



Designing a Model for Culture-Oriented Intellectual Capital in Iranian Universities

Shahin Ghiasi *

Yadollah Mehralizadeh **

Mohammad hosseinpour ***

Marya Nasiri ****

Abstract

Intellectual capital is the knowledge, experience and information present in organizations for creating value defined as covert assets and resources available in the organization. These resources can be transferred to products, services and processes for improving culture and for creating values. This research has identified the main dimensions and the main indicators of the culture of intellectual capital in Iranian universities, and has analyzed them using interpretive structural modeling. This is an applied research which follows descriptive survey methods for data collection. First, the dimensions and indicators of the culture of intellectual capital were identified based on content analysis and comparison between the related researches. Then, relying on the opinion of a focus group of 8 people in the qualitative section and 25 experts in the quantitative section, all of whom professors and academic experts in the field of intellectual capital, the relationship between the components were identified through ISM method. The dimensions of culture-oriented intellectual capital included human capital, structural capital and relational capital, as well as the indicators of culture-oriented intellectual capital in the university, the relationship between which were determined and analyzed in an integrated manner. The statistical population of this research included valid scientific essays in the qualitative part. In the quantitative part, intellectual capital familiarity with national capital was considered. Finally, using Mic Mac analysis, the features of the criteria were determined in accordance with their effectiveness. The results of data analysis, through MATLAB ISM software, demonstrated that ethical managers and students familiar with Iranian-Islamic culture contain the independent variables of this study and other ones are interface variables having high level of dependence and guidance. In fact, in order to change the status of the culture-oriented intellectual capital, the universities are supposed to change these variables.

Keywords: *intellectual capital model, universities and culture-orientation, culture and Iranian universities.*

* PhD. Student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
gheyasish@gmail.com

** Corresponding Author: Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran, & Department of Educational Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Iran
mehralizadeh@scu.ac.ir

*** Associate Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
hosseinpour6@yahoo.com

**** Assistant Professor, Department of Information and Knowledge Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad
nasiri18100@gmail.com

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۲: ۲۱۹ - ۱۹۳)



طراحی الگوی سرمایه فکری فرهنگ محور در دانشگاه‌های ایران

یدالله مهرعلی زاده **
ماریا نصیری ***
پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۳/۱۷

شهین غیائی *
محمد حسین پور ***
دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۴

چکیده

سرمایه فکری، دانش، تجربه و اطلاعاتی است که در سازمان وجود دارد تا بتوان ارزش را خلق کرد و به‌عنوان داراییهای ناملموس و منابع موجود در سازمان تعریف می‌شود که می‌تواند به محصولات، خدمات و فرایندها انتقال داده شود تا فرهنگ بهبود یافته و ارزش خلق شود. این مقاله ابعاد و شاخصهای اصلی در فرهنگ سرمایه فکری در دانشگاه‌های ایران را شناسایی، و سپس با استفاده از الگوسازی ساختاری تفسیری تحلیل کرده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از جنبه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. ابتدا ابعاد و شاخصهای فرهنگ سرمایه فکری براساس تحلیل محتوایی و مقایسه‌ای پژوهشهای مرتبط و سپس با اتکا به نظر گروه کانونی هشت نفره در بخش کیفی و ۲۵ خبره در بخش کمی که همگی خبرگان از استادان و متخصصان دانشگاهی در زمینه سرمایه فکری بودند با بهره‌گیری از روش ISM روابط ابعاد سرمایه فکری فرهنگ‌محور، شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای و شاخصهای سرمایه فکری فرهنگ‌محور در دانشگاه تعیین، و به‌صورت یکپارچه تحلیل شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل مقالات معتبر علمی مرتبط و در بخش کمی نیز متخصصان آشنا به سرمایه فکری است. در نهایت با استفاده از تحلیل میک مک هویت معیارها با توجه به اثرگذاری آنها مشخص شد. نتایج تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار ISM متلب نشان داد که مدیران اخلاق‌مدار و دانشجویان آشنا به فرهنگ ایرانی - اسلامی از متغیرهای مستقل این پژوهش هستند و بقیه متغیرها نیز از نوع متغیرهای رابط و از وابستگی و هدایت‌پذیری زیادی برخوردار هستند. در واقع برای ایجاد تغییر در وضعیت سرمایه فکری فرهنگ‌محور دانشگاه باید در این متغیرها تغییر ایجاد کرد.

کلیدواژه‌ها: الگوی سرمایه فکری، دانشگاه و فرهنگ‌محور، فرهنگ و دانشگاه‌های ایران.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
** نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران / گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
*** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
**** استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
gheyasish@gmail.com
mehralizadeh@scu.ac.ir
hosseinpour6@yahoo.com
nasiri18100@gmail.com

مقدمه

یکی از ارکان اساسی افزایش عملکرد افراد و سازمانها، بهبود و گسترش سرمایه فکری است (هاشم و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۲۰۷). با توجه به انقلاب دهه نود، اقتصاد جهان و رشد آن تغییر کرد و بتدریج سرمایه‌های مالی و فیزیکی، جای خود را به مهمترین سرمایه یعنی دانش داد؛ به بیان دیگر، اقتصاد دانش‌محور، جایگزین اقتصاد صنعتی شد. در این دوره دانش و سرمایه فکری در مقایسه با دیگر داراییهای مشهود، جایگاه ویژه‌ای پیدا کرد (غلامی کرین و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۶). اکنون در اقتصاد مبتنی بر دانش، بخشهای دانش، فناوری، خلاقیت و کارآفرینی، عوامل مؤثر بر پیشرفت اقتصادی کشورها به‌شمار می‌رود (گوگان و همکاران^۲، ۲۰۱۶: ۱۹۴). آنچه امروزه سازمانها بخوبی درک کرده‌اند، این است که صرفاً توجه به سرمایه‌های مالی و فیزیکی به تنهایی نمی‌تواند آنها را در دستیابی به اهدافشان موفق کند؛ بنابراین برای اینکه از بقا و اثربخشی عملکرد خود اطمینان یابند بر سرمایه‌های فکری و دانشی خود متمرکز شدند (علامه و شیخ ابومسعودی، ۱۳۹۴: ۷۳). از طرفی، توسعه هر جامعه به بهبود سطح سرمایه فکری سازمانها و نهادهای آن بستگی دارد؛ این نتیجه‌ای است که پژوهشگرانی مانند اسمعیل و همکاران (۲۰۱۲) به آن رسیدند. باید خاطرنشان کرد که توسعه فقط افزایش درآمدهای اقتصادی نیست و بهبود کیفیت زندگی را نیز شامل می‌شود؛ در این صورت، این ارزشهای فرهنگی است که می‌تواند به‌عنوان هدف و ابزار در توسعه مورد استفاده قرار گیرد؛ اما نکته مهم این است که در میان انواع سرمایه‌هایی که هست و عوامل و زمینه‌های اقتصادی را فراهم می‌کنند، باید به دنبال یافتن حلقه گمشده‌ای بود که استفاده بهینه آنها را آسان می‌کند و به توسعه پایدار و دستیابی به عدالت در کشورها منجر می‌شود (مصطفی‌زاده و صادقی، ۱۳۹۳: ۱۶۲)؛ لذا سرمایه فکری سازمان را اعم از سرمایه‌های اجتماعی، ساختاری و فرهنگی بیان می‌کنند (قاسمی نژاد و سلگی، ۱۳۹۳: ۱۴۳).

توجه روزافزون به مسئله سرمایه فکری در دانشگاه‌ها با توجه به این موضوع تشریح می‌شود که هدف آنها، تولید و توسعه دانش است. هم‌چنین، مهمترین سرمایه‌های دانشگاه‌ها به منابع انسانی ارتباط دارد. علاوه بر این، دانشگاه‌ها داراییهای سرمایه انسانی را اساساً از طریق پژوهش و آموزش

1. Hashim
2. Gogan

تولید می‌کنند و منابع ارزشمند آنها، استادان، دانشجویان، محققان و مدیران هستند (رامیرز^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۴۹).

از سویی دیگر دانشگاه سمبل آموزش عالی ایران، جزء سازمانهای تأثیرگذار بر فرهنگ جامعه قلمداد می‌شود و با توجه به اینکه فرهنگ دانشگاه از عناصر فرهنگ‌ساز جامعه است، اهمیتی دوچندان دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۷) از آنجا که دانشگاه از نظر عملکرد و مأموریت ابعاد چندگانه‌ای دارد، توجه به مسائل فرهنگی نیز ضروری است. بنابراین باید به دنبال روشهایی برای شناخت، حفظ، ترویج و توسعه فرهنگ اسلامی ایرانی در دانشگاه بود تا با اهمیت دادن به ارزشهای ایرانی اسلامی از طریق فرهنگی و اجتماعی به نیازهای جامعه پاسخ گفت (شاکری و صادقی نیارکی، ۱۳۹۷: ۱۳۷). هم‌چنین شناخت پیچیدگیها و آسان‌سازی فهم آن برای تصمیم‌گیران و پژوهشگران این حوزه ضروری است.

هدف این پژوهش طراحی الگویی برای سرمایه فکری دانشگاه‌های کشور با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی است. روش الگوسازی این پژوهش ساختاری تفسیری است. ساختاری به این دلیل که این الگو سطوح مشخص و سلسله‌مراتبی دارد و تفسیری است به این دلیل که این الگو با اتکا به نظر خبرگان ساخته می‌شود و نوع ارتباط متغیرها به قضاوت خبرگان وابسته است. بنابراین، این پژوهش در پی یافتن جواب این سؤالات است که اجزای تشکیل‌دهنده الگوی مورد نظر کدام است و هم‌چنین، ساختار الگوی مورد نظر پژوهش چگونه است. بر همین اساس سؤال اصلی این پژوهش این است که چگونه می‌توان الگویی را برای سرمایه فکری دانشگاه‌های کشور با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی طراحی کرد.

مبانی نظری

سرمایه فکری

تعبیر سرمایه فکری اولین بار در سال ۱۹۶۹ به وسیله جان کنث گالبریت، که اقتصاددان بود برای توضیح و ارزیابی تفاوت ارزش دفتری و ارزش مؤسسان عنوان شد (اسماعیلی و رحیمی‌ا قدم، ۱۳۹۴: ۱۳۳). تاکنون درک واحدی از پدیده سرمایه فکری صورت نگرفته است. چنین عناصری را

در سرمایه فکری توسعه انسانی، ساختار تجاری، تجارت بین‌المللی، تصویر خارجی و فراوری تعریف کرده‌اند. لین‌سی‌وای و ادوینسون (۲۰۱۱) عناصر دیگر سرمایه فکری را به صورت سرمایه انسانی، سرمایه بازار، سرمایه فرایندی و سرمایه مالی تعریف کرده‌اند. لیا شووک (۲۰۰۸) سرمایه فکری را ساختار پیچیده منابع انسانی اقتصادی و مالی فعال در علم و آموزش تعریف کرده است. نهاد مستقل سیاست اجتماعی، سرمایه فکری را توانایی سامانه (دولت / منطقه / ...) برای تعریف تصمیمات واحد به منظور دستیابی به نتایج در علم، مهندسی، فناوری و ... تعریف کرده است. زمینه کاربردی شاخص توسعه انسانی به طور گسترده در پژوهش‌های علمی مورد بحث قرار گرفته است. شواهد عناصر قابل نقد و بررسی است. احتمالات استفاده از اندازه‌گیریهای مختلف، اجزا و غیره نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد (کوتنکوا و کورابلیو^۱، ۲۰۱۴: ۳۴۲). سرمایه فکری شرکت، دارایی ناملموس است. اطلاعات دارایی ناملموس، سرمایه دانش یا سرمایه فکری غالباً با معنای مشابه به کار برده می‌شود. اصطلاح داراییهای ناملموس در پژوهش‌های حسابداری به کار برده می‌شود در حالی که داراییهای دانش به طور ویژه‌ای توسط اقتصاددانان مورد استفاده قرار می‌گیرد و سرمایه فکری غالباً در پژوهش‌های مدیریت به کار برده می‌شود؛ اما همگی به ماهیت واحد یعنی دارایی فکری یا ارزشهای ناملموس اشاره می‌کند که از قبیل روابط کارکنان، مدیریت کارمندان، کاربر/ مشتری و سهامداران ناملموس است. سرمایه فکری تنها شامل محتویات ذهنی یا ذهن کارمندان نیست بلکه شامل ساختار ناملموس و پیچیده‌ای در میان آنهاست و نقش‌های سازمانی را ایجاد می‌کند (سادالیا و لایس^۲، ۲۰۱۵: ۴۷۸).

در مورد ابعاد سرمایه فکری به دلیل وسعت معنای سرمایه فکری، پژوهشگرانی که در این زمینه تلاش کرده‌اند، هر یک دسته‌بندی خود را پیشنهاد کرده‌اند. اولین دسته‌بندی، که اسویبی در سال ۱۹۹۷ در سه بخش پیشنهاد کرد، عبارت است از:

- سرمایه انسانی در بخش شایستگی فردی
- سرمایه ساختاری در بخش ساختار داخلی

- سرمایه ارتباطی در بخش ساختار خارجی (نمایان و همکاران، ۱۳۹۰: ۷).

سرمایه انسانی، ترکیبی از دانشها، مهارتها و تجربه افراد در سازمان است (کیانتو و همکاران^۳،

1. Kotenkova & Korablev
2. Sadalia & Lubis
3. Kianto

۲۰۱۰: ۴۳۳). سرمایه انسانی با ایجاد تحول در نیروی انسانی برای توسعه تخصص‌ها و توانایی آنها به وجود می‌آید و توانایی افراد را افزایش می‌دهد تا رفتار آنها مطابق با روشهای جدید باشد (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۹). سرمایه ساختاری، دربرگیرنده همه منابع غیرانسانی دانش در سازمان است (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۳۳). لیف ادوینسون می‌گوید: "وقتی نیروی انسانی ساختمان سازمان را ترک می‌کند، هر آنچه در سازمان می‌ماند، سرمایه ساختاری سازمان است؛ اما شما قادر به یافتن آنها نیستید". این نوع سرمایه شامل تمام منابعی است که عبارت است از: نشانه‌های تجاری، مالکیت معنوی، فراگردها، سامانه‌ها، ساختار سازمانی، زیرساخت اطلاعاتی و شبکه‌های فردی (قاسمی‌نژاد و سلگی، ۱۳۹۳: ۱۴۴). سرمایه رابطه‌ای، دربرگیرنده توان سازمان در جهت ایجاد ارتباط سازنده با اجزای جامعه کسب‌وکار است که به افزایش انگیزه ایجاد ثروت از راه بهبود سرمایه انسانی و ساختاری منجر می‌شود (نظری و هرمانس^۱، ۲۰۰۷: ۲۲۴).

درک و ارزیابی سرمایه فکری یکی از چالشهای مهم است؛ بنابراین، یکی از ارکان مهم و اولین گامهای پیشبرد و گسترش سرمایه فکری، طراحی ابزار و الگوهای ارزیابی مناسب سرمایه فکری است (قربانی، ۱۳۹۲: ۳). در اقتصادهای دانش‌محور، دانشگاه‌ها نقشی کلیدی دارند. همان‌طور که می‌دانیم در ایجاد تغییر و تحول، دانشگاه عامل اصلی و پایه‌ای است و دستیابی به اهداف بزرگ و مهم همانند استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی تنها از طریق فرایند آموزش امکانپذیر است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۳). در سالهای اخیر موضوع نقش مؤسسات آموزش عالی در توسعه منطقه‌ای، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است به گونه‌ای که در نظامهای آموزش عالی ارزیابی سرمایه فکری، ابزار کارآمد طراحی، برنامه‌ریزی و استفاده از منابع شناخته می‌شود (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰). در واقع، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی باید از ساختار ارزیابی سرمایه فکری به مصداق ابزار نوآوری و خلاقیت برای رویارویی با مشکلات و مسائل مدیریت و توسعه منابع معنوی به جامعه استفاده کنند. هم‌چنین بررسی و مطالعه سرمایه‌های فکری دانشگاهی می‌تواند اطلاعات مناسب و کافی را ارائه کند (سلیمی و راثیان، ۱۳۹۰: ۲۷). با توجه به نقش مهم و کلیدی فرهنگ در دانشگاه‌ها و تأثیرگذاری آن در دانش و سرمایه فکری، پژوهش در این زمینه براساس فرهنگ افرادی با محیطی مشابه و اهدافی واحد می‌تواند فرهنگ‌محور بودن سرمایه فکری را توجیه کند.

فرهنگ

بدون تردید بنیانهای هر نظریه علمی بر پایه جهان‌بینی قرار دارد. شاید بتوان ادعا کرد که بیشترین تأثیر در الگوی هر نظریه، همین جهان‌بینی خواهد بود (رستم‌زاده گنجی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۰). یکی از ارکان جهان‌بینی، فرهنگ است. موضوع فرهنگ به قدری با اهمیت و ریشه‌ای و حیاتی است که امروزه حتی رویکردهای مختلف اقتصادی در جهان ریشه فرهنگی دارد (حاجی‌ملا میرزایی، ۱۳۹۵: ۸۹).

برای فرهنگ تعاریف مختلفی ارائه شده است. در تعاریف مختلف، فرهنگ شامل عقاید، ارزشها و اخلاق و منشهای برگرفته از این سه و همچنین آداب و رسوم و عرف جامعه مشخص است. در تعریفی دیگر، آداب و رسوم، رکن اصلی فرهنگ در نظر گرفته می‌شود و فقط ظاهر رفتارها صرف نظر از مبانی اعتقادی، معرف فرهنگ جامعه است و در نهایت در تعاریف دیگر، فرهنگ عاملی شناخته شده است که زندگی انسانها را مفهوم و جهت می‌دهد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۴).

نهایتین و آشکارترین بخش زندگی انسان فرهنگ است. نهانی‌بودن آن از این دیدگاه است که مقوله‌ای داخلی است و با ساختار ارزشی که در وجود انسان نهادینه شده است ارتباط نزدیکی دارد. فرهنگ در جامعه به مانند روح در کالبد است که دلیل زنده و پویا بودن جامعه می‌شود. واقعاً در یک جامعه، نمی‌توان جایگاه و نمود ویژه‌ای را برای فرهنگ تعیین کرد، بلکه باید گفت فرهنگ در همه اجزا و عناصر زندگی وجود دارد و فعالیتی بدون فرهنگ در انسان نیست (منافی شرف‌آباد و زمانی، ۱۳۹۱: ۱۳۵). بنابراین، یکی از پیشفرضهای تولید علم و دانش، فرهنگ دانشگاهی و سبکهای حرفه‌ای است. بدون ایجاد این نرم‌افزارها و گسترش آن توانایی بیان توسعه و بهبود علمی وجود ندارد. علم بدون وجود چارچوبهای فرهنگی، اجتماعی و هنجاری به دست نمی‌آید و شاید ساختارهای علمی و دانشگاهی، بخشی از معرفت دانشگاهی و علمی است. یکی از ارکان اصلی توسعه و گسترش علمی در کشور، فرهنگ دانشگاهی است. پیروز شدن بر بحران تولید علم نیازمند شناخت فرهنگ سازمانی و مدیریت، فرهنگ آموزش، فرهنگ یادگیری، فرهنگ رشته‌ای و دیگر خرده فرهنگها در داخل دانشگاه است. گالتونگ اعتقاد دارد که فرهنگ در دانشگاه نیز با سبکهای فکری جامعه تناسب دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۳).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام شده است که در این بخش به برخی از مهمترین آنها در خارج و داخل کشور اشاره می‌شود. سانچز و گازمن^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری الگویی جدید را طراحی کرده‌اند. این مطالعه با استفاده از تجزیه و تحلیل رابطه فرهنگ و سرمایه فکری انجام شد؛ سپس الگوهای اصلی را مورد بررسی قرار دادند و برای اندازه‌گیری سرمایه فکری، تمرکز بر ساختار و موقعیت فرهنگ انجام شد. این الگو فرهنگ را هسته مرکزی در نظر می‌گیرد. اهمیت سرمایه فرهنگی در سازمانها در دو سطح دیده می‌شود: فرهنگ ملی و فرهنگ سازمان. همچنین این الگو نشان می‌دهد که فرهنگ مهمترین نقش را در پیشبرد سرمایه فکری دارد. ژای و ژای^۲ (۲۰۱۱) هم در پژوهشی نشان دادند که توسعه سرمایه‌های نامشهود در رویدادهای بزرگ هم در نظر و هم در عمل بسیار حائز اهمیت است. در مطالعه‌ای دیگر، ایرینا و زلگالو^۳ (۲۰۱۴) بخش عمده‌ای از روشهای ارزیابی شرکت‌های سنتی، سابقه عملکرد را نشان می‌دهد در حالی که لازم است که ارزش فراتر و رشد احتمالی نیز مورد توجه قرار گیرد. نتایج مطالعه ماتاکین^۴ و همکاران (۲۰۱۵) حاکی بود که امور اقتصادی مبتنی بر دانش امروزی، سرمایه فکری (علاوه بر سرمایه مالی و فیزیکی) در چگونگی ایجاد ارزش در سازمان نقشی کلیدی دارد. گوغان^۵ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که رابطه مهم و معنادار بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی وجود دارد. کاراکی و کامباتی^۶ (۲۰۱۷) در پژوهشی ارتباط سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی و عملکرد شرکت‌های بورس اوراق بهادار را در کشور نایروبی مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش دو فرضیه مطرح شد: فرضیه اول اینکه سرمایه فکری در کارایی شرکتها تأثیر قابل توجهی دارد و فرضیه دوم فرهنگ سازمانی رابطه سرمایه فکری و عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد بین سرمایه‌های انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمان برای بنگاه‌های ذکر شده در اوراق بهادار نایروبی تأثیراتی متقابل وجود دارد. عطار^۷ (۲۰۲۰) در پژوهشی، الگوی

1. Sanchez and Guazman
2. Zhai
3. Irina and Zelgalve
4. Mattakin
5. Gogan
6. Kariuki and Kiambati
7. Attar

مفهومی برای تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی، تقسیم دانش و سرمایه فکری با رویکرد مسیرهایی برای تحقیقات آینده ارائه شد. الگوی این پژوهش، اقدامات بالقوه دانش سازمان را با توجه به اشتراک‌گذاری محیط و نقش فرهنگ سازمانی در شکل دادن به شیوه‌های اشتراک دانش و سرمایه فکری توسعه ارائه می‌کند. در ایران هم پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام شده است که در اینجا به مهمترین آنها پرداخته می‌شود. نتایج پژوهش بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که مراکز آموزش عالی با استفاده از ساختار سرمایه فکری به‌عنوان ابزاری اکتشافی، می‌توانند مشکلات گسترش منابع نامشهود، مسائل جدید مدیریتی و هم‌چنین ارتباط با شرکا و جامعه را حل کنند. در پژوهشی دیگر بابایی نیلوئی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین مدیریت سرمایه فکری و جنبه‌های متفاوت آن در دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه و دانشگاه آزاد اسلامی تبریز تفاوت چشمگیری وجود دارد. مطالعه شرفی و عباس‌پور (۱۳۹۲) درباره مؤلفه‌های سرمایه فکری بیانگر این نکته مهم بود که در سامانه دانشگاهی کشور، ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد این سازمانها تأثیر دارد و با توجه به در نظر گرفتن شرایط میانگین دانشگاه‌های ایران در این ابعاد، مدیریت مناسب و بهتر سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور به ارتقای عملکرد سامانه دانشگاهی کشور منجر خواهد شد. پژوهش صدقی بوکانی و همکارانش (۱۳۹۳) نشان داد که بین عوامل مهم، عوامل آموزشی فرهنگی و عوامل مدیریتی و ساختاری، عوامل دانشجویی و عوامل پژوهشی به ترتیب تأثیرگذارترین عوامل هستند و بین نظر گروه‌های نمونه تفاوت معناداری وجود ندارد. حیدری و محمدجانی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای ارتباط هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری استادان عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادیه را مورد ارزیابی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و سرمایه فکری وجود دارد. شیخی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی درباره ابعاد سرمایه فکری نشان دادند که مؤلفه‌های اثرگذار بر ارزیابی سرمایه فکری به ترتیب اثرگذاری عبارت است از: بعد سرمایه انسانی، نوآوری، رابطه‌ای، مشتری و سرمایه ساختاری. در ضمن مهمترین عوامل تأثیرگذار بر سنجش سرمایه فکری نیز به ترتیب، توانمندی ذهنی و فکری، توانایی اجرای وظایف، توانایی گردآوری و به‌کارگیری داده‌های مشتریان است. نتیجه پژوهش دارابی و همکاران (۱۳۹۶) نیز بیانگر این نکته مهم بود که سرمایه فکری بر فراگردهای مدیریت دانش (ایجاد دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، انباشت دانش، نشر دانش، به‌کارگیری دانش) تأثیر نسبتاً قوی و معنادار دارد. پژوهش منصوری (۱۳۹۷)

تحت عنوان سرمایه فکری کتابخانه‌های دانشگاهی براساس الگوی بونتیس و ارتباط آن با عملکرد سازمانی، که پژوهش توصیفی - پیمایشی از نوع کمی بود با دو پرسشنامه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی از تمامی مدیران و کارمندان دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد کتابخانه‌های اصفهان، بندرعباس و یزد نظرسنجی شده است، نشان داد که مسئولان و متولیان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی با سرمایه‌گذاری و مدیریت سرمایه فکری می‌توانند شاهد ارتقای هرچه بیشتر عملکرد سازمانی در کتابخانه‌ها باشند.

این پژوهش از چند جنبه با دیگر پژوهش‌های پیشین تفاوت دارد: اول اینکه در برخی پژوهش‌های قبلی صرفاً بر شناسایی و کشف روابط سرمایه فکری و فرهنگ تمرکز شده است. در پژوهش‌های دیگر، شناسایی ابعاد یا مؤلفه‌های سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفته، و مهمترین ابعاد سرمایه فکری مشخص شده است. نهایتاً اینکه در برخی پژوهش‌ها هم با رویکردی کیفی الگویی مفهومی برای سرمایه فکری ارائه شده است؛ اما آنچه در الگوی این پژوهش با استفاده از رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) به دست آمده است، پژوهشی صرفاً کمی یا کیفی نیست و به نظر می‌رسد چون الگوی این پژوهش هم بر نظر خبرگان مبتنی است و هم ساختار مشخص و معین دارد، این نکته خود باعث شده است که تناسب و کارایی الگو با شرایط فرهنگی دانشگاه‌های ایران تا حدی افزایش یابد.

روش تحقیق

این پژوهش، که قلمرو موضوعی آن سرمایه فکری است از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است. روش پژوهش آن در چارچوب پژوهش ترکیبی اکتشافی است. این پژوهش در دو بخش انجام شده است که در مرحله کیفی برای شناسایی متغیرهای الگوی سرمایه فکری فرهنگ‌محور دانشگاه از تحلیل محتوای کیفی ۸۳ مقاله انتشار یافته در سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۷ استفاده شده است که در آنها درباره سرمایه فکری به‌طور مستقیم و هم‌چنین در زمینه سرمایه فکری و فرهنگ بحث شده بود. قلمرو موضوعی پژوهش سرمایه فکری است. در بخش کیفی برای نامگذاری متغیرهای الگوی این پژوهش و تحلیل درست به استناد نظر خبرگان از روش گروه کانونی استفاده شده است. روش گروه کانونی برای دستیابی به هدفهای متعدد در بخش‌های

پژوهشی مختلف به کار برده می‌شود (حسینی، ۱۳۹۴: ۱۵). با توجه به ماهیت پژوهش برای تدوین مبانی نظری موضوع پژوهش از روش مطالعه کتابخانه‌ای، به منظور کشف و شناسایی معیارها و مؤلفه‌های سرمایه فکری فرهنگ‌محور دانشگاه روش تحلیل محتوای اسناد ثانویه به کار گرفته شده است. در بخش کمی برای تعیین ارتباط شاخصها و ابعاد استخراج شده، از روش الگوسازی ساختاری تفسیری (ISM) بهره گرفته شده است. این روش ابزار مناسب کیفی در بخشهای مختلف و روشی مناسب برای بررسی تأثیر یکی از اجزا بر اجزای دیگر است؛ به عبارتی دیگر ابزاری است که با اتکا به آن گروه می‌تواند بر پیچیدگی بین اجزا پیروز شود (علی اکبری و اکبری، ۱۳۹۵: ۱۰). البته تحلیل داده‌ها در الگوسازی ساختاری تفسیری به کمک نرم‌افزار ISM متلب انجام شده است. سپس برای تعیین نوع متغیرهای الگو با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری نیز از تحلیل میک مک استفاده شده است. واحد تحلیل نیز در این پژوهش مضمون است. رایجترین واحدی که برای تحلیل محتوا در تحلیل محتوای کیفی به کار گرفته می‌شود، مضمون است. مضمونها گرانباترین واحدهایی است که باید در تجزیه و تحلیل محتوا به آنها توجه شود. هدف از مضمونها معنای ویژه‌ای است که از یک کلمه یا جمله یا بند استنباط می‌شود (مؤمنی‌راد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸۹). در بخش کیفی این پژوهش ۲۱۴ مقاله علمی معتبر و جامعه آماری گروه کانونی نیز در این بخش، شامل متخصصان و خبرگان دانشگاهی (اعضای هیأت علمی) با شناخت کافی از موضوع سرمایه فکری بهره گرفته در بخش الگوسازی ساختاری تفسیری نیز از خبرگان سرمایه فکری کشور و برای نمونه‌گیری در بخش کیفی این پژوهش روشی مناسب به خود برای نمونه‌گیری استفاده شده است. رایجترین روش در پژوهشهای کیفی نمونه‌گیری هدفمند است؛ بدین معنا که نمونه‌هایی انتخاب می‌شود که از دید مسئله و اهداف پژوهش، پربار و متخصص باشد (پتی و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۸۱)؛ بدین ترتیب برای این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. نمونه گروه کانونی هشت نفر از استادان و متخصصان دانشگاهی آشنا به سرمایه فکری و حجم نمونه تکمیل ماتریس خودتعاملی در بخش الگوسازی ساختاری تفسیری ۲۵ نفر خبره بود. در پارادایم کیفی طبق نظر گویا و لینکلن^۱ (۱۹۹۴)، تعبیرهای بیطرفی، امکان اعتبار یا پایداری، تأیید یا توان وابستگی، امکان کاربرد یا توان انتقال ملاکهای اساسی برای بررسی کیفیت روش پژوهش است (عباس‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۶).

نوآوری تحقیق

در پژوهش‌های دیگر در زمینه سرمایه فکری به بررسی ارتباطات و تأثیرات ابعاد و متغیرهای متفاوت و مختلفی پرداخته شده است؛ اما بررسیها و جستجوها نشان می‌دهد که در ایران، الگویی برای سرمایه فکری با محوریت فرهنگ، متناسب با شرایط فرهنگی ایران طراحی نشده است؛ این خود تمایز مهمی است؛ چرا که در پژوهشها و یا مطالعات دیگر فقط عوامل فرهنگی و تأثیرات و یا ارتباطات آن با سرمایه فکری بررسی شده اما الگوی این پژوهش با محوریت فرهنگ در دانشگاه‌های ایران طراحی شده است. از طرفی به‌طور کلی احساس می‌شود که افراد یا گروه‌ها با مشکلاتی در رویارویی با حل و فصل مباحث پیچیده فرهنگی در سرمایه فکری روبه‌رو هستند. پیچیدگی موضوعات یا سامانه‌ها به حضور شمار زیادی از عناصر و تعاملات متقابل میان این عناصر فرهنگی مربوط می‌شود. حضور مستقیم یا غیرمستقیم عناصر مرتبط، ساختار سیستمی را با سبکی روشن پیچیده می‌کند که ممکن است مبهم باشد یا نباشد. حل و فصل چنین سیستمی در صورتی مشکل می‌شود که ساختار بروشنی تعریف نشده است. الگوسازی ساختاری تفسیری چنین روشی است و در این پژوهش با استفاده از الگوسازی ساختاری این مشکل حل شده است که شاید در پژوهش‌های دیگر این مشکل وجود دارد. در این پژوهش الگو هم دارای ساختار است و هم مبنای این ساختار نظر خبرگان است. البته، مزایای عمده روش الگوسازی ساختاری تفسیری در این پژوهش عبارت است از: قابل درک بودن الگوی این پژوهش برای طیف گسترده کاربران، ابزاری مناسب به‌منظور یکپارچه‌سازی ادراکات مختلف خبرگان، سرمایه فکری و فرهنگ و توان کاربرد الگوی این پژوهش در مطالعه سامانه‌های پیچیده و گوناگون سرمایه فکری با توجه به پیچیدگیهای فرهنگی هر محیط. هم‌چنین شناسایی مؤلفه‌های الگوی پژوهش با اتکا به مطالعات پیشین و با مشورت خبرگان برای استخراج الگوی سرمایه فکری فرهنگ‌محور در دانشگاه‌های ایران صورت نگرفته است.

یافته‌های تحقیق

پس از تأیید بیطرفی، امکان اعتبار، توان وابستگی و کاربرد توسط چهار تن از خبرگان سرمایه فکری در ایران، بخش کیفی که شامل ۲۱۴ مقاله علمی - پژوهشی معتبر بود مورد بررسی قرار

گرفت. از بین این مقالات، ۸۳ مقاله، که با موضوع مقاله مرتبط بود، نمونه این پژوهش را تشکیل داد. بیشترین فراوانی مقالات خارجی به سالهای ۲۰۱۷ و ۲۰۱۵، و کمترین نیز به سالهای ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ مربوط است. همچنین بیشترین فراوانی مقالات داخلی به سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴، و کمترین فراوانی نیز به سالهای ۱۳۸۶ و ۱۳۸۸ مربوط است. اطلاعات نشان می‌دهد که پس از مطالعه و بررسی ۸۳ مقاله و استخراج مضمونهای مرتبط با سرمایه فکری، معیارهای مورد نیاز به منظور ارزیابی سرمایه فکری فرهنگ‌محور در قالب سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای پس از اعمال نظر متخصصان مطابق با جدول شماره ۱ و ۲ استخراج شد. دستیابی به جدول شماره ۱ حاصل برگزاری جلسه گروه کانونی بود. در این بخش برای نامگذاری متون و مشخص شدن معیارها از نظر خبرگان در جلسه گروه کانونی و اقدامات لازم استفاده شد.

جدول ۱. ابعاد و معیارهای ارزیابی سرمایه فکری حاصل از گروه کانونی در دانشگاه‌ها

معیارها	شناسه	منابع فراتحلیل
مدیریت اخلاق‌مدار	C1	(عیدی و همکاران، ۱۳۹۵)، (پورباقری، ۱۳۹۲)، (رضوی‌زاده و نونهال‌نهر، ۱۳۹۵)، (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ نعمتی شمس‌آباد و همکاران، ۱۳۹۵). (قرزل و زاهدی، ۱۳۹۲)
استادان با فرهنگ خلاقیت و نوآوری	C2	(Berzkalne & Zelgave, 2014), (Latas & Walasek, 2016), (Sabine Schneider, 2006), (Chen, J. Zhu, z. xie, H, 2004), (Bontis, N, 2001), (Ornek, A.S. Ayas, S, 2015), (Todericiu, R. Serban, A, 2015)
دانشجویان پایبند به فرهنگ ایرانی اسلامی	C3	(شهسواری و همکاران، ۱۳۹۳)، (اکرامی، ۱۳۹۲)، (حسینی، ۱۳۸۹)، (بنیسی، ۱۳۹۷)، (نجاتی آجی‌بیشه و منصور، ۱۳۹۰)
کارکنان با مسئولیت اجتماعی بالا	C4	(Januskaite, V. Uziene, L, 2015), (Margateta, 2015), (Kannan, G. Haq, A.N, 2007), (Secundo G .Alessandro, M. Gianluca, E. Giuseppina, P, 2010)
تعهد بالا	C5	(قربانی، ۱۳۹۲)، (شرفی و همکاران، ۱۳۹۲)، (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۲)، (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳) (Huang, Y. Wu, Y, J, 2010), (Choong, K. Keong, 2008)
انگیزش کافی	C6	(شرفی، ۱۳۹۲) (Oksana & Lapina, 2014), (Christian, N. Robin, R. Stefan, S, 2016 Ornek .A.S.Ayas ,S,2015), (Ramirez, Y. Tejada, A. Mananeque, M, 2016)
تجربه لازم	C7	(حسینی و همکاران، ۱۳۹۵)، (نماینان و همکاران، ۱۳۹۰) (Margateta, 2015), (Berzkalne & Zelgave, 2014), (Latas & Walasek, 2016), (Gogan et al, 2016), (Robtis. N, 2001), (Sullivan, J. H, 2000)
فرهنگ کارآفرینی	C8	(شرفی، ۱۳۹۲؛ قربانی، ۱۳۹۲)، (رهنمای رودپشتی و همتی، ۱۳۸۸) (شهسواری و همکاران، ۱۳۹۲) (Berzkalne & Zelgave, 2014), (Sabine Schneider, 2006), (Kalkan, A. Bozkurt, O. C, Arman, M., 2014), (Lu,W.M.,, 2012)

منابع فراتحلیل	شناسه	معیارها
(قربانی، ۱۳۹۲)، (بابایی نیولویی و همکاران، ۱۳۹۱)، (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۰)، (خاوندکار و همکاران، ۱۳)، (دارابی و همکاران، ۱۳۹۶۸۸)، (سلیمی و راثیان، ۱۳۹۰)، (شفیعا و همکاران، ۱۳۸۸) (Margateta, 2015), (Oksana & Lapina, 2014), (Gogan et al, 2016), (Huang, Y. Wu, Y, J, 2010), (Todericiu, R. Serban, A, 2015)	C9	فرهنگ سازمانی مناسب
(توکلی و همکاران، ۱۳۹۳)، (قلیچ لی و مشبکی اصفهانی، ۱۳۸۵)، (عبدالملکی و نوری زاده، ۱۳۹۳)، (فقیهی پور، ۱۳۹۲) (Muhammad Hassaan Khan, Ibrahim hassan, Muhammad Nasir Khan, Nouman Ahmad, Zarnab Qadeer, 2016), (Se-Yeon Ahn and So-Hyung Kim, 2017), (Abdul Aziz, 2015)	C10	سرمایه اجتماعی
(قربانی، ۱۳۹۲؛ شرفی، ۱۳۹۲) (Uziene, L. Stankute, E, 2015), (Gogan, L. M, Artene, A. Sarca, I. Draghici, A, 2016)	C11	سطح پایداری در برابر مسائل
(قربانی، ۱۳۹۲؛ شرفی، ۱۳۹۲)، (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۰)، (زاهدی و لطفی زاده، ۱۳۸۶) (Todericiu, R. Serban, A, 2015), (Uziene, L. Stankute, E, 2015)	C12	فرهنگ ریسک پذیری
(پورنصیری و همکاران، ۱۳۹۲)، (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲)، (خداپرست، ۱۳۹۳؛ صالحی امیری و همکاران، ۱۳۹۳؛ وظیفه دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۲) (خداپرست، ۱۳۹۳)، (پورنصیری و همکاران، ۱۳۹۲)	C13	فرهنگ مذهبی
(Margateta, 2015), (Anne Kariuki, Kellen Kiambati, 2017), (Elena Borin and Fabio Donato, 2015), (Marina Dabić, Jasminka Lažnjak, David Smallbone and Jadranka Švarc, 2017)	C14	فرهنگ بومی
(حسینی، ۱۳۸۹)، (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۰)، (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰) (Latas & Walasek, 2016), (Uziene, L. Stankute, E, 2015), (Gogan, L. M, Artene, A. Sarca, I. Draghici, A, 2016)	C15	ترویج فرهنگ انتقال تکنولوژی
(حسینی، ۱۳۸۹)، (شرفی، ۱۳۹۲)، (دارابی و همکاران، ۱۳۹۶)	C16	تعاملات علمی - فرهنگی
(قربانی، ۱۳۹۲)، (حسینی، ۱۳۸۹)، (دارابی و همکاران، ۱۳۹۶)، (شفیعا و همکاران، ۱۳۸۸)، (خاوندکار و همکاران، ۱۳۸۸)، (رهنمای رودپشتی و همتی، ۱۳۸۸)، (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰) (Gogan, L. M, Artene, A. Sarca, I. Draghici, A, 2016)	C17	مدیریت ارتباطات برون سازمانی
(خاوندکار و همکاران، ۱۳۸۸)، (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰) (Latas & Walasek, 2016), (Margateta, 2015), (Bezhani, I., 2010)	C18	برند دانشگاهی

پس از شناسایی ابعاد و شاخصهای سرمایه فکری برای بومی سازی متغیرها متناسب با فضای فرهنگی دانشگاه های کشور ماتریس خودتعاملی طراحی و در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در این جدول ۱۸ عامل انتخاب شد. در سطر و ستون اول جدول از ۲۵ نفر از خبرگان و متخصصان سرمایه فکری کشور درخواست شد که چگونگی ارتباط معیارها را مشخص کنند. توصیه الگوسازی ساختاری - تفسیری این است که به کمک نظر خبرگان و از ماتریس خودتعاملی و براساس چهار حالت روابط مفهومی استفاده شود. در ادامه، اطلاعات، خلاصه و ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی تشکیل شده است. نمادها و حالات در این زمینه بدین شرح است. نماد $i:V$: منجر به j می شود. نماد A : j منجر به i می شود. نماد X : ارتباط دوطرفه از i به j و برعکس و نماد O : هیچ گونه ارتباطی بین i و j نیست.

جدول ۲. ماتریس خودتعاملی ساختاری شاخصهای ارزیابی سرمایه فکری

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	c15	c16	c17	c18
c1		v	v	v	v	v	x	v	V	v	V	v	v	v	v	V	v	v
c2			x	x	v	v	x	v	X	x	V	v	v	v	v	V	v	v
c3				x	v	v	o	v	V	v	V	v	o	v	v	V	v	v
c4					v	a	a	v	V	a	V	v	a	v	v	V	v	v
c5						x	x	v	X	a	X	o	a	x	v	A	v	a
c6							a	v	A	a	V	o	o	x	x	X	v	x
c7								v	X	v	V	o	v	o	x	X	v	v
c8									A	a	X	a	o	x	x	A	a	v
c9										v	X	x	x	x	v	V	x	x
c10											X	o	o	x	x	V	v	x
c11												o	x	o	x	X	x	x
c12													x	x	x	X	o	o
c13														x	o	V	v	o
c14															x	X	x	x
c15																X	x	x
c16																	x	x
c17																		x
c18																		

اکنون باید ماتریس دسترسی اولیه تهیه شود. از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به ماتریس ارزشی ماتریس دسترسی اولیه به دست آمده است. برای دستیابی ماتریس دسترسی باید در هر سطر

عدد ۱ جانشین نمادهای V و X و عدد صفر جانشین نمادهای A و O در ماتریس دسترسی اولیه شود. نتیجه تبدیل همه سطرها یافتن ماتریس دسترسی اولیه است که آن را در جدول ۳ می‌بینید. در ادامه روابط ثانویه بین بعد / شاخصها کنترل شده است. این رابطه طوری است که چنانچه بعد J منجر به بعد I شود و به بعد K منجر شود، بعد J منجر به بعد K می‌شود. با تغییر نشانه‌های روابط ماتریس خودتعاملی ساختاری به اعداد صفر و یک بر این اساس می‌توان به ماتریس رسید. اگر خانه (j,i) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نماد V دارد، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد یک و خانه قرینه آن یعنی خانه (i,j) عدد صفر به خود اختصاص می‌دهد. اگر خانه (j,i) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نماد A بگیرد، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد صفر و خانه قرینه آن یعنی خانه (i,j) عدد یک می‌گیرد. چنانچه خانه (j,i) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نماد X بگیرد، به خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد یک و خانه قرینه آن یعنی خانه (i,j) عدد یک اختصاص می‌یابد. اگر خانه (j,i) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نماد O بگیرد، خانه مربوط در ماتریس دسترسی عدد صفر و به خانه قرینه آن یعنی خانه (i,j) عدد صفر تخصیص می‌یابد.

جدول ۳. ماتریس دسترسی اولیه

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
C1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C3	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
C4	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
C5	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
C6	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
C7	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
C8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
C9	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C10	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
C11	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
C12	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0
C13	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0
C14	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
C15	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
C16	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
C17	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1
C18	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0

در جدول شماره ۴ قدرت نفوذ (میزان تأثیری که هر یک از عوامل بر دیگر عوامل دارد) ۱۸ شاخص شناسایی شده در حوزه سرمایه فکری فرهنگ‌محور در دانشگاه آمده است. نتایج بیانگر این است که مدیریت اخلاق‌مدار، استادان با فرهنگ خلاقیت و نوآوری، تجربه لازم و فرهنگ سازمانی با میزان قدرت نفوذ ۱۸ و ۹ بیشترین تأثیر و فرهنگ کارآفرینی و مدیریت ارتباطات برون‌سازمانی میزان قدرت نفوذ ۱۴ و ۱۵ کمترین تأثیر را دارد. اکنون ماتریس دسترسی نهایی باید در سطوح مختلفی تقسیم‌بندی شود. برای مشخص کردن سطح متغیرها در الگوی نهایی به ازای هر یک از آنها سه مجموعه خروجی، ورودی و مشترک تشکیل می‌شود. در واقع در هر تکرار، چنانچه متغیر خروجی با متغیر اشتراک برابر بود، آن تکرار سطح ۱ است؛ سپس در تکرار بعد سطر و ستون آن متغیر از این ماتریس حذف، و دوباره محاسبات انجام می‌شود. این نتایج در جدول شماره ۵ برای سطح یک و جدول شماره ۶ برای سطح دوم و سوم آورده شده است.

جدول ۵. معیارهای سطح یک

نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C1	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C5C7C9C15C16 6	C1C2C5C7C9C15C16 6	۱
C2	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	۱
C3	C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C6C7C9C10C13	C2C3C4C6C7C9C10C13	۱
C4	C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C9C10C11C12C13C14C15C16C18	C2C3C4C5C6C7C9C10C11C12C13C14C15C16C18	۱
C5	C1C2C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	۱
C6	C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	۱
C7	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	۱
C8	C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	C5C6C7C8C9C10C11C12C13C14C15C16C17C18	۱

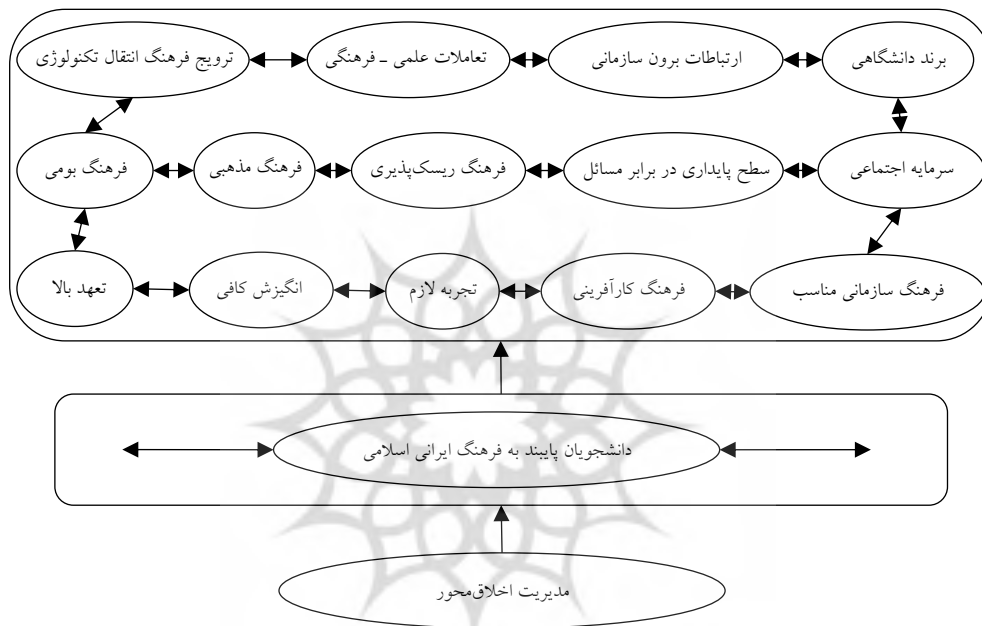
نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C9	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	۱
C10	C2C3C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C3C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	۱
C11	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	۱
C12	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	۱
C13	C2C3C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C3C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	۱
C14	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	۱
C15	C1C2C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C1C2C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	۱
C16	C1C2C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C1C2C4C5C6C7C8C 9C10C11C12C13C14 C15C16C17C18	۱
C17	C2C5C6C7C8C9C10 C11C12C13C14C15 C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C5C6C7C8C9C10 C11C12C13C14C15 C16C17C18	۱
C18	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	C1C2C3C4C5C6C7C 8C9C10C11C12C13 C14C15C16C17C18	C2C4C5C6C7C8C9C 10C11C12C13C14C1 5C16C17C18	۱

در جدول شماره ۵ سه ستون اشتراک، ورودی و خروجی نشان داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهایی که در ستون متغیر خروجی و ستون متغیر اشتراک وجود دارد، نشان‌دهنده سطح اول، و در محاسبات بعدی این متغیرها از سطر و ستون ماتریس حذف شده است.

جدول ۶. معیارهای سطح دوم و سوم

نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C1	C1C2C3C4	C1C2	C1C2	۳
C2	C1C2C3C4	C1C2C3C4	C1C2C3C4	۲
C3	C2C3C4	C1C2C3C4	C2C3C4	۲
C4	C2C3C4	C1C2C3C4	C2C3C4	۲

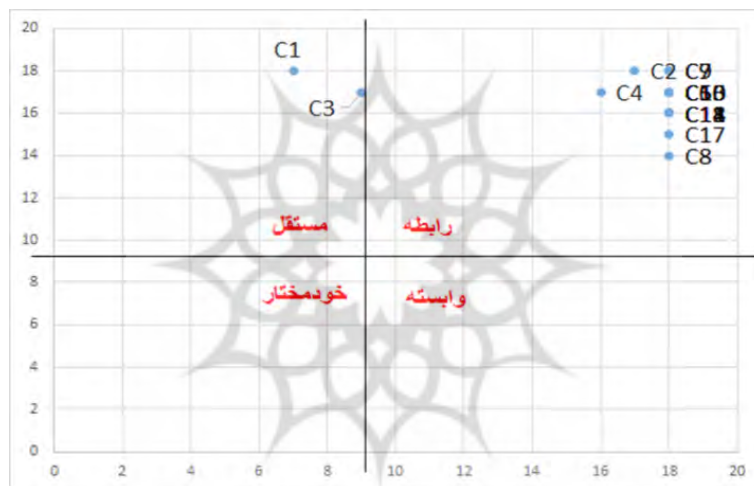
ارزیابی سرمایه فکری در دانشگاه براساس جدول ۵ و ۶ به سه سطح طبقه‌بندی شده است. در گراف ISM روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف در شکل ۱ نمایان است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری می‌شود.



شکل ۱. الگوی ISM پژوهش

با توجه به شکل ۱، الگوی پژوهش شامل ۳ سطح است که سطح یک، که ۱۴ شاخص در آن است به‌عنوان تأثیرپذیرترین سطح و سطح سه که تنها شاخص مدیریت در آن است، تأثیرگذارترین سطح است. اکنون می‌توان متغیرهای الگوی پژوهش را از دید قدرت نفوذ و وابستگی با استفاده از تحلیل میک میک مشخص کرد. در تحلیل میک میک، هویت متغیرها از نظر اثرگذاری و اثرپذیری تعیین شده است. پس از مشخص شدن قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی معیارها می‌توان تمامی معیارهای مؤثر بر سرمایه فکری فرهنگ‌محور در دانشگاه را در یکی از بخشهای چهارگانه روش ماتریس اثر متغیرها تقسیم‌بندی کرد. بر این اساس، همان‌طور که

در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تنها معیار مدیریت اخلاق مدار و دانشجویان پایبند به فرهنگ ایرانی اسلامی از نوع متغیرهای مستقل است. این متغیرها وابستگی کم و هدایت زیاد دارد؛ به بیانی دیگر از ویژگیهای مهم این متغیرها تأثیرگذاری زیاد و تأثیرپذیری کم است. دیگر متغیرها از نوع رابط است. این متغیرها وابستگی زیاد و قدرت هدایت بسیاری دارد؛ به عبارتی دیگر تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این معیارها زیاد است و هر تغییر کوچکی بر این متغیرها باعث تغییرات اساسی در سامانه سرمایه فکری فرهنگ محور دانشگاه است.



شکل ۲. ماتریس قدرت نفوذ - وابستگی

نتیجه گیری و پیشنهادها

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان محور اصلی پرورش نیروی انسانی و بهبود سرمایه‌های فکری نقش مهمی در توسعه کشور ایفا می‌کنند. سرمایه فکری فرهنگ محور علاوه بر اینکه باعث ایجاد شکوفایی علمی و آموزشی می‌شود، می‌تواند با رویکرد بهبود فرهنگ، جامعه را متحول کند و به‌سوی توسعه سوق دهد. دستیابی به سرمایه فکری، که با فرهنگ ایرانی اسلامی منطبق باشد، می‌تواند خلق ثروت کند و در بهبود وضعیت مالی و توسعه کشور نقش مؤثری داشته باشد. بنابراین، سرمایه فکری فرهنگ محور برای دانشگاه با در نظر داشتن مفروضات ایران بسیار

مهم است. یکی از نکات الگوی این پژوهش، ظهور متغیری جدید و تأثیرگذار در سرمایه فکری با توجه به بومی بودن الگو است. مدیریت اخلاق‌محور، متغیری است اثرگذار در سرمایه فکری فرهنگ‌محور. مدیریت اخلاق‌محور در این الگو تأثیرگذارترین متغیری است که در آن مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش نشان داده شد که وضعیت فرهنگی کشور بر وضعیت سرمایه فکری آن تأثیرگذار است؛ هرچند دارا بودن فرهنگ مناسب همواره به بهبود سرمایه فکری منجر شده است. نکته جالب توجه دیگر اینکه دو متغیر مدیریت اخلاق‌مدار و دانشجویان پایبند به فرهنگ ایرانی و اسلامی، که معیارهای سرمایه انسانی است در این الگو به صورت متغیر مستقل نقش دارد. البته متغیر مدیریت اخلاق‌مدار، تأثیرگذارترین متغیر است و برای تغییر در وضعیت سرمایه فکری دانشگاه و کشور باید به تغییر در متغیرهای سرمایه ساختاری و رابطه‌ای پرداخته شود. این نکته حاوی پیامی مهم برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاهی کشور است و آن اینکه برای تغییر و ایجاد بهبود در وضعیت سرمایه فکری باید به بهبود در متغیرهایی فرهنگی توجه کنند همچون تعهد، انگیزش، تجربه، فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ سازمانی، سطح پایداری در برابر مسائل، سرمایه اجتماعی، فرهنگ بومی و... که در الگو مشخص شده است. الگو بیانگر این است که بهبود وضعیت سرمایه فکری تا حدودی به تغییرات سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای وابسته است. در بعد سرمایه انسانی، که دربرگیرنده چهار متغیر مدیریت اخلاق‌محور، استادان با فرهنگ خلاقیت و نوآوری، دانشجویان پایبند به فرهنگ ایرانی اسلامی و کارکنان با مسئولیت اجتماعی است برای بهبود فرهنگ باید برای تقویت اعضای هیأت علمی خلاق و نوآور و بالا بردن سطح مسئولیت اجتماعی کارکنان برنامه‌ریزی شود. اعضای هیأت علمی باید به سوی فرهنگ ایجاد رشد علمی و پژوهشهای کاربردی و دانش‌بنیان سوق داده شوند و هم‌چنین دانشگاه برای توانمندسازی کارکنان خود نیز تلاش کند تا مسئولیت اجتماعی در این بخش بهبود یابد. ایجاد ارتباطات اثربخش بین دانشگاه و صنعت نیز می‌تواند محرک خوبی برای پیشرفت فرهنگ سرمایه فکری دانشگاه باشد. داشتن تعاملات علمی - فرهنگی قوی از قبیل برگزاری همایشها و اجلاسهای علمی و فرهنگی با مشارکت دیگر سازمانها و نهادهای کشور می‌تواند علاوه بر ارتقای سرمایه فکری، متغیر ارتباطات برون‌سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. داشتن ارتباطات برون‌سازمانی قوی و مناسب می‌تواند سازمانها را در رسیدن به اهداف یاری کند. یکی از مواردی که این الگو نیز به آن اشاره کرده است اینکه با توجه به فراوانی دانشگاه در سطح کشور، مدیریت دانشگاه‌ها باید عزم خود را

برای برند کردن علمی - فرهنگی در سطح کشور جذب کنند. تجربه سازمانها و مراکز دیگر آموزش عالی نشان داده است که سازمانهایی که در عرصه فعالیتی خود به برند دانشگاهی تبدیل شده‌اند از لحاظ سرمایه فکری نیز پیشرفتهای بسیار چشمگیری کرده‌اند و افزایش حداکثری اثربخشی می‌تواند دانشگاه‌های کشور را در این راستا به الگو تبدیل کند. آگاهی از وضعیت فرهنگی سرمایه فکری دانشگاه می‌تواند تصمیم‌گیری برای مدیران و مسئولان دانشگاه را در جهت بهبود سرمایه فکری آسان کند. با توجه به اینکه ایران از نظر اقتصادی نیز یکی از کشورهای در حال توسعه است، وضعیت سرمایه فکری فرهنگ‌محور در کشور نیز می‌تواند به بهبود فضای کسب‌وکار و نهایتاً وضعیت اقتصادی مناسب منجر شود. دانشگاه می‌تواند با تغییر در وضعیت متغیرهای فرهنگی که الگوی این پژوهش آنها را نشان داده است، وضعیت سرمایه فکری را چنان بهبود ببخشد که تأسیس شرکتهای دانش‌بنیان یکی از پیامدهای آن است. فعال شدن این شرکتهای می‌تواند علاوه بر صرفه‌جویی و مدیریت منابع اقتصادی کشور، ایجاد ارزش، اشتغال و ثبات اقتصادی را به ارمغان داشته باشد.

الگوی این پژوهش از چند جنبه با دیگر الگوهای سرمایه فکری تفاوت عمده دارد: اول اینکه در پژوهشها در زمینه سرمایه فکری در داخل کشور بیشتر بر مطالعه تأثیرات سرمایه فکری و یا ابعاد آن متمرکز شده است؛ به‌عنوان مثال در پژوهش دارابی و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر سرمایه فکری بر فرایندهای مدیریت دانش مطالعه شده و یا در پژوهش علامه و ابومسعودی (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه انسانی و ساختاری بر عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گرفته است؛ اما هدف این الگو طراحی الگوی سرمایه فکری فرهنگ‌محور برای دانشگاه‌های کشور است. دوم اینکه بیشتر مطالعات، کمی است. مقاله بابایی‌نیولویی و همکاران (۱۳۹۱) که رابطه مدیریت سرمایه فکری و ابعاد آن را در دانشگاه آزاد ارومیه بررسی می‌کند و پژوهش صدقی‌بوکانی و همکاران (۱۳۹۳) عوامل مؤثر در سرمایه فکری را مطالعه کرده، همگی از جمله پژوهشهای کمی است در حالی که الگوی این پژوهش براساس گردآوری داده‌های کیفی است و داده‌های کیفی تبیین بهتری از موقعیت دارد. هم‌چنین الگوی این پژوهش سطح‌بندی شده است که اثرگذاری هر دسته در آن نیز با تحلیل میک‌مک به‌صورت دقیق انجام گرفته در حالی که الگوهای پژوهشهای دیگر هرگز چنین ویژگی مناسبی ندارد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به سرمایه فکری فرهنگ‌محور مناسب، دانشگاه‌های کشور می‌توانند به الگوی این پژوهش توجه ویژه کنند؛ چرا که این الگو با موقعیت و

شرایط فرهنگی ایران و دانشگاه‌های کشور تطابق بیشتری دارد. هم‌چنین با توجه به اینکه این الگو بخوبی اهمیت مدیریت اخلاق‌مدار دانشگاه‌ها را در سرمایه فکری در جهت فرهنگ آنها نشان داده است، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌های کشور شرایط فرهنگی کشور را در زمینه سرمایه فکری مدنظر قرار دهند و از این ظرفیت، بهره لازم را کسب کنند؛ چرا که استفاده از الگو برای توسعه سرمایه فکری بسیار ضروری است؛ اما اتکا به الگوهای بومی بدون شک نتایج بهتری را به همراه دارد. نادیده گرفتن وضعیت فرهنگی کشور خود مانع بزرگی بر سر راه موفقیت در توسعه است که اساس توسعه نیز سرمایه فکری هر کشوری است. دانشگاه‌های کشور نیز باید با استفاده از الگوهای علمی - پژوهشی، که الگوی این پژوهش می‌تواند یکی از این نمونه‌ها باشد، سرمایه فکری کشور را با محوریت فرهنگ ایرانی اسلامی پیش ببرند. این خود می‌تواند راز الگوی توسعه فرهنگ‌محور در ایران باشد.

از طرفی یکی از عوامل مهم و حیاتی در توسعه هر کشوری فرهنگ است. باید دانست که تا سالها قبل بیشتر کارشناسان بر این عقیده بودند که توسعه، معنی اقتصادی دارد؛ به بیان دیگر، توسعه فقط بعد اقتصادی داشت و کشورها برای رسیدن به توسعه، ناچار اقتصاد خود را بهبود می‌دادند؛ اما این وضعیت به شکست کشورهای منجر شد که در برنامه‌ریزی خود برای دستیابی به توسعه فقط معیارهای اقتصادی داشتند و همین امر نگرش تک‌بعدی به توسعه را از بین برد. اکنون روشن شده است که اساس هر نوع توسعه، توسعه فرهنگی است. بدون شک سرمایه فکری نیز از این قانون مستثنی نیست؛ چرا که شکل گرفتن سرمایه فکری، که در آن فرهنگ، محوریت داشته باشد به مثابه ریشه‌ای است که درخت را تغذیه می‌کند. حائز اهمیت اینکه همان‌طور که توسعه فرهنگی از یک سو بسترساز و علت بهبود همه‌جانبه است، می‌توان گفت، معلول آنها نیز هست؛ بدین مفهوم که رشد جامع و کامل جامعه خود برای ارتقا و بهبود فرهنگ کمک چشمگیری است. هم‌چنین تجربه ثابت کرده است که چگونگی واکنش یا به‌عبارت بهتر نوع تعامل سازنده در قالب ارتباط میان فرهنگ و دیگر عناصر جامعه همچون اقتصاد، سیاست، دانش و... همیشه تأثیرگذارتر بوده است. بنابراین، باید در سامانه دانشگاهی کشور از مدیرانی استفاده شود که نگرش فرهنگی به سرمایه فکری دارند و سرمایه‌های فکری را دارایی‌های اصلی می‌دانند. هم‌چنین به‌نظر می‌رسد هم‌کمیت و هم کیفیت سرمایه فکری از نظر فرهنگی مهم است؛ لذا پیشنهاد بعدی اینکه بهبود سرمایه فکری فرهنگ‌محور، راه‌حلی کلیدی برای افزایش سرمایه‌های علمی دانشگاه‌ها در نظر

گرفته شود؛ هرچند برقراری ارتباط نظری میان سرمایه فکری و فرهنگ، بسیار مشکل و چالش‌برانگیز است. نهایتاً باید همه اجزای فرهنگی سرمایه فکری در دانشگاه جدی گرفته شود تا نتایج مطلوبی در بهبود وضعیت سرمایه فکری دانشگاه‌های کشور به دست آید. پژوهشگر در طراحی این الگو با محدودیت‌های گوناگونی روبه‌رو بود که عبارت است از: زمانبر بودن پژوهش به دلیل ایجاد هماهنگی جلسات خبرگان، برگزاری جلسات گردآوری خبرگان و کسب نظر آنها و... به پژوهشگران دیگر در حوزه سرمایه فکری پیشنهاد می‌شود بهینه‌سازی وضعیت سرمایه فکری را از روشهایی مانند الگوهای فرا ابتکاری دنبال کنند. همچنین طراحی الگوهای حداکثرسازی خلق ارزش از طریق سرمایه فکری با کمک الگوهای تحقیق در عملیات نیز می‌تواند دریچه‌ای مناسب به سوی استفاده هرچه بهتر از الگوهای سرمایه فکری باشد.

منابع فارسی

- ابراهیمی، روناک؛ عدلی، فریبا و مهران، گلنار (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. دوره ۲۱. ش ۱: ۱۲۷ - ۱۵۱.
- احمدی، غلامعلی؛ پسندیده، جواد و دهقانزاده، احمد (۱۳۹۴). فرهنگ دانشگاهی و تغییرات آن در ایران. نشریه مطالعات آموزشی. ش ۱: ۲۲ - ۳۴.
- اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی‌ا قدم، صمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر انعطاف منابع انسانی صنعت بانکداری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. س ۷. ش ۲.
- اکرامی، محمود (۱۳۹۲). تبیین مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور). مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ش ۶: ۳۱ - ۵۴.
- بابایی نیلویی، فهیمه؛ بهلولی‌زیناب، نادر و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه‌ها. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۱. ش ۳.
- بهرامی، سوسن؛ رجایی‌پور، سعید و یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۰). مقایسه اجزای سرمایه فکری در دانشگاه. مجله مدیریت اطلاعات سلامت. ویژه‌نامه اقتصاد سلامت. دوره ۸. ش ۷.
- حاجی‌ملا میرزایی، حمید (۱۳۹۵). ارائه الگوی ایرانی اسلامی اجرای خط مشی‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت اسلامی. س ۲۴. ش ۳.
- حسینی، مریم (۱۳۹۴). معرفی روش گروه کانونی و کاربرد آن در تحقیقات. چ دوم. تهران: انتشارات و اطلاع‌رسانی مرکز پژوهش و سنجش افکار.

- حیدری، مرضیه و محمدجانی، صدیقه (۱۳۹۳). رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیأت علمی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ش ۲۳: ۱۲۷ - ۱۴۴.
- دارابی، رؤیا؛ نصیری، محمد و مولایی ایل‌ذوله، علی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر فرایندهای مدیریت دانش متأثر از فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران). *مدیریت سلامت*. ج ۲۰.
- رحیمی، حمید؛ اطهری، زینب و افلاکیان، ندا (۱۳۹۴). سرمایه فکری و فرایندهای مدیریت دانش در سازمان کوانتومی: بررسی موردی دانشگاه کاشان. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. دوره ۲۱. ش ۴: ۹۹ - ۱۱۹.
- رستم‌زاده گنجی، اسماعیل؛ ضماهنی، مجید؛ فروزنده‌دهکردی، لطف‌اله و موغلی، علیرضا (۱۳۹۷). طراحی الگوی سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی. *مدیریت اسلامی*. س ۲۶. ش ۱.
- سلیمی، قاسم و راثیان، زهرا (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مفهومی ارزیابی سرمایه فکری در آموزش عالی: رهیافتی برای مراکز آموزش عالی فنی و مهندسی. *آموزش مهندسی ایران*. س ۱۳. ش ۲۷.
- شاکری، مریم و صادقی نیارکی، ابوالقاسم (۱۳۹۷). نقش فناوری فرهنگ در جامعه و دولت فرهنگ‌محور. *مطالعات میان فرهنگی*. ش ۳۵: ۱۳۵ - ۱۶۵.
- شرفی، محمد و عباس‌پور، عباس (۱۳۹۲). ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*. دوره ۶. ش ۲: ۲۰.
- شیخی، ایوب؛ اسکندری، قاسم و ولی‌زاده، احمد (۱۳۹۵). رتبه‌بندی شاخصهای سنجش سرمایه فکری با استفاده از تکنیک فازی. *پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری*. ش ۳: ۱۵ - ۲۶.
- صدیقی‌بوکانی، ناصر؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز و باقری‌مجد، روح‌اله (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری و ارتقای کیفیت مراکز و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه. *مجله مدیریت بهره‌وری*. ش ۲۹.
- عابدینی، علی؛ زارعی‌متین، حسن و عابدینی، حسین (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی براساس اندیشه مقام معظم رهبری. *مدیریت اسلامی*. س ۲۷. ش ۱.
- عباس‌پور، عباس؛ شرفی، محمد و مقدم، مینا (۱۳۹۲). ضرورت طراحی یک الگو بهینه برای سنجش سرمایه فکری. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دوره ۲. ش ۴: ۳۰.
- علامه، سیدمحسن و شیخ‌ابومسعودی، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری، با نقش میانجی مدیریت دانش و سرمایه فرهنگی بر عملکرد سازمان از دید الگو BSC (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *حسابداری مدیریت*. س ۸. ش ۲۴.
- علی‌اکبری، اسماعیل و اکبری، مجید (۱۳۹۵). الگوسازی ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر زیست‌پذیری کلاشنهر تهران. *مجله برنامه‌ریزی و آمایش فضا*. ش ۱: ۱ - ۳۱.

عیدی، فاطمه؛ احمدی خلیل محله، رضا و معصومی آقبلاغ، سپیده (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق کسب و کار بر روی توسعه سرمایه فکری (مورد مطالعه: شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ش ۲۷: ۱۴۳ - ۱۶۲.

غلامی کرین، محمود؛ عبدالمنافی، سعید و عظیمی، حسین (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد اقتصادی کارکنان در گروه خودروسازی سایپا. مجله مدیریت تولید و عملیات. ش ۲: ۱۳۵ - ۱۵۱.

قاسمی نژاد، یاسر و سلگی، محمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر توسعه محصولات نوآورانه (مورد مطالعه: یکی از مراکز تحقیقاتی صنعتی دفاعی). مطالعات راهبردی بسیج. س ۱۷. ش ۶۵: ۱۴۱ - ۱۶۳.

قربانی، محمدحسین (۱۳۹۲). تدوین الگوی سنجش سرمایه فکری فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران. رساله دکتری، رشته مدیریت ورزشی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه تهران.

مصطفی زاده، معصومه و صادقی، محمدرضا (۱۳۹۳). طراحی الگوی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۱. ش ۲: ۱۶۱ - ۱۸۲.

منافی شرف‌آبادی، کاظم و زمانی، الهام (۱۳۹۱). نقش نظام آموزش و پرورش در توسعه فرهنگی جامعه. مهندسی فرهنگی. ش ۷۳: ۱۳۴ - ۱۵۱.

مؤمنی راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم و مزینی، ناصر (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی. س ۴. ش ۴۱: ۲۰۱.

منصوری، حسین (۱۳۹۷). سرمایه فکری کتابخانه‌های دانشگاهی براساس الگوی بونتیس و ارتباط آن با عملکرد سازمانی. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ش ۱۱۵: ۱۳۱ - ۱۵۱.

نمامیان، فرشید؛ قلی‌زاده، حسن و باقری، فاطمه (۱۳۹۰). سرمایه فکری و روشهای اندازه‌گیری آن. دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

منابع انگلیسی

- Attar, Mujid Marwan.(2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research, International Journal of Business and Economics Research, Vol 9(1): 11-20.
- Gogan,L.M,Artene,A.Sarca,I.Draghici,A.The impact of intellectual capital on organizational performance,Procedia Social and Behavioral Sciences, No.221, pp.194-202,2016.
- Guzman, Tomas Lopez,Sandra M. Sanchez-Can izares, Miguel A ngel Ayuso Munoz(2007). Organizational culture and intellectual capital:a new model, Journal of Intellectual Capital, Vol. 8 No. 3, pp. 409-43.
- Hashim,M.J.Osman,IAIhabshi,S.M,Effect of intellectual capital on organization performance,Procedia social and Behavioral Sciences,No. 211,pp. 207-214.2015. Available online at www. Sciencedirect. Com.
- Irina ,Berzkalne and Zelgalve, Elvira(2014). Intellectual capital and company value, Journal Procedia - Social and Behavioral Sciences,Vol .110 .No.2.pp 887 – 896.
- Kariuki, Anne& Kellen Kiambati.(2017). Intellectual Capital, Corporate Culture and Performance of Firms Listed on Nairobi Securities Exchange, Management Studies, Vol. 5, No. 6, 508-524.

- Kianto, Ainoa, Josune, Saenzb, Nekane, Aramburub (2010). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation, *Journal of Business Research*, Volume 81, pp. 11-20.
- Kotenkova, Svetlana & Korablev, Maksim. (2014). Evaluation of intellectual capital in regions of Volga Federal district of Russian Federation, *Journal of Procedia Economic and Finance*, 14, 342-348.
- Luminita, Maria Gogan., Alin, Artene; Ioana., & Sarca, Anca, draghici. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational performance. *Procedia - social and Behavioral sciences*. 221, 194-202.
- Mohammad, Badrul Muttakin., Arifur, Khan., Ataur, Rahman Belal. (2015). Intellectual capital disclosures and corporate governance: An empirical examination. *Advances in accounting, incorporating Advances in International accounting*. Journal homepage: www.Elsevier.com/locate/adica.
- Nazari, Jamal.A., Herremans, Irene M. Isaac., Robert., G. manassian., armond. Klines., & Theresa J.B. (2007). Organizational culture, Climate and Ic: An Interaction analysis, *Journal of Intellectual Capital*, 12, 224.
- Petty, Nicola J., Oliver P. Thomson., Graham Stew. (2012). Ready for a paradigm shift? Part 2: Introducing qualitative research methodologies and methods. *Manual Therapy* .17, 378-384.
- Ramirez, Y. Tejada, A. Mananeque, M. (2017). The value of disclosing intellectual capital in spanish universities: A new challenge of our days. *Journal of Organizational change Management*, No. 29(2), pp. 176-198.
- Sadalia, I. Lubis, A. N. (2015). Discriminant analysis of Intellectual Capital Model of State University in Medan. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, No. 211, pp. 476-480, 2015. 2nd Global Conference on Business and social Science, GCBSS-2015, 17-18 September, Bali, Indonesia.
- Zhai, L., & Zhai, Y. (2011). Study on the development of intangible asset in major sports event, circuits, communications and system (PACCS), 2011 Third Pacific-Asia Conference.

