



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

بازتابی بر معیارهای اندازه گیری صوتی سرمایه فکری: یک دیدگاه مبتنی بر دانش

3-3 ماهیت زمینه ای دانش

1-3-3 چالش اندازه گیری: دانش به عنوان پدیده موسساتی و گروهی

نهادینه سازی دانش بدین منظور صورت می گیرد که اقدام موثر همیشه در محیط خاص رخ می دهد. انسان ها به طور اساسی موجودات اجتماعی اند و زمینه های اجتماعی-تاریخی خاصی مرزهایی برای افراد تعیین می کنند، در حالی که افراد زمینه را بازتولید و اصلاح می کنند. حتی وقتی که تنها هستیم، فرهنگ و جوامع خود بر ما به شکل مفاهیم داخلی، مدل های روحی، طرز نگرش ها و ارزش ها تاثیر می گذارد. در واقع افراد نمی توانند به طور بیهوده فکر کنند یا عملی انجام دهند،- دانش در فعالیت های مشترک نهادینه و ساختار بندی می گردد، بین افراد ارتباط متقابل ایجاد می گردد و افراد تلاش های خود را ترکیب می کنند در حالی که هنوز سعی دارند در راستای اهداف مشترک گام بردارند. در این مفهوم، حتی هنگامی که دانش توسط فرد نهادینه می شود، به طور اجتماعی موقعیت بندی و ساختار بندی می شود. مسائلی که به طور ویژه پیچیده اند نیاز به ادغام و هماهنگی دانش در میان افراد دارند. برای نمونه، تولید محصول یا خدمات معمولاً نیاز به کاربرد انواع مختلف منابع دانش دارد.

لذا هر چند رده بندی های مختلف سعی دارند به سنجش سرمایه معنوی به شیوه جهانی بپردازند، بهتر است چالشی را تشخیص داد که دانش همیشه پدیده محیطی است و مولفه های محلی و موسساتی قوی دارد. نخست اینکه تمامی زندگی سازمانی ساختار اجتماعی است که در آن ارزش منابع خاص، مهارت ها و دانش به طور گروهی ارزیابی می شود. این بدان معناست که هیچ دانشی به تنهایی مفید نیست- کاربرد آن هنگامی شرح داده می شود که عوامل سازمانی دیگر دانش را در فرایند ایجاد ارزش کاربردی بدانند. دوم اینکه ارزش و کاربرد دانش مسائل موسساتی اند. در کل موسسات در زمینه های اجتماعی و سازمانی متفاوت از لحاظ ابعاد منظم،

هنجاری فرهنگی ادراکی متفاوت اند. موسسات تاثیر عمده بر کارگزاری انسان و تصمیم گیری ارزش یافته و چارچوب بندی می شود و آنها ارزش و کاربرد دانش را تعیین می کنند.

طبق این چالش های محیطی، شاپر بر این نظر است که «خرید مدل کلی سنجش سرمایه معنوی ممکن است نتایج مورد انتظار در سازمان های شامل شده فراهم نکند.» به عنوان بازبینی در ادبیات سرمایه معنوی این استدلال وجود دارد که سنجه ها باید برگرفته از راهبرد سازمانی بوده و به منطق ایجاد ارزش مرتبط باشند. طبق این نگرش ها سازمان ها به عنوان نهادهای هدف محور و راهبردی به جای مجموعه های شناور و آزاد جریانات در نظر گرفته می شوند. از طرفی دیگر، نقص سیستم های سنجش سرمایه معنوی و گزارشات آن دارای ویژگی های فردی بوده و مقایسه میانی بین سازمان ها و تفسیر روند منفی و مثبت سنجش دشوار است.

چالش سنجش سرمایه معنوی آن است که دانش مرتبط همیشه در کل سازمان پراکنده می گردد. انسان ها شناخت محدودی از دانسته های خود داشته و مجبور اند در زمینه های خاص دانش تخصص یابند. لذا هیچ ذهن واحدی می تواند بر تمامی دانش سازمانی غلبه کرده و نیازهای دانش آتی سازمان را پیش بینی کن. لذا سازمان لزوما نظام دانش توزیعی پایه ای است. بدین دلایل، هر عضو سازمان احتمالا دارای دانشی است که هیچ فرد دیگر ندارد و لذا سنجش سرمایه معنوی با تاکید بر چند فرد مشکل ساز است.

