



The Effect of Intellectual Asset on Organizational Function (Case Study: Hamedan Police Command Staff)

Sholeh Salehi

Assistant Professor of
Management, Amin
University of Law
Enforcement Sciences,
Tehran, Iran.

Mohsen Rashnoodi

* Master of Human
Resource Management,
Amin University of Law
Enforcement Sciences,
Tehran, Iran.

(Corresponding author)
rashnoodi2015@gmail.
Com

Behzad Rashnoodi

Master of Development
Planning, Allameh
Tabatabaei University,
Tehra, Iran.

Received: 2020/05/07
Accepted: 2020/06/16

DOI: *****

ABSTRACT

This study aims at investigating the effect of intellectual asset on organizational function. The data have been gathered through the survey method and using a researcher-made questionnaire with the sample of 256 persons employed as Hamedan police command staff. They have been chosen by random sampling, using the Krejcie and Morgan Table. The research hypothesis was: the effect of independent variables (intellectual asset, human asset, structural asset, relational asset and spiritual asset) on dependent variable (organizational function) which these hypotheses were tested via uni-variable regression and multivariable regression by step by step method. The result showed that each one of the four independent variables (intellectual asset, human asset, structural asset, relational asset) had a positive effect on organizational function. Also the results of multivariable regression by step by step method showed that at the first step, the spiritual asset has the ability to predict the organizational function and at the second step, after the spiritual asset, the human asset has the ability to predict the organizational function source. And also at the third step, after the spiritual asset and human asset, the structural asset has the ability to predict the organizational function sources.

Keywords: Intellectual Asset, Human Asset, Structural Asset, Relational Asset, Organizational Function, Military Headquarter Stuff

► **Citation (Vancouver):** Rashnoodi M, Salehi S, Rashnoodi B. The Effect of Intellectual Asset on Organizational Function (Case Study: Hamedan Police Command Staff). *Quarterly J Hamedan Police Sci.* Summer 2020; 7(2):1-11.

► **Citation (APA):** Rashnoodi, M., Salehi, S., Rashnoodi, B. (Summer 2020). The Effect of Intellectual Asset on Organizational Function (Case Study: Hamedan Police Command Staff). *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 7(2), 1-11.

تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی

(مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صورت گرفته است. داده‌های این تحقیق با روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته از نمونه‌ای با حجم ۲۵۶ نفر (جامعه آماری ۷۴۱ نفر) متشکل از کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی جمع‌آوری گردید با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند و سپس به روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار spss و از طریق شاخص رگرسیون تک متغیره، و رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام آزمون گردید. نتایج پژوهش نشان داد که هر پنج متغیر مستقل (سرمایه فکری ($t=0/336$, $sig<0/01$), سرمایه انسانی ($t=0/01$, $sig<0/01$), سرمایه ساختاری ($t=0/252$, $sig<0/01$), سرمایه معنوی ($t=0/583$, $sig<0/01$), سرمایه رابطه‌ای ($t=0/376$, $sig<0/01$))، بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی داشته‌اند. همچنین، نتایج رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام نشان داد که در گام اول، سرمایه معنوی ($P<0/01$, $F=130/771$, $R^2=0/337$) از قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی برخوردار است و در گام دوم، بعد از سرمایه معنوی، سرمایه انسانی ($P<0/01$, $F=134/167$, $R^2=0/511$) از قابلیت پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار است؛ همچنین، در گام سوم، بعد از سرمایه معنوی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری ($P<0/01$, $F=98/634$, $R^2=0/535$) از قابلیت پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، عملکرد سازمانی، کارکنان نیروی انتظامی همدان

شعله صالحی

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

محسن رشودی

* کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
(نویسنده مسئول)

rashnoodi2015@gmail.
Com

بهزاد رشودی

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی توسعه، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۱-۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۷

شناسه دیجیتال (DOI): ****

◀ **استناد (ونکوور):** رشودی م، صالحی ش، رشودی ب. تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان. پاییز ۱۳۹۹؛ ۱۱-۱: (۲)۷.

◀ **استناد (APA):** رشودی، محسن؛ صالحی، شعله؛ رشودی، بهزاد. (پاییز ۱۳۹۹). تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۱۱-۱، (۲)۷.

