

تحلیل نقش سرمایه فکری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۶

کد مقاله: ۱۴۵۵۸

زینب پورحسن سالکویه^{۱*}، رسول علوی سالکویه^۲

چکیده

درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم ترین دغدغه های مدیران منابع انسانی بوده است. به منظور قرارگرفتن در مسیردستیابی به قله های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمانها وجود سرمایه های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این پژوهش به روش توصیفی و کتابخانه ای و با بررسی اسناد و مدارک موجود به بررسی نقش سرمایه فکری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می پردازد. در بعد معلمان لازم است در جهت توانمندسازی معلمان و تغییر نگرش آنها از نگاه سنتی به آموزش به سمت آموزش نوین گامهایی برداشته و اقداماتی صورت گیرد. همچنین آنها باید شیوه های تدریس را، خود انتخاب و مدیران امکان ریسک پذیری و حمایت از آنها حتی به صورت برگزاری دوره ای آزمایشی جهت برآورد دوره و تاثیر آن بر عملکرد دانش آموزان مورد بررسی قرار دهند. در بعد دانش آموزان مدیران و معلمان مدارس ضمن فراهم نمودن محیطی آرام، شاد، صمیمی و جوی حمایتی از دانش آموزان، زمینه بروز خلاقیت و ایده ها را برای دانش آموزان فراهم و امکان برقراری ارتباط مدارس با مراکز پارک های فناوری برای تحقق ایده ها را میسر نمایند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای، عملکرد تحصیلی.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی درسی z.pourhasan.s@gmail.com

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

سازمانهای امروزی دچار تغییرات شگرفی شده اند. رشد سازمانی و تبدیل سازمان از شکل بسته به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه هایی از تغییراتی هستند که در سازمانها به وجود آمده اند. طبق قانون آنتروپی، سازمان اگر خود را با تغییرات محیطی همسو نکند دچار بی نظمی می شود؛ و در نهایت از ادامه کار باز می ماند (توحیدی و ماندگاری، ۲۰۱۲؛ محمودی میمند و کیارزم، ۱۳۹۴). در واقع، سازمانها برای بقای نظم و بالندگی خود می کوشند تا از طریق منابع خود در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند (اپلباوم و گالاگر، ۲۰۰۰؛ همان). هرسازمانی با نیروی انسانی ایجاد می شود و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان همواره از مهم ترین دغدغه های مدیران منابع انسانی بوده است. به منظور قرارگرفتن در مسیبردستیابی به قله های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمانها وجود سرمایه های فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی برای پیمودن این راه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. سرمایه های فکری سازمانها، مهمترین منابع ارزشمند ملی است که از نگاه بسیاری از مدیران مورد غفلت قرار گرفته است. توسعه ی روحیه نوآوری و کارآفرینی در رهبران سازمانها می تواند از ایشان رهبرانی هوشیار، گوش بهزنگ و فرصت جو بسازد که در پرتو این منبع مهم می شوند. طراحی آرایش درونی (معماری سازمان) بهینه این منابع و استفاده ی اثربخش از آن می تواند موجب عملکرد بسیار اثربخش تر برای سازمان گردیده و مزیت رقابتی بالاتری برای سازمان رقم زند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳؛ حیدری و نیکویی، ۱۳۹۸). شیمون و شولر (۲۰۰۵) معتقد هستند بهسازی عملکرد، عبارت است از فرایند شناسایی شکاف ها، درک علل آن ها و سرانجام، تدوین استراتژی هایی برای از میان بردن آنها (فلاوندی، ۱۳۹۵). استوارت (۱۹۹۷) سرمایه فکری را به عنوان "جمع همه چیز در یک شرکت می داند که به آن یک مزیت رقابتی می دهد" (آدسینا، ۲۰۱۹). همچنین زغال و مالول (۲۰۱۰)، سرمایه فکری را به عنوان مجموعه ای از تمام دانش هایی تعریف می کنند که یک شرکت قادر به استفاده از آن در فرایند انجام کار برای ایجاد ارزش است (همان). باتوجه به مطالب بیان شده و درک اهمیت نیروی انسانی و سرمایه فکری برای هر سازمان بخصوص آموزش و پرورش که نقش مهمی در بحث آموزش کشور در سطوح پایه که می توان از آموزش به عنوان سلاح مهمی جهت رشد یک کشور نام برد، برای این امر نیازمند نیرو های انسانی توانا، خلاق و ایده پرداز می باشند. نیروهای انسانی خلاق می توانند دانش آموزانی موفق برای جامعه تربیت نمایند. میزان موفقیتی که هر دانش آموز در امر تحصیل می تواند کسب کند یکی از مهمترین دغدغه های هر نظام آموزشی است. عملکرد تحصیلی در هر جامعه نشان دهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است؛ بنابراین نظام آموزشی را زمانی می توان کارآمد دانست که عملکرد تحصیلی فراگیران آن در دوره های مختلف دارای بیشترین و بالاترین رقم باشد. عملکرد تحصیلی به توانایی آموخته شده یا اکتسابی فرد در موضوعات آموزشی اطلاق می شود که به وسیله آزمونهای فراگیری استاندارد شده یا آزمونهای معلم ساخته اندازه گیری می شود (موسوی نژاد، ۱۳۷۶؛ رضایی، جهان و رحیمی، ۱۳۹۵). در یک نظام آموزشی برای کسب عملکرد تحصیلی بالا، معلم و دانش آموز نیازمند یکدیگر هستند. اگر در نظام آموزشی معلمان براساس شایسته سالاری و توانایی های فردی و تحصیلی برای امر آموزش استخدام نشوند، نمی توان انتظار دانش آموزانی با عملکرد بالا را داشت. اگر به معلمان توانا و خلاق اجازه بیان ایده ها و روشهای تحصیلی در چارچوب تعیین شده داده نشود، آنها به سمت بی انگیزگی سوق پیدا می کنند. ضمناً باید معلمان متناسب با توانایی هایشان برای کلاس های مدارس تعیین شوند تا دانش آموزان بتوانند از آنها حداکثر بهره برداری را انجام دهند تا بدین طریق باعث افزایش عملکرد و بالندگی معلم و دانش آموزان شوند. این پژوهش به روش توصیفی و کتابخانه ای و با بررسی اسناد و مدارک موجود به بررسی نقش سرمایه فکری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می پردازد. در این پژوهش با توجه نقش سرمایه فکری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در مدارس و ایجاد زمینه های ارتقا و افزایش مشارکت، انگیزه شغلی، تعهد سازمانی و در معلمان، تلاش می شود که تاثیر نقش سرمایه فکری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بررسی شود.

1. Appelbaum & Gallagher
2. Stewart
3. Adesina
4. Zegal & Maaloul

۲- مبانی نظری

۲-۱- سرمایه فکری

واژه "سرمایه فکری" اولین بار توسط جان کنت گالبرایت^۱ در سال ۱۹۶۹ بیان شده است (گالبرایت، ۲۰۰۷؛ آروان^۲، امیدوار و قدسی^۳، ۲۰۱۶). در سال ۱۹۶۹، گالبرایت در نامه ای به اقتصاددان و نویسنده پرکار لهستانی، میشل کالکی گفت: "من تعجب می‌کنم که آیا شما متوجه می‌شوید که چه مقدار از ما در سراسر جهان به سرمایه فکری که در دهه های گذشته وجود داشتند مدیون هستیم" (لاتاس و والاسک^۴، ۲۰۱۶). پیش از آن، دراکر^۵ (۱۹۹۵) از اصطلاح "کارکنان دانشی" استفاده کرده است. با انتخاب اصطلاح "سرمایه فکری" به جای همه مترادف‌ها، محققان عمدتاً به همه دارایی‌های فکری و معنوی که پتانسیل ایجاد ارزش اقتصادی برای سازمان‌ها دارند اشاره می‌کنند (به عنوان مثال، دانش، شایستگی، برند و غیره) (آروان و همکاران، ۲۰۱۶). مهمترین دارایی نامشهود سازمانها، سرمایه فکری آن سازمان است. با ورود به اقتصاد دانش محور، نیازمند دستیابی به مدل‌های جدید از داراییهای سازمان هستیم (بوکستاین، ۲۰۰۶؛ محمودی میمند و کپازم، ۱۳۹۴). بنابراین، به دلیل ضعف راهکارهای سنتی در شرایط رقابتی کنونی، توجه مدیران سازمانها به سرمایه فکری و تاثیرگذاری آن بر نوآوری سازمانی برای ایجاد مزیت رقابتی و پویایی سازمانی با هدف بقای سازمان ضروری به نظر می‌رسد. راه چاره سازمانها برای موفقیت در آینده و هماهنگی با تغییر و تحولات پر شتاب محیطی، تبدیل شدن به یک نظام نوآور است. بنابراین، دو عنصر کلیدی در ارتباط با بقا و پیشرفت سازمانها در شرایط رقابتی عصر حاضر، توجه به سرمایه‌های فکری سازمان به عنوان مهمترین سرمایه، و تبدیل سازمان به نظامی خلاق و نوآور به منظور پویایی و هماهنگی با شرایط محیطی است (اپل بام و گالاگر، ۲۰۰۰؛ همان). استوارت معتقد است سرمایه فکری، همه کارکنان، دانش سازمانی و منابع انسانی گروه‌های هم سطح و تواناییهای آنها را در ایجاد ارزش افزوده دربر می‌گیرد و باعث ایجاد منافع رقابتی مستمر می‌شود (صفری بیدسکان، ۱۳۹۵). ادوینسون و مالون (۱۳۹۷) می‌نویسند: سرمایه فکری عبارت است از داشتن دانش، به‌کارگیری تجربه، فن‌آوری سازمانی، ارتباط با مشتری و عرضه‌کننده و نیز توانایی‌های حرفه‌ای که مزیت رقابتی را در بازار از آن شرکت می‌کند (ضیائی، ۱۳۹۵). سرمایه فکری شرکت، مجموعه‌ای از دانش، تجربه، اختراع، نوآوری، سهم بازار و جوامعی است که ممکن است بر شرکت تاثیر بگذارند (اکپینر^۶، ۲۰۱۴؛ نوریامان^۷، ۲۰۱۵). به اعتقاد لنگویست و متانن^۸ (۲۰۰۳) سرمایه فکری دارای ویژگی‌های زیر است:

۱. نامرئی است (نشان داده نمی‌شود)؛
 ۲. ارتباط نزدیک با دانش و تجارب کارکنان و نیز مشتریان و تکنولوژی‌های سازمان دارد؛
 ۳. فرصت‌های بهتری برای موفقیت‌های آینده سازمان ارائه می‌دهد (گوگن^۹، آرتنه^{۱۰}، سارکا و دراگیچی^{۱۱}).
- در تعریف کلی از سرمایه فکری می‌توان به تعریف استوارت^{۱۲} (۱۹۹۷) اشاره نمود. مور در این باره می‌نویسد: سرمایه فکری را به عنوان کل سهام جمعی، اطلاعات، فن‌آوری‌ها، حقوق مالکیت فکری، تجربه، یادگیری سازمانی و صلاحیت، سیستم‌های ارتباطات تیمی، روابط مشتری، و برندها که قادر به ایجاد ارزش‌ها برای یک شرکت هستند، تعریف کرد (کالکان^{۱۳}، بزکورت و آرمان^{۱۴}، ۲۰۱۴). لازم به ذکر است که تعاریف بسیاری برای سرمایه فکری در دسترس است. محققان متعددی سرمایه فکری را از دیدگاه‌های اقتصاد دانش بنیان و چگونگی کمک به سرمایه فکری در به حداکثر رساندن بهره‌وری و ایجاد ارزش تعریف کرده‌اند. تحولات اقتصادی منجر به تغییرات چشمگیر در عملکرد شرکت در بازارهای جهانی شده است. امروزه شاهد افزایش تمرکز سرمایه گذاری در منابع فکری هستیم و این باعث افزایش مزیت رقابتی یک شرکت می‌شود. با این واقعیت ممکن است نیازمند یافتن راهی جدید برای مدیریت و سنجش عملکرد شرکتها از طریق منابع نامشهود آنها داشته باشد (بورچاگ^{۱۵}، ۲۰۰۸؛ ناصر^{۱۶}،

1. John Kenneth Galbraith
2. Arvan
3. Omidvar & Ghods
۴. latas and Walasek
5. Drucker
6. Akpınar
7. Nuryaman
8. Lonmquist & Mettanen
9. Gogan
10. Artene
11. Sarca & Draghici
12. Stewart
13. Kalkan
14. Bozkurt & Arman
15. Jurczak
16. Nassar

۲۰۱۸). کارشناسان در زمینه سرمایه فکری سرمایه‌های فکری را به سه بعد: (۱) سرمایه انسانی، (۲) سرمایه ساختاری، و (۳) سرمایه رابطه‌ای (خارجی یا مشتری) تقسیم می‌کنند (نوریان، ۲۰۱۵).

۲-۲- سرمایه انسانی

کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری ایجاد می‌کنند. مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان، مجموعه مهارت‌های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه آنهاست. منابع انسانی می‌توانند به منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری باشند. این سرمایه در پایان روز کاری، با ترک سازمان از سوی کارکنان، از شرکت خارج می‌شود، اما سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای حتی با ترک سازمان هم، بدون تغییر باقی می‌مانند. سرمایه انسانی شامل مهارت‌ها و شایستگی‌های نیروی کار، و دانش آن‌ها در رشته‌هایی است که برای موفقیت سازمان مهم و ضروری هستند (مهرمنش و امینی، ۱۳۹۱). یانگ لین (۲۰۰۹) می‌نویسد: سرمایه انسانی ذخیره دانش اعضای یک سازمان است که شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها، تجربیات، طرز فکر و باورهای کارکنان و مدیران است (اکبری، ۱۳۹۵). همچنین نیلیا و سیتانا (۲۰۱۶)، سرمایه انسانی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از دانش، توانایی‌ها و مهارت‌ها، فعالیت‌ها، فرایندها و خدماتی که به تحریک رشد اقتصادی کمک می‌کنند، تعریف شود. سرمایه انسانی یکی از مهمترین اجزای سرمایه‌های فکری در سازمان است. زیرا این داراییها منبع اصلی خلاقیت است. این نوع داراییها دانش ضمنی در افراد سازمان است که یکی از عوامل حیاتی اثرگذار بر عملکرد هر شرکت است. اما باید توجه داشت که وجود این داراییهای دانش محور به تنهایی در تحقق عملکرد یک شرکت کافی نیست. هدف شرکتها بایستی تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح در سازمانها باشد در غیر این صورت امکان خلق هیچ گونه ارزش سازمانی وجود نخواهد داشت. سرمایه انسانی، خلاقیت عملیاتی دارایی‌های مشهود را ارتقاء داده و داراییهای نامشهود را فعال می‌کند. در شرکت‌های موفق به منظور افزایش و بهبود بینش و تواناییها و تجربیات برای رقابت در محیط متغیر امروز، سرمایه گذارهای کلان بروی کارکنان صورت می‌گیرد (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۴؛ اکبری، ۱۳۹۵).

۲-۳- سرمایه ساختاری (سازمانی)

استوارات (۱۹۹۱) سرمایه ساختاری را به عنوان دانش غیر انسانی که شامل سیاست‌ها، رویه‌ها، سیستم عمومی و ساختارها در سازمان می‌باشد، تعریف می‌کند (آوان و سعید، ۲۰۱۵). همچنین روس و همکاران (۱۹۹۷) سرمایه ساختاری را به عنوان " دانشی که در شرکت باقی می‌ماند وقتی کارکنان محل کار را ترک می‌کنند " تعریف می‌کنند (همان). آرامست و همکاران (۲۰۰۴) در تعریف سرمایه ساختاری می‌نویسند: مجموع داراییهایی است که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن ساخته و بهبود می‌دهد. مأموریت شرکت، چشم انداز، ارزشهای اساسی، و استراتژیها و سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی یک شرکت می‌تواند در زمره این نوع داراییها بر شمرده شود. سرمایه سازمانی یکی از اصول زیربنایی خلق سازمانهای یادگیرنده است. حتی اگر کارکنان یک سازمان دارای تواناییها و قابلیت‌های کافی باشند. در صورتی که ساختار سازمانی مرکب از قوانین و سیستم‌های ضعیف تر باشد نمی‌توان از این قابلیت و استعدادها کارکنان در جهت خلق ارزش و دستیابی به عملکرد برتر سازمانی استفاده کرد. توجه به این نکته ضروری است که اگر سازمان سرمایه گذاری کلانی بر تکنولوژی نماید اما کارکنان توانایی استفاده از این تکنولوژی را نداشته باشند این سرمایه‌گذاری مفید نخواهد بود (اکبری، ۱۳۹۵). آکپینا و آکدمیر (۱۹۹۱)، سرمایه ساختاری شامل مفاهیم، مدل‌ها، اختراعات، رایانه‌ها و سیستم ایجاد شده توسط کارکنان که متعلق به سازمان است (جمیله هاشم، عثمان و الحبشی، ۲۰۱۵). همچنین ممکن است در جای دیگری نیز پیدا شود. به عبارت دیگر، یک سازمان از ترکیب ساختار داخلی و افراد وجود دارد. زمانی که سازمان فن‌آوری خود را ارتقا می‌دهد، فرآیند رشد می‌کند و ابتکارات داخلی دیگری ایجاد می‌کند، سرمایه ساختاری بهبود می‌یابد. بنابراین سرمایه ساختاری به معنای توانایی سازمان برای تطبیق تقاضای مشتریان است. شواهد اخیر حاکی از آن است که ساختار سازمانی خوب همراه با کارکنان ماهر ارائه‌دهنده خدمات کارآمد و باکیفیت باعث عملکرد بیشتر یک موسسه می‌شود (آمريزه و نوال، ۲۰۱۳؛ همان).

1. Neeliah & Seetannah
2. Awan & Saeed
3. Jameelah Hashim
4. Osman & Alhabshi
5. Amrizah & Nawal

۲-۴- سرمایه رابطه ای

سرمایه رابطه‌ای مستقل نیست، بلکه در رابطه با انسان (سرمایه مدیران، کارکنان) و سرمایه ساختاری به عنوان بخشی از سرمایه فکری وجود دارد. سرمایه رابطه‌ای نتیجه اقدامات خوب است که به تصمیمات استراتژیک و اقدامات سازمان‌یافته بستگی دارد. ایجاد و توسعه سرمایه رابطه‌ای به طور قابل توجهی به ایجاد شرایط، شکل، توسعه و روابط بین اعضای یک سازمان خاص و بین سازمان و افراد از محیط اطراف آن امکان می‌دهد (لنارت-گانسینیک، ۲۰۱۶). کاپلان و نورتون (۱۹۹۶) بیان نموده‌اند که سرمایه رابطه‌ای بر روابط میان کارکنان و مشتری تأکید دارد (آوان و سعید، ۲۰۱۵). بحرالعلوم و شمسی (۱۳۹۸) می‌نویسند: سرمایه رابطه‌ای دانش موجود در مسیرهای بازاریابی و روابط با مشتریان است. سرمایه مشتری نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به سبب عوامل نامشهود بیرونی است. کارسون (۲۰۰۴)، سرمایه رابطه‌ای عبارتند از مجموع تمامی داراییهایی که روابط شرکت با محیط را مدیریت میکند. این سرمایه شامل روابط با مشتریان و سهامداران و عرضه کنندگان و رقبا و دولت و موسسات قانونی و جامعه است. اگر مهمترین قسمت سرمایه رابطه‌ای، روابط مشتری است لیکن نباید تنها این روابط مورد توجه قرار گیرد. سرمایه رابطه‌ای در واقع بازتابی از عملکرد بلندمدت شرکت است. اندازه‌گیری سرمایه را رابطه‌ای با میزان انطباق شرکت با عرضه کنندگان و نهایتاً سیستمهای بازخور مشتری است (اکبری، ۱۳۹۵).

۲-۵- افشای سرمایه فکری

سرمایه فکری از مهمترین داراییهای یک بنگاه است و نقش آن را در تولید ثروت سازمان نمی‌توان نادیده گرفت. در حال حاضر نمی‌توان سرمایه فکری بنگاهها را در صورتهای مالی قرار داد، با این حال شرکتها می‌توانند اطلاعات مربوط به سرمایه فکری را به صورت داوطلبانه افشا کنند. نظریه‌های اقتصادی پیشنهاد می‌کنند، تا هنگامی که منافع مورد انتظار افشای داوطلبانه بیش از هزینه‌های مربوطه باشد، شرکتها باید افشای داوطلبانه را در دستور کار قرار دهند. انتظار می‌رود با توجه به منافع و مزایای ناشی از افشای اطلاعات مربوط به سرمایه فکری، شرکتها این انگیزه را داشته باشند که اطلاعات مزبور را داوطلبانه گزارش کنند (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۳؛ شبان، ۱۳۹۵). طبق تعریف آبی سکرا و گوتری (۲۰۰۲) گزارشگری سرمایه فکری عبارت است از: «گزارشگری خارجی به منظور مواجه شدن با نیازهای اطلاعاتی معمول استفاده کنندگان که قادر به درخواست تهیه گزارش‌های سفارشی و خاص مرتبط با سرمایه فکری برای برآورده نمودن نیازهای اطلاعاتی آنها نمی‌باشند» (همتی و جلیلی، ۱۳۹۱). افشای داوطلبانه سرمایه فکری، سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان را قادر می‌سازد تا توانایی‌ها و قابلیت‌های آتی ایجاد ثروت شرکت را بهتر ارزیابی نمایند، این امر ارزیابی دقیقتری از شرکت را به دنبال داشته و ریسک مورد انتظار را کاهش می‌دهد (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷؛ همان). مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) به بیان فهرست افشای سرمایه فکری پرداختند که آنها را به شرح در جدول (۱) می‌باشد (شبان، ۱۳۹۵):

جدول (۱): افشای سرمایه فکری

سرمایه انسانی	سرمایه مشتری (رابطه ای)	سرمایه ساختاری
تعداد کارکنان	مشتریان	داراییهای فکری
سن کارکنان	سهم بازار	فرآیندها
تنوع کارکنان	ارتباط با مشتری	فلسفه مدیریت
برابری کارکنان	کسب مشتری	فرهنگ سازمانی
روابط کارکنان	حفظ مشتری	انعطاف پذیری و سازگاری شرکت
تحصیلات کارکنان	تحصیلات و تخصص مشتری	ساختار سازمانی
نوع مهارتها و تخصص	مشارکت مشتری	یادگیری سازمانی
مرتبط بودن کار با صلاحیت	شهرت شرکت	تحقیق و توسعه
مرتبط بودن کار با دانش	جوایز شرکت	نوآوری
رفتار و کنش کارکنان	روابط عمومی	فناوری های مقیم
تعهد کارکنان	ارتباطات و اطلاع رسانی	تعهدات مالی
انگیزه کارکنان	برندها	منشور حمایت از مشتری
بهره وری کارکنان	کانال های توزیع	دانش محوری
یادگیری و آموزش کارکنان	روابط با تأمین کنندگان	مدیریت کیفیت و بهبود
صلاحیت حرفه ای	همکاریهای اقتصادی	اعتبار سنجی
برنامه توسعه نیروی انسانی	توافق نامه های تجاری	ظرفیتهها

شبکه	قراردادها	انعطاف پذیری کارکنان
شبکه های توزیع	همکاری های پژوهشی	روحیه کارآفرینی
-	بازاریابی	توانایی و قابلیت کارکنان
-	کار گروهی کارکنان	ارتباط با سهامداران
-	رهبری بازار	مشارکت سازمانی کارکنان
-	-	سایر ویژگیهای کارکنان

۲-۶- ویژگی های سرمایه فکری

امروزه باتوجه به اینکه اقتصاد دنیا به سمت اقتصاد دانشی رفته است ضمن توجه به سرمایه فکری، لازم است ویژگی های آن شناسایی شود تا بتوان بهتر در جهت رشد و بهره وری سازمانها از آن استفاده کرد. تالکدار (2008) در مقاله خود با عنوان «سرمایه فکری چیست؟» به بیان ویژگی ها می پردازد. وی بیان کرد که اگرچه سرمایه فکری مشابه دارایی های ملموس در پتانسیل خود برای ایجاد جریان های نقدی آینده است، اما با سرمایه ملموس در جهات زیر متفاوت است :

- ❖ دارایی های فکری، دارایی های غیر رقیب هستند. برخلاف دارایی های فیزیکی که تنها می تواند برای انجام یک کار در یک زمان استفاده شود، دارایی های فکری می توانند به یکدیگر متصل باشند. برای مثال، یک سیستم پشتیبانی مشتری می تواند از هزاران مشتری در همان زمان پشتیبانی کند. این توانایی در مقیاس کردن با نیاز به داشتن دارایی های فکری بیشتر از دارایی های فیزیکی است.
- ❖ سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای مالک نیست، بلکه باید با کارکنان و فروشندگان و مشتریان مشترک باشد. بنابراین رشد این نوع سرمایه نیازمند پرورش دقیق است.
- ❖ سرمایه ساختاری یک دارایی نامشهود است که می تواند توسط مدیران تحت کنترل باشد. با این حال، نمی توان به آسانی معامله کرد زیرا هیچ بازاری برای این هدف وجود ندارد. علاوه بر این مشتریان به سرمایه ساختاری تامین کنندگان خود اهمیت نمی دهند زیرا هر کدام از آن ها دوست دارند به طور مستقیم با انسان واقعی به جای سیستم ها سروکار داشته باشند.
- ❖ سرمایه ساختاری به شکل فرایندهای تدارکات آبی و سیستم های کنترل موجودی در زمان واقعی می تواند جایگزین هزینه های سرمایه ای گران قیمت مانند انبارهای ذخیره سازی شود. از اینرو، اقتصاد دانش فرصت هایی را برای هر شرکت برای کشف اینکه آیا دارایی های ناملموس ارزان می توانند کار دارایی های فیزیکی پرهزینه را انجام دهند، باز کرده است.
- ❖ شرکت هایی که سرمایه فکری خود را برای انجام کار دانشی به کار می گیرند، قادر به تولید حاشیه سود بالاتر از کسانی هستند که راه حل های تولید انبوه را فراهم می کنند.
- ❖ سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای اغلب با هم در ترکیب های منطقی کار می کنند تا به شایستگی های اصلی که اهمیت استراتژیک را فرض می کنند، برسند. از این رو برای سرمایه گذاری در افراد، سیستم ها و مشتریان کافی نیست، اما در ترکیبی که ارزش نهایی را تولید می کند (فدایی کیوانی و علوی سالکویه، ۱۳۹۷).

توکلی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله خود تحت عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه های سرمایه فکری در اداره کل امور مالیاتی استان قم" به بیان ویژگی های سرمایه فکری می پردازند که عبارتند از: ۱- غیررقابتی اند؛ ۲- برخلاف دارایی های فیزیکی که فقط برای انجام دادن یک کار خاص و در یک زمان خاص به کار گرفته می شوند، دارایی های فکری را می توان به طور همزمان، برای چند امر خاص به کار گرفت؛ ۳- سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای قابلیت تبدیل شدن به مالکیت شخصی را ندارند، بلکه باید بین کارکنان، مشتریان و تأمین کنندگان مشترک باشند. بنابراین، رشد این نوع داراییها نیاز به توجه جدی دارد (توکلی، عزیزپور لیندی، رضایی و میرزایی، ۱۳۹۳).

۲-۷- اندازه گیری سرمایه فکری

اندازه گیری سرمایه فکری از دو جنبه دارای اهمیت است. یکی، درون سازمانی، که هدف از آن تخصیص بهتر منابع در راستای کارایی و به حداقل رساندن هزینه های سازمان است؛ دیگری، برون سازمانی، که هدف از آن، در دسترس قرار دادن اطلاعات سرمایه گذارینهای موجود و بالقوه سازمان برای پیشبینی رشد آینده و نیز برنامه ریزی های بلندمدت است (مهر منش، ۱۳۹۱)؛ مر و همکارانش (۲۰۰۳) به بیان اندازه گیری سرمایه فکری پرداخته اند و پنج دلیل کلی برای توجه و اندازه گیری سرمایه های فکری برشمرده اند که عبارتند از: ۱- کمک به سازمانها برای تنظیم استراتژیهای آنها. ۲- ارزیابی اجرای استراتژیها. ۳-

کمک به تصمیمات گسترش و تنوع فعالیتهای سازمان. ۴- استفاده از نتایج اندازه گیری سرمایه های فکری به عنوان مبنایی برای جبران خدمات. ۵- ابلاغ این دارایی ها به ذینفعان خارجی سازمانها (تودریشیوا و سربان، ۲۰۱۵).

جلالی و مظفری (۱۳۹۰) در مقاله ی خود تحت عنوان " چاشنی دموکراسی سنجش سرمایه فکری" به بیان محدودیتهای اندازه گیری سرمایه فکری پرداخته اند. این محدودیت ها عبارتند از:

- اندازه گیری و گزارش دهی سرمایه فکری یکسری هزینه عملیاتی را افزایش می دهد که محصول قوانین جدید و بوروکراسی است.
- اندازه گیری و گزارش دهی سرمایه فکری موجب می شود که برخی از اطلاعات حساس سازمانی که قبلا فاش نشده بود در قلمرو عمومی افشاء شود که ممکن است به ضرر سازمان تمام شود.
- ارزش گذاری سرمایه فکری بر خلاف دارایی های مشهود، خیلی ذهنی است، یک نمونه کوچک از این موضوع اندازه گیری مهارت های فنی سازمانهایی با تکنولوژی پیشرفته وبالا است.
- با افزایش پیچیدگی طبقه بندی های سرمایه فکری، شکلی که به وجود می آید این است که عملیات حسابداری سنتی نمی تواند برای شناسایی و اندازه گیری دارایی نامشهود جدید سازمان به ویژه در سازمانهایی که مبتنی بردانش هستند کاری انجام دهد.
- یکی از مهمترین مشکلات در زمینه اندازه گیری سرمایه فکری، به روش ها و سیستم های ناکارآمد و حسابداری و پارادایم حسابداری سنتی مربوط می شود.

۲-۸- عملکرد تحصیلی

عملکرد تحصیلی به معنای توانایی اثبات موفقیت برای رسیدن به هدفهایی است که برای آن برنامه ریزی شده است (لستر^۱، لئونارد و ماتیاس^۲، ۲۰۱۳؛ ناعمی و ناعمی، ۱۳۹۹). امروزه عملکرد تحصیلی دانش آموزان به عنوان یک شاخص مهم برای ارزیابی نظام آموزشی مورد توجه قرار می گیرد. همواره عملکرد تحصیلی دانش آموزان، یکی از مهمترین راههای ارزیابی عملکرد معلمان محسوب می شود و برای دانش آموزان نیز نمرات و معدل تحصیلی معرف تواناییهای علمی آنها برای ورود به مقاطع تحصیلی بالاتر می باشد. از این رو، عملکرد تحصیلی همواره برای معلمان، دانش آموزان، والدین و پژوهشگران حوزه تربیتی حائز اهمیت بوده است و به همین علت، محققان و متخصصان تربیتی بسیاری پژوهشهای خود را بر شناخت عوامل و موثر و مرتبط با پیشرفت تحصیلی متمرکز کرده اند (پالاردی، رامبرگر و باتلر، ۲۰۱۵؛ حسنی راد و حمزه نژاد، ۱۳۹۸). دوقرتی و شارکی^۴ (۲۰۱۷) در مورد عملکرد تحصیلی می نویسند، عملکرد تحصیلی یک عامل مهم به حساب می آید، زیرا می تواند به عنوان شاخص ارزیابی موفقیت آموزش و پرورش در سطح یک کشور در نظر گرفته شود (جلیلی، حجازی، انتصار فومنی، مروتی، ۱۳۹۷). عملکرد تحصیلی عبارت از موفقیت در گذراندن دروس مختلف توسط دانش آموز یا دانشجو و نشان دادن عملکرد مناسب در جامعه و زندگی خود براساس مطالب آموخته شده است (فالوندی، امانی ساری بگلو، صالح نجفی و امانی، ۱۳۹۲). جانسن^۳ (۲۰۰۴؛ به نقل از جوهان، ۲۰۰۵) عملکرد تحصیلی را چنین تعریف کرده است: تواناییهای به هم پیوسته شناختی که یادگیرنده را قادر میسازد تا بر اطلاعات تحصیلی بر اساس معیار داده شده تسلط یابد، برای اینکه توانایی لازم را برای سال تحصیلی بعد کسب کند (عیسانی چشمه ماهی، باقریان و حسن زاده توکلی، ۱۳۹۰). موسوی نژاد^۵ (۱۳۷۶) می نویسد، عملکرد تحصیلی به توانایی آموخته شده یا اکتسابی فرد در موضوعات آموزشی اطلاق می شود که به وسیله آزمونهای فراگیری استاندارد شده یا آزمونهای معلم ساخته اندازه گیری می شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۵). به طور کلی، این اصطلاح به معنای مقدار یادگیری آموزشگاهی فرد است؛ به طوری که بتوان آنها را در مقوله کلی عوامل مربوط به تفاوت های فردی و عوامل مربوط به مدرسه و نظام آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار داد (سلیمان نژاد و سحران، ۱۹۲۱؛ تمنایی فر و گندمی، ۱۳۹۰؛ ناعمی و ناعمی، ۱۳۹۹). کلی (۱۹۹۴) براین باور است که، عملکرد تحصیلی افراد با اقوام و فرهنگهای مختلف یکسان نبوده و برخی از اقوام و فرهنگها تاثیر زیادی در پیشرفتهای علمی داشته اند و توانسته اند دستاوردهای تکنولوژیکی پیشرفته زیادی را برای جهانیان کسب نمایند. به طور مثال اقوام ژاپنی دارای فرهنگ سخت کوشی بوده و توانسته اند اکتشافات علمی زیادی را به وجود آورند. بنابراین فرهنگها و قومیت ها می تواند بر عملکرد های علمی تاثیر زیادی داشته باشد (شاوران، سلیمی و همایی، ۱۳۸۷). عملکرد تحصیلی در هر جامعه نشاندهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است؛ بنابراین نظام آموزشی را زمانی می توان کارآمد دانست که عملکرد تحصیلی فراگیران آن در دوره های مختلف دارای بیشترین و بالاترین رقم باشد (موسوی نژاد، ۱۳۷۶؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Todericiua & serban
2. Lester
3. Leonard & Mathias
4. Dougherty & Sharkey

نتیجه گیری

با توجه به اهمیت سرمایه فکری و نیروی انسانی برای سازمانها و به تبع در مراکز آموزشی بخصوص آموزش و پرورش و لازم و ملزوم بودن معلمان و دانش آموزان به یکدیگر و تأثیری که این دو قشر بر عملکرد یکدیگر دارند، لازم است نگاه ویژه ای به این دو قشر صورت گیرد. در بُعد معلمان لازم است در جهت توانمندسازی معلمان و تغییر نگرش آنها از نگاه سنتی به آموزش به سمت آموزش نوین گامهایی برداشته و اقداماتی صورت گیرد. معلمان باید این امکان را داشته باشند که در چارچوب سرفصل های اعلام شده به آنها بتوانند نقطه نظرات و پیشنهادات خود را بیان و تغییرات لازم متناسب با شرایط و نیاز اجتماعی و عملی جامعه را انجام دهند. همچنین آنها باید شیوه های تدریس را، خود انتخاب و مدیران امکان ریسک پذیری و حمایت از آنها حتی به صورت برگزاری دوره ای آزمایشی جهت برآورد دوره و تأثیر آن بر عملکرد دانش آموزان مورد بررسی قرار دهند. ضمناً امکان انتخاب دوره های آموزشی متناسب با میز معلم جهت حضور در دوره های ضمن خدمت را برای معلمان فراهم نمایند و معلم متناسب با نیاز و اولویت بندی خود آنها را انتخاب کنند و برای ترغیب و حضور پر بارتر آنها در دوره های آموزشی علاوه بر امتیازات موجود، پادشاهای ویژه ای برای افراد در نظر گرفته و از مشارکت افراد فعال در طی دوره های بعدی آموزشی استفاده نمایند. همچنین برای تشویق نیروهای جوان و فراهم نمودن انگیزه های لازم در آنها می توان از معلمان بازنشسته که دارای توانایی و وجه شغلی و شخصیتی خاصی هستند که می توانند باعث بوجود آمدن انگیزه و امید و ایجاد یک برند درست از نظام آموزشی شوند برای دوره های آموزشی استفاده شود. در بعد دانش آموزان مدیران و معلمان مداراس ضمن فراهم نمودن محیطی آرام، شاد، صمیمی و جوی حمایتی از دانش آموزان، زمینه بروز خلاقیت و ایده ها را برای دانش آموزان فراهم و امکان برقراری ارتباط مدارس با مراکز پارک های فناوری برای تحقق ایده ها را میسر نمایند و همچنین می توانند با مشاوره و استعداد یابی در طول سال تحصیلی و شناساندن تواناییهایشان به آنها، دانش آموزان را برای انتخاب مسیر شغلی درست در آینده هدایت نمایند. مهمترین بحث در بُعد دانش آموزان، ایجاد انگیزه های لازم و استعدادیابی آنها است که نتیجه این عمل در درازمدت بر وجود نیروی کار مولد برای کشور تأثیر میگذارد. البته باید در نظر داشت زمانی تغییرات می تواند مثمرتر باشد که مدیران رده بالا نیاز به تغییر را احساس و ضمن قبول آن، خود نیز آن را انجام و یک باز نگری در فرهنگ سازمانی و ساختار و قوانین سازمانی صورت دهند، آنگاه می توان تأثیر آن را بر رده های پایین احساس نمود.

منابع

- اکبری، طراوت، (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر مولفه های سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه شرکتهای خودروسازی سایپا و ایران خودرو)، مطالعات هنر و علوم انسانی، سال دوم، شماره ۸ و ۹ (پیاپی: ۱۶ و ۱۵)، جلد ۱.
- بحر العلوم محمد مهدی و شمسی پروانه، (۱۳۹۸)، «بررسی تأثیر کیفیت افساء سرمایه فکری بر هزینه سرمایه سهام عادی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران». فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال ۱۵، شماره ۶۱، صص ۱۳۱ - ۱۵۵.
- توکلی عبدالله، عزیزپور لیندیعبدالصمد، رضایی الهام و میرزایی اشرف، (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه های سرمایه فکری (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان قم)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۲۶۵-۲۸۷.
- جلیلی، اکبر، حجازی مسعود، انتصار فومنی غلامحسین و مروتی ذکراه، (۱۳۹۷)، «رابطه فراشناخت و عملکرد تحصیلی با میانجیگری حل مسئله»، فصلنامه سلامت روان کودک دوره پنجم، شماره ۱.
- جلالی مریم و مظفری مریم، (۱۳۹۰)، «چاشنی دموکراسی سنجش سرمایه فکری»، توسعه مدیریت، شماره ۸۸.
- حسنی راد مرجان و حمزه نژاد فهیمه، (۱۳۹۸)، «بررسی رابطه میان باورهای هوشی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان دارای مشکلات یادگیری»، نشریه توانمند سازی کودکان استثنایی، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۱۱۶ - ۱۲۴.
- حیدری مرضیه و نیکویی محمدحسین، (۱۳۹۸)، «بررسی نقش میانجی سرمایه فکری، نوآوری و استراتژیهای سازمانی بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس»، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره اول، (پیاپی ۴۱).
- رضایی علی محمد، جهان فائزه و رحیمی، معصومه، (۱۳۹۵)، «عملکرد تحصیلی: نقش اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت»، فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال دوازدهم، شماره چهل و دوم.
- شاوران حمیدرضا، سلیمی قربانعلی و همایی رضا، (۱۳۸۷)، «سنجش عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه اصفهان بر اساس فرهنگهای چندگانه آنان»، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)، جلد بیست و نهم، شماره ۱، صص ۱۴۷ - ۱۶۰.
- شبان، فرشته (۱۳۹۵)، «سرمایه فکری»، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین
- صفری بیدسکان، سعید (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیرپذیری هزینه سرمایه از سرمایه فکری (مورد مطالعه شرکتهای و بانکهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران)»، فصلنامه مطالعات مالی و بانکداری اسلامی، سال دوم، شماره چهار.

- ضیائی، زهرا (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه جهاد کشاورزی استان گیلان»، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری. تهران- ایران
- عیسانی چشمه ماهی مریم، باقریان فاطمه، حسن زاده توکلی محمد رضا، (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه ابعاد شخصیت با عملکرد تحصیلی دانشجویان»، دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۴، شماره ۶، صص ۱۱۵-۱۳۰
- فدایی کیوانی رضا و علوی سالکویه رضوان، (۱۳۹۷)۱۳۹۷، «تحلیلی بر نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه ۳ (۱۲)،
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۵) «رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هفتم، شماره پیاپی (۶۲)، شماره دوم.
- قلاوندی حسن، امانی ساری بگلو جواد، صالح نجفی مهسا و امانی حبیب، (۱۳۹۲)، «رابطه مؤلفه‌های راهبردهای یادگیری با مؤلفه‌های عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان»، رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال هشتم، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۸، صص ۷۲-۵۵.
- کوشان فر فروزنده و گلچین زهرا، (۱۳۹۶)، «نظریه‌ها و روشهای حسابداری اندازه‌گیری سرمایه فکری»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، شماره ۷، صص ۱۵۷-۱۴۳.
- محمودی میمند محمد و کیارزم آمنه، (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه اجزاء سرمایه فکری با محرکهای نوآوری سازمانی»، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۴.
- مهرمنش حسن و امینی محمد، (۱۳۹۱)، «سرمایه فکری»، ماه نوین- ماهنامه داخلی بانک اقتصاد نوین، شماره سی و نهم، اردیبهشت ماه.
- ناعمی زهره و ناعمی علی محمد، (۱۳۹۹)، «تاثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتیاق یادگیری و عملکرد تحصیلی در برنامه‌درسی مکالمه زبان عربی»، پژوهش‌های زبانشناختی در زبانهای خارجی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۲۱۶-۲۳۲.
- همتی هدی و جلیلی آرزو، (۱۳۹۱)، «رابطه افشای سرمایه فکری با نوع مالکیت و اندازه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال اول، شماره دوم.
- Adesina, K.S.(2019). Bank technical, allocative and cost efficiencies in Africa: The influence of intellectual capital, *North American Journal of Economics & Finance*
- Arvan, M., Omidvar, A., Ghodsi, R. (2016). Intellectual capital evaluation using fuzzy cognitive maps:A scenario-based development planning, *Expert Systems With Applications* 55 ,pp 21–36.
- Awan, A.G., Saeed, K. (2015). Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A case Study of Public Sector Universities in Southern Punjab-Pakistan, *Journal of Resources Development and Management*, Vol.9.
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221, pp194 – 202.
- Jameelah Hashim, M., Osman, I., Alhabshi, S. M. (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211,pp 207 – 214.
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö.Ç., Arman ,M. (2014). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance, *Procedia -Social and Behavioral Sciences* 150 , pp 700 – 707.
- Latas, R., Walasek, D. (2016). Intellectual capital within the project management. *Procedia Engineering* 153, 384 – 391.
- Lenart-Gansiniec, R. (2016). Relational capital and open innovation – in search of interdependencies, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 220 ,pp 236 - 242.
- Nassar, S. (2018). The Impact of Intellectual Capital on Firm Performance of the Turkish Real Estate Companies Before and After the Crisis, *European Scientific Journal* ,14 .(۱)
- Neeliah, H., Seetannah, B. (2016), Does human capital contribute to economic growth in Mauritius?, *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 Iss 4 pp. 248 – 261.
- Nuryaman. (2015). The Influence of Intellectual Capital on The Firm’s Value with The Financial Performance as Intervening Variable, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 ,pp 292 – 298.
- Todericiua, R., serban, A. (2015). Intellectual Capital and its Relationship with Universities, *Procedia Economics and Finance* 27, pp 713 –717.

