

بررسی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری

سیروس قنبری^۱، اصغر اسکندری^۲

چکیده: هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ است. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان (غیرعضو هیئت علمی) به تعداد ۳۱۳ نفر بوده، حجم نمونه براساس فرمول کوکران به تعداد ۱۷۳ آزمودنی تعیین شد. روش نمونه‌گیری با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه با عناوین، پرسشنامه رهبری دانش ویتالا (۲۰۰۴) و پرسشنامه مدیریت سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۱)، پیکه و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه‌های رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۲ برآورد شد. یافته‌ها حاکی از آن است که وضعیت رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری دانش، مدیریت سرمایه فکری، دانشگاه بوعلی سینا.

۱. استادیار دانشگاه بوعلی سینا، مدیریت آموزشی، همدان، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۲۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۰۱

نویسنده مسئول مقاله: اصغر اسکندری

Email: e.asqar@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، دانشگاه‌ها از یک‌سو با تحولات فزاینده‌ای در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، آموزشی و فناوری روبرو شده‌اند و از سوی دیگر درصدد دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی آموزش، پژوهش و پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه هستند. تقابل این دو مسیر باعث شده رهبران و مدیران دانشگاه‌ها با چالش‌های عمده‌ای روبرو شوند. از عوامل مهمی که رهبران دانشگاه‌ها می‌توانند برای حل مسائل موردتوجه قرار دهند، رهبری دانش^۱ و مدیریت سرمایه فکری^۲ است تا از طریق آنها به پیشرفت‌های شگرف دست یابند.

تئوری‌ها و پژوهش‌های رهبری، گذشته طولانی دارند، ولی به‌تازگی بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است (Lakshman, 2009). رهبران سازمان‌ها می‌توانند در فرایندهای انتقال دانش مؤثر باشند (Lina & Asta, 2012). آنها از تغییرات سریع هراسی ندارند؛ درواقع، آنها برنامه‌های یادگیری را دربر گرفته‌اند و می‌دانند که مدیریت اثربخش، مسئله داشتن دانش بیشتر نیست، بلکه آگاهی از نحوه کاربرد آن است. بنابراین، رهبری علم است و بیش از یک هنر می‌باشد (Amidon, 2000). رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند (Lakshman, 2009). رهبری برخلاف اعمال نفوذ در رفتارهای کارکنان، الهام‌بخشی و بهبود روابط انسانی، به‌منزله‌ی محرک ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری در نظر گرفته می‌شود (Kok, 2003). یکی از مهم‌ترین مفاهیم در عصر اطلاعات، سرمایه فکری است که به‌منزله‌ی قدرت مغزی جمعی یا دانش مشترک نیروی کار تعریف می‌شود. در این عصر، دانش منبعی غیرقابل‌جایگزین است و هدف، همواره باید پدیدآوری و رشد سرمایه فکری باشد (علاقه‌بند، ۱۳۸۹:۱۶۷). مدیریت سرمایه فکری بر ایجاد و پرورش سرمایه‌های فکری از دیدگاه‌های استراتژیک و عملی تمرکز دارد. امروزه مدیریت سرمایه فکری به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها در سازمان‌ها تبدیل شده است و می‌تواند سازمان‌ها را توسعه داده، مزایای سازمانی را بهبود بخشد (سرلک، مرادقلی و قربانی، ۲۰۱۲). مدیریت سرمایه فکری با تعامل منابع (محسوس و غیرمحسوس) برای ایجاد حداکثر ارزش سروکار دارد و رهبری، نقش مهمی را در تبدیل دانش موجود در یک سازمان به سرمایه‌های فکری ایفا می‌کند (Muller & Raich, 2005). بنابراین، به نظر می‌رسد که نقطه تلاقی رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری، تولید و به‌کارگیری دانش و اندیشه نو در سازمان، خلاقیت و نوآوری، بهبود یادگیری

1. knowledge leadership
2. Intellectual Capital Management

سازمانی و اثربخشی سازمانی است. امروزه، توجه به رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت دوچندان برخوردار است؛ زیرا عمده‌ترین عنصر نقش‌آفرین در جامعه دانشگاهی نیروی انسانی است که هرچه از توانمندی و دانشوری بالایی برخوردار باشد، دانشگاه‌ها بهتر می‌توانند به چشم‌انداز و رسالت خویش که همان تولید علم و فناوری در جامعه است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف و تغییر و ارتقای کارکنان به دانشوران، می‌بایست به هم‌افزایی سرمایه‌های فکری بیش از پیش توجه کرد و از آن در جهت برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک بهره گرفت. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در این زمینه، رهبری دانش است؛ زیرا رهبری دانش افزون‌بر الهام‌بخشی، توانمندسازی و ترغیب کارکنان، می‌تواند با اتخاذ تدابیری، نیروی انسانی و سرمایه فکری را در دانشگاه‌ها تلفیق کرده، به اهداف از پیش تعیین شده دست یابد. از این‌رو، اهداف پژوهش حاضر عبارت است از: (۱) شناسایی وضعیت رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا، (۲) شناسایی رابطه‌ی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری و (۳) پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری از طریق ابعاد رهبری دانش. بر این اساس، این پژوهش سعی در پاسخ‌گویی به سؤال‌ها و آزمون فرضیه‌های زیر دارد:

سؤال‌های پژوهش

۱. وضعیت رهبری دانش در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟
۲. وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۲. مؤلفه‌های رهبری دانش، مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کنند.

پیشینه‌ی نظری پژوهش

رهبری دانش

با این‌که نخستین پژوهش درباره‌ی رهبری در سال ۱۹۰۴ منتشر شد، مهم‌ترین حرکت‌های این جنبش در طول جنگ جهانی اول به‌وقوع پیوست (فیدلر و شمزر، ۱۳۸۱: ۹). برای این‌که سازمانی موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است (هیگس و گولت، ۱۳۸۹: ۹۰). رهبری به

برانگیختن و متحول کردن انسان‌ها مربوط می‌شود و به‌ویژه در مدیریت سازمان‌های آموزشی از حساسیت خاصی برخوردار است (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۷۹).

گلد و ایوانس^۱ (۲۸:۱۳۹۰)، رهبری را فرایند هدایت پیروان در مسیر واقعی سیاست ایجاد، اجرا و ارزشیابی اهداف و مأموریت‌ها با یک شیوه عالمانه تعریف می‌کنند. لاکشمن (۲۰۰۹)، رهبری را فرایند نفوذ بر دیگران با درک چرایی و چگونگی فعالیت‌ها و اهداف موردنیاز که باید تحقق یابد، تعریف می‌کند. به‌باور شین^۲ (۲۰۱۰)، رهبری یعنی توانایی گام نهادن به بیرون از فرهنگ و شروع کردن به فرایندهای تغییر و تحولی که سازگارتر هستند (Mládková, 2012). رهبری فرایند نفوذ در دیگران برای کسب هدف است (سیدجوادین، ۱۳۹۰: ۴۳۲). از نظر نورتوس^۳ (۲۰۱۰)، رهبری، فرایندی است که از طریق آن یک فرد بر گروهی از افراد برای نیل به اهداف مشترک نفوذ می‌کند (Mládková, 2012). نورتوس (1997, p. 3-4) در تعریف رهبری، عناصر چندگانه‌ای را ارائه می‌دهد که شامل: (۱) رهبری فرایندی است و مستلزم نفوذ می‌باشد؛ (۲) رهبری، فرایند نفوذ اجتماعی در انجام کارهایی به‌وسیله افراد است؛ (۳) رهبری، در گروه رخ می‌دهد و قادر به درک بینش است تا به تیم خود کمک کند؛ (۴) رهبران باید افراد را برای تولید بالاترین میزان عملکرد تحریک کرده، الهام‌بخش باشند؛ (۵) رهبری شامل نیل به اهداف تیم است و سعی در رسیدن به نتایج مطلوب دارد. تنها فرضی که با این تعاریف مشترک است، این است که رهبری مستلزم فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن فردی روی دیگران تأثیر ارادی می‌گذارد تا فعالیت‌ها و روابط را در یک گروه یا سازمان ساختاربندی کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۷: ۵۰۹).