امروز بر کسی پوشیده نیست که موفقیت یک سازمان در معنای عام وابستگی تام به سرمایه مالی و سرمایه انسانی ندارد؛ بلکه عوامل نامشهود زیادی می‌تواند در موفقیت یا عدم موفقیت آن نقش مهمی ایفا کند. یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در دو دهه اخیر که بسیاری از محققان به آن تأکید کرده‌اند، سرمایه فکری می‌باشد که به نظر آنان می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها نقش مهمی ایفا کند. به‌طور معمول، سرمایه فکری به‌عنوان عامل چهارم تولید به ارزش‌های نامشهود یک سازمان صورت خارجی می‌دهد و نقش بسیار مهمی در عملکرد گروهی سازمان ایفا می‌کند (روس^۱، ۱۹۹۸: ۴۸). سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته‌ای است و برداشت‌ها از آن در رشته‌های مرتبط با کسب‌وکار و تجارت متنوع است (هوانگ و لوثر^۲، ۲۰۰۷: ۳۴۵).

در خصوص میزان شناخت ما از سرمایه‌های فکری، توافق چندانی وجود ندارد. سرمایه‌های فکری اگرچه در قبل ناشناخته بود، ولی اکنون به اشکال مختلف در فرآیند توسعه اقتصادی، مدیریتی، فناورانه و اجتماعی ایفای نقش می‌کند. انقلاب حاصله در فناوری اطلاعات، اهمیت در حال افزایش دانش و اقتصاد مبتنی بر دانش، الگوهای در حال تغییر ایجاد جامعه شبکه‌ای و همچنین پیدایش نوآوری به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده مزیت رقابتی از جمله مواردی هستند که موجبات افزایش اهمیت سرمایه فکری در سازمان‌ها را بیش‌ازپیش فراهم کرده است (انواری رستمی و رستمی، ۱۳۸۲: ۲۰).

توماس استوارت^۳ اعتقاد دارد سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود (قلیچ لی و مشبکی، ۳۸۵: ۶۵).

بونتیس^۴ (۱۹۹۸) سرمایه فکری را در سه بخش سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری قرار داد. وی در سال ۲۰۰۰، طبقه‌بندی خود را به‌صورت سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه معنوی اصلاح نمود (به نقل از صمدی و مطیعی، ۱۳۸۸: ۴۷). بقاء و تداوم فعالیت‌های سازمان‌ها و مؤسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد. در هر اداره، نقش نیروی کار در تمام عرصه‌های فعالیت، مهم شناخته شده است.

شواهد نشان می‌دهد زمانی که عملکرد کارکنان پایین باشد، مشکلات بسیاری در سازمان‌ها و ادارات به وجود می‌آید بنابراین، در حیطه مشاغل گاهی فرصت‌ها به‌گونه‌ای فراهم می‌شوند که فرد بتواند اولویت‌های شغلی خود را بدون تغییر مسیرهای شغلی خود بیان کند (دیویس، ۱۳۷۶: ۷۶).

با توجه به این‌که نحوه عملکرد و میزان کارایی کارکنان سازمان ناجا همواره از سوی مسئولین و مدیران ارشد کشوری و سایر سازمان‌ها از یک‌سو و از سوی دیگر از جانب مردم مورد پرسش می‌باشد، لذا در این پژوهش عملکرد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و سرمایه فکری که خود شامل چهار مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه معنوی می‌باشد، به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است تا میزان تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در بین کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به این‌که سازمان‌ها و مؤسسات در تلاش‌اند میزان عملکرد سازمانی در بین کارکنانشان را بهبود بخشند، پژوهش حاضر می‌تواند در جهت افزایش میزان عملکرد سازمانی مطمح نظر قرار گیرد.

افراد، گروه‌ها و اجتماعات از طریق مصاحبه (حضوری) و یا پستی (غیرحضوری) برای اخذ داده‌ها به‌طور مستقیم و تعبیر و تفسیر نتایج حاصله به طریق آماری است (طالقانی، ۱۳۸۸). جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تشکیل می‌دهد که بالغ بر ۷۴۱ نفر می‌باشند. در این تحقیق، حجم نمونه موردبررسی با استفاده از جدول کرجسی و مورگان با توجه به حجم جمعیت آماری به‌دست‌آمده است که این تعداد ۲۵۶ نفر می‌باشد. و همچنین، انتخاب حجم نمونه در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده است.

یافته‌ها

از تعداد ۲۵۶ نفر پاسخگوی نمونه، ۲۴۴ نفر مرد که معادل ۹۵/۳ درصد و ۱۲ نفر زن که معادل ۴/۷ درصد از کل جمعیت آماری را تشکیل داده‌اند و حدود ۲۳/۸ درصد دارای سابقه کاری ۱۰-۱ بوده‌اند که کم‌ترین فراوانی با تعداد ۶۱ نفر به خود اختصاص داده است و بیش‌ترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه کاری ۲۰-۱۱۱ است که ۱۳۰ نفر معادل ۵۰/۸ درصد می‌باشد. همچنین، ۶۵ نفر معادل ۲۵/۴ درصد دارای سابقه کاری ۳۰-۲۱ می‌باشند. ۵/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر بوده‌اند که کم‌ترین فراوانی با تعداد ۱۵ نفر به خود اختصاص داده است و بیش‌ترین فراوانی مربوط به افراد دارای تحصیلات لیسانس است که ۱۱۱ نفر معادل ۴۳/۴ درصد می‌باشد. همچنین، ۵۰ نفر معادل ۱۹/۵ درصد دیپلم و ۸۰ نفر معادل ۳۱/۳ درصد فوق‌دیپلم می‌باشند. از مجموع پاسخگویان و وضعیت شغلی، حدود ۱۰/۵ درصد پیمانی بوده که کم‌ترین فراوانی با تعداد ۲۷ نفر را به خود اختصاص داده است و بیش‌ترین فراوانی مربوط به افراد دارای وضعیت شغلی رسمی است که ۱۸۵ نفر معادل

این پژوهش به‌طور مستقیم تأثیر مدیریت سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی^۱ را اندازه‌گیری می‌کند. ماهیت اصلی این کار پژوهشی تمرکز بر جنبه‌های خاصی از سرمایه‌های فکری، انسانی، ساختاری، معنوی و ارتباطی و نیز اثر فردی و سازمانی آن بر عملکرد است. در مجموع، می‌توان گفت بسیاری از مطالعات، نقش سرمایه فکری را در عملکرد سازمانی مثبت ارزیابی کرده‌اند. بنابراین، مدل مفهومی این تحقیق بر این فرض استوار گردیده که توسعه سرمایه فکری باعث افزایش عملکرد سازمانی بین کارکنان به‌ویژه کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان می‌شود. با توجه به مطالب بالا مسأله اساسی این پژوهش که به آن پرداخته خواهد شد، این است که آیا سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد؟

سؤالات و فرضیه‌ها

- ۱- سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.
- ۲- سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.
- ۳- سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.
- ۴- سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.
- ۵- سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر نوع، یک تحقیق کاربردی بوده و از حیث روش، توصیفی و پیمایشی به حساب می‌آید. روش تحقیق پیمایشی عبارت است از جمع‌آوری منظم اطلاعات درباره

افسر جزء یا کارمند هم‌تراز است که ۱۴۷ نفر معادل ۵۷/۴ درصد می‌باشد. همچنین، ۷۵ نفر معادل ۲۹/۳ درصد درجه‌دار یا کارمند هم‌تراز می‌باشند. جدول زیر آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق است:

۷۲/۳ درصد می‌باشد. همچنین ۴۴ نفر معادل ۱۷/۲ درصد داری وضعیت شغلی پایور می‌باشند. همچنین، از مجموع پاسخگویان حدود ۱۳/۳ درصد افسر ارشد یا کارمند هم‌تراز بوده‌اند که کم‌ترین فراوانی با تعداد ۳۴ نفر به خود اختصاص داده است و بیش‌ترین فراوانی مربوط به

جدول ۱- آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرهای مورد مطالعه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه فکری	۶۸	۲۲۰	۱۵۹/۶۸	۲۴/۶۹
عملکرد سازمانی	۸	۳۶	۲۲/۵۲	۵/۶۹
سرمایه انسانی	۱۶	۶۰	۳۹/۶۹	۶/۹۳
سرمایه رابطه	۸	۴۰	۲۶/۳۲	۵/۸۹
سرمایه ساختاری	۱۴	۴۹	۳۳/۲۳	۶/۵۷
سرمایه معنوی	۲۹	۸۱	۴۳/۶۰	۸۱/۷

آزمون فرضیه اول (اصلی): سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره مربوط به سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی

نام متغیر	مقدار R	مقدار R ²	AdjR ²	آماره دوربین و واتسون	ضریب B	ضریب Beta	مقدار F	سطح معناداری
سرمایه فکری	۰/۳۳۶	۰/۱۱۳	۰/۱۰۹	۱/۸۹	۰/۰۷۷	۰/۳۳۶	۳۲/۲۷۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی وجود دارد؛ یعنی سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره مربوط به سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی

نام متغیر	مقدار R	مقدار R ²	AdjR ²	آماره دوربین و واتسون	ضریب B	ضریب Beta	مقدار F	سطح معناداری
سرمایه انسانی	۰/۳۴۴	۰/۱۳۹	۰/۱۴۶	۱/۸۴	۰/۱۲۳	۰/۳۴۴	۲۰/۱۶۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد؛ یعنی سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی

انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. **آزمون فرضیه سوم:** سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره مربوط به سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی

نام متغیر	مقدار R	مقدار R ²	AdjR ²	آماره دوربین واتسون	ضریب B	ضریب Beta	مقدار F	سطح معناداری
سرمایه رابطه‌ای	۰/۳۷۶	۰/۱۵۹	۰/۱۶۶	۱/۹۴	۰/۱۹۶	۰/۳۷۶	۲۵/۲۲۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی وجود دارد، یعنی؛ سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی

انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. **آزمون فرضیه چهارم:** سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره مربوط به سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی

نام متغیر	مقدار R	مقدار R ²	AdjR ²	آماره دوربین واتسون	ضریب B	ضریب Beta	مقدار F	سطح معناداری
سرمایه معنوی	۰/۵۸۳	۰/۳۴۰	۰/۳۳۷	۱/۸۷	۰/۳۸۱	۰/۵۸۳	۱۳۰/۷۷۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی وجود دارد؛ یعنی سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی

انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. **آزمون فرضیه پنجم:** سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره مربوط به سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی

نام متغیر	مقدار R	مقدار R ²	AdjR ²	آماره دوربین واتسون	ضریب B	ضریب Beta	مقدار F	سطح معناداری
سرمایه ساختاری	۰/۲۵۲	۰/۰۶۴	۰/۰۶۰	۱/۷۸	۰/۲۱۸	۰/۲۵۲	۱۷/۲۲۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی وجود دارد؛ یعنی سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. تحلیل رگرسیون چند متغیره گام‌به‌گام برای تحلیل رابطه متغیرهای پژوهش برای تعیین سهم ابعاد سرمایه فکری در روش گام‌به‌گام

پیش‌بینی عملکرد سازمانی، از تحلیل رگرسیون چندگانه به استفاده روش گام‌به‌گام استفاده گردیده که نتایج آن در زیر ارائه گردیده است.

جدول ۷- ضرایب همبستگی چندگانه (R)، ضرایب تعیین (R2) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه (F)

مرحل رگرسیونی	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای پیش‌بین باقیمانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ²)	آمار F	سطح معنی‌داری (Sig)
۱	عملکرد سازمانی	ابعاد سرمایه فکری	سرمایه معنوی	۰/۵۸۳	۰/۳۳۷	۱۳۰/۷۷۱	۰/۰۰۰
۲	عملکرد سازمانی	ابعاد سرمایه فکری	سرمایه انسانی	۰/۷۱۷	۰/۵۱۱	۱۳۴/۱۶۷	۰/۰۰۰
۳	عملکرد سازمانی	ابعاد سرمایه فکری	سرمایه ساختاری	۰/۷۳۵	۰/۵۳۵	۹۸/۶۳۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد، تحلیل رگرسیون اجراشده در سه گام صورت گرفته است. در گام اول، از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل سرمایه فکری، بر اساس بیش‌ترین سطح معناداری تنها سرمایه معنوی، در تحلیل باقی‌مانده است که حدود ۳۳/۷ درصد از واریانس نمرات عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند (P<۰/۰۱، F=۱۳۰/۷۷۱، R²=۰/۳۳۷) و در گام دوم، علاوه بر سرمایه معنوی، سرمایه انسانی، نیز وارد تحلیل شده است که در مجموع این سه متغیر، حدود ۵۳/۵ درصد از واریانس نمرات عملکرد سازمانی را به خود اختصاص داده‌اند (P<۰/۰۱، F=۹۸/۶۳۴، R²=۰/۵۳۵).

همان‌طور که نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد، تحلیل رگرسیون اجراشده در سه گام صورت گرفته است. در گام اول، از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل سرمایه فکری، بر اساس بیش‌ترین سطح معناداری تنها سرمایه معنوی، در تحلیل باقی‌مانده است که حدود ۳۳/۷ درصد از واریانس نمرات عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند (P<۰/۰۱، F=۱۳۰/۷۷۱، R²=۰/۳۳۷) و در گام دوم، علاوه بر سرمایه معنوی، سرمایه انسانی، نیز وارد

جدول ۸- ضرایب رگرسیونی استانداردشده (β) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه (t)

گام‌های رگرسیونی	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد بتا (β)	آماره-t	سطح معنی‌داری (Sig)
۱	سرمایه معنوی	۰/۵۳۸	۱۱/۴۳۶	۰/۰۰۰
۲	سرمایه معنوی	۰/۹۳۱	۱۶/۳۳۹	۰/۰۰۰
۲	سرمایه انسانی	۰/۵۴۴	۹/۵۴۷	۰/۰۰۰
۲	سرمایه معنوی	۰/۸۸۱	۱۵/۴۰۴	۰/۰۰۰
۳	سرمایه انسانی	۰/۶۹۸	۱۰/۰۷۰۶	۰/۰۰۰
۳	سرمایه ساختاری	۰/۲۴۸	۳/۷۲۷	۰/۰۰۰
متغیرهای خارج‌شده از تحلیل	سرمایه رابطه‌ای	۰/۰۷۰	۰/۸۱۵	۰/۴۱۶

۰/۳۴ است. این مقدار نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. یعنی سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. بنابراین، نتایج به‌دست‌آمده در مورد این فرضیه با نتیجه تحقیقات داخلی همچون غیائی ندوشن (۱۳۹۵)، شبگومنصف و همکاران (۱۳۹۴)، عزیزی پور لیندی (۱۳۹۳)، حسین پور داوود، آذر مهدی (۱۳۹۰)، میرعلی سیدنقوی؛ صادق سپندارند؛ حمید رامین مهر (۱۳۹۱)، امیرکبیری علیرضا؛ سلمان شیخی (۱۳۹۱)، یزدانی (۱۳۸۵)، نظری هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، مدهوشی و اصغر نژاد (۱۳۸۸)، قلیچ لی و همکاران (۱۳۸۸) و تحقیقات خارجی همچون سانو (۲۰۱۵)، ژانگ (۲۰۱۴)، کروز و همکارانش (۲۰۱۶)، چن و همکاران (۲۰۰۵)، ونگ و چانگ (۲۰۰۵) بلکائوی (۲۰۰۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. به عبارتی نتیجه این تحقیق نتیجه تحقیقات بالا را تأیید می‌کند. بر این اساس می‌توان نظر بونتیس و همکارانش (۲۰۰۰) مبنی بر این که سرمایه انسانی در بین اجزای سرمایه فکری اهمیت بیشتری دارد را پذیرفت. ایشان معتقدند سرمایه انسانی منبع نوآوری و بازسازی راهبردی سازمان‌هاست که از طریق بهبود مهارت‌های انسانی حاصل می‌شود.

فرضیه دوم به تأثیر سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد، مقدار همبستگی (R) به‌دست‌آمده بین سرمایه رابطه‌ای و عملکرد سازمانی معادل ۰/۳۷۶ است. همچنین ضریب (Beta) به‌دست‌آمده معادل ۰/۳۷ است. این مقدار نشان‌دهنده رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. یعنی سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. بنابراین، می‌توان گفت که در جمعیت آماری هر چه سرمایه رابطه‌ای بیشتر باشد به همان نسبت میزان عملکرد سازمانی بیش‌تر خواهد بود.

بر اساس اطلاعات جدول (۸)، ضرایب رگرسیونی بتا (β)، نشان می‌دهند که در گام اول، سرمایه معنوی ($\text{sig} < 0/01$)، $\beta = 0/083$ از قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی برخوردار است و در گام دوم، بعد از سرمایه معنوی ($\text{sig} < 0/01$)، سرمایه انسانی ($\beta = 0/931$)، $\text{sig} < 0/01$ ، از قابلیت پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار می‌باشد؛ و همچنین در گام سوم، بعد از سرمایه معنوی ($\text{sig} < 0/01$)، $\beta = 0/881$ ، سرمایه انسانی ($\text{sig} < 0/01$)، $\beta = 0/698$ ، سرمایه ساختاری ($\text{sig} < 0/01$)، $\beta = 0/248$ از قابلیت پیش‌بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار می‌باشد. لازم به ذکر است که سرمایه رابطه‌ای از تحلیل کنار گذاشته شده‌اند ($\text{sig} > 0/05$). لذا معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$\text{عملکرد سازمانی} = 0/698 (\text{سرمایه معنوی}) + 0/881 (\text{سرمایه انسانی}) + 0/248 (\text{سرمایه ساختاری})$$

یعنی به ازای یک انحراف معیار تغییر در نمرات سرمایه معنوی، نمرات عملکرد سازمانی به اندازه ۰/۸۸۱ انحراف معیار افزایش می‌یابد و به ازای یک انحراف معیار تغییر در نمرات سرمایه انسانی، نمرات عملکرد سازمانی به اندازه ۰/۶۹۸ انحراف معیار افزایش می‌یابد و همچنین، به ازای یک انحراف معیار تغییر در نمرات سرمایه ساختاری، نمرات عملکرد سازمانی به اندازه ۰/۲۴۸ انحراف معیار افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

برای آزمون فرضیات از فن‌های تحلیل دومتغیره استفاده شده است. نتایج آزمون‌های آماری به شرح زیر است:

فرضیه اول بیان می‌دارد که سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار همبستگی (R) به‌دست‌آمده بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی معادل ۰/۳۴۴ است. همچنین، ضریب (Beta) به‌دست‌آمده معادل

نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه با نتیجه تحقیقات داخلی همچون غیائی ندوشن (۱۳۹۵)، شبگومنصف و همکاران (۱۳۹۴)، عزیزی پور لندی (۱۳۹۳)، حسین پور داوود، آذر مهدی (۱۳۹۰)، میرعلی سیدنقوی؛ صادق سپندارند؛ حمید رامین مهر (۱۳۹۱)، امیرکبیری علیرضا؛ سلیمان شیخی (۱۳۹۱)، یزدانی (۱۳۸۵)، نظری هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، مدهوشی و اصغرنژاد (۱۳۸۸)، قلیچلی و همکاران (۱۳۸۸) و تحقیقات خارجی همچون سانو (۲۰۱۵)، ژانگ (۲۰۱۴)، کروز و همکارانش (۲۰۱۶)، چن و همکاران (۲۰۰۵)، ونگ و چانگ (۲۰۰۵) بلکائوی (۲۰۰۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. به عبارتی، نتیجه این تحقیق نتیجه تحقیقات بالا را تأیید می‌کند. بر این اساس، می‌توان نظر بونتیس (۱۹۹۸) مبنی بر اینکه سرمایه ساختاری بخش پشتیبانی سرمایه فکری برای عملکرد سازمانی است را پذیرفت. وی معتقد است که سرمایه ساختاری می‌تواند به کارکنان پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و همچنین عملکرد سازمان کمک کند.

فرضیه چهارم تأثیر سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی همدان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار همبستگی (R) به دست آمده بین سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی معادل ۰/۵۸۳ است. همچنین، ضریب (Beta) به دست آمده معادل ۰/۵۸ است. این مقدار نشان‌دهنده رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است، یعنی؛ سرمایه معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. بنابراین، نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه با نتیجه تحقیقات داخلی همچون غیائی ندوشن (۱۳۹۵)، شبگو منصف و همکاران (۱۳۹۴)، عزیزی پور لندی (۱۳۹۳)، حسین پور داوود، آذر مهدی (۱۳۹۰)، میرعلی سیدنقوی؛ صادق سپندارند؛ حمید رامین مهر (۱۳۹۱)، امیرکبیری علیرضا؛ سلیمان شیخی (۱۳۹۱)، یزدانی (۱۳۸۵)، نظری هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، مدهوشی و اصغرنژاد (۱۳۸۸)، قلیچلی و همکاران (۱۳۸۸) و تحقیقات خارجی همچون سانو (۲۰۱۵)، ژانگ (۲۰۱۴)، کروز و همکارانش (۲۰۱۶)، چن و همکاران (۲۰۰۵)، ونگ و چانگ

فرضیه سوم تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار همبستگی (R) به دست آمده بین سرمایه ساختاری و عملکرد سازمانی معادل ۰/۲۵۲ است. همچنین ضریب (Beta) به دست آمده معادل ۰/۲۵ است. این مقدار نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر وجود دارد. یعنی سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. بنابراین، می‌توان گفت که در جمعیت آماری هر چه سرمایه ساختاری بیش تر باشد، به همان نسبت میزان عملکرد سازمانی بیش تر خواهد بود. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه با نتیجه تحقیقات داخلی همچون غیائی ندوشن (۱۳۹۵)، شبگومنصف و همکاران (۱۳۹۴)، عزیزی پور لندی (۱۳۹۳)، حسین پور داوود، آذر مهدی (۱۳۹۰)، میرعلی سیدنقوی؛

(۲۰۰۵) همخوانی دارد. به عبارتی، سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد که به بهبود عملکرد و همچنین سود برای سازمان می‌شود.

فرضیه کلی: این پژوهش تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار همبستگی (R) به دست آمده بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی معادل ۰/۳۳۶ است. همچنین ضریب (Beta) به دست آمده معادل ۰/۳۶ است. این مقدار نشان می‌دهد که رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر وجود دارد، یعنی؛ سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان همدان تأثیر مثبت دارد. بنابراین، می‌توان گفت که در جمعیت آماری هر چه سرمایه فکری بیش تر باشد میزان عملکرد سازمانی بیشتر خواهد بود.

برای مطالعه و بررسی بیش تر و همچنین بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که در گام اول، سرمایه معنوی از قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی برخوردار است و در گام دوم، بعد از سرمایه معنوی، سرمایه انسانی، از قابلیت پیش بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار می‌باشد؛ و همچنین در گام سوم، بعد از سرمایه معنوی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری از قابلیت پیش بینی نمرات عملکرد سازمانی برخوردار می‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی

افزایش و تقویت سرمایه انسانی در میان کارکنان از طریق شناسایی مشاغل استراتژیک سازمان، اندازه گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان، اندازه گیری مستمر رضایت شغلی کارکنان در بازه های زمانی و تجزیه و تحلیل این اطلاعات، تدوین برنامه و اهداف عملکردی متوازن، اندازه گیری

مستمر عملکرد کارکنان در بازه های زمانی، تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله از اندازه گیری عملکرد کارکنان و مقایسه آن با استانداردهای عملکردی و انجام اقداماتی از قبیل تشویق و تنبیه، استفاده از اطلاعات عملکردی افراد به هنگام ارتقای آنها، ارائه آموزشها، مشاورهها و فرصت های سازمانی برای کمک به بهبود وضع آینده کارکنانی که دارای عملکرد مناسب هستند.

افزایش و تقویت سرمایه ساختاری در میان کارکنان از طریق شناسایی آن دسته از فرآیندهای کلیدی که دارای بیش ترین ارزش برای مراجعین می باشند، شناسایی و به کارگیری تجربیات سازمان های داخلی و خارجی، استفاده از ساختارهای پیشرفته و مدرن همچون ساختارهای تیمی و پروژه ای در قسمت های مختلف سازمان، همچنین استفاده از سیستم های اطلاعاتی که دستیابی به اطلاعات را ساده می سازد، اختصاص بودجه و زمان بیش تر به امر تحقیق و توسعه کاربردی و همکاری و تعامل با مراجع و محافل و استفاده از تجربیات رقبای داخلی و خارجی، استفاده از سیستم پیشنهادها در داخل سازمان برای دریافت نظرات کارکنان و در خارج سازمان برای دریافت نظرات مراجعین.

افزایش و تقویت سرمایه رابطه ای در میان کارکنان از طریق آموزش رفتارهای مناسب به کارکنانی که ارتباط مستقیمی با مراجعین دارند، شناسایی نیازهای مراجعین، توزیع بازخوردهای ارباب رجوع در سراسر سازمان، مشارکت تمامی بخش های سازمان در فرآیند خدمات دهی، ایجاد انگیزه و توانمندسازی کارکنان به نحوی که بتوانند به طور کامل به مراجعین خدمت ارائه کنند، پیگیری مستمر و پاسخگویی به موقع به انتظارات و شکایات مراجعین.

افزایش و تقویت سرمایه معنوی کارکنان از طریق تشکیل و تقویت گروه های کاری و روحیه گروهی و مشارکت در بین کارکنان، زمینه امکان تبادل دانش، تجربیات و مهارت ها از طریق گروه های کاری و ایجاد فرهنگ سازی در خصوص افزایش تبادل نظر بین کارکنان در تمامی ابعاد.

12. Lusthaus, C. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. IDRC.
 13. Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long range planning*, 30(3), 413-426.
 14. Sanoo, b. (2015). To empower or not to empower: The case of students employed in one Midwestern university's dining services, from: <http://www.fsme.org/pdf/06/UDSEempowerment-rev.pdf>.
 15. Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the individual: Toward a nomological network of organizational empowerment. *American journal of community psychology*, 34(1-2), 129-145.
 16. Youndth, M. A (1996). Human resource management, Manu acting strategy, and firm performance. *Academy of management journal*, 39 (4), 803-836.
۱. انواری رستمی، علی اصغر؛ رستمی، محمدرضا. (۱۳۸۲). ارزیابی مدل‌ها و روش‌های سنجش و ارزش‌گذاری سرمایه‌های فکری شرکت‌ها. *مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، سال دهم، شماره ۳۴
 ۲. دواس، دی. ای. (۱۳۸۶). *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ نایی، چاپ نهم، تهران: نشر نی.
 ۳. ساروخانی، باقر. (۱۳۸۵). *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*، جلد دوم: بینش‌ها و فنون، چاپ هفتم، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
 ۴. طالقانی، محمود. (۱۳۸۰). *روش تحقیق نظری*، چاپ اول، تهران: انتشارات: دانشگاه پیام نور.
 ۵. عزیزپور لندی، عبدالصمد. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان قم)*. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، دوره ۳ شماره ۷.
 ۶. غیاثی ندوشن، سعید. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان قم)*. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۵، شماره ۸۰.
 ۷. قلیچلی، بهروز و همکاران. (۱۳۸۹). *طراحی مدل اندازه‌گیری و گزارش دهی سرمایه فکری (مطالعه موردی: بانک رفاه کارگران)*. *چشم‌انداز مدیریت*، ش ۳۲، ص ۱۵۰-۱۳۲.
 ۸. منصورفر، کریم. (۱۳۸۵). *روش‌های پیشرفته آماری همراه با برنامه‌های کامپیوتری*، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
 9. Bontis, N.(1998). Threes a price on your head: managing intellectual capital strategically. *Business Quarterly summer*, pp: 4-47.
 10. Chang, S. C., Chen, S. S., & Lai, J. H. (2008). The effect of alliance experience and intellectual capital on the value creation of international strategic alliances. *Omega*, 36(2), 298-316.
 11. Bontis, N., Wu, S., Wang, W. Y., & Chang, C. (2005). Intellectual capital and performance in causal models. *Journal of intellectual capital*.