

بررسی رابطه سرمایه فکری و اثر بخشی سازمانی

علی نمازیان^۱، آزاده محمودی اشکور^۲، حسین غلامی بدربانی^۳

^۱ عضو هیات علمی گروه حسابداری، دانشگاه کرمان، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول)
^۲ گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
^۳ گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

چکیده

امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه فکری فاقد کارایی مؤثرند. گرچه وجه اجتماعی سازمان‌ها سالهاست از سوی اندیشمندان مدیریت مورد توجه قرار گرفته، اما اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه فکری در سازمان بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان‌ها و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه فکری در سازمان قرین شده است، به‌طوریکه استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه فکری، امکان‌پذیر نیست. در این پژوهش تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان نمونه‌ای به تعداد ۳۱۴ نفر از سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان انتخاب گردید و اطلاعات لازم جهت بررسی رابطه سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی از طریق پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد و پس از بررسی اطلاعات جمع‌آوری شده از آزمودنی‌ها از طریق نرم افزار SPSS و همچنین استفاده از آزمون‌های آماری کندیال و اسپیرمن نتایج حاصل گردید. نتایج نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری و اثر بخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، اثربخشی، سازمان

۱- مقدمه

امروز بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است [رحمان‌پورو احمدی، ۱۳۸۰: ۱۱]. مدیران و کارکنان برای اینکه بتوانند در صحنه دنیای پویا و پیچیده امروزی وارد شوند، به مهارت‌ها و بینش‌های جدید نیاز دارند تا تفکر رایج درباره نحوه افزایش انرژی و توجه به ارزش‌های اخلاقی را ارتقاء بخشند. بی‌شک دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و سازمان‌ها مظهر قدرت و تدبیر انسان‌ها در عصر کنونی هستند و هدف از پیدایش آنها دستیابی به اهدافی بوده که تحقق آن اهداف از توان تک تک افراد خارج بوده و تحقق این امر مستلزم حرکت هماهنگ اعضای یک سازمان در جهت اهداف تعیین شده است [شیری، ۱۳۸۰: ۲]. آنچه در دهه‌های اخیر اتفاق افتاده این است که ظهور ریزپردازنده، سرعت افزایش پردازش اطلاعات و ارتباطات و فرارسیدن اقتصاد جهانی دست به دست هم داده‌اند تا به طور اساسی مبنای موفقیت رقابتی را تغییر دهند. عوامل قدیمی تا حد وسیعی به موانع تبدیل شده‌اند و عوامل موفقیت جدید بسیار متفاوت از عوامل قدیمی به نظر می‌آیند [ناطق، ۱۳۸۴: ۱۶]. پیچیدگی روز افزون سازمان‌ها، انفجار اطلاعات از عواملی است که بیش از هر چیز جهان را دچار مشکل کرده است و باعث کاهش توانایی سازمان در اداره آن شده است. در ادبیات و نوشته‌های مدیریت، واژه سرمایه فکری به اشکال گوناگون تفسیر شده است، اما معنی پرکاربرد این واژه دانش مفید مستندسازی شده است و اشاره به این واقعیت دارد که یک سازمان، ارزشمندتر از مجموع دارائی‌های سخت‌مندرج در ترازنامه خود است. دانش در اینجا باید به مفهومی کاملاً وسیع تعبیر شود. فرآیندها، سیستم‌های اطلاعات، محصولات جدید، نام‌های تجاری، مهارت‌های کارکنان و فهرست مشتریان، همگی می‌توانند بخشی از سرمایه فکری باشند [اولوه، ۱۳۸۴: ۱۳۸]. سرمایه از ریشه cap به معنای سرگرفته شده است. معانی اساسی، اصلی و بزرگ از حروف کاپ برمی‌آید و در اینجا هر کالا، پول یا ثروتی را شامل می‌شود که قابلیت نگهداری و افزایش داشته باشد. سرمایه یکی از چهار عامل شناخته شده تولید است، در کنار زمین، کار، سازمان و مدیریت. در اقتصاد بورژوازی سرمایه عبارت است از مجموعه کالاهایی که خود قبلاً تولید شده باشند و برای تولید کالاهای دیگر نیز مورد استفاده قرار گیرند. سرمایه در اقتصاد بورژوازی عموماً به سرمایه واقعی یعنی کالاهای مادی اطلاق می‌شود به هر حال در اصطلاح روزمره سرمایه ممکن است به معنای سرمایه پولی یعنی ذخیره ناشی از پس انداز گذشته بکاررود. در مفهوم پردازی مارکس سرمایه بخشی از ارزش اضافی است که سرمایه داران-کسانی که ابزار تولید را در اختیار دارند- از گردش کالاها و پول در فرایند های تولید و مصرف آنرا بدست می‌آورند. در این گردش به کارگران در مقابل کار (کالاشان) دستمزد پرداخت می‌شود که به آنها امکان می‌دهد کالاهایی از قبیل غذا، مسکن و لباس را برای خود خریداری کنند [توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۴]. بنابراین سرمایه هر منبعی است، که در عرصه خاصی اثر بگذارد، و به فرد امکان دهد که سود خاصی را از طریق مشارکت در رقابت بر سر آن به دست بیاورد [تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۷: ۹].

۲- روش شناسی

در این تحقیق با توجه به موضوع، هدف، فرضیات و اطلاعات مربوط به آن از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. لازم به ذکر است، پژوهش حاضر از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی است، که به شیوه تحقیقات میدانی انجام گرفته است.

۳- جامعه و نمونه ی آماری

جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان های دولتی شهر رفسنجان تشکیل می دهند. جامعه آماری این تحقیق ۱۷۲۵ نفر می باشد و همچنین بر اساس این فرمول کوکران، حجم نمونه به دست آمده ۳۱۴ نفر می باشد.

۴- ابزار جمع آوری داده ها

در این تحقیق به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. پرسشنامه شماره یک برای سنجش سرمایه فکری و پرسشنامه دوم نیز اثربخشی سازمانی کارکنان را می سنجد.

۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش برای توصیف داده های جمع آوری شده از شاخص های آماری از جمله فراوانی، درصد فراوانی، آمارهای توصیفی و انواع جداول و نمودارهای آماری استفاده گردیده است همچنین جهت تعیین همبستگی متغیرهای سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی آزمون های همبستگی کندال و اسپیرمن مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است که داده های جمع آوری شده از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۶- یافته ها

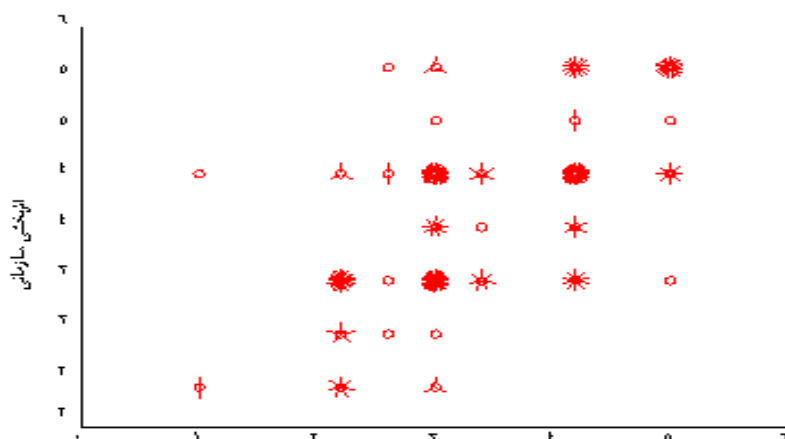
۱-۶- فرضیه اصلی

✓ بین سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی در سازمان های دولتی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P - مقدار به دست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی رابطه خطی معنی داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده (۰/۵۸ و ۰/۶۴) رابطه مستقیمی وجود دارد.

جدول ۱: بررسی رابطه خطی بین سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی					متغیر
اسپیرمن		فراوانی	کندال		سرمایه فکری
P - مقدار	ضریب همبستگی		P - مقدار	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۴		۳۱۴	۰/۰۰۰	



نمودار ۱: نمودار پراکنش سرمایه فکری در برابر اثربخشی سازمانی

فرضیه فرعی اول: بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.

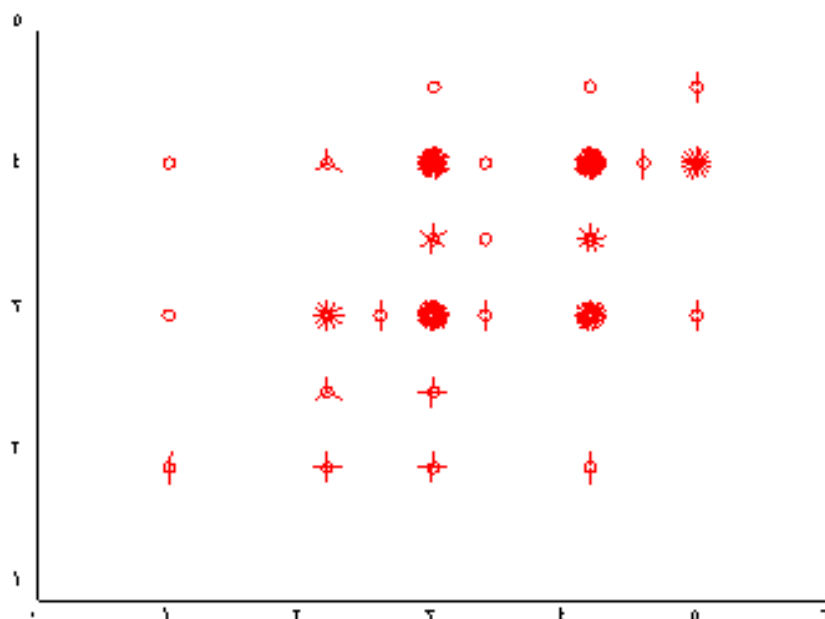
H_0 : بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی رابطه خطی نمی باشد.

H_1 : بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی رابطه خطی می باشد.

با توجه به اینکه P - مقدار به دست آمده هر دو آزمون ($0/000$) کمتر از سطح معنی داری ($0/05$) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر رابطه خطی معنی داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده ($0/50$ و $0/55$)، رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. بنابراین انتظار داریم در سازمان هایی که میزان سرمایه فکری افزایش یابد، فرهنگ سازمانی بهبود می یابد.

جدول ۲: بررسی رابطه خطی بین سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی					متغیر
اسپیرمن		فراوانی	کندال		سرمایه فکری
P - مقدار	ضریب همبستگی		P - مقدار	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۵		۳۱۴	۰/۰۰۰	



نمودار ۲: نمودار پراکنش سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی

فرضیه فرعی دوم: بین سرمایه فکری و جو سازمانی رابطه وجود دارد.

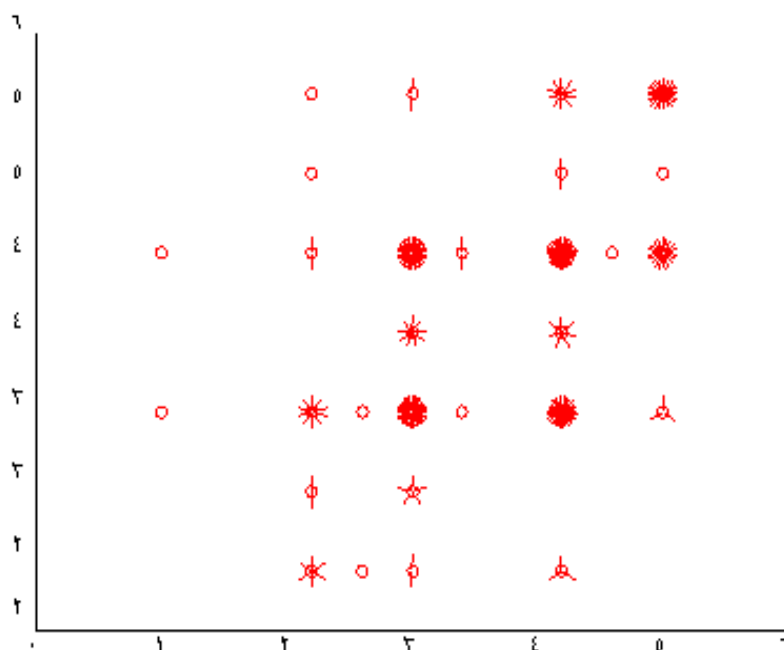
H_0 : بین سرمایه فکری و جو سازمانی رابطه خطی نمی باشد.

H_1 : بین سرمایه فکری و جو سازمانی رابطه خطی می باشد.

با توجه به اینکه P - مقدار به دست آمده هر دو آزمون ($0/000$) کمتر از سطح معنی داری ($0/05$) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر رابطه خطی معنی داری موجود است که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده ($0/48$ و $0/54$)، رابطه مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. بنابراین انتظار داریم هر چه قدر اهمیت سرمایه فکری افزایش یابد، جو سازمانی مشاهده شده نیز بهبود یابد.

جدول ۳: بررسی رابطه خطی بین سرمایه فکری و جو سازمانی

جو سازمانی					متغیر
اسپیرمن		فراوانی	کندال		سرمایه فکری
P - مقدار	ضریب همبستگی		P - مقدار	ضریب همبستگی	
$0/000$	$0/54$	۳۱۴	$0/000$	$0/48$	



نمودار ۳: نمودار پراکنش سرمایه فکری و جو سازمانی

فرضیه فرعی سوم: بین سرمایه فکری و روابط انسانی رابطه وجود دارد.

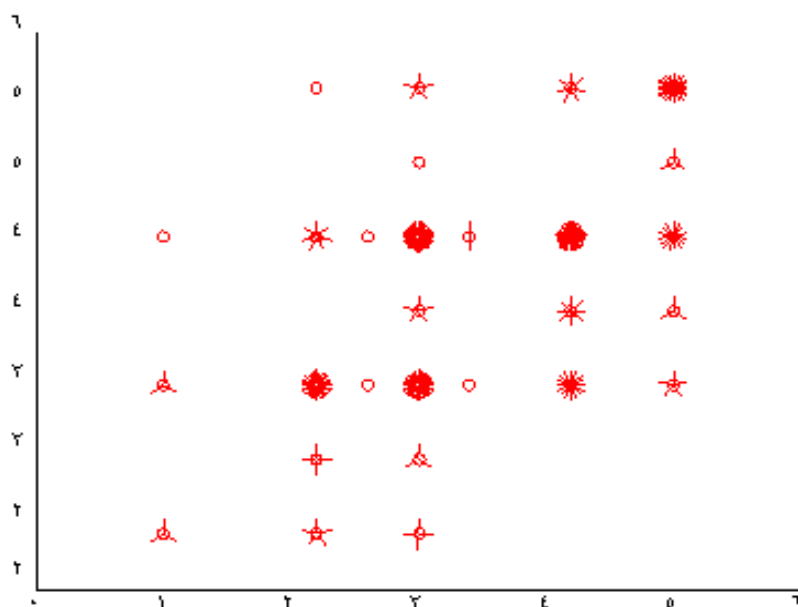
H_0 : بین سرمایه فکری و روابط انسانی رابطه خطی نمی باشد.

H_1 : بین سرمایه فکری و روابط انسانی رابطه خطی می باشد.

با توجه به اینکه P - مقدار به دست آمده هر دو آزمون ($0/000$) بیشتر از سطح معنی داری ($0/05$) می باشد لذا فرض صفر رد می شود و می توان ادعا کرد که بین دو متغیر رابطه خطی معنی داری موجود است. لذا انتظار داریم با افزایش اهمیت و میزان سرمایه فکری، روابط انسانی نیز افزایش یابد.

جدول ۴: بررسی رابطه خطی بین سرمایه فکری و روابط انسانی

روابط انسانی					متغیر
اسپیرمن		فراوانی	کندال		سرمایه فکری
P - مقدار	ضریب همبستگی		P - مقدار	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۶		۳۱۴	۰/۰۰۰	



نمودار ۴: نمودار پراکنش سرمایه فکری و روابط انسانی

۷- بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سرمایه فکری و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

اثربخشی سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه فکری فاقد کارایی مؤثرند. تحقیقات مختلف نشان داده است که سرمایه فکری در سازمان بحث جدیدی است که در دهه اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان‌ها و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه سرمایه فکری در سازمان قرین شده است، به طوری که استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه فکری، امکان پذیر نیست [قلیچلی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۱۳۰]. براساس پژوهش‌های متعدد پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه فکری احتمالاً از رقبای خود اثربخش‌تر خواهند بود. از این رو سازمان‌ها همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف خود هستند، اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل مؤثر بر موفقیت در بعضی از مواقع در این زمینه توفیقی ندارند [مقیمی، ۱۳۸۵: ۲۲۱]. دنیای کنونی عصر دانایی است. امروزه دیگر مواهب و دارایی‌های طبیعی و مشهود کلید کامیابی جوامع و سازمان‌ها نیست، بلکه برخورداری از سرمایه‌های فکری و مدیریت این سرمایه‌هاست که در عرصه محیط پرتلاطم و چالشی رمز اثربخشی محسوب می‌شود. نیاز به اداره و مدیریت کردن دارایی‌های مشهود از مدت‌ها قبل خود را نشان داده است و البته تاکنون نیز جهت دفع این نیاز اقدامات زیادی صورت گرفته است. فنون و سیستم‌های حسابداری در جهت رفع این نیاز به وجود آمده‌اند. بحث مدیریت خرید نیز در این زمینه به کمک مدیران برخاسته است.

سیستمهای خرید درست به موقع که توسط ژاپنی ها مورد استفاده قرار می گیرد، نشان دهنده تلاش در زمینه مدیریت دارایی های مشهود است ولی دارایی های نامشهود شرکتها علی رغم اهمیت فوق العاده آنها در اکثر موارد نادیده گرفته می شوند. تا او اسط قرن بیستم عمدتاً تصور می شد که دلیل اصلی عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود سرمایه های مالی و فیزیکی است. لذا کشورهای در حال توسعه عمدتاً تلاش می کردند برای جبران عقب ماندگی خود از طرق مختلف به کسب سرمایه های مالی و فیزیکی بپردازند، که این امر به نوبه خود باعث تشدید وابستگی و تخریب بنیان های اقتصادی و سیاسی آنها می گردید [شجاعی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۱]. اما امروزه به تجربه ثابت گردیده است که تزریق سرمایه های فیزیکی و مالی به خودی خود موجب تسریع روند توسعه کشورهای در حال توسعه نمی شود. تنها آن دسته از کشورهایی که دارای ساختارهای اداری قوی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص هستند قادرند از سرمایه های مالی و فیزیکی در روند رشد و توسعه شان به نحو صحیح و درست استفاده نمایند. کانون توجه سرمایه فکری در ابتدا در دنیای تجارت، ظهور کرد اما امروزه علاقمندی در حال رشدی نیز در سازمان های غیرانتفاعی وجود دارد. برخلاف مفاهیمی همچون سازمان صنعتی، نگرش منبع محور و نگرش دانش پایه، مفهوم سرمایه فکری میتواند در واقع به عنوان یک چارچوب معتبر مدیریت استراتژیک و ابزار رقابتی برای مؤسسات غیرانتفاعی استفاده شود. سرمایه فکری به مدیران غیرانتفاعی درک بهتری از مسائل درونی و بیرونی سازمانهایشان میدهد. در میان سازمان های غیرانتفاعی، نقش آموزش عالی و سازمان های پژوهشی به طور ویژه ای در ساختار اقتصادی کشورها و مناطق جهان و نیز ارزش افزوده آنها برحسب نیروی کار آموزش دیده و کارآفرینی تقویت شده، مطرح است. با وجود این، ارزش سرمایه فکری مؤسسات آموزش عالی فقط گاهی که عملکرد کارا و هزینه مورد بحث قرار می گیرد، بررسی می شود. نظامهای آموزش عالی امروزه در یک فرایند گذار شدیدی فرو رفته اند که موجب نیاز به انعطاف پذیری بیشتر دانشگاهها، شفافیت، رقابت طلبی و قابل قیاس بودن شده است [نماینیان و همکاران، ۱۳۹۰: ۵].

مراجع

- (۱) رحمانپور، ل.، احمدی، م.، (۱۳۸۰)، "مدیریت سرمایه فکری: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۹.
- (۲) شیرینی، ع.، (۱۳۸۹)، مدیریت آموزشی در هزاره سوم، سایت پیچک، ۱۰ آذر.
- (۳) ناطق، م.، (۱۳۸۴)، ضرورت ایجاد سازمان های بدون مرز، تدبیر، سال ۱۶، شماره ۱۷، ۱۵۵-۱۶.
- (۴) اولوه، ن.، (۱۳۸۴)، کارت امتیازی متوازن؛ ترجمه علی سلیمانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- (۵) توسلی، غ.، و موسوی، م.، ۱۳۸۴، "مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی"، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶.
- (۶) تسلیمی، م.، و آشنا، م.، و عسکری، ن.، (۱۳۸۷)، "سرمایه اجتماعی سرمایه ای نو در عصر ارتباطات"، فصلنامه علمی ترویجی مدیریت و توسعه، سال دهم، شماره ۳۷.
- (۷) قلیچ لی، ب.، و مشیکی، ا.، (۱۳۸۵)، "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان"، نشریه: مدیریت، دانش مدیریت، زمستان ۱۳۸۵، شماره ۷۵.

- ۸) مقیمی، م.، (۱۳۸۶)، سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه، چاپ پنجم.
- ۹) شجاعی، ع.، و بیگی، ت.، و نظری پور، م.، (۱۳۸۹)، شناسایی تعاملات بین اجزای سرمایه فکری با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری در صنعت بانکداری ایران، فراسوی مدیریت ؛ ۴(۱۴)، ۱۹-۴۷.
- ۱۰) نمامیان، ا.، و رییسی، پ.، و مسعودی اصل، ا.، و نظری، ا.، (۱۳۹۰)، رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره)، پیآورد سلامت؛ ۷(۱).