سرانجام اینکه چالش مرتبط برای سنجش سرمایه معنوی تشخیص مکمل ها و ارتباط ها متقابل دانش با کارگزاران مختلف است. با توجه به دانش مفهومی قبلی، کارکرد اصلی سازمان ها مدیریت، ادغام و هماهنگی دانش کارکنان است. با توجه به ماهیت ضمنی دانش و پراکندگی آن در بین انواع افراد و زمینه ها و انتظارات هنجار بنیاد، دانش را نمی توان به طور کامل به شیوه یکسان همانند نوع دیگر منابع مدیریت نمود. در عوض مدیریت دانش شبیه ایجاد و پرورش زمینه های مناسب است. لذا چال عمده توجه به روابط متقابل و مکمل ها می باشد.

2-3-3 مفاهیم اندازه گیری: تاکید بر جنبه گروهی

مسئله سنجش دانش با توجه به ماهیت گروهی و زمینه ای دو چندان است. نخست اینکه طبق گزارشات محیط اجتماعی به طور عمده به میزانی تاثیر می گذارد که افراد زمان و تلاش خود را وقف دستیابی به اهداف سازمانی می کنند. سنجه ها به توصیف پتانسیل فردی و تعریف محدود آن پرداخته اند. سنجه ها بررسی نمی کنند که آیا فرد از این ظرفیت های نهان برای انجام فعالیت مد نظر استفاده می کند. با ارزیابی ویژگی های ساختار اجتماعی محیط، تحلیل معتبر می تواند به تعیین نحوه بهبود موقعیت، مهارت های فردی و صلاحیت ها کمک کند. یک گزینه برای سنجش دانش گروهی استفاده از ارزیابیهای هم نظیرن است. رویکرد دیگر استفاده از پاسخ دهندگان چندگانه به زای هر سازمان می باشد چرا که برخی مولفین انجام این کار را اتخاذ نموده اند. این رویکرد دیدگاه منسجم به سازمان هدف دارد.

دوم اینکه دانش ضمنی مشترک یا گروهی به طور راهبردی مهم ترین نوع دانش است. لذا این نوع دانش نیز باید اندازه گیری شود. دانش گروهی شامل دانش نهفته در شکل های مختلف فعالیت سازمانی و اجتماعی است که در تجربه ضمنی و روندهای گروهی قرار دارد. کارگزاران فردی ممکن است از این دانش ناآگاه باشند هر چند آن قابل دسترس بوده در تاثیرات متقابل حفظ می شود. لذا دانش گروهی را می توان با بررسی الگوهای ارتباطی در بین کارگزاران سازمانی و اصول بر مبنای همکاری بررسی نمود. روش های مشترک عملکردی در بین شرکت ها قابل تقلید نیستند و لذا این روش ها مزیت رقابتی حفظ شده دارند. برای نمونه نوآوری ها ممکن است توسط رقبا کپی برداری شوند اما نوآوری آنها نهفته در اصول و الگوهای سازمانی تعامل اجتماعی است که نمی توان کپی برداری نمود. به هر حال سنجه های کمی برای دانش گروهی انجام شده اند. به نظر می رسد که آن عامل جدی برای کمی سازی باشد.

یک راه حل نگاه به تاریخ است. روش های نویدبخشی برای شامل سازی دیدگاه های گروهی در ارزیابی سرمایه معنوی وجود دارد تا از تجربه سازمانی خود شرکت کنندگان برای توصیف تعامل های اجتماعی، دانش بین افراد، دانش گروهی، و حس محیط استفاده کرد.

نظام سنجش سرمایه معنوی به ازای کنترل مدیریت باید رابطه اساسی با راهبرد شرکت و سنجش های مرتبط داشته باشد. بر طبق دیدگاه منابع محور راهبرد، تفاوت های عملکرد بین شرکت ها به خاطر تفاوت ها در ویژگی های درون شرکت هستند. لذا تصمیم گیری های راهبردی نیاز به ارزیابی منابع و قابلیت های شرکت به جای نیازهای خارجی اند. نگرش های اخیر درباره راهبرد سازمانی به عنوان شناخت گروهی از این ایده پشتیبانی می کنند که تاکید باید بر ساختارهای داخلی و گروهی به جای نظرات خارجی و استاندارد باشد.

