی منابع جدیدتر، باهدف یادگیری، حل مسئله و بهبود فردی بالا می برد (دین و هارون^۲، ۲۰۱۲). اندیشمندان بسیاری معتقدند تسهیم دانش مهمترین عامل موفقیت در مدیریت دانش است و آن را به عنوان انتشار داوطلبانه تجارب و مهارت های به دست آمده در سازمان تعریف می کنند (لا و جای^۳، ۲۰۰۸). بزرگترین چالش در ساختار مدیریت دانش، اشتیاق یا انگیزه اعضا برای تسهیم دانش خود با دیگران است. کارکنانی که بی میل به تسهیم دانش هستند در تسهیم دانش ناموفق هستند که به نوبه خود منجر به غیرکارا بودن در کار، خطاهای زیاد و عدم کیفیت کاری می شود (ونگ و نو^۴، ۲۰۱۰).

مفهوم تسهیم، نوعی آگاهی در انتقال اطلاعات و دانش تحت تصرف یک فرد به دیگران است به طوری که دیگران را قادر سازد تا اطلاعات و دانش یکسانی را کسب کنند. تسهیم دانش عبارت است از توانایی کارکنان به عنوان افراد سازمانی در اشتراک گذاری تجربه کاری، تخصص و اطلاعات زمینه ای با سایر کارکنان در تعاملات رسمی و غیر رسمی درون تیم ها یا واحدهای کاری (رفو و عباسی^۵، ۱۳۹۵). تسهیم دانش تنها یک هدف نیست، بلکه هم هدف است و هم وسیله که به اثربخشی تلاش های سازمانی منجر می شود؛ به عبارت دیگر، برآیند تسهیم دانش، خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است. اشتراک دانش میان کارکنان نشاندهنده تلاش و کم کدر جهت ایجاد پایگاه دانش سازمانی و جذب علاقه روبره رشد افراد برای اشتراک دانش است (ریچارد و ویسبرگ^۶، ۲۰۱۰). به اشتراک گذاری دانش به عنوان یک منبع مهم در سازمانهای مدرن امروزی است. اکثر سازمانها روی فناوری و آموزش سرمایه گذاری کرده اند در حالی که به ندرت این چنین سرمایه گذاری را برای اشتراک و خلق دانش انجام می دهند. سازمان های امروزی، باید بر اساس اشتراک تجربیات خود با سایر سازمان ها عمل کنند. اشتراک هدفمند دانش در سازمان ها به یادگیری سریعتر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را توسعه می دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می انجامد (میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۷).

¹ Bhartesh

² Din & Haron

³ Law & Ngai

⁴ Wang & Noe

⁵ Refoua & Abbasi

⁶ Reyhav & Weisberg

تسهیم دانش موثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می نماید. تسهیم دانش در موفقیت سازمان عاملی کلیدی است، چرا که می تواند سبب گسترش سریعتر دانش به بخش هایی از سازمان که قادر به بهره برداری از آن هستند، شود. در واقع، اشتراک گذاری دانش باعث به اشتراک گذاشتن ایده ها می شود و ایده ها زمانی بیشترین تاثیر را به همراه دارند که به جای اینکه تنها در اختیار تعداد کمی قرار گیرند، به طور گسترده در همه جا مورد استفاده باشند؛ اما با وجود همه این تفاسیر، ملاحظه می گردد که امروزه، یکی از بزرگترین مسائلی که سازمان ها با آن روبه رو هستند، نه تولید ایده ها، بلکه پخش آنها در سراسر سازمان است (اسکندری و ولوی، ۱۳۹۶).

۲-۳. عملکرد مالی

عملکرد یک سازه چند بعدی می باشد که نشان می دهد یک کارمند چگونه وظایف خود را بخوبی انجام می دهد و چگونه از منابع در اختیار خود بخوبی استفاده می کند لذا برای ارزشیابی دقیق آن باید از زوایای مختلف به آن توجه شود (مهان و سودارسون، ۲۰۱۸).

مدیریت عملکرد فرآیند مستمر شناسایی، اندازه گیری و توسعه عملکرد افراد و تیم ها و همسو کردن آن با اهداف استراتژیک سازمان است بنابراین مستلزم هدف گذاری، مشاهده عملکرد، مربی گری و ارائه بازخورد به طور مستمر است تا عملکرد افراد در راستای اهداف سازمان قرار گیرد (کاسیکو و آگنیو^۱، ۲۰۰۵). تجربه واقعی شرکت ها و سازمان های موفق نشان داده است که مدیریت عملکرد نتایج مثبت زیادی دارد اول، اینکه افراد شناخت خوبی از خود و مدیران شناخت خوبی از زیردستان خود به دست می آورند و روابط بهتری با هم برقرار می کنند دوم، موجب انگیزش کارکنان می شود و موفقیت های گذشته، موتور محرکه موفقیت های آینده می شود. سوم، ارائه بازخور واقعی و موثق موجب افزایش منزلت، عزت نفس و خودباوری فرد می شود، چهارم، ارتقاء و پاداش بر اساس عدالت و شایستگی داده می شود و سیستم شایسته سالاری حاکم و تفاوت بین افراد ساعی و وقت گذران مشخص می شود، پنجم، اهداف سازمانی روشنتر و انتظارات از هر شغل مشخص می شود و زمینه برای بهبود عملکرد و مهارت ها در راستای اهداف سازمانی و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان، رضایت ارباب رجوع و مشتریان فراهم می شود (سارتون^۲، ۲۰۱۶).

ارزشیابی عملکرد را فرایند مداوم ارزیابی و مدیریت رفتار و بروندهای انسانی در محل کار تعریف کرده اند و به عقیده فوت و هوک^۴ (۱۹۹۹) ارزشیابی کارکنان عبارت است از: فرآیند رسمی برای سنجش و ارائه بازخورد به کارکنان در مورد خصوصیات و نحوه انجام فعالیت هایشان و همچنین شناخت استعدادهای بالقوه آنان به منظور شکوفایی آنها در آینده (آروین و یزدانی، ۱۳۹۷). عملکرد مالی یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید. در یک بنگاه اقتصادی که هدف، افزایش ثروت مالکان است، توجه به ازدیاد سود موجبات تحقق هدف را فراهم می آورد. درواقع، محاسبه میزان عملکرد مالی به معنای میزان دستیابی به اهداف سازمانی است. با توجه به تعریف اثر بخشی سازمانی و عملکرد سازمانی و با توجه به اهداف عملیاتی که در عملکرد مالی مورد توجه قرار می گیرد (رحمانی نوروزآباد و همکاران، ۱۳۹۳).

¹ Mohan & Sudarsan

² Cascio & Aguinis

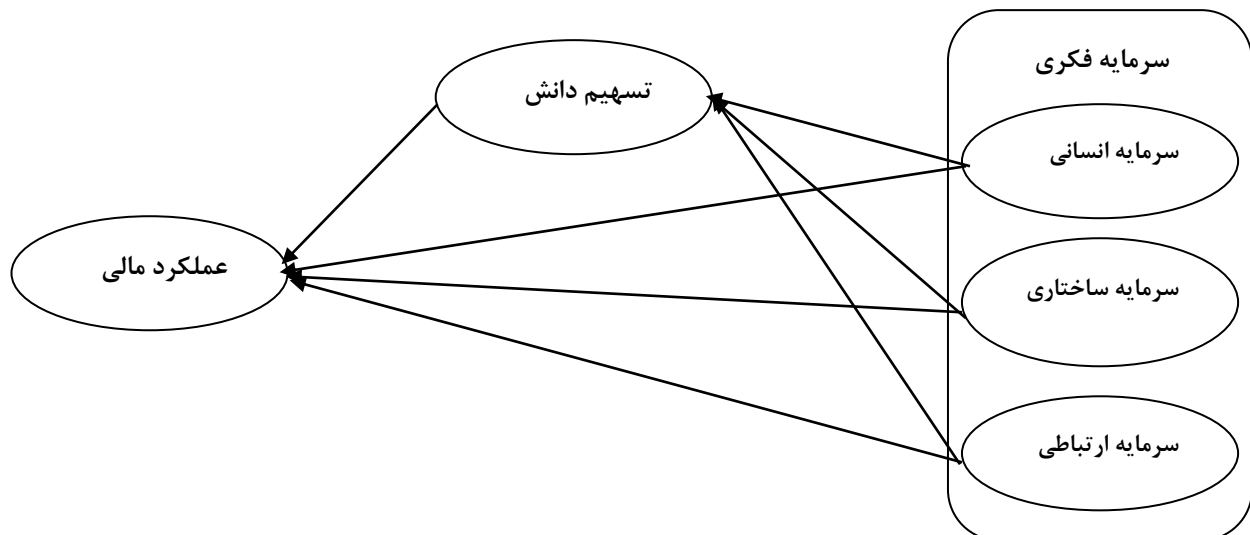
³ Saratun

⁴ Foot & Hook

عملکرد مالی درجه یا میزانی است که شرکت به هدف های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می آید اهداف عملیاتی که مدیرعامل شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال میکند، در برگیرنده شاخص ها و معیارهایی است که بر مبنای آن میتوان عملکرد مالی یک شرکت تجاری را اندازه گیری کرد (برادران حسن زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

۲-۱. مدل و فرضیه های پژوهش

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل های ارائه شده توسط آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته مستقل، میانجی و وابسته تقسیم می شوند. متغیر وابسته در این تحقیق، عملکرد مالی می باشد. متغیرهای مستقل این پژوهش سرمایه فکری که شامل ابعاد (انسانی، ساختاری و ارتباطی) است می باشد. نهایتاً متغیر میانجی پژوهش حاضر تسهیم دانش است. در نهایت با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی تحقیق و همچنین ارتباط بین متغیرها این پژوهش شکل گرفت.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش محقق ساخته

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش، بدلیل اینکه به دنبال شناسایی عوامل و متغیرهای مرتبط با بروز عملکرد مالی و تعیین روابط بین آنهاست، توصیفی-همبستگی است و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می آید. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۱) که دارای ۲۱ گویه، پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس^۱ (۱۹۹۸) که دارای ۴۲ گویه به این صورت که سرمایه انسانی دارای ۱۵ گویه، سرمایه ساختاری ۱۳ گویه و سرمایه ارتباطی ۱۴ گویه دارد. پرسشنامه اشتراک دانش وان دن هوف و وان وینن^۲ (۲۰۰۴) که شامل ۸ گویه می باشد، استفاده شده است.

^۱ Bontis

^۲ Van den Hooff & Van Weenen

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت فرودگاه ها و ناوبری هوایی ایران مستقر در فرودگاه شیراز به تعداد ۴۶۰ نفر در نظر گرفته شد؛ که حجم آن بر اساس فرمول کوکران ۲۱۰ نفر مشخص شد. روش نمونه گیری در این پژوهش، به صورت گروهي صورت گرفت.

$$n = \frac{NZ^2 p.q}{(N-1)d^2 + z^2 p.q} = \frac{460 \times 3/84 \times 0/5 \times 0/5}{(460-1)0/0025 + 3/84 \times 0/5 \times 0/5} = 210$$

جهت انجام روایی و پایایی پرسشنامه ها به صورت زیر عمل شد. مشهورترین ابزار برای آزمون قابلیت اعتماد پرسشنامه، یا همان پایایی، ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور محاسبه ی هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه هایی که ویژگیهای مختلفی را می سنجد، به کار می رود. این کمیت بین صفر و یک تغییر می کند، ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ مطلوب است. همچنین جهت انجام روایی، به صورت محتوایی و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

جدول ۱. پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	آلفای کرونباخ
سرمایه انسانی	۰,۸۰۶
سرمایه ساختاری	۰,۷۶۳
سرمایه ارتباطی	۰,۷۶۲
اشتراک دانش	۰,۸۲۰
عملکرد مالی	۰,۸۸۲

همان طور که از نتایج جدول فوق بر می آید همه اعداد بالای ۰/۷ می باشند، می توان گفت ابزار اندازه گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار می باشد، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.8 برای بررسی الگوی مفهومی پژوهش بهره گرفته شده است.

۴. یافته های پژوهش

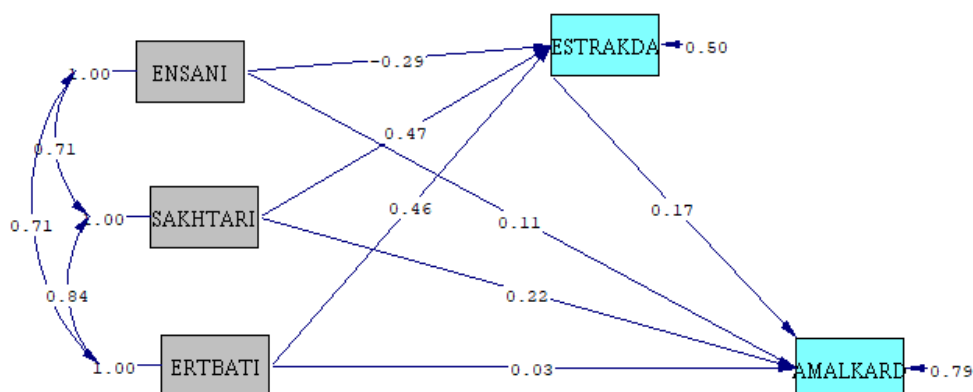
قبل از آزمون فرضیه ها و برازش مدل پژوهش آزمون نرمال بودن متغیرها انجام می گیرد. لذا جهت آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون چولگی (کجی و کشیدگی) استفاده می شود.

جدول ۲. شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	کشیدگی
سرمایه انسانی	-۰/۷۴۳	۱/۴۳۴
سرمایه ساختاری	۰/۰۰۲	-۰/۰۴۲
سرمایه ارتباطی	۰/۲۱۷	۰/۳۹۴
اشتراک دانش	۰/۳۱	-۰/۵۲۱
عملکرد مالی	۰/۲۸۰	۰/۳۴۶

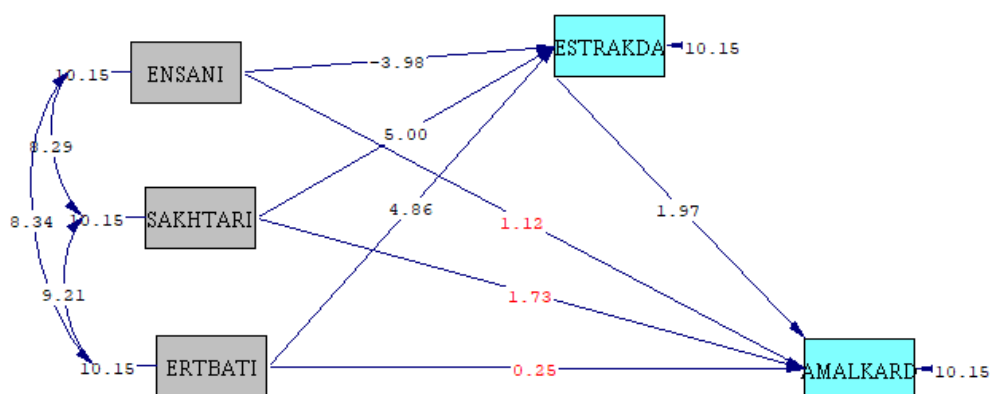
همانطور که در جدول ۲. مشاهده می شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش از روش

تحلیل مسیر استفاده کنیم. لذا در ابتدا مدل برازش شده و بر اساس آن آزمون فرضیه های تحقیق که به صورت تحلیل مسیر (اثرات مستقیم و غیر مستقیم) صورت پذیرفت ارائه می گردد و سپس شاخص های نکویی برازش مدل تحقیق انجام می شود.



Chi-Square=87.39, df=75, P-value=0.003, RMSEA=0.07

نمودار ۲- مدل برازش شده با ضرائب استاندارد



Chi-Square=87.39, df=75, P-value=0.003, RMSEA=0.07

نمودار ۳- مدل برازش شده با ضرائب معناداری (t-value)

۴-۱. اثرات مستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۳) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول ۳. برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	t	نتیجه فرضیه
اثر سرمایه انسانی بر:			
اشتراک دانش	۰/۲۹**	۳/۹۸	تایید
عملکرد مالی	۰/۱۱	۱/۱۲	عدم تایید
اثر سرمایه ساختاری بر:			
اشتراک دانش	۰/۴۷**	۵/۰۰	تایید
عملکرد مالی	۰/۲۲	۱/۷۳	عدم تایید
اثر سرمایه ارتباطی بر:			
اشتراک دانش	۰/۴۶**	۴/۰۶	تایید
عملکرد مالی	۰/۰۳	۰/۲۵	عدم تایید
اثر اشتراک دانش بر:			
عملکرد مالی	۰/۱۷**	۱/۹۷	تایید

۴-۲. اثرات غیرمستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۴) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	t	نتیجه فرضیه
اثر غیرمستقیم سرمایه انسانی بر:			
عملکرد مالی	۰/۰۶	۱/۷۶	عدم تایید
اثر غیرمستقیم سرمایه ساختاری بر:			
عملکرد مالی	۰/۱۲	۱/۸۳	عدم تایید
اثر غیرمستقیم سرمایه ارتباطی بر:			
عملکرد مالی	۰/۱۰	۱/۸۲	عدم تایید

۴-۳. شاخص های برازندگی مدل

در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، از شاخص های برازش مطلق، تطبیقی و تعدیل یافته استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۱
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X ² /df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۱/۱۶۵	۰/۸۲۳	۰/۰۷
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۸

با توجه به مشخصه های نیکویی برازش که در جدول ۵ گزارش شده مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند.

۵. بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش صورت پذیرفت. این پژوهش بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است که قصد دارد از طریق روشهای علمی به توسعه عملکرد مالی در بلندمدت کمک کند.

نتایج یافته ها نشان می دهد که ابعاد سرمایه فکری بر اشتراک دانش ارتباط مستقیم و معناداری دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که سرمایه فکری ارتباط معناداری با اشتراک دانش دارد. یافته های پژوهش حاکی از این هستند که سرمایه فکری، منجر به بهبود اشتراک دانش کارکنان می شود که این نتیجه با پژوهش های هوانگ و وو^۱ (۲۰۱۰) و قربان دوست (۱۳۹۷) مطابقت دارد. سرمایه فکری و تسهیم دانش منابع مهمی برای مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی به شمار می روند (شی و همکاران^۲، ۲۰۱۰). سرمایه فکری و تسهیم دانش بر یکدیگر تأثیر می گذارند و این رابطه دوجانبه برای اثربخشی سازمان اهمیتی حیاتی دارد. سرمایه فکری و تسهیم دانش دامنه گسترده ای از فعالیت های فکری را در بر می گیرند که از خلق دانش تا اثر اهرمی دانش را پوشش می دهد (زو و فینک^۳، ۲۰۰۳).

¹ Huang & Wu

² Shih et al

³ Zhou & Fink

هنگامی که از سرمایه فکری به خوبی بهره برداری شود، توانایی سازمان در انجام فرایندهای تسهیم دانش، توسعه می یابد. از دیدگاه استراتژیک، امروزه از سرمایه فکری و تسهیم دانش به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می شود و موفقیت یک سازمان به تواناییاش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. چنانچه تسهیم دانش با هوشمندی و برنامه ریزی، طراحی و پیاده گردد، می تواند توانایی سازمان ها و شرکت ها را برای تحقق رسالت، رقابت، کارایی، اثربخشی و تغییر و تحول بهبود بخشد. لذا توجه به اجزای سه گانه سرمایه فکری در راستای توسعه تسهیم دانش می تواند در بهبود عملکرد شرکت ها و دستیابی به مزیت رقابتی نقش قابل توجهی داشته باشد.

نتایج یافته ها نشان می دهد که ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد مالی ارتباط مستقیم و معنادار ندارد.

با توجه به اهمیت سرمایه فکری در سازمان در این پژوهش، تاثیر سرمایه فکری بر شاخص های عملکرد مالی شرکت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می دهد که بین سرمایه فکری با عملکرد مالی رابطه معنی داری وجود ندارد. مشاهده این نتیجه ممکن است به دلیل تاثیر شرایط اقتصادی و فرهنگ حاکم بر جامعه آماری مورد مطالعه باشد. سرمایه فکری ارزش نامشهود دارایی های شرکت است که نقش فزایندهای را در عملکرد سازمانی هم چنین تأثیر عمدهای بر دستاوردهای مالی از قبیل ارزیابی بازار دارد (هانگ چن^۱، ۲۰۰۹). مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت سازمان بسیار مهم تشخیص داده شده است. سازمانهای برخوردار از مدیریت سرمایه فکری اصولاً عملکرد بهتری نیز دارند. توجه و تاکید بیشتر بر سرمایه فکری در سازمان و درک اهمیت و تاثیر این عامل در عملکرد کلی سازمان و تاثیر مثبت آن در فرایند خلق ارزش در سازمان را به عنوان یک عامل تأثیرگذار در بهبود عملکرد مالی سازمان ها توصیه کرد. نکته قابل توجه در مورد اجزای سرمایه فکری در الگوی پژوهش، وجود عدم رابطه معنادار و مستقیمی بین هر سه بعد سرمایه فکری با عملکرد مالی است. این مطلب نشان دهنده نادیده گرفتن ابعاد سرمایه فکری در عملکرد مالی شرکت های مورد بررسی را تایید می کند یافته ها این فرضیه همسو با نتایج تحقیق دستگیر و همکاران (۱۳۹۳) و ناهمسو با نتایج پژوهش پرپین (۱۳۹۶) می باشد.

نتایج یافته ها نشان می دهد که اشتراک دانش بر عملکرد مالی ارتباط مستقیم و معنادار دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که اشتراک دانش ارتباط معناداری با عملکرد مالی سازمان مورد مطالعه دارد. محقق پس از بررسی نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل پرسشنامه های توزیع شده به این نتیجه دست یافت که؛ پاسخ دهندگان در این پژوهش معتقدند که اشتراک گذاری دانش با تاثیر ضعیفی بر عملکرد مالی تاثیر معنادار دارد. علت این مهم نیز این می باشد که ماهیت به اشتراک گذاری دانش بیشتر دارای وجهه ای عملی می باشد و هر چه سطح اطلاعات کارمندان بالاتر باشد در محیط کار به سهولت بیشتری از آن است کرده و این اطلاعات و دانش را به صورت عملی در خواهند آورد و در محیط کار است خواهند کرد؛ و با توجه به این که عملکرد مالی نیز بیشتر دارای مباحث تخصصی و محاسباتی می باشد و برای بهبود آن نیاز به دانش بیشتری است بنابراین دارای رابطه ای ضعیف تری در سازمان مورد مطالعه است. تسهیم دانش می تواند با تبعات خود موجب بهبود عملکرد سازمان شود. زمانی که فردی مهارت یا نکته ای را یاد می گیرد و سعی بر آموزش آن مهارت به همکاران خود دارد، از تسهیم دانش برخوردار است. این عمل می تواند در زمان مورد نیاز مفید واقع شود و عملکرد سازمان را با سرعت بیشتری افزایش دهد. لذا سازمان ها باید تلاش بیشتری در جهت ایجاد تمایل و توانمند ساختن کارکنان خود برای به اشتراک گذاری دانش انجام دهند. هرچه کارکنان از تمایل

¹ Hang Chan

قوی تری نسبت به تسهیم دانش برخوردار باشند، نسبت به هم احساس همدلی بیشتری می کنند و ارزشها، باورها و عقایدشان مشترک می شود و در نتیجه، قصدشان برای تسهیم دانش افزایش می یابد؛ بنابراین تمایل به تسهیم دانش منجر به توسعه عملکرد مالی سازمان می شود. نتیجه این فرضیه همسو با نتایج دارابی و همکاران (۱۳۹۶) است.

۶. منابع و مآخذ

- اسکندری، فاطمه و ولوی، پروانه. (۱۳۹۶). بررسی موانع و راهکارهای تسهیم دانش در شرکتهای مستقر در پارکهای علم و فناوری. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۲۰، ۵۹-۸۶.
- افجه، سید علی اکبر، قادرپور، هانا. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر مدیریت سرمایه فکری بر عملکرد مالی سازمان. خطه‌مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۱(۳)، ۱۴۲۲-۱۱۵.
- آروین، حسین و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۷). طراحی مدل ارزیابی عملکرد حسابرسان دیوان محاسبات کشور: بخش تعریف عملکرد. نشریه دانش حسابرسی، ۱۸(۷۳)، ۱۰۳-۱۲۱.
- برادران حسن زاده، رسول، نژاد ایرانی، فرهاد و لطف الهی حقی، ماهرخ. (۱۳۸۸). بررسی تطبیقی تأثیر معیارهای عملکرد مالی بر تصمیم گیری مدیران بانکها (دولتی و غیردولتی) با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی (AHP). فراسوی مدیریت، ۳(۱۱)، ۱۸۵-۲۱۱.
- پرپین، ایمان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد مالی بانک کشاورزی شعبه باشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.
- دارابی، رؤیا، نصیری، محمد و مولایی ایل ذوله، علی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر فرایندهای مدیریت دانش متأثر از فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران). نشریه مدیریت سلامت، ۲(۶۸)، ۶۵-۷۴.
- دستگیر، محسن، عرب صالحی، مهدی، امین جعفری، راضیه، اخلاقی، حسنعلی. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت. پژوهشهای حسابداری مالی و حسابرسی، ۶(۲۱)، ۱-۳۶.
- رحمانی نوروزآباد، سامان، صداقت، پرستو و حبیبی، فاتح. (۱۳۹۳). تأثیر عوامل راهبردی داخلی بر عملکرد مالی صنایع تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۷، ۵۱-۷۲.
- رستمی، رضا و حسن قالیباف اصل (۱۳۸۸). "طراحی الگوی ارزیابی سرمایه فکری بنگاه های اقتصادی در اعطای تسهیلات اعتباری" مجموعه مقالات بین المللی توسعه نظام تامین مالی در ایران.
- عزیزی، خالد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تجارت الکترونیک و عملکرد مالی ادارات دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- قربان دوست، مینا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی گری مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از نظر مدل BSC مورد مطالعه: اداره کل ورزش جوانان استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی مهر آستان.
- میرکمالی، سید محمد، لطفی، علی و بابائی، محمد مهدی. (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوریهای نوین آمل. نشریه مطالعات دانش شناسی، ۴(۱۴)، ۸۱-۹۶.

Bhartesh, K.R. and Bandyopadhyay, A.K. (2005) "Intellectual capital: Concept & its measurement", Finance India, 9(4):26-48.

Bontis, N. (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Management Decision, 36, 63-70.

- Cascio, W.F. & Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management*.
- Chu, P. Y. Lin, Y.L. Hsiung, H.H. & Liu, T.Y. (2006). Intellectual Capital: An Empirical Study of ITRI. *Technological Forecasting & social change*, 18(73), 889-902.
- Curado, C. (2008). Perceptions of knowledge management and intellectual capital in banking industry. *Journal of Knowledge Management*, 12(3), 141-155.
- Din, N. and Haron, S. (2012). "Knowledge sharing as culture among Malaysian online social networking users," *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 50, 1043-1050.
- Gupta, B. Lyer, L.S. and Aronson, J.E. (2000). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial Management and Data Systems*, 100(1), 17-21.
- Hamel, G. and Prahalad, C.K. (1996) competing in the new economy: managing out of bounds. *Strategic Management Journal*, 17, 238.
- Hang Chan, K. (2009). Impact of intellectual capital on organisational performance An empirical study of companies in the Hang Seng Index (Part 1). 16(1), 4-21.
- Huang, Y. & Wu, Y. (2010). Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry. *Journal of Management Decision*, 48(4), 580-99.
- King, William. R. Chung.T.R, Honey, M.N. (2008). "Knowledge management and organizational learning". *international journal of management science*, OMEGA, 36, 168.
- Law, C. C. and Ngai, E. W. (2008). "An empirical study of the effects of KS and learning behaviors on firm performance," *Expert Systems with Applications*, 34, 2342-2349.
- Mayer, C.R. McGuigan, J.R. and Kretlow, W.J. (1997) "Contemporary financial management", 7th edition, South-Western College Publishing,
- Mohan, D. & Sudarsan, N. (2018). Studies on Assessment of Parameters Influencing Employee Performance: A Review. *IJAME*.
- Najibullah, S. Mohiuddin, M. and Shahid, A.I. (2006) "An exploratory study on intellectual capital performance of the commercial banks in Bangladesh", *The Cost and Management*, Vol. 34, No. 6
- Nelson, R.R. and Winter, S.G. (1982) *An evolutionary theory of economic change*. Belknap Press, Cambridge, MA.
- Polo, F. C. & D. G. Vázquez. (2008). "social information within the intellectual capital report", *Journal of international management*, Vol. 14, 353-363.
- Refoua, S; Abbasi, F (2015). The Effect of Technological and Organizational Factors on Knowledge Sharing in National Library and Archives of I.R of Iran. *Iranian Research Institute for Science and Technology*, Vol.31, No.1, pp: 217-239.
- Reychav, I. and J. Weisberg. 2010. Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* 14 (2): 285-300.
- Saratun, M. (2016). Performance management to enhance employee engagement for corporate sustainability. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8 (1), 84-102.
- Shih, K. Chang, C. & Lin, B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), 74-89.
- Van den Hooff B. & Van Weenen, F. (2004). "Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing". *Knowledge and process Management*, 11, 13-24.
- Wang, S. and Noe, R. A. (2010). "Knowledge Sharing: A review and directions for future research," *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Youndt, M.A. Subramaniam, M. Snell, S.A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.

Investigating the relationship between intellectual capital and financial performance based on the mediating role of knowledge sharing

Ebrahim Ghafouri¹

Abbas Sabet^{*2}

Ali Anvari³

Date of Receipt: 2020/03/29 Date of Issue: 2020/04/04

Abstract

In today's world economy, knowledge has been replaced by financial and physical capital as the most important asset, and the knowledge-based business environment requires an approach that incorporates new organizational intangible assets such as human resources innovations, customer relationships, and so on. It takes In a knowledge-based economy, the role of intellectual capital in creating value for organizations is greater than the role that physical capital plays. Therefore, organizations need to identify, systematically, their intellectual capital in order to gain sustainable competitive advantage. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between intellectual capital and financial performance based on the mediating role of knowledge sharing. The present study is a descriptive-correlational one from the point of view of applied purpose and from the point of view of data collection. The statistical population of the present study was 460 people based on Shiraz Airports and Air Navigation Company of Iran. The sample size was 210 and the sample size was determined by Cochran formula. A standard questionnaire was used to collect the required data and to evaluate the research variables. Data were analyzed using software (lisrel 8.8). The results of path analysis showed that intellectual capital had a significant relationship with knowledge sharing but intellectual capital had no significant relationship with financial performance. Also, knowledge sharing has a significant relationship with the financial performance of the company under study.

Keywords

Financial performance, knowledge sharing, human capital, structural capital, communication capital

1. M.Sc. Business Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran

2. Lecturer, Department of Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran

(*Corresponding Author: dr.sabet@apadana.ac.ir).

3. Assistant Professor, Department of Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran