

بررسی اثرات تعهد سازمانی بر کارایی سرمایه فکری

Examining impact of organizational commitment on the efficiency of intellectual capital

Gholam Reza Rezaei

M.A. Shiraz University

Leila rezaei

M.A. of Industrial & Organization Psychology,
Arsanjan Branch, Islamic Azad University,
Arsanjan, Iran.

غلامرضا رضایی (نویسنده مسئول)

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز

rezaac.1990@yahoo.com

لیلا رضایی

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی و مسئول برنامه ریزی

آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

Abstract

Aim: The research purpose is to evaluate the relation between organizational commitment with efficiency of intellectual capital in the between employees of Islamic Azad University, Arsanjan branch. **Method:** The research Method used a descriptive correlation, the type of survey that is considered as a cross-sectional study. To collect information is used from Bontis intellectual capital Standard questionnaire, and Allen and Meyer organizational commitment Standard questionnaire. This research population is included all employees of Islamic Azad University, Arsanjan branch. The study statistical sample using the table of Morgan, 93 respectively. For test research hypotheses used of the statistical methods of correlation analysis and regression analysis using SPSS-19 statistical software. **Results:** The results of research shows that there is a direct significant relation the between intellectual capital with organizational commitment. As well as, The results of research shows that there is a direct significant relation the between intellectual capital with aspects of organizational commitment (Continues Commitment, Affective Commitment and Normative Commitment).

Keywords: organizational commitment, Affective Commitment, intellectual capital, Continues Commitment.

چکیده

هدف: بررسی رابطه تعهد سازمانی با کارایی سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان هدف اساسی این مطالعه بوده است. **روش:** روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری بنتیس و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان، ۹۳ نفر به دست آمد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-19 استفاده شده است. **نتایج:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، سرمایه فکری، تعهد مستمر.

مقدمه

مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست؛ از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است.

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و التزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. پژوهش‌های زیادی وجود دارد که ارتباط بین تعهد سازمانی کارکنان با نگرش و رفتارهای آنان در محیط کار را تشریح می‌کند. از سوی دیگر سرمایه فکری از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی نقش بسیار با اهمیت‌تری در سازمان‌ها، شرکت‌ها و جوامع ایفا می‌کند. در هر سازمان سه نوع سرمایه تحت عنوان سرمایه طبیعی، سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی وجود دارد. به طور کلی توسعه اجتماعی و سازمانی به افزایش سطح سرمایه فکری در هر جایگاهی بستگی دارد (ژانگ و فانگ، ۲۰۰۶). از این رو امروزه یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. امروزه در اقتصاد، جامعه‌شناسی، مدیریت و حسابداری مفهوم سرمایه فکری به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه فکری کمی مبهم بوده و تعاریف مختلفی برای تفسیر این مفهوم مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال بنتیس (۱۹۹۸) سرمایه فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها و رقابت) تعریف می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش بدست می‌آیند. ابوالعالایی (۱۳۸۶) بیان می‌کند که تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی‌های نامشهود است.

بنابراین، با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها، هزینه‌های هنگفتی را به علت نبود راهکارهایی جهت کارا کردن سرمایه‌های فکری کارکنان خود نسبت به سازمان به طور ناخواسته متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود تعهد سازمانی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضاء که در بردارنده مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان است، در کارایی سرمایه فکری کارکنان نقش بسزایی داشته باشد.

در مدل تعهد سازمانی مایر و آلن، تعهد سازمانی از سه مورد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تشکیل شده است. پیش شرط‌های تعهد عاطفی مطرح شده در این مدل شامل چهار دسته می‌باشند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، تجربیات کاری و ویژگی‌های ساختاری، همچنین جزء مستمر تعهد سازمانی بر اساس دو عامل حجم و اندازه سرمایه‌گذاری فوری و نیز درک نبود فرصت‌های شغلی در خارج از سازمانی ایجاد می‌شود. در نهایت جزء هنجاری تعهد سازمانی تحت تأثیر تجربیات فرد قبل از ورود به سازمان و همچنین پس از ورود به سازمان قرار می‌گیرد (رضایی، ۱۳۸۶).

سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد. روس و همکاران (۱۹۹۷) سرمایه فکری را به عنوان دارایی تعریف می‌کنند که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. بنتیس (۱۹۹۸)، ادوینسون و مالون (۱۹۹۷) و استوارت (۱۹۹۷) در تقسیم‌بندی خود سرمایه فکری را دارای سه جزء سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای یا مشتری می‌دانند.

سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مساله و سبک‌های رهبری می‌باشد (بروکینگ، ۱۹۹۶). سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای سازمان می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۰۴). اهم شاخص‌های سرمایه انسانی عبارتند از شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه با تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت‌ها در ارتباط با مشتریان (رودو و لیلیارت، ۲۰۰۲).

سرمایه ساختاری شامل پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرآیندها، استراتژی‌ها و برنامه‌های اجرایی است (روس و همکاران، ۱۹۹۷). این نوع سرمایه به وسیله مزایای رقابتی یک سازمان به اضافه توانایی‌های کارکنان آن ایجاد می‌شود و شامل مواردی نظیر شهرت، تجربه، محصولات و خدمات و یا روش‌های تولید آن می‌گردد (رودو و للیارت، ۲۰۰۲).

سرمایه رابطه‌ای شامل دانش موجود در کانال‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است و عامل تعیین‌کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان می‌باشد (چن و همکاران، ۲۰۰۴). این نوع سرمایه شامل مواردی نظیر ارزش امتیازات تحت تملک شرکت یا سازمان است که به روابط آن با مردم و سازمان‌های مرتبط با مشتریان، سهم بازار، نرخ حفظ و یا از دست دادن مشتریان و همچنین موجبات سودآوری خالص به ازاء هر مشتری می‌پردازد (موریتسن^۱، ۲۰۰۱).

قلیچ‌لی و مشبکی (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در دو شرکت خودروسازی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی و همچنین هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری در دو شرکت مورد مطالعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دو شرکت مورد مطالعه در افزایش سرمایه رابطه‌ای آنها تأثیر مثبت و معنادار دارند. در حالی که سرمایه ساختاری تأثیر معناداری بر سرمایه رابطه‌ای ندارد. بعلاوه، می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی دو شرکت مورد مطالعه در افزایش سرمایه ساختاری آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد. در حالی که سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر سرمایه ساختاری ندارد.

مدهوشی و اصغرنژادامیری (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضمن بررسی سنجش سرمایه فکری، به بررسی رابطه آن با بازده مالی شرکت‌ها با استفاده از داده‌های مربوط به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در طی دوره زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری با بازده مالی و آتی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان‌دهنده رابطه مثبت معناداری بین نرخ رشد سرمایه فکری و نرخ رشد بازده مالی می‌باشد.

ستایش و کاظم نژاد (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت‌ها با استفاده از داده‌های مربوط به ۱۲۳ شرکت در طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر آن است که سرمایه فکری تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد آتی شرکت دارد. همچنین نتایج نشانگر آن است که بین رشد سرمایه فکری و عملکرد سال آینده شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

اوراعی یزدانی و مولودی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی در بین کارکنان دو اداره ثبت اسناد و املاک و اداره ثبت احوال آذربایجان شرقی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آن (انسانی، مشتری و ساختاری) همبستگی مثبت وجود دارد.

بنتیس و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد تجاری شرکت‌ها در صنایع خدماتی و غیرخدماتی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین اجزای سرمایه فکری روابط متقابلی وجود داشته است و سرمایه فکری بر روی عملکرد تجاری دارای اثر نسبتاً متوسطی در حدود ۲۵ الی ۳۰ درصد داشته است.

ریاحی‌بلکویی (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت‌های چند ملیتی با استفاده از داده‌های مربوط به ۸۱ شرکت در طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۶ پرداخته‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عملکرد شرکت‌های چندملیتی آمریکایی و سرمایه فکری شرکت رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

^۱- Mouritsen

تان و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بازده مالی با استفاده از داده‌های مربوط به ۱۵۰ شرکت در طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۲ پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن است که بین سرمایه فکری و عملکرد فعلی و آتی شرکت رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین نرخ رشد سرمایه فکری و عملکرد آتی شرکت رابطه مثبت معناداری وجود دارد و نقش سرمایه فکری در عملکرد صنایع مختلف متفاوت است.

یعقوبی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی در بین کارکنان سازمان اسناد و املاک پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنها نشان داد که بین عدالت سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آن به ترتیب سرمایه‌های انسانی، مشتری و ساختاری همبستگی مثبتی وجود دارد.

سید نقوی و بهارلو (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی کارکنان، بویژه با تعهد عاطفی کارکنان، رابطه معناداری دارد. همچنین آنها در این پژوهش از دو متغیر عدالت سازمانی و جنسیت به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده استفاده کردند.

باقری و تولایی (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن است که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد.

رضایی و ساعتچی (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که نوع سبک رهبری مدیران در میزان تعهد سازمانی زیردستان تأثیرگذار است.

در تحقیقی که توسط ای لینگ سیو^۱ (۲۰۰۲) در زمینه بررسی میزان تعهد سازمانی در میان کارکنان مدیریتی و غیر مدیریتی در نمونه‌های هنگ کنگی و چینی انجام شد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی در کارکنان غیر مدیریتی بیشتر از کارکنان مدیریتی است.

لوک و جونز^۲ (۱۹۹۶) در مطالعه خود که بر روی کارکنان چند بیمارستان ایالات متحده انجام دادند، به این نتیجه رسیدند در واحدهایی که سبک مدیریت مشارکتی را اجرا می‌نمودند سطح بالایی از تعهد سازمانی در مدیران و کارکنان، و سطح پایینی از استرس شغلی بین کارکنان وجود داشت، که همین کاهش استرس کاری باعث افزایش کیفیت کاری کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمانی گردیده بود (نقل از رضایی، ۱۳۸۶).

ویلیامز^۳ از دانشگاه هاروارد در مطالعات خود دریافت که کارکنان در سازمان‌ها از ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود استفاده می‌کنند. تحقیقات وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طرز شایسته‌ای برانگیخته شوند ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را بروز می‌دهند. در مطالعه‌ای که بر روی ۲۵۸ پرستار شاغل در یکی از بیمارستان‌های منطقه سیدنی انجام شد، نتایج نشان داد که سبک رهبری رابطه مدار با تعهد سازمانی کارکنان رابطه قوی دارد (پترلوک، رابرت وست‌وود و جان کراوفورد^۴، ۲۰۰۵).

1- Oi-Ling Siu

2- Lock & Johnes

3- Wiliams

4- Peter lok, Robert Westwood, John carawford

بنابراین با توجه به این موارد، این پرسش مطرح می‌شود که آیا تعهد سازمانی و ابعاد آن بر کارایی سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان تأثیری دارد یا خیر؟ با پاسخ‌گویی به سؤال این پژوهش، میزان و ارتباط تعهد سازمانی و سرمایه فکری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان معلوم می‌شود. آن وقت در صورت لزوم می‌توان جهت افزایش تعهد سازمانی و سرمایه فکری کارکنان بیشتر تلاش کرد و یا در فکر چاره‌جویی بود.

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثرات تعهد سازمانی و ابعاد آن بر کارایی سرمایه فکری در بین کارکنان هیئت علمی و غیرهیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان است. اهمیت این پژوهش در این است که به مدیران سازمان‌ها به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی و ابعاد آن چه اثراتی بر کارایی سرمایه فکری دارد و آنها بر این اساس تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ می‌کنند.

در راستای دستیابی به اهداف تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

- ۱- تعهد سازمانی نقش مثبت و معناداری در ایجاد سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان دارد.
- ۲- ابعاد تعهد سازمانی (تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری) نقش مثبت و معناداری در ایجاد سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به حساب می‌آید. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد که روزانه بیش از صدها ارباب رجوع به آن مراجعه می‌کند. این واحد دانشگاهی روی هم‌رفته دارای ۱۲۰ پرسنل رسمی و غیررسمی می‌باشد. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰)، ۹۲ نفر به دست آمد. برای افزایش تعمیم‌پذیری و از آنجا که احتمال می‌رفت تعدادی از پرسشنامه‌ها جمع‌آوری نشود، تعداد ۹۵ پرسشنامه توزیع شد که از میان ۹۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