در واقع به نظر می رسد بیشترین علاقه مدیران به استفاده از متریک های سرمایه معنوی مبنی بر رشد داخلی شرکت به جای ارتباطات بیرونی تا حدودی با ناپدید شدن کامل گزارشات عمومی سرمایه معنوی از اوایل دهه 2000 مشهود است. در این حالات، اینکه تاکید بر روش های ارزیابی ساختار اجتماعی داخلی به جاری خارجی است، را می توان به کار برد. این روش ها شامل تطبیق دهی ادراکی شناخت گروهی مدیران و هدف راهبردی و نیز راهبردهای تصویری و روایی از قبل بحث شده اند. طبق گفته موریتسن با همکاران، سرمایه معنوی چیزی فراتر از مسائل استاتیک است-آن همچنین دربار هاقدمات و فعالیت های سازمان است. این فعالیت ها مجموعه های پیچیده مداخله های انجام شده توسط مدیران هستند برای نمونه نمی آنها را به راحتی از طریق اندازه گیری محض بررسی نمود.

3-4 ماهیت زمانی و پویا دانش

3-4-1 چالش اندازه گیری: دانش پدیده زمانی دائم در حال تغییر است

اکثر رویکردهای آی.سی.ای تلاش دارند به سنجش، کمی سازی و ملموس نمودن دارایی های دانش پردازند. این انتخاب عملی که در آن ماهیت گذرا دانش مسئله ای محسوب می شود، منجر به این مسئله شده است که دانش نوعی دارایی استاتیک در نظر گرفته شود. به هر حال این دیدگاه استاتیک متناسب با ماهیت پایه ای دانش نیست. دانش مسئله ای پویا می باشد: آن به طور دائم تفسیر و تعدیل می گردد و به یادگیری و تغییر مربوط می شود.

توکاس به بحث نامشخصی فعالیت می پردازد که بدین معناست دو موقعیت مشابه و کامل وجود دارد و منحصر بودن هر زمینه فعالیت مستلزم آن است که افراد به طور دائم قضاوت های فردی داشته باشند. صرف نظر از اینکه چگونه قوانین و رهنمودها بارز هستند، هنوز باید آنها را با توجه به موقعیت مد نظر ارزیابی نمود. این مسئله مولفه ناشناس را به تمامی مثال های کاربرد دانش یا معلومات مطرح می کند.

دانش به خطر ماهیت ساختار اجتماعی و شخصی رابطه نزدیکی با مسأله قدرت، سیاست و تعارض دارد. برای نمونه اغلب بین مفاهیم رقابت آمیز دانش مجاز اختلاف وجود دارد. به علاوه هر چند سوالات زیر ممکن است مطرح شوند: به طور آشکار بررسی می شوند: صدای چه کسی مورد تضمین است؟ دانش چه کسی مجاز است؟ و دانش چه کسی نامرتب است؟ با توجه به ماهیت سیاسی و رقابتی دانش، معتقدیم که دانش به طور ذاتی پدیده زمانی است. کاربرد دانش در گذر زمان فرق می کند و محدود به تفاسیر ارزشمند و در آینده است. برای نمونه ووقتی که صلاحیت های اصلی ایجاد ارزش شرکت شکل گیرند منجر به پیامدهای زیان بار می شوند. از نقطه نظر توانمندی های پویا نیاز به اصلاح مکرر توانمندی های سازمانی جهت حفظ رقابت در شرایط رو به تغییر وجود دارد.

دانش نوعی دارایی ناپایدار است که ناگهان ارزش خود را به خاطر تغییرت فناوری، قانون گذاری یا جایگاه بازار از دست می دهد. لذا دانش محدود به تفاسیر ارزشمند و مفید در حال و آینده است. سنجش چیزی که ذاتا و به طور دائم در حال تغییر است چالش عمده ای فراهم می کند. برای رفع این چالش تاکید بر جریانات به جای