رویکردهای مختلف مطالعه رهبری بیانگر آن هستند که مدیریت دانش و دانش تصاحب شده به‌وسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد (Lakshman, 2009). دانش، عاملی بنیادی است و یادگیری، فرهنگ و رهبری با آن هماهنگ و سازگار هستند (Sarabia, 2012). دانش، دارایی حیاتی و عامل موفقیت در محیط است و دارای دو بعد است: عینی و ضمنی (Mládková, 2012; Sarabia, 2012). دانش عینی را می‌توان با داده‌ها به‌طور گسترده انتقال داد و در شکل‌های نوشتاری و گفتاری تسهیم کرد؛ اما دانش ضمنی، تا حدودی یا کاملاً، نیمه‌آگاهانه است و جدا کردن آن از دارایی انسانی مشکل است (Mládková, 2012). انتقال دانش در سازمان به دو روش انجام می‌شود: رسمی و غیررسمی. انتقال دانش به صورت غیررسمی، عمیق، خلاق، خوش‌بینانه و بادوام بوده، اثربخشی را ارتقا می‌بخشد. انتقال

1. Gold & Evans
2. Schein
3. Northouse

دانش به طور رسمی نیز می تواند جمعیت زیادی را به وسیله ارزش های عالی تحت تأثیر قرار دهد (O'Deal, 1999). شاخص های متفاوتی مانند فرهنگ، ساختار، تکنولوژی، سبک مدیریت و یادگیری سازمانی بر انتقال دانش در سازمان مؤثر هستند (Lina & Asta, 2012).

گروین و همکاران (۲۰۰۸)، بین دانش و یادگیری ارتباط برقرار می کنند و بیان می دارند که یک سازمان زمانی یاد می گیرد که بتواند دانش تخصصی را ابداع، کسب و منتقل کند. در واقع، سازمان هایی موفق هستند که رهبران آنها از تکنولوژی برای حمایت از یادگیری و آموزش مادام-العمر استفاده می کنند (Kok, 2003).

پژوهشگرانی مانند لاکشمن (۲۰۰۷)، بر ارتباط بین رهبری و مدیریت دانش تمرکز دارند. پژوهشگرانی نیز بر ارتباط بین رهبری و فرآیندهای یادگیری سازمانی تأکید کرده اند (Berson et al, 2006). صاحب نظرانی هم، جستجو، تولید و به کارگیری اطلاعات را در حل مسئله به-وسیله رفتار در سازمان ها شناسایی کرده اند (Fleishman et al, 1991).

چهار رویکرد دامنه دار، رهبری را در ارتباط با دانش سازمانی بررسی می کند که عبارتند از: رویکرد ویژگی های رهبری، رویکرد رفتاری، رویکرد اقتضایی و رویکرد کارزماتیک و تحولی. رویکرد ویژگی های رهبری، دانش تجاری را ویژگی اصلی رهبران اثربخش شناسایی کرده است و پیشنهاد می کند، دانش تصاحب شده به وسیله رهبران یکی از اجزای مهم رهبری است (Kirkprtrick & Loke, 1991). رویکردهای رفتاری و اقتضایی پیشنهاد می کنند، رهبری باید در جستجوی اطلاعات باشد، آن را به دست آورده، از آن استفاده کند. در رویکرد رفتاری بر دانش و اطلاعاتی تأکید می شود که می تواند تأثیر مهمی را بر اثربخشی سازمانی داشته باشد (Fleishman et al, 1991). رویکرد کارزماتیک و تحولی متضمن کسب و تحلیل اطلاعات است که برای توسعه بینش در سازمان ها اهمیت دارد (Kotter, 1990).

بیشتر تئوری های رهبری هم بر رهبران و هم بر پیروان تأکید دارند که هسته مرکزی فرایندهای رهبری است (Shamir, 2007; Lord, 2006). لرد و شاندریک (۲۰۱۱) اعتقاد دارند، برای درک رابطه رهبری و دانش باید مفروضات و اطلاعات رهبران و پیروان را در نظر گرفت.

بسیاری از پژوهشگران مدیریت، رهبری را متغیری کلیدی که با مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی رابطه دارد، شناسایی کرده، تأکید می کنند که نقش رهبران در مدیریت دانش از طریق تکنولوژی و شبکه های اطلاعاتی تحقق می یابد (Lakshman, 2007). نوشته های رهبری دانش و مدیریت دانش بر اهمیت دانش و دستیابی به اهداف سازمانی تأکید کرده اند و بیان می دارند، رهبران از فعالیت های مدیریت دانش برای تسهیل و دسترسی به دانش و اطلاعات استفاده می-کنند. طراحی و ایجاد مدیریت دانش از روش هایی است که رهبران سازمان برای ارتقای عملکرد

سازمانی استفاده می‌کنند. مدیریت دانش بر ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها مؤثر است و رهبری دانش نیز برای موفقیت مدیریت دانش ضرورت دارد (Lakshman, 2009). هدف مدیریت دانش، ایجاد و انتشار دانش در درون سازمان، کاهش هزینه‌ها، اجتناب از هدررفت سرمایه‌های ذهنی، بهبود برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری، توجه به تکنولوژی و اطلاعات، توسعه مستمر و بهره‌وری منابع انسانی است؛ اما رهبری دانش به ابداع ارزش‌ها، خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، افزایش اعتمادبه‌نفس، الهام‌بخشی، اشاعه مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، ارزش‌افزایی، بهبود روابط انسانی و انعطاف‌پذیری متمرکز است (Muller & Raich, 2005, Kok, 2003).

می‌بی و همکاران (۲۰۱۲)، رهبری دانش را این‌گونه تعریف کرده‌اند: هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی یا ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روش‌هایی که در نهایت موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج کند تا تولید، تسهیم و به‌کار گرفته شود. اندرسون^۱ به نقل از کوک (۲۰۰۳)، خصوصیات رهبری دانش را بدین صورت ارائه داده است:

(۱) مدیریت دانش سازمانی، هسته استراتژی سازمانی تشخیص داده می‌شود؛ (۲) یک سازمان به‌طور بالقوه، منبع دانش در نظر گرفته می‌شود تا استراتژی‌های کسب‌وکار توسعه یابد؛ (۳) یک سازمان از دانش و یادگیری استفاده می‌کند تا از شایستگی‌های اصلی حمایت کند و شایستگی‌های جدیدی را ابداع نماید؛ (۴) افراد استخدام، ارزشیابی و تشویق می‌شوند تا به‌طور اساسی به توسعه دانش سازمانی کمک کنند.

ویتالا (۲۰۰۴)، برای رهبری دانش سه مؤلفه ارائه می‌دهد: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی. کوک (۲۰۰۳)، ویژگی‌های اصلی رهبری دانش را شامل رهبری دانش، حمایت از مدیران، رهبری در همه سطوح، تیم دانشی پویا و چهارچوبی برای عملکرد می‌داند. سارابیا (۲۰۰۷)، درباره‌ی رهبری دانش دو سیکل ارائه می‌دهد که متشکل از چهار عنصر است؛ این عناصر عبارتند از: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری. در سیکل اول رهبری دانش، رهبر قادر است دانش را تنظیم کند و مسئولیت رهبری را از دانش، یادگیری و فرهنگ به‌دست آورد. در سیکل دوم رهبری دانش، رهبر می‌تواند تقویت‌کننده سازمان باشد.

با وجود تأثیر حیاتی رهبری دانش در نوآوری (Yukl, 2008; Hunter et al, 2007)، فراتحلیل جدیدی آشکار کرد که تأثیرات رهبری به‌ندرت در پژوهش‌ها مستور می‌ماند (Van Wijk et al, 2008). در واقع، فعالیت‌های رهبری، به دانش کسب‌شده و کاربردی وابسته هستند

1. Anderson

و بیشتر در پژوهش‌ها، تغییر مفهوم‌سازی دانش نادیده گرفته می‌شود؛ ولی با این وجود، پژوهش‌های رهبری، تغییر دیدگاه‌های دانش را منعکس می‌کنند (Lord & Shondrick, 2008).

مدیریت سرمایه فکری

رهبری، عامل مؤثری در هدایت سرمایه‌های فکری است (سرلک و همکاران، ۲۰۱۲). رهبری در اولین نظر، قسمتی از سرمایه انسانی برای نفوذ در سازمان است؛ اما زمانی که رهبری، فرایند توسعه در نظر گرفته می‌شود، به بخش‌های دیگر سرمایه فکری تبدیل می‌شود (مانند سرمایه ساختاری و رابطه‌ای) (Muller & Raich, 2005).

به‌طور کلی، وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه عملکرد اقتصادی است (Ambrose, 2002). امروزه، اهمیت سرمایه فکری برای موفقیت سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به‌وسیله پژوهشگران و دست‌اندرکاران تأیید شده است (Kujansivu & Loönnqvist, 2007; Hussi & Ahonen, 2002) و به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه فکری سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (Zhang & Fung, 2006). سرمایه فکری برای بیشتر شرکت‌ها و سازمان‌ها اهمیت دارد و همچنین یکی از مهم‌ترین عوامل برای توسعه اجتماعی و اقتصادی است (Bontis, 2004; Medina et al, 2007).

جان کالبریث در سال ۱۹۶۹، برای اولین بار از مفهوم سرمایه فکری استفاده کرد. اما کاربرد جدید آن به اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ برمی‌گردد؛ از این‌رو، تاکنون تعریفی که مورد پذیرش همگان باشد ارائه نشده است (Jorgensen, 2006). کمیسیون اروپا (۲۰۰۵)، سرمایه فکری را این‌گونه تعریف کرده است: ترکیب منابع و فعالیت‌های نامشهود که به سازمان اجازه تبدیل منابع مادی، مالی و انسانی را در قالب یک سیستم توانا برای ارزش‌آفرینی می‌دهد. روس (۲۰۰۵)، سرمایه فکری را همه‌ی منابع غیرمالی و غیرفیزیکی که کاملاً یا تا حدی به‌وسیله سازمان کنترل می‌شود و موجب ارزش‌آفرینی سازمان می‌گردد، تعریف می‌کند. استوارت (۱۹۹۷)، سرمایه فکری را از نظر منابع سازمانی، نوعی ثروت‌آفرینی از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند. سرمایه فکری نقش مهمی را در عملکرد سازمان بازی می‌کند (Chang et al, 2005, Bollen et al, 2007, Tan et al, 2008) و نقش اساسی را در سازمان‌های آموزشی ایفا می‌کند (Martínez-Torres, 2006; Ramírez et al, 2007; Jones et al, 2009). در واقع، سرمایه فکری یک سرمایه عمده برای دانشگاه‌ها است؛ زیرا دانشگاه مکان ابداع، خلاقیت، خزانه دانش و محل توسعه دانش است (Lu, 2012).

در سال‌های اخیر، بیشتر دانشگاهیان درباره‌ی مفهوم مدیریت سرمایه فکری به بحث و تبادل نظر پرداخته‌اند (Wiig, 1997; Zhou & Fink, 2003). لانکوئیست و کوچانسویا (۲۰۰۷)، مدیریت سرمایه فکری را فعالیتی مدیریتی که بر کنترل و توسعه عوامل سرمایه فکری متمرکز است، تعریف می‌کنند. به‌باور ویگ (۱۹۹۷)، مدیریت سرمایه فکری بر ایجاد و پرورش سرمایه-های فکری از دیدگاه‌های استراتژیک و عملی حاکم بر بعضی تدابیر تمرکز دارد. اسپچیوما و لرو (۲۰۰۸)، مدیریت سرمایه فکری را فعالیتی چترگونه تعریف می‌کنند که بر شناسایی، سنجش، کنترل و توسعه منابع نامشهود متمرکز است. زو و فینک (۲۰۰۳)، مدعی هستند که مدیریت سرمایه فکری در سطحی استراتژیک و برای افزایش توانایی سازمان در ارزش‌آفرینی صورت می‌گیرد. مدیریت سرمایه فکری بیشتر به‌منزله‌ی یک کل، سرمایه فکری را تحت پوشش قرار می‌دهد، البته مدیریت سرمایه فکری می‌تواند به بعضی از بخش‌های سرمایه فکری سازمان مانند سرمایه انسانی یا حقوق مالکیت معنوی نیز متمرکز شود (Harrison & Sullivan, 2000).

استوارت (۱۹۹۷)، بنتیس (۲۰۰۱)، واردن (۲۰۰۳)، وال و همکاران (۲۰۰۴)، روس و همکاران (۲۰۰۵) و تایلز و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه فکری را به سه بعد تقسیم می‌کنند: ۱) سرمایه انسانی شامل دانش، مهارت‌ها و تجربیات حرفه‌ای، تخصص، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان؛ ۲) سرمایه ساختاری شامل سرمایه نوآوری، پایگاه داده‌ها، سیستم‌های نرم‌افزاری، شبکه توزیع، چارت سازمانی، فرهنگ مشترک، استراتژی‌ها و سیاست‌ها؛ ۳) سرمایه رابطه‌ای یا مشتری شامل شبکه‌های بازاریابی، ارتباطات و وفاداری مشتری، شبکه‌های دولتی و صنعتی و رابطه‌ها یا شرکا. رامیرز و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه فکری را در دانشگاه‌ها به اجزای زیر تقسیم می‌کنند:

۱. سرمایه انسانی؛ مجموعه‌ای از دانش عینی و ضمنی که کارکنان دانشگاه‌ها از طریق فرایندهای آموزشی رسمی و غیررسمی می‌آموزند و در فعالیت‌های خود نمایان می‌کنند.
۲. سرمایه ساختاری؛ دانش آشکاری که با فرایندهای داخلی انتشار، ارتباط و مدیریت دانش علمی و تکنیکی در سازمان رابطه دارد (در دو شکل سازمانی و تکنولوژیکی).
۳. سرمایه رابطه‌ای یا مشتری؛ گردآوری مجموعه گسترده‌ای از ارتباطات اقتصادی، سیاسی و مؤسسه‌ای که به‌وسیله دانشگاه‌ها توسعه می‌یابد و نگهداری می‌شود.

کوچانسویا (۲۰۰۸)، عواملی که در انتخاب رویکرد مدیریت سرمایه فکری مؤثر هستند را بدین شرح ارائه می‌دهد: الف) چالش یا نیاز به کاربرد مدیریت سرمایه فکری، ب) دانش الگوهای مختلف در دسترس برای مدیریت سرمایه فکری، ج) وجود سیستم‌های مدیریت و پروژه‌های مداوم و د) منابع در دسترس.

طبق نظرات روس و مار (۲۰۰۵)، برای مدیریت سرمایه‌های فکری گام‌هایی تعریف شده است که عبارتند از: ۱) شناسایی محرک‌های سرمایه‌های فکری کلیدی که باعث تحقق عملکرد راهبردی سازمان می‌شود؛ ۲) دگرگون‌سازی و مسیردهی به ایجاد ارزش از طریق سرمایه‌های فکری کلیدی؛ ۳) اندازه‌گیری عملکرد به‌ویژه با توجه به تحولات پویای سازمان؛ ۴) پرورش و خلق سرمایه‌های فکری با استفاده از فرایندهای مدیریت دانش؛ ۵) گزارش‌دهی خارجی و داخلی عملکرد (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰: ۸۰).

پیشینه‌ی تجربی پژوهش

لینا و آستا (۲۰۱۲)، طی پژوهشی با عنوان «نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق» که در نمونه‌ای ۱۲۸ نفره از کارکنان صداوسیما در لیتوانی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر می‌گذارد. همچنین رهبری تحولی به‌طور غیررسمی تأثیر بالایی بر انتقال دانش و رهبری تبادل‌ی تأثیر کمی بر انتقال دانش در سازمان دارد. ملادکوف (۲۰۱۲)، در پژوهشی با موضوع «رهبری کارکنان دانش» و با نمونه‌ای ۱۲۵ نفره از دانشجویان دانشگاه‌های اقتصاد و پلیس جمهوری چک، دریافتند، مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های رهبری دانش هستند و کارکنان دانش‌ور را اداره می‌کنند. سرلک و همکاران (۲۰۱۲)، پژوهشی را با عنوان «تأثیر رهبری تحولی بر سرمایه فکری» که در ادارات گمرگ ایران انجام دادند، دریافتند که رهبری تحولی بر سرمایه‌های انسانی و ساختاری تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما بر سرمایه رابطه‌ای تأثیر معناداری ندارد. بیراسناو، رانجنکار و دالپاتی (۲۰۱۱)، در پژوهش خود با عنوان «رهبری تحولی و منافع سرمایه انسانی: نقش مدیریت دانش» که در هند انجام دادند، به این نتایج رسیدند که رهبری تحولی به‌طور بالقوه بر ادراکات کارکنان از منابع سرمایه انسانی تأثیر دارد. همچنین رهبری تحولی پتانسیل بالایی را برای تأثیر بر مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و ارتباطات میان کارکنان دارد.

لاکشمین (۲۰۰۹)، در پژوهشی با موضوع «رهبری دانش سازمانی» که در بین مدیران عامل شرکت‌های هندی انجام داد دریافت، رهبری دانش با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. افزون‌براین، دانش و اطلاعات رهبران نیز به‌طور مثبت با اثربخشی سازمانی رابطه دارد. همچنین بین عقاید مدیران، مدیریت دانش و ادراکات رهبری رابطه قوی وجود دارد. مولر و رایس (۲۰۰۵)، در پژوهش خود تحت‌عنوان «رابطه مبهم رهبری و سرمایه فکری» در بین مؤسسه‌های استرالیا که بیش از سی سال از زمان تأسیس آنها می‌گذشت، به این یافته رسیدند که رهبری با کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری (سرمایه ساختاری، رابطه‌ای، مالی، انسانی و نوآوری) رابطه

مثبت و معناداری دارد. لاکشمن (۲۰۰۷)، طی پژوهشی با عنوان «رهبری دانش سازمانی: یک نظریه میدانی» که در ۳۷ شرکت هندی انجام داد، به این نتایج رسید که رهبران از نقش تسهیم دانش و اطلاعات و طراحی شبکه‌های دانش که در خدمت اثربخشی سازمانی است، با اطلاع هستند. همچنین رهبران از تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش برای تمرکز بهتر بر مشتریان داخلی و خارجی استفاده می‌کنند. در نهایت این که فعالیت‌های مدیریت دانش که به‌وسیله رهبران انجام می‌شود، می‌تواند به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر داشته باشد.

ناظم و پورشیفیعی (۱۳۹۱)، در پژوهش خود با موضوع «بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا با مدیریت سرمایه فکری» که در نمونه‌ای ۱۹۱ نفره از کارکنان سازمان آموزش و پرورش انجام دادند دریافتند، رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با مدیریت سرمایه فکری برقرار است. همچنین سرمایه رابطه‌ای (مشتری)، مهم‌ترین شاخص سرمایه فکری شناخته شد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، طی پژوهشی با عنوان «تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی» در بین ۴۹۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، به این نتایج دست یافتند که میانگین نمرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی اصفهان کمتر از حد متوسط است. نتایج رگرسیون نیز نشان داد، رابطه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای با نوآوری اداری و نوآوری فنی معنادار است.

نتایج پژوهش یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۸۹)، با موضوع «تعیین روابط چندگانه میان فرایند مدیریت استراتژیک و مؤلفه‌های سرمایه فکری» و با نمونه‌ای ۲۰۵ نفره از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، نشان داد، میان مراحل فرایند مدیریت استراتژیک و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما این رابطه بین مؤلفه سرمایه مشتری با هیچ‌یک از مراحل فرایند مدیریت استراتژیک معنادار نبوده است. رضائیان، دانایی فرد و زنگویی نژاد (۱۳۹۰)، در پژوهش خود با عنوان «طراحی الگوی مفهومی اندازه‌گیری دارایی دانشی - سرمایه فکری در سطح ملی» و با نمونه‌ای صدنفره از نخبگان دانشگاهی و اجرایی دریافتند، سه نوع سرمایه ساختاری، انسانی و اجتماعی به‌منزله‌ی مؤلفه‌های اصلی سرمایه فکری، به‌طور مثبت با یکدیگر همبستگی داشته، هم‌افزایی دو متغیر سرمایه ساختاری و اجتماعی تحت تأثیر متغیر قابلیت‌های محیطی بر افزایش دارایی‌های دانشی - سرمایه فکری برای دستیابی به مزیت رقابتی تأثیرات مثبتی خواهد داشت.

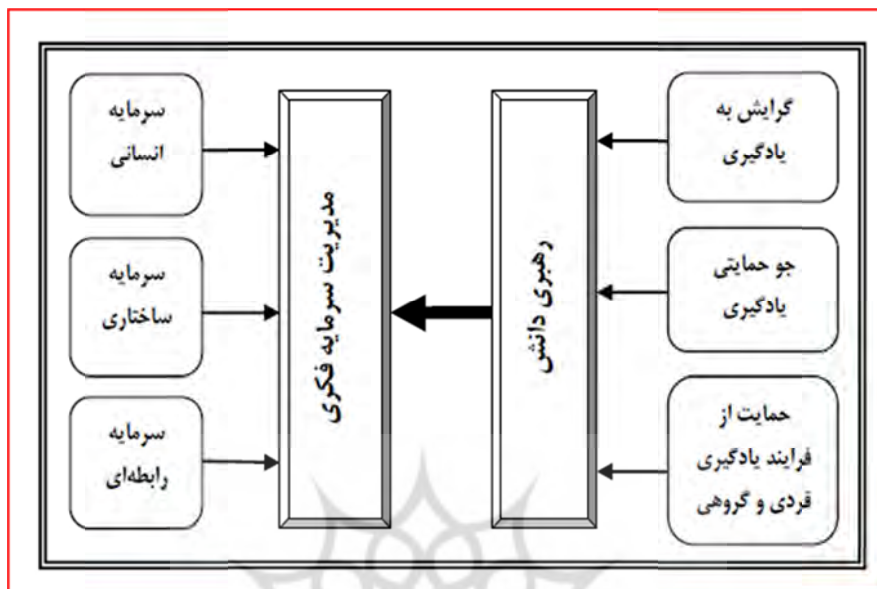
مقدم و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش خود با موضوع «سرمایه فکری و ظرفیت یادگیری سازمانی» و در بین ۱۵۰ نفر از کارکنان سازمان آب منطقه‌ای خراسان رضوی، به این یافته‌ها

رسیدند که از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری، مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری رابطه معناداری را با ظرفیت یادگیری سازمانی دارند. افزون بر این، رابطه معناداری بین سرمایه رابطه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی مشاهده نشد. همچنین از بین سه مؤلفه، سرمایه انسانی، مهم‌ترین عامل در سازمان دولتی شناخته شد. لو (۲۰۱۲)، طی پژوهشی با عنوان «سرمایه فکری و عملکرد دانشگاه» که در چهل دانشگاه دولتی تایوان انجام داد، به این نتایج رسید که دانشگاه‌ها بیشتر به منافع مالی توجه دارند تا منافع آموزشی و پژوهشی. تحلیل رگرسیون نشان داد، سرمایه فکری نقش مهمی در آموزش و پژوهش دارد. همچنین سرمایه فکری یک شیوه مؤثر فکری برای بهبود استراتژی‌ها است و به مدیران برای بهبود مؤثر عملکرد کمک می‌کند. نتایج پژوهش دیویی فریها و سوفیان (۲۰۱۲)، با موضوع «رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمان» در ۱۴۴ شرکت مالزی، حاکی از آن است که سرمایه فکری با عملکرد سازمان رابطه مثبتی دارد. همچنین سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را دارد و به دنبال آن سرمایه معنوی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی قرار می‌گیرد.

النسور و الوشاه (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان «سازمان یادگیرنده و سرمایه فکری» در نمونه‌ای ۸۶ نفره از مدیران اجرایی بانک‌های اردن، به این یافته‌ها رسیدند که سازمان یادگیرنده بر سرمایه فکری تأثیر مثبتی دارد و یادگیری سازمانی در ایجاد سرمایه فکری نقش مهمی را ایفا می‌کند. لانگو و مورا (۲۰۱۱)، طی پژوهشی با موضوع «تأثیر سرمایه فکری بر رضایت شغلی و حفظ کارکنان» در نمونه‌ای به تعداد ۱۱۱۷ کارمند شرکت‌های بزرگ ایتالیا دریافتند، سرمایه فکری به‌طور مثبت بر نگرش‌های شغلی تأثیر دارد. همچنین دو معیار مدیریت منابع انسانی (ارتباطات و اتحاد) به‌طور مثبت بر سرمایه فکری تأثیر می‌گذارند و موجب بهبودی رضایت شغلی و حفظ کارکنان می‌شود. طبرسا، نایجی و عباسعلی‌زاده (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «سرمایه فکری و سبک‌های رهبری تحول‌گرا» در نمونه‌ای ۱۵۹ نفره از مدیران مخابرات ایران، به این نتایج دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین کلیه مؤلفه‌های سرمایه فکری و رهبری تحول‌گرا وجود دارد. همچنین سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای (مشتری) به‌منزله‌ی عامل مستقیم بر رهبری تحول‌گرا مشاهده شد. درنهایت این که رهبری عدم‌مداخله‌گر با سرمایه فکری رابطه منفی دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با عنایت به اهداف و فرضیه‌های در نظر گرفته شده برای پژوهش، رابطه‌ی رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در مدل مفهومی ارائه شده در نمودار شماره (۱) مشخص شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی (غیرعضو هیئت علمی) دانشگاه بوعلی‌سینای همدان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ء، به تعداد ۳۱۳ نفر (۸۸ نفر زن و ۲۲۵ نفر مرد) است. حجم نمونه براساس فرمول برآورد حجم نمونه از جامعه کوکران به تعداد ۱۷۳ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه سنجش رهبری دانش ویتالا (۲۰۰۴) که دارای ۲۶ سؤال است. مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی است. پرسشنامه سنجش مدیریت سرمایه فکری براساس پرسشنامه بونتیس (۲۰۰۱)، پیکه و همکاران (۲۰۰۲)، است که دارای ۳۵ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه سه مؤلفه (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای یا مشتری) را ارزیابی می‌کند. هر دو پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و نیز از روش‌های آمار

استنباطی مانند آزمون t تک‌متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و از دیدگاه صاحب‌نظران رشته مدیریت استفاده شد. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این پژوهش برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا تعداد چهل نفر از کارکنان گروه نمونه به صورت تصادفی انتخاب شده، پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع و سپس جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضریب پایایی به دست آمده از طریق روش بالا برای پرسشنامه رهبری دانش ۰/۹۳ و برای پرسشنامه مدیریت سرمایه فکری ۰/۹۲ برآورد شد.

نتایج پژوهش

۱. وضعیت رهبری دانش در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۱. وضعیت رهبری دانش در دانشگاه بوعلی سینا، نتایج آزمون t تک‌متغیره

متغیرها	میانگین تجربی	انحراف معیار	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
مؤلفه‌ها	۳/۲۳۴۶	۰/۶۳۴۴	۳	۴/۹۴۱	۱۷۲	۰/۰۰۰
	۳/۱۲۳۳	۰/۷۸۰۴	۳	۲/۰۷۸	۱۷۲	۰/۰۳۹
	۳/۱۱۲۷	۰/۹۰۰۳	۳	۱/۶۴۷	۱۷۲	۰/۱۰۱
رهبری دانش	۳/۱۵۶۹	۰/۶۸۸۲	۳	۲/۹۹۸	۱۷۲	۰/۰۰۳

براساس یافته‌های جدول (۱)، مقدار محاسبه شده آماره t برای متغیر رهبری دانش $(t=۲/۹۹۸, p<۰/۰۵, df=۱۷۲)$ است که از مقدار بحرانی جدول $(۱/۹۷۲)$ بزرگ‌تر می‌باشد. بنابراین، بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی میانگین رهبری دانش در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از سطح متوسط است. مقدار آماره t در مؤلفه گرایش به یادگیری (۴/۹۴۱) و جو حمایتی یادگیری (۲/۰۷۸) معنادار است؛ اما در مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی $(t=۱/۶۴۷, p<۰/۰۵, df=۱۷۲)$ معنادار نیست. از این رو، میانگین محاسبه شده در سطح متوسط است و با میانگین نظری تفاوت معناداری ندارد.

۲. وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۲. وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا، نتایج آزمون t تک متغیره

متغیرها	میانگین تجربی	انحراف معیار	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
مؤلفه ها	۳/۲۳۹۹	۰/۶۷۹۷	۳	۴/۶۴۲	۱۷۲	۰/۰۰۰
	۳/۲۶۴۷	۰/۵۳۰۸	۳	۶/۵۵۹	۱۷۲	۰/۰۰۰
	۳/۲۷۷۸	۰/۵۶۲۵	۳	۶/۴۹۶	۱۷۲	۰/۰۰۰
	۳/۲۶۰۸	۰/۵۴۵۰	۳	۶/۲۹۳	۱۷۲	۰/۰۰۰

با توجه به داده‌های جدول شماره (۲)، مقدار محاسبه شده آماره t برای متغیر مدیریت سرمایه فکری ($t=۶/۲۹۳, p<۰/۰۱, df=۱۷۲$) می‌باشد که از مقدار بحرانی جدول ($۱/۹۷۲$) بزرگ‌تر است. بنابراین، بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی میانگین مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از سطح متوسط است. مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی، $۴/۶۴۲$ ؛ سرمایه ساختاری، $۶/۵۵۹$ و سرمایه رابطه‌ای، $۶/۴۹۶$) معنادار بوده و بزرگ‌تر از سطح متوسط است.

۳. بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری

متغیرها	گرایش به یادگیری	جو حمایتی یادگیری	حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی	رهبری دانش
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۹۹	۰/۵۵۶	۰/۷۲۴	۰/۶۷۷
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۱۷۳	۱۷۳	۱۷۳	۱۷۳

بر پایه آماره‌های جدول شماره (۳)، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری ($r=۰/۶۷۷, p<۰/۰۱, n=۱۷۳$) است که نشان می‌دهد، رابطه مثبت و معناداری بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری وجود دارد. همچنین مقدار این رابطه قابل-توجه است؛ بنابراین، نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از تأیید فرضیه اول می‌باشد. ضریب

همبستگی پیرسون بین مؤلفه گرایش به یادگیری با مدیریت سرمایه فکری، $0/499$ ؛ بین مؤلفه جو حمایتی یادگیری با مدیریت سرمایه فکری، $0/556$ و بین مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی با مدیریت سرمایه فکری، $0/724$ است که در سطح $(p < 0/01)$ بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری وجود دارد.

۴. مؤلفه‌های رهبری دانش، مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری

شاخص‌ها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	R	R ²	R ² اصلاح شده	p
رگرسیون	۲۷/۳۰۵	۳	۹/۱۰۲	۶۴/۶۲	۰/۷۳۱	۰/۵۳۴	۰/۵۲۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۳/۸۰۱	۱۶۹	۰/۱۴۱					
کل	۵۱/۱۰۶	۱۷۲						

بر پایه داده‌های جدول شماره (۴)، مقدار F محاسبه شده $(F_{3,169} = 64/62, p < 0/01)$ می‌باشد که از مقدار بحرانی $2/65$ بزرگ‌تر است. ضریب همبستگی چندگانه، $0/731$ و ضریب تعیین اصلاح شده، $0/526$ است؛ بنابراین، $52/6$ درصد از واریانس نمرات مدیریت سرمایه فکری با ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری دانش قابل توضیح و تبیین است. در واقع، ضریب تعیین اصلاح شده بیانگر آن است که $52/6$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (مدیریت سرمایه فکری) توسط متغیر مستقل (رهبری دانش) پوشش داده می‌شود؛ بنابراین، رهبری دانش در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر است که بیانگر تأیید فرضیه دوم پژوهش می‌باشد.

جدول ۵. رابطه‌ی مؤلفه‌های رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری

مدل	آماره	B	خطای معیار	Beta	t	VIF	Tol	p
مقدار ثابت	۱/۷۵۹	۰/۱۵۲			۱۱/۵۴۹			۰/۰۰۰
گرایش به یادگیری	۰/۱۱۴	۰/۰۶۳	۰/۱۳۱		۱/۸۱۹	۱/۸۷۳	۰/۵۳۴	۰/۰۷۱
جو حمایتی یادگیری	-۰/۰۸۴	۰/۰۶۶	-۰/۱۲۰		-۱/۲۷۴	۳/۲۱۸	۰/۳۱۱	۰/۲۰۴
حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی	۰/۴۴۸	۰/۰۵۳	۰/۷۴۰		۸/۴۴۸	۲/۷۸۶	۰/۳۵۶	۰/۰۰۰

آماره‌های جدول شماره (۵)، نشان می‌دهد که ضریب بتا بین مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی و مدیریت سرمایه فکری، ۰/۷۴۰ می‌باشد که در سطح ($p < 0/01$) معنادار است. ولی ضرایب بتا بین مؤلفه گرایش به یادگیری و مدیریت سرمایه فکری، ۰/۱۳۱ و بین مؤلفه جو حمایتی یادگیری و مدیریت سرمایه فکری، ۰/۱۲۰ - است که هر دو مؤلفه در سطح ($p < 0/05$) معنادار نیستند. عامل تورم واریانس (VIF) برای متغیرهای مستقل بین ۱/۸۷۳ و ۳/۲۱۸ بوده که نشان می‌دهد، بین متغیرها پدیده چندگانگی خطی وجود ندارد. بر این اساس مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد؛ بنابراین، می‌توان الگوی پیش‌بینی را بدین صورت نشان داد:

$$X_1 = 1/759 + 0/448 Y$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بسیاری از کشورها و مجامع علمی، دانش را عامل مهم توسعه می‌دانند و بر آن تأکید می‌کنند. دانش، موتور محرکه‌ی توسعه‌ی دانایی‌محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد جوامع خواهد داشت. قرن ۲۱ را قرن بهره‌برداری و مدیریت دانش در خدمت توسعه نیز نامیده‌اند (قنبری و نامداری، ۱۳۹۰). امروزه، سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه دانشگاه‌ها با تحولات گسترده‌ای در حیطه علم، دانش و فناوری مواجه هستند. افزون‌براین، یکی از رسالت‌های مهم دانشگاه‌ها تولید، پرورش و کاربرد دانش و اندیشه نو و ارتقای دانایی‌محوری در جامعه برای افزایش مزیت رقابتی است. بنابراین، دانشگاه‌ها می‌بایست روش‌های سنتی تولید علم و دانش را کنار گذاشته تا بتوانند با پیشرفت و توسعه جهانی همسو باشند. با این دیدگاه و برای نیل به این اهداف، دو رکن اساسی ضروری به‌نظر می‌رسد: رهبری دانش و مدیریت سرمایه‌های فکری.

یافته‌های سؤال اول پژوهش نشان داد، دانشگاه بوعلی‌سینا از نظر رهبری دانش بالاتر از سطح متوسط است. البته سطح معناداری در مؤلفه‌های رهبری دانش متفاوت است. مقدار t در مؤلفه‌های گرایش به یادگیری و جو حمایتی یادگیری معنادار است و بالاتر از سطح متوسط است؛ ولی در مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی معنادار نیست و در سطح متوسط است. درواقع، بین میانگین محاسبه شده و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود ندارد. یافته‌های این سؤال با نتایج لینا و آستا (۲۰۱۲)، ملادکوف (۲۰۱۲)، بیراسناو و همکاران (۲۰۱۱)، لاکشمن (۲۰۰۹)، لاکشمن (۲۰۰۷)، ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱) و طبرسا و همکاران (۲۰۰۹)، همسویی دارد. در این خصوص لزوم توجه مدیران دانشگاه بوعلی‌سینا به ویژگی‌های رهبری دانش ضروری است؛ زیرا ایجاد جو مساعد برای یادگیری موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارکنان،

افزایش همکاری و صمیمیت، ارتقای تعهد و مسئولیت‌پذیری، بهبود یادگیری‌ها برای افزایش استانداردهای عملکردی و علمی می‌شود. افزون‌براین، توجه به فرایندهای یادگیری به‌صورت فردی و گروهی موجب ارتقای شایستگی حرفه‌ای کارکنان شده، باعث تولید و به‌کارگیری دانش در دانشگاه می‌شود و درنهایت، بهبود بهره‌وری و کار تیمی را به‌دنبال خواهد داشت.

یافته‌های سؤال دوم پژوهش حاکی از آن است که وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی‌سینا بالاتر از سطح متوسط است. مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) معنادار است و بزرگ‌تر از سطح متوسط است. احتمالاً توجه و تمرکز مدیریت دانشگاه بوعلی‌سینا به سوی پژوهش‌محوری، افزایش به‌کارگیری رایانه و فناوری اطلاعات، ارتقای سرعت گردش اطلاعات در درون دانشگاه و همچنین برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان از دلایل بالا بودن وضعیت مدیریت سرمایه فکری است. یافته‌های این سؤال با نتایج بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، لو (۲۰۱۲)، دیویی فریها و سوفیان (۲۰۱۲) و لانگو و مورا (۲۰۱۱)، همسویی دارد. تأکید و تمرکز مدیران دانشگاه بوعلی‌سینا بر مدیریت سرمایه فکری موجب تولید دانش بیشتر، افزایش برتری رقابتی، ارتقای کارکنان غیرفعال به دانشگران، افزایش خلاقیت و نوآوری و ایجاد تغییر و تحول در فناوری اطلاعات خواهد شد.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد، بین رهبری دانش با مدیریت سرمایه فکری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و مقدار این همبستگی قابل‌توجه است؛ بنابراین، نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از تأیید فرضیه اول پژوهش است. همچنین همبستگی بین کلیه مؤلفه‌های رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری مثبت و معنادار است. هر دو متغیر رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری بر تولید، کاربرد و تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان تأکید دارند و به‌نظر می‌رسد، در دانشگاه بوعلی‌سینا مکمل یکدیگر هستند و در جهت افزایش و ارتقای یکدیگر عمل می‌کنند. یافته‌های این سؤال با نتایج ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱)، طبرسا و همکاران (۲۰۰۹)، مولر و رایش (۲۰۰۵) و کوک (۲۰۰۳)، درباره‌ی همبستگی مثبت و معنادار رهبری با کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری و سرلک و همکاران (۲۰۱۲)، درباره‌ی رابطه مثبت و معنادار رهبری با مؤلفه‌های سرمایه انسانی و ساختاری همسویی دارد. افزون‌براین، این یافته تاحدودی با نتایج مقدم و همکاران (۲۰۱۳)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۸۹) و دیویی فریها و سوفیان (۲۰۱۲)، همخوانی دارد.

یافته‌های فرضیه دوم پژوهش، آشکار کرد که از میان سه مؤلفه رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر است و با ضریب بتا ۰/۷۴۰ بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد که بیانگر تأیید فرضیه دوم پژوهش است. این یافته با نتایج ناظم و پورشفیعی (۱۳۹۱)، سرلک و همکاران (۲۰۱۲)، مولر و رایش (۲۰۰۵) و کوک (۲۰۰۳)، درباره‌ی تأثیر رهبری بر مدیریت سرمایه فکری همسویی دارد. همچنین این یافته با نتایج النصور و الوشاه (۲۰۱۱)، درباره‌ی تأثیر یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری؛ بیراسناو و همکاران (۲۰۱۱)، درباره‌ی تأثیر رهبری بر مؤلفه سرمایه انسانی؛ لاکشمن (۲۰۰۷)، درباره‌ی تأثیر رهبری دانش بر مؤلفه سرمایه رابطه‌ای مطابقت دارد. با این که در دانشگاه بوعلی‌سینا درباره‌ی اهداف و برنامه‌های مختلف تولید، انتقال و تسهیم دانش تصمیم‌های مناسبی اتخاذ شده است، در مراحل عملی‌تر که در ایجاد جو مناسب یادگیری متجلی می‌شود، نقاط ضعف بسیاری مشهود است که لزوم توجه بیشتر مدیران دانشگاه بوعلی‌سینا به این مسائل ضروری است.

براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود که ضرورت دارد مدیران دانشگاه‌ها از آنها حمایت کرده، در جهت ارتقا و بهبود عمل کنند:

۱. تشریح اهداف و برنامه‌های آتی دانشگاه به‌صورت روشن و شفاف از طریق برگزاری جلسات دوستانه با کلیه کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها و تدوین برنامه‌ها.

۲. ایجاد ارتباطات عاطفی با کارکنان، افزایش صداقت و اعتماد متقابل و تقویت روحیه همکاری در بین آنها تا افزون‌بر بهبود جو کاری حمایتی، عملکردهای آنان ارتقا یابد.

۳. حمایت از تولید، به‌کارگیری و تسهیم دانش و بیان آزادانه افکار، ایده‌ها و نگرش‌های جدید کارکنان در محیط کاری از طریق تقویت کارهای گروهی و تیمی و مستندسازی سازمانی.

۴. کوشش در ارتقای مهارت‌ها و توسعه‌ی حرفه‌ای کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی و کارگاهی به‌صورت اینترنتی و آنلاین، تشویق کارکنان مستعد برای ادامه تحصیلات آکادمیک، تخصیص اعتبارات کافی برای شرکت کارکنان در همایش‌ها و سمینارهای داخلی و خارجی و توجه به پژوهش‌های درون سازمانی.

۵. ارتقا و بهبود ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی از طریق بهبود زیرساخت‌های فناوری، به‌روز کردن سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای رایانه‌ای، توسعه پهنای شبکه‌های ارتباطی و اینترنت.

۶ توسعه ارتباطات علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های کشور از طریق برگزاری جلسات مشترک، انعقاد تفاهم‌نامه‌های همکاری با سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها و متصل کردن شبکه‌های اینترنتی به یکدیگر.

منابع

- بهرامی س. رجایی پور س. آقاحسینی ت. بختیارنصرآبادی ح. و یارمحمدیان م. (۱۳۹۰). تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۶۱، ۲۷-۵۰.
- رضائیان ع. دانایی فرد ح. و زنگویی نژاد ا. (۱۳۹۰). طراحی الگوی مفهومی اندازه‌گیری دارایی دانشی-سرمایه فکری در سطح ملی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۶، ۲۵-۴۱.
- سیدجوادی ن س. ر. (۱۳۹۰). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: نگاه دانش.
- علاقه‌بند ع. (۱۳۸۹). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: نشر روان.
- فیدلر ف. و شمرز م. (۱۳۸۱). *رهبری اثربخش*. ترجمه سهراب خلیلی شورینی. تهران: یادواره کتاب.
- قنبری س. و نامداری پژمان م. (۱۳۹۰). مدیریت دانش پژوهشی در سازمان‌های یادگیرنده. *مجله پژوهش علوم انسانی*، ۲۶، ۲۱۳-۲۳۰.
- گلد آ. و ایوانس ج. (۱۳۹۰). *درآمدی به مدیریت آموزشگاهی*، ترجمه اکبر راهنما و لطفعلی جباری، تهران: انتشارات آبیژ.
- مقیمی س. م. و رمضان م. (۱۳۹۰). *پژوهشنامه مدیریت*، جلد ۱۰. تهران: انتشارات راه‌دان.
- میرکمالی س. م. (۱۳۸۹). *رهبری و مدیریت آموزشی*. تهران: نشر یسطرون.
- ناظم ف. و پورشفیعی د. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا با مدیریت سرمایه فکری در آموزش و پرورش. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۱)، ۱۴۵-۱۶۰.
- هوی و. ک. و میسکل س. ج. (۱۳۸۷). *مدیریت آموزشی-تئوری، تحقیق و عمل*. ترجمه میرمحمد سیدعباس‌زاده. انتشارات دانشگاه ارومیه.
- هیکس ه. ج. و گولت س. ر. (۱۳۸۹). *تئوری‌های سازمان و مدیریت*. ترجمه گوئل کهن، تهران: نشر دوران.
- یارمحمدزاده پ. سیادت س. ع. هویدا ر. و بختیارنصرآبادی ح. (۱۳۸۹). تعیین روابط چندگانه میان فرایند مدیریت استراتژیک و مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی اصفهان. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۳(۲)، ۱۰۳-۱۲۴.

- Al-Nsour M. Al-Weshah G. (2011). Learning organization and intellectual capital: An empirical study of Jordanian Banks. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 1-12.
- Ambrose L.(2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior & human decision*, 89 (1), 803-812.
- Amidon D.M. (2000). *Virtual chief knowledge officer: leading through strategic conversations*. [Online]. Available: <http://www.entovation.com>.
- Berson Y. Nemanich L.A. Waldman D.A. Galvin B.M. Keller R.T. (2006). Leadership and organizational learning: a multiple levels perspective. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 577-594.
- Birasnav M. Rangnekar S. Dalpati A. (2011). *Transformational leadership and human capital benefits: Role of knowledge management*, Emerald 32.
- Bollen L. Vergauwen P. Schnieders S. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management Decision*, 43 (9), 1161–1186.
- Bontis N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(9), 41-60.
- Bontis N. (2004). National intellectual capital index, a United Nations initiative for the Arab Region. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 13-39.
- Bryant S.E. (2003). the Role of transformational and transactional leadership in creating, sharing, and exploiting organizational knowledge. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(4), 32-39.
- 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. *International Journal of Management Science*, 36(2), 298–316.
- Dewi Fariha A. & Sofian S. (2012). the Relationship between intellectual capital and corporate performance. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 40, 537–541.
- European Commission. (2005). Mobilizing the brainpower of Europe: Enabling universities to make their full contribution to the lisbon strategy. *European Commission, Brussels*, 152 Final, 24, 1-12.
- Fleishman E.A. Mumford M.D. Zaccaro S.J. Levin K.Y. Korotkin A.L. Hein M.B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: a

synthesis and functional interpretation. *The Leadership Quarterly*, 2(4), 245-87.

Garvin D. Edmondson A.C. Gino F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard Business Review*, 86(3), 109-116.

Harrison, S., Sullivan, P.(2000). Profiting from intellectual capital: learning from leading companies. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 33-46.

Hussi T. Ahonen G. (2002). Managing intangible assets-a question of integration and delicate, *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 277-286.

Hunter S. Bedell-Avers, K. and Mumford M.(2007). the Typical leadership study: Assumptions, implications, and potential remedies. *The Leadership Quarterly*, 18 (5), 435-446.

Jones N. Meadow C. Sicilia M.A. (2009). Measuring intellectual capital in higher education. *Information & Knowledge Management*, 8(2),113-136.

Jorgensen K. M.(2006). Conceptualising intellectual capital as language game and power. *Journal of Intellectual Capital*, 7(1), 78-92.

Kirkpatrick S.A. & Locke E.A. (1991). Leadership: Do traits matter?. *Academy of Management Executive*, 5(2), 48-60.

Kok J.A. (2003). Role of leadership in the management of corporate knowledge. *South African Journal of Business Management*, 5(3), 1-15.

Kotter J.P. (1990). *What leaders really do: A Harvard Business Review Book*, HBS Press, Boston, MA.

Kujansivu P.(2008). Operational intellectual capital management: Choosing a suitable approach. *Measuring Business Excellence*, 12(2), 25-37.

Kujansivu P. Lo nqvist A.(2007). Investigating the value and efficiency of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8(2), 272-87.

Lakshman C. (2009). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 338-364.

Lakshman C. (2007). Organizational knowledge leadership: A grounded theory approach. *Leadership & Organization Development*, 28(1), 51-75.

Lina G. & Asta S. (2012). Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: How does it work. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 15-22.

- Longo M. Mura M. (2011). The effect of intellectual capital on employees satisfaction and retention. *Information & Management*, 48, 278–287.
- Lo nnqvist A. Kianto A. Sillanpa a. V. (2009). Using intellectual capital management for facilitating organizational change. *Journal of Intellectual Capital*, 10(4), 559-572.
- Lo nnqvist A. Kujansivu P. (2007). Designing and implementing an intellectual capital management system: applying Meritum Guidelines. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 1, 276-291.
- Lord Robert G. Shondrick. Sara J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 22, 207–222.
- Lord R. G. (2006). *Preface. Implicit leadership theory*. In B. Synchs & J. Meindl(Eds.), Content and generalizability of implicit leadership theories.
- Lu W-M. (2012). Intellectual capital and university performance in Taiwan. *Economic Modelling*, 29, 1081–1089.
- O’Deal C. Wiig K. Odem. P. (1999). Benchmarking unveils emerging knowledge strategies. *An International Journal*, 6(3), 202-211.
- Mabey C. Kulich C. Lorenzi-Cioldi F. (2012). Knowledge leadership in global scientific research. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2450-2467.
- Martínez-Torres M.R. (2006). A procedure to design a structural and measurement model of intellectual capital: an exploratory study. *Information Management*, 43(5), 617–626.
- Medina A.J.S. Gonza´lez A.M. Falco´n J.M.G. (2007). Intellectual capital and sustainable development on islands. an application to the case of Gran Canaria. *Regional Studies*, 41(4), 473-487.
- Mládková L. (2012). Leadership in management of knowledge workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 4, 243-250.
- Moghadam S.K. Zabihi M.R. Hakimzade A. (2013). Intellectual capital and organizational learning capability. *Journal of Soft Computing and Applications*, 2013, 1-9.
- Müller C. Raich M. (2005). the Ambiguous relationship of leadership and intellectual capital: Understanding how intellectual capital is developed. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 3(1), 35-44.

- Northouse P. G. (1997). *Leadership, Theory and Practice*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Politis J.D. (2001). The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 354-364.
- Ramírez Y. Carmen L. Rojas J. A. (2007). Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), 732-748.
- Roos G. Pike S. Fernström L. (2005). *Managing Intellectual Capital in Practice*, Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Sarabia M. (2007). Knowledge leadership cycles: An approach from Nonaka's viewpoint. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 6-15.
- Sarlak M.A. Moradgholi M. Ghorbani A. (2012). Effect of transformational leadership on intellectual capital. *African Journal of Business Management*, 6(27), 7977-7986.
- Schiama G. Lerro A. (2008). Knowledge-based Capital in building regional innovation capacity. *Knowledge Management*, 12(5), 121-136.
- Shamir B. (2007). *From passive recipients to active co-producers: Followers roles in the leadership process*. Centered Perspectives on Leadership.
- Stewart T.A. (1997). *Intellectual Capital: the Wealth of organizations*. currency doubleday, New York, NY.
- Tabarsa, G. Naeiji M.J. Abbasalizadeh M. (2009). *Intellectual capital and transformational leadership style: A case Study in Iran*. International Conference on Intellectual Capital Management, Zanjan Science and Technology Park, 7, 8 octoebr, www.sid.ir.
- Tan H.P. Plowman D. Hancock P. (2007). Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*, 8(1), 76-95.
- Tayles M. Pike R. H. & Sofian S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: Perceptions of managers. *Accounting, Auditing, Accountability Journal*, 20(4), 522-548.
- Van Wijk R. Jansen J. Lyles M. (2008). Inter- and intra-organizational knowledge transfer: A meta-analytic review of its antecedents and consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853.
- Viitala R. (2004). Towards knowledge leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(6), 528-544.

- Warden C. (2003). Managing and reporting intellectual capital: new strategic challenges, *IP Helpdesk Bulletin*, No8, available: www.ipr-helpdesk.org.
- Wall A. Kirk R. Martin G. (2004). *Intellectual Capital: Measuring the Immeasurable?*. CIMA Publishing, Elsevier.
- Wiig K. (1997). Integrating intellectual capital and knowledge management, *Long Range Planning*, 30(3), 399-405.
- Yukl G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708-723.
- Zhang Q.G. Fung H. (2006). China social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(2), 98-107.
- Zhou A. and Fink D. (2003). The intellectual capital web: A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 34-48.