جامعه و نمونه آماری

روش نمونه‌گیری مورد استفاده نمونه‌گیری تصادفی ساده است؛ زیرا نتایج این تحقیق به پست سازمانی و میزان تحصیلات افراد ارتباطی ندارد. مجموعه داده‌ها حاکی از این است که ۳۹/۸ درصد پاسخگویان را زنان و ۶۰/۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهد. همچنین ۱۸/۳ درصد دارای مدارک دیپلم و فوق دیپلم، ۵۷/۹ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۸/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵/۲ درصد دارای مدرک دکترا هستند. ۱۹/۹ درصد نمونه را افراد زیر ۳۰ سال، ۴۱/۲ درصد را افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۱/۳ درصد را افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۷/۶ درصد را افراد بالای ۵۰ سال تشکیل می‌دادند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار به کار گرفته شده در این پژوهش پرسشنامه‌ای دو بخشی است. در این پژوهش برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری^۱ (بنتیس، ۲۰۰۰) و جهت سنجش تعهد سازمانی نیز از پرسشنامه تعهد سازمانی^۲ (آلن و مایر^۳، ۱۹۹۰) استفاده شده است. بخش

^۱- این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه بنتیس (۲۰۰۰) است که توسط خیرخواه (۱۳۹۰) استفاده شده است.

^۲- این پرسشنامه توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) ساخته و توسط شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه و آماده شده است.

اول پرسشنامه شامل سؤالاتی در خصوص مسایل جمعیت شناختی کارکنان از جمله جنسیت، سن و میزان تحصیلات است. بخش دوم پرسشنامه پژوهش هم شامل ابزار سنجش سرمایه فکری و همچنین ابعاد تعهد سازمانی است.

روایی و پایایی پرسشنامه

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که پایایی مربوط به پرسشنامه سرمایه فکری برابر ۹۳/۴ و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۸۸/۷ درصد به دست آمد.

نتایج

در این قسمت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش ارائه شده است. همچنین، در مورد نتایج به دست آمده بحث صورت گرفته است. در این پژوهش جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل همبستگی، به منظور تعیین نوع و میزان ارتباط بین متغیرها و تحلیل رگرسیون به منظور بررسی تعیین تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-19 استفاده شده است.

در جدول شماره ۱ نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در کلیه موارد به جزء همبستگی بین تعهد هنجاری با تعهد عاطفی معنادار می‌باشد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	سرمایه فکری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
سرمایه فکری	۱				
تعهد مستمر	۰/۴۵۱**	۱			
تعهد عاطفی	۰/۲۹۶*	۰/۳۵۱*	۱		
تعهد هنجاری	۰/۴۳۳**	۰/۶۴۹**	۰/۱۲۶	۱	
تعهد سازمانی	۰/۴۸۷**	۰/۵۴۶*	۰/۵۶۷**	۰/۴۸۹*	۱

*سطح معناداری ۵٪ **سطح معناداری ۱٪

فرضیه اول: در جدول‌های شماره ۲ و ۳ خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه اول پژوهش ارائه شده است. همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، مقدار R یا به عبارت دیگر رابطه ساده میان متغیرها برابر با ۰/۵۲۱ است. مقدار R^2 برابر با ۰/۳۲۱ است، که به این معنی است که ۳۲/۱ درصد از تغییرات مربوط به سرمایه فکری را می‌توان با استفاده از متغیر تعهد سازمانی پیش‌بینی کرد. هم‌چنین، مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۲۸۸ است؛ بنابراین با توجه به این مقدار تنها می‌توان ۲۸/۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را از روی متغیر مستقل پیش‌بینی کرد. هم‌چنین، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون که برابر با ۱/۸۹۶ است، که وجود خود همبستگی سریالی مرتبه اول را در اجزای اخلال رگرسیون رد می‌کند.

جدول ۲. جدول ANOVA برای برازندگی مدل

منبع پراکنندگی	مجموع مجدورات	df	مجدور میانگین	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۷۸۰/۲۵۸	۱	۲۷۸۰/۲۵۸		
باقیمانده	۷۹۱۸/۹۱۶	۹۲	۸۶/۰۷۵	۳۲/۳۰۱	۰/۰۰۰۵*
کل	۱۱۷۲۰/۹۹۳	۹۳	-		

*سطح معناداری ۵٪

جدول ۳. جدول ضرایب

متغیرها	ضرائب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	۰/۸۷۹	۰/۸۶۷	-	۱/۰۱۴	۰/۰۳۷°
تعهد سازمانی	۰/۴۱۳	۵/۶۵۸	۰/۵۷۲	۰/۰۷۳	۰/۰۰۰۵°
R	R ²	R ² _{adj}	خطای استاندارد رگرسیون	آماره دوربین-واتسون	
۰/۵۲۱	۰/۳۲۱	۰/۲۸۸	۶/۱۹۴	۱/۸۹۶	

(۰/۴۱۳) تعهد سازمانی + ۰/۸۷۹ = سرمایه فکری

*سطح معناداری ۵٪

در جدول شماره ۳ ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی و سطح معناداری مربوط ارائه شده است. همانگونه که ملاحظه می شود، سطح معناداری مربوط به متغیرهای تعهد سازمانی نشان دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین تعهد سازمانی و سرمایه فکری رابطه مستقیم معناداری وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش تعهد سازمانی، سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان افزایش می یابد.

فرضیه دوم: در جدول های شماره ۴ و ۵ خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه دوم پژوهش ارائه شده است. همانطور که در جدول شماره ۴ ملاحظه می شود، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می شود، مقدار R یا به عبارت دیگر رابطه ساده میان متغیرها برابر با ۰/۶۳۱ است. مقدار R² برابر با ۰/۳۷۳ است، که به این معنی است که ۳۷/۳ درصد از تغییرات مربوط به سرمایه فکری را می توان با استفاده از متغیرهای تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری پیش بینی کرد. همچنین، مقدار R²_{adj} برابر با ۰/۳۴۶ است و با توجه به این که بیش از دو متغیر مستقل داریم بهتر است از این مقدار استفاده کنیم؛ بنابراین با توجه به این مقدار تنها می توان ۳۴/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را از روی متغیرهای مستقل پیش بینی کرد. همچنین، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۳۳ است، که وجود خود همبستگی سریالی مرتبه اول را در اجزای اخلال رگرسیون رد می کند.

جدول ۴. جدول ANOVA برای برازندگی مدل

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	df	مجذور میانگین	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۲۶۴/۲۳۵	۳	۱۴۲۱/۴۱۲		
باقیمانده	۷۵۴۶/۱۶۳	۹۰	۸۳/۸۴۶	۱۶/۹۵۳	۰/۰۰۰۵°
کل	۱۱۷۲۰/۹۹۳	۹۳	-		

*سطح معناداری ۵٪

جدول ۵. جدول ضرایب

متغیرها	ضرائب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	۳/۸۳۹	۱/۴۹۲	-	۲/۵۷۳	۰/۱۳۷
تعهد مستمر	۰/۴۴۱	۴/۹۵۵	۰/۰۷۳	۰/۰۸۹	۰/۰۰۰۵°
تعهد عاطفی	۰/۷۸۳	۷/۶۷۷	۰/۴۳۶	۰/۱۰۲	۰/۰۰۰۵°
تعهد هنجاری	۰/۲۴۱	۵/۶۰۵	۰/۲۰۱	۰/۰۴۳	۰/۰۰۰۵°
R	R ²	R ² _{adj}	خطای استاندارد رگرسیون	آماره دوربین-واتسون	
۰/۶۳۱	۰/۳۷۳	۰/۳۴۶	۵/۸۹۷	۱/۹۳۳	

(۰/۲۴۱) تعهد هنجاری + (۰/۷۸۳) تعهد عاطفی + (۰/۴۴۱) تعهد مستمر + ۳/۸۳۹ = سرمایه فکری

*سطح معناداری ۵٪

در جدول شماره ۵ ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی و سطح معناداری مربوط ارائه شده است. همانگونه که ملاحظه می‌شود، سطح معناداری مربوط به متغیرهای تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نشان‌دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین سرمایه فکری و ابعاد تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش ابعاد تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری)، سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه اول نشان‌دهنده آن است که به طور کلی بین سرمایه فکری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد؛ این رابطه به این معنا است که با افزایش تعهد سازمانی، سرمایه فکری کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیه دوم نشان‌دهنده آن است که بین سرمایه فکری با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

همانگونه که از نتایج پژوهش برداشت می‌شود تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری‌شان کمک بسیار نماید. از این رو توجه به مقوله تعهد سازمانی و ابعاد آن از سوی مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر کارایی سرمایه‌های فکری امری ضروری است. اگر مسئولان دانشگاه ترغیب‌کننده اعتماد، رفتارهای عادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در بین کارکنان، هنجارهای همکاری در دانشگاه باشند؛ در واقع پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری در سازمانشان بوجود آورده‌اند. مسئولان می‌توانند با ایجاد جوی مملو از ارزش‌گذاری، روحیه انتقادی و تحمل شکست و بالا بردن انگیزه کارکنان برای تبادل و ترکیب دانش؛ گام‌های استواری جهت ایجاد و توسعه سرمایه فکری در سازمانشان بردارند. بنابراین تلاش برای افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان خود می‌تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود کارایی سرمایه فکری باشد. لذا شایسته است مدیران با شناخت کامل تعهد سازمانی و فاکتورهای آن، در جهت بالا بردن سرمایه فکری کارکنان خود تلاش نمایند. در نهایت با توجه به این که این پژوهش در محل کار آزمودنی‌ها انجام شده است، و همچنین با توجه به وقت گیر بودن اجرای آن، پژوهشگران با محدودیت مواجه بوده‌اند.

منابع

- ابوالعالی، ب. (۱۳۸۶). تعهد کارکنان، افزایش انرژی. فصلنامه عصر مدیریت. شماره ۲، ۵۸-۶۱.
- اوراعی یزدانی، ب. و مولودی، ج. (۱۳۸۹). بررسی و مطالعه رابطه بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی (مطالعه موردی). پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره ۱۰، ۶۹-۸۲.
- باقری، م. و تولایی، ر. (۱۳۸۹). بررسی تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، ۷۳-۹۶.
- خیرخواه، ه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- رضایی، ل. (۱۳۸۶). بررسی رابطه نگرش سرپرستان نسبت به عوامل و موانع انسانی بهره‌وری با سبک رهبری و تعهد سازمانی در بین کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ستایش، م. و کاظم‌نژاد، م. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله پیشرفت‌های حسابداری، پاییز، ۵۷/۳، ۶۹-۹۴.
- سکاران، ا. (۱۳۸۱). روش پژوهش در مدیریت. ترجمه محمد صائبی و شیرازی، انتشارات: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.

- سیدنقوی، م. و بهارلو، ع. (۱۳۸۸). نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال سوم، شماره ۸، ۵۱-۷۵.
- قلیچ‌لی، ب. و مشیکی، ا. (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری. *فصلنامه دانش مدیریت*، سال ۱۹، شماره ۷۵، ۱۲۵-۱۴۷.
- مدهوشی، م. و اصغرنژادامیری، م. (۱۳۸۸). سنجش سرمایه فکری و بررسی رابطه آن با بازده مالی شرکت‌ها. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، دوره ۱۶، شماره ۵۷، ۱۰۱-۱۱۶.
- Bontis, N., (1998). Intellectual Capital : An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, Vol. 36, 2, pp. 63-76.
- Bontis, N., Chua, W., Richardson, S. (2000). Intellectual Capital and the Nature of Business in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*. forthcoming.
- Brooking, A. (1996). Managing Intellectual Capital Strategically. *Business Quarterly Summer*, pp. 41-47.
- Chen, J. Zhu, Z. and Xie, Y, H. (2004). Measuring intellectual capital : a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*, Vol. 5 No. 1, pp. 85-100.
- Riahi-Belkaoui, A. (2003). Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: a study of the resource -based and stakeholder views. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, No. 2, pp. 215-26.
- Rodov, I. And Leliaert, P. (2002). FIMIAn: Financial Method of Intangible Assets Measurement. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 3, No. 3, pp. 323-336.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C., Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*. Macmillan, Houndsmills, Basingtoke.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Tan, H.P., Plowman, D. & Hancock, P. (2007). Intellectual Capital and Financial Returns of Companies. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9, No. 1, pp. 76-95.
- Yaghoubi, N. M., Salarzahi, H., Moloudi, J., Yaghoubi, E. (2010). Review of Relationship between Intellectual Capital and Organizational Justice. *Asian Social Science*. Vol. (6), No. (10), pp. 120-126.
- Zhang, Q., & Gay Fung, H. (2006). China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. (13), Issue (2), pp. 98-207.