انباشت‌ها ممکن است مزیت بخش‌تر باشد. در واقع ایجاد یک سری سنجش‌های عملکرد برای سرمایه‌معنوی که منطبق سنتی ارزیابی عملکرد استاندارد و عینی را دنبال می‌کند دشوار است چون به ازای ساختارهای دانش‌محور؛ فعالیت‌ها احتمالاً تکرار ناپذیر بوده و همیشه قابل استانداردسازی نیستند. به علاوه معیارهای عملکرد به طور عمده به کیفیت به جای کمیت خروجی مربوط می‌شوند. معمولاً این گفته وجود دارد که کیفیت به دشوار تعریف می‌گردد. پارامترهای عادی برای ارزیابی کیفیت یا خروجی اند (همانند رضایتمندی مشتری و نظر همکاران) یا درون‌سانی اند (تعهد، رضایت شغلی کارکنان و اعتماد دین سازمان). چون دانش در حال تغییر و تحول، تفسیر مجدد و تعدیل است آن را نمی‌توان به طور ماهیتی ثابت نگه داشت و لذا امکان ندارد که معیارهای محتوایی پایدار برای ارزیابی عملکرد کارکنان دانش تعریف نمود. به هر حال سنج‌های موجود سرمایه‌معنوی را مالکیت‌های ثابت سازمان به جای فعالیت‌هایی بررسی می‌کنند که توسط کارگزاران انجام شده یا به واسطه عمل ساماندهی مطرح می‌شوند. اکثر عملیات درباره سرمایه‌معنوی آن را دارایی یا ارزش ثابت می‌دانند و فرض می‌دارند که آن را می‌توان به راحتی تعیین نمود، تعیین موقعیت کرد، انتقال داد و همانند بسته آن را تجاری سازی نمود هر چند مقوله نامحسوس است. لرو، لاکوبن و اسپچیم مدل‌های سرمایه‌معنوی را برای ارائه ارزیابی دانش سازمانی کم‌اعتبار می‌دانند و لذا بازخورد سرمایه‌دانش ثابت بدون بدون اینکه به مولفه پویا جریان دانش سازمان توجه کنند. به هر حال این چالش باقی می‌ماند: فرد چگونه شکل‌گیری سرمایه‌معنوی را به جای اقدامات مقطعی می‌سنجد؟

2-4-3 مفاهیمی برای سنجش: دستیابی به هدف متحرک

گزینه عملی برای بررسی ماهیت زمانی سرمایه‌معنوی بررسی فرایند کارکرد دانش به جای پیامدهای آن می‌باشد. طبق نگرش دانش‌محور راهبرد، ایجاد ارزش به منابع دانش بستگی ندارد بلکه به نحوه به کارگیری آنها مربوط می‌شود. لذا اگر منطقه نهفته در سنجش سازمانی برای بهبود توانمندی ایجاد ارزش شرکت باشد، این سنجش باید بر فعالیت‌های سازمانی تأکید کند که در آن منابع به جای دارایی‌ها به کار می‌روند صرف نظر از

اینکه آنها نامحسوس یا دانش بنیاد باشند. راه حل بارز سنجش مکرر و پیوسته اس که می توان چندبار در سال آن را انجام داد. دامی (2009) بر این نظر است که انجام سنجش ها طی چندبار به منظور پیگیری تغییرات در سرمایه معنوی و تاثیر فعالیت های رشد بدین منظور صورت می گیرد: « مزیت نظرپردازی ماقبل امکان توسعه الگوهای تاثیر متقابل را فراهم می کند که برای سازمان مطلوب اند. تجلیل نگرشی به سازمان کمک می کند تا پی برد که کدام مداخله ها موفقیت آمیز بوده و کدام مورد این گونه نیستند.» این رویکرد به طور یقین به پیگیری سنجش ها در گذر زمان کمک کرده و کاربرد انواع سنجش ها از جمله موارد غیراستاندارد را فراهم می کند. البته سپس چالش نحوه ساماندهی سنجش است به طوری که چندان زمان و منابع زیادی مصرف نکند. از طرفی دیگر دانش را می توان برگرفته از تاثیر متقابل پیوسته اجتماعی دانست. سپس تاکید نه بر منابع دانش به عنوان دارایی ثابت بلکه بر پتانسیل تجدید نظر سازمان جهت بهره گیری، توسعه و تحول در دارایی های دانش است. برخی اقدامات به بررسی این بعد پویا به عنوان توانمندی یا سرمایه احیاء شده یا به لحاظ فعالیت های پویا می پردازند که به واسطه آن دانش مدیریت می شود. به هر حال به منظور توصیف ماهیت پویا قابلیت ها یا فعالیت ها، این سنجش ها را می توان بیش از یک بار به کار برد. به منظور بررسی این ماهیت پویا و درک اصول پویا سرمایه معنوی، راه حل ممکن شامل سنجش های طولی و روش تکمیلی برای ارزیابی سرمایه معنوی می باشد. سرانجام اینکه همانطور که دانش به سرعت قدیمی شده و صلاحیت های اصلی به نکته اصلی تبدیل می شوند، بسیار مهم است که طرح اندازه گیری و اهداف آن به طور دوره ای مجدد ارزیابی شوند. همانطور که تفکر گروهی و انعطاف ناپذیری شناختی می تواند توانایی زیر سوال بردن راهبردها و روش های موجود را محدود کند، آن ممکن است برای بهره گیری از منابع دیگر نامعمول برای اطمینان از درک به روز مزیت بخش باش. چیوکی (2013) به بحث این احتمال می پردازد که سنجش های سرمایه معنوی قدیمی می شوند که به خاطر تغییراتی در محیط کسب و کار است. نیازهای کاربران اطلاعات نیز تغییر می کند و این تغییر ممکن است به تحولات محیطی مربوط باشد یا نباشد. در هر حالت، اطمینان از اینکه حلقه های بازخورد و رشد موثر برای

سنجش های سرمایه معنوی بسیار مهم است، به ویژه اگر سازمانی که از آنها استفاده می کند در شرایط آشوب عمل می کند.

4- نتیجه گیری

در گذشته، کارایی رویکردهای موجود سرمایه معنوی به ویژه به خاطر کاربرد و به کارگیری سنجش سرمایه معنوی مورد انتقاد واقع شده است. در این مقاله بر این نظر هستیم که دلیل عدم اشتیاق متخصصین به سرمایه معنوی ممکن است عدم متریک های مناسب باشد. این بدان معنی نیست که متریک ها وجود ندارد بلکه متریک های موجود در واقع به مدیران کمک نمی کند تا دانش سازمان های خود را مدیریت کرده یا پی ببرند که دانش چگونه بر مبنای سرمایه معنوی ایجاد می گردد. به علاوه در نظر دیگر سهامداران خارجی و داخلی، کارایی اطلاعات موجود درباره سرمایه معنوی حتی کمتر است. برای بازگردانی ارزش اندازه گیری سرمایه معنوی و اصلاح شکاف نظریه-عمل، نگرش دانش بنیاد را برای مطرح نموده یک سری چالش های اندازه گیری دوباره بازبینی کرده و معیارهایی را مطرح نمودیم که می تواند به اندازه گیری سالم سرمایه معنوی کمک کند. این مقاله به طور ضعیف منطقم تحقیقات بجرانی سرمایه معنوی را دنبال می کند این گونه که دامی (2009) مطرح نموده است. در نتیجه چالش هایی را شناسایی کردیم که سوالاتی برای بهبود سنجش سرمایه معنوی مطرح می کنند که هدف آن فراهم سازی نیازها و تعریف زمینه می باشد. در این بخش به مفاهیم عمده خود می پردازیم.

1-4 نگرش دانش محور به اندازه گیری سرمایه معنوی

طبق نگرش دانش محور، سرمایه معنوی را می بایست به عنوان مقوله چندبعدی، فعالیت محور، زمینه ای و پویا در نظر گرفت. هر یک از این ویژگی ها یک سری مفاهیم برای اندازه گیری خود به همراه دارند. در کل این رویکرد نه تنها متناسب بوده بلکه نیازهای مدیریتی به جای رویکرد مالی به آی سی ای را برطرف می کند.

اولین ویژگی-چند بعدی دانش- بدین مفهوم است که پارامترهای به کار رفته برای سنجش سرمایه معنوی باید در سطح فردی، گروهی و سازمانی به کار روند. سرمایه معنوی تیم، سازمان یا یک سیستم صرفاً مجموع سرمایه انسانی سطح فردی آن نیست بلکه هر سطح تحت تاثیر احتمالات داخل و برون سازمانی متنوع از جمله شبکه ها و ساختار سازمانی است. چند بعدی همچنین بدین معناست که جوانب مثبت و منفی سرمایه معنوی باید به منظور تولید نتایج اندازه گیری واقع بینانه سنجیده شوند. سازمان ممکن است برای نمونه دانش موجود زیدی از طریق شبکه خود داشته باشد اما میزان زیاد معرض گیری شبکه این شرکت را در برابر اتلاف دانش آسیب پذیر می کند. هر دو روی سکه اهمیت برابر دارند هنگامی که باید ارزش حقیقی مولفه های مختلف سرمایه معنوی را ارزیابی نمود. به علاوه دانش یا سرمایه معنوی بدین گونه ارزشمند نیست-ارزش بالقوه آن زمانی بالفعل می گردد که در تصمیم گیری یا دیگر فرایندهای سازمانی عمده به کار می رود. اندازه گیری های جامع سرمایه معنوی باید هر انباشت و جریان را تحت پوشش قرار دهد. عملکرد و واسطه انسانی گروه دوم است که می خواهیم توجه خود را به آن معطوف کنیم. نماینده انسانی اشاره به این واقعیت دارد که انسان ها یا کارکنان هسته اصلی سرمایه معنوی را تشکیل می دهند که ارزشمندترین منبع سرمایه معنوی در سازمان هستند فعالیت بدین معناست که ارزشمندترین دانش در بخش های مختلف سازمان یافت می گردد. دانش کارکنان در کل سرمایه معنوی زمانی ارزش دارد که در فعالیت های ایجاد ارزش به کار رود و لذا باید به عنوان عملکرد یا فعالیت به جای شی اندازه گیری شود. به عبارت دیگر، شیوه نوید بخش برای بهبود اندازه گیری سرمایه معنوی جهت تاکید بیشتر بر اهداف یا پیامدهای سازمانی می باشد. علاوه بر این همانطور که سرمایه معنوی چند شکل ارزشمند دارد و در نهادهای مختلف در بین سازمان نهفته است، هدف اساسی اندازه گیری سرمایه معنوی تعیین و بررسی تمامی منابع سرمایه معنوی می باشد. در این زمینه گفته ها و تصویرنمایی دانش می تواند دانش را در محیط کاربردی قرار دهد به منظور اینکه تاثیر و موقعیت آن را شرح دهد. کارکنان و مدیران باید هنگام سنجش های سرمایه معنوی مد نظر قرار گیرند. شاخص های سرمایه معنوی از دیرباز برای کنترل مدیریتی یا حسابداری مطرح شده و کارکنانی را نادیده گرفته اند که به نحو احسن می دانند چگونه رون رشد

ورودی و خروجی آنها را می توان به طور موثر اندازه گیری نمود. به علاوه نیازهای مدیران باید مرکز توجه باشد همانطور که آنها کسانی اند که باید از نتایج اندازه گیری برای تصمیم گیری بهبود یافته استفاده کنند. سوم اینکه زمینه دانش به واقعیتی اشاره دارد که ارزشمندترین سرمایه معنوی دانش مشترک گروهی است که بین کارگزاران سازمانی از طریق روابط و عملکرد مشترک واقع است. زمینه سازی اشاره به انواع عوامل بافتاری و موسساتی دارد که بر کاربرد و رزش دانش تاثیر می گذارند. به منظور معرض گیری دانش مشترک گروهی، اندازه گیری سرمایه معنوی باید بتواند به نوعی سرمایه معنوی بپردازد که به طور گسترده مشترک بوده و درون سازمان یا شبکه به کار می رود. بدین منظور گفته ها و تجارب را می توان به عنوان رویکردهای اندازه گیری در نظر داشت چرا که آنها به درک نحوه ساختار بندی دانش بین کارگزاران سازمانی کمک می کنند. تحلیل شبکه اجتماعی را می توان برای دستیابی به درک الگوهای اشتراک گذاری دانش به کار برد. تمامی سرمایه معنوی اهمیت برابر برای شرکت ها ندارد لذا اندازه گیری سرمایه معنوی باید نتایج اندازه گیری مرتبط در زمینه های مختلف ایجاد کند. سرانجام اینکه چون دانش عامل پویا و زمانی تولید ارزش است، اندازه گیری آن باید پویا بوده و سنجش ها به طور مکرر ارزیابی شوند. اولین بحث ما در زمینه ماهیت پویا و زمانی سرمایه معنوی آن است که اندازه گیری یک باره برای مدیران یا جامعه علمی درک کافی از نحوه شکل گیری سرمایه معنوی سازمان فراهم نمی کند. چند نوع سنجش در نقاط مختلف زمانی فرصت هایی برای بررسی طولی پدیده ها و درک روابط علی واقعی بین سرمایه معنوی و عملکرد شرکت پدید می آورد. تفاوت بین اندازه گیری نقطه A, B جنبه زمانی و پویایی اشاره به توانایی انجام و مدیریت تغییر دارد. لذا توانایی های سازمانی برای تجدید حیات سرمایه معنوی همچنین شی اندازه گیری مهمی است که به عملکرد سازمان در محیط سریع در حال تغییر مربوط می گردد. نتیجه آنکه سنجش های سرمایه معنوی باید به طور دوره ای مجدد ارزیابی شوند تا اطمینان حاصل گردد که آنها مرتبط ترین سرمایه معنوی را در جهان در حال تغییر می سنجند. اگر سنجش های پایه گذاری موجود نوسازی شوند، همانند تحقیقات سرمایه معنوی که پس از سال 2000 انجام شده اند ریسک از دست دادن تناسب تحقیقات و عملیات و از دست دادن هدف متحرک وجود دارد. مقامات علمی و مجلات باید محققان

سرمایه معنوی تشویق کنند که سنجش های فعلی سرمایه معنوی را ارتقا دهند تا سنجش های جدید و نوآوری های اندازه گیری مطرح کنند. در کل تنش راحتی بین تقاضاهای اعتبار و روایی و عینیت و تناسب سنجش های سرمایه معنوی نمی یابیم. هر چند متریک های مالی حداقل در شروع به لحاظ تکرارپذیری و شفافیت معتبر اند محدودیت های آنها به لحاظ تایید در ادبیات به خوبی گزارش شده اند. طبق گفته گوئروب (2009) حسابداری مالی به حد کافی بسط نیافته است تا اندازه گیری مفید سرمایه معنوی فراهم کند. به هر حال متریک های گرایش مدیریتی با توجه به خودارزیابی ها و کارگزاران سازمانی ممکن است سوالاتی درباره اعتبار پدید آورند. شاید مسئله عمده سنجش سرمایه معنوی دقت مطلق نمایش نباشد بلکه در عوض به شکل گیری مذاکره و اقدام طبق گفته کاتاسز با همکاران (2007) کمک می کند. این بدان معناست که ما نباید صرفاً توجه خود را محدود به سهامداران یا مدیران خارجی کنیم بلکه کارکنانی را باید در نظر بگیریم که کارگزاران عمده در ایجاد دانش محور در سازمان هستند. به گفته نیلسون و مادسون (2009) بحث سرمایه معنوی بر جنبه ارتباطی فرستنده و خود پیام تاکید داشته و درباره طرف گیرنده یا مصرف اطلاعات سرمایه معنوی و شفافیت آی.سی.ای سکوت می کند. به علاوه طبق نظر زرنندر و استونسون سرمایه معنوی جوانب افرادی سنجیده شده را در نظر نگرفته است. در این مقاله همچنین به طور کوتاه به بررسی مخاطبین مختلف سنجش های سرمایه معنوی و نیازهای آنها پرداختیم. بررسی متریک های جوانب مختلف گروه های منافع داخلی و خارجی موضوع جالبی برای بررسی بیشتر فراهم نموده و نظرات ما برای رویکردهای مختلف ممکن است در این زمینه مفید باشد. اگر سنجش های سرمایه معنوی اطلاعات منطقی فراهم کنند آنها باید برای کاربران بالقوه اطلاعات معنادار باشند طبق نظر مارتنسون دلیل عمده کاهش هزینه منابع انسانی به ابزار کنترل به جای سیستم کنترل مدیریت فعال مربوط می گردد. به طور اساسی سنجش خود امتیازات تاثیر نمی گذارد نحوه کاربرد آنها برای ایجاد مذاکره و اقدامات به ایجاد تحول مزیت بخش در جهت مدنظر اهمیت دارد. امتیازات مدیریت و رقام شاخص به نوبه خود نمی توانند مفید واقع شوند. در این مقاله رویکرد پیچیده و چندجانبه مطرح می کنیم که نگرش دانش محور است. این بدان معناست که ارزیابی سرمایه معنوی را نمی توان به طور سریع

به کار برد بلکه فرایند پرتلاش است که نیاز به مشارکت گسترده دارد. به هر حال اشیا محسوس می تواند محرک عمده مزیت رقابت آمیز و ایجاد ارزش ر سازمان های فعلی باشد.

2-4 مفاهیمی برای فعالیت و تحقیقات آتی: از اندازه گیری تا ارزیابی

عبارت «آنچه اندازه گیری می شود، مدیریت می گردد»، معروف است. به هر حال شاید در زمینه سرمایه معنوی، چیزی فراتر از قابل سنجش باشد و طبق گفته دامی و رزلندر ارقام به تنهایی معنا ندارند. ارقام مولفه های قابل سنجش سرمایه معنوی را بدون ارزیابی تکمیلی در نظر دارند و فقط معنای محدودی ارائه می دهند. همانطور که گفته شد سنجش سرمایه معنوی باید فراتر از دیدگاه سنتی غلبه بر گفته دامی باشد و تلاشی برای تبدیل موارد ناملموس به ارقام باشد. برای غلبه بر چالش های زمینه سنجش سرمایه معنوی، باید از اندازه گیری خالص سرمایه معنوی به ارزیابی کامل سرمایه معنوی حرکت نمود که شامل اندازه گیری و روش های تکمیلی ارزیابی و افشا است. برای نمونه موریتسن با همکاران خاطر نشان کردند که گزاره سرمایه معنوی چیزی فراتر از مجموعه ارقام بوده و شامل گفته ها و تصورات است. رویکردهای دیگر ارزیابی سرمایه معنوی درون سازمان ها از جمله موارد غیر عددی باید فرصتی برای گریز از محدودیت رقم محوری فراهم کنند. این نوع ارزیابی جامع امکان استفاده از جهت گیری کمی را با استفاده از ارقام فراهم می کند تا به گروه بندی و توصیف روابط میانی در سرمایه معنوی پرداخت در حالی که در عین حال از گزارشات و دیگر ساختارهای اجتماعی برای مفهوم سازی زمینه استفاده گردد. این رویکردها توسط دامی و رزلندر و گوتتری با همکاران مطرح شده اند که تحقیقات سرمایه معنوی فراتر از حسابداری باید شامل چیزی فراتر از اندازه گیری سرمایه معنوی باشد. اتخاذ رویکرد ارزیابی محور لزوما بدین معنا نیست که هر چیز لازم است ارزیابی و اندازه گیری شود. موریتسن بر این نظر است که تحقیقات آتی باید شامل سرمایه معنوی کاربردی به جای طراحی چارچوب های جامع سرمایه معنوی باشند. تاکید بر این سنجش های کاربردی ممکن است به سود رشد ابزارهای ارزشیابی مفید و آگاه به زمینه باشد. در این مقاله رویکرد اساسی دانش محور و حائز اهمیت اتخاذ نمودیم که به طور کافی در ادبیات فعلی آی.سی.ای

بررسی نشده اند. همچنین توصیه هایی برای معیارهای سنجش و کاربرد مطرح نمودیم. اقرار نمودیم هر چند این مقاله سوالات حیاتی مطرح می کند پاسخ واضح فراهم نمی کند. به هر حال هدف ما ارائه اندازه گیری سرمایه معنوی نیست بلکه اشاره به مسائل، پیچیدگی ها و تاثیرات متقابل در ارزیابی دارایی های نامحسوس در کنار تدابیر بالقوه است. برخی از این مسائل ممکن است کنترل ناپذیر باشند. به هر حال، اقرار به آنها و تصمیم گیری آگاهانه بر اساس این آگاهی می تواند مسیر طولانی برای اطمینان از این مسئله فراهم کند که متریک های اتخاذ شده به افرادی کمک می کند که از اندازه گیری سرمایه معنوی برای درک بهتر سازمان ها و ایجاد ارزش آنها استفاده می کنند. شاید این کار آ.ی.س.ای را مقدور سازد به درستی به تعریف گوتتری با همکاران (2012) «در فناوری مدیریت، گزارش و حسابداری تناسب سازمان ها برای درک و مدیریت منابع دانش» بپردازد. طبق نظر خود، چالش هایی که در معیارهای اندازه گیری و مثال های کاربردی تعیین کرده ایم می تواند به جامعه علمی و متخصصین کمک کند بهتر ویژگی های پایه ای ناهمگون و پیچیده دانش محور سرمایه معنوی را شرح دهند.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی