



Center for Strategic Studies of the Islamic
Republic of Iran Army

**Journal Of
Army Strategic Research**
Print ISSN:27834212
Volume 3, Issue 9
Autumn 2024
P.P. 95-123

Developing a model for improving the combat power of the armed forces with an emphasis on the strategic management of intellectual capital (Case study: Army of the Islamic Republic of Iran)

Behzad Jafari¹

Abstract

In recent years, intellectual capital has always been mentioned as an important resource for organizations, in order to develop and grow and achieve a sustainable competitive advantage, and this is one of the important factors in AJA to increase combat power, which is one of the important goals. This is research. The current research is a descriptive-survey with an applied nature and cross-sectional in terms of time. The statistical population of the study is the Army of the Islamic Republic of Iran, and the first sample population is 20 experienced professors and experts in the field of defense and financial management in the faculty of Ajah military universities, and the second population is 184 retired military personnel with a military doctorate.. In this research, library method was used to collect data, fuzzy Delphi questionnaire and rank analysis process were used to analyze them, and correlation and regression analysis and spss software were used to validate the final research model. The results of the research showed that human capital, structural capital, and social capital are among the most important indicators of intellectual capital, and with the help of the newspaper, the most important and most effective component of each index was determined in increasing combat power, and it was also determined that the strategic management of capital Intellectual, human capital, structural capital, and social capital have a positive and significant effect on increasing the combat power of the Islamic Republic of Iran Army.

Keywords: intellectual capital, strategic management of intellectual capital, increasing combat power, Islamic Republic of Iran Army.

Citation: Jafari, Behzad (2024). Developing a model for improving the combat power of the armed forces with an emphasis on the strategic management of intellectual capital (Case study: Army of the Islamic Republic of Iran). *Journal Of Army Strategic Research*, 3 (9), 95-123.

1. Member of the faculty of Imam Ali Afsari University, Tehran, Iran.
Email: Behzad12662@gmail.com

Received: 2024/08/09
Accepted: 2024/11/03

Article Type: Research - based



مرکز مطالعات راهبردی آجا

فصلنامه پژوهش‌های راهبردی ارتش

شاپای انتشار: ۲۷۸۳۴۲۱۲

سال سوم، شماره نهم

پاییز ۱۴۰۳

صص: ۹۵-۱۲۳

تدوین مدل ارتقاء توان رزمی نیروهای مسلح با تاکید بر مدیریت استراتژیک سرمایه فکری (مطالعه موردی: ارتش جمهوری اسلامی ایران)

بهزاد جعفری^۱

چکیده

در سالیان اخیر، سرمایه فکری همواره به‌عنوان یک منبع مهم برای سازمان‌ها، به منظور توسعه و بالندگی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح بوده‌است و این مهم در آجا از عوامل مهم بالا بردن توان رزمی بوده که از اهداف مهم این پژوهش می‌باشد. تحقیق حاضر، توصیفی-پیمایشی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و جامعه نمونه اول ۲۰ نفر از اساتید باتجربه و متخصص در زمینه مدیریت دفاعی و مالی در هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی آجا و جامعه دوم ۱۸۴ نفر از بازنشستگان نظامی با مدرک دکتری نظامی می‌باشند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، برای تحلیل آنها از پرسشنامه دلفی فازی و فرایند تحلیل رتبه‌ای و برای اعتبارسنجی مدل نهایی پژوهش از تحلیل همبستگی و رگرسیون و نرم‌افزار SPSS استفاده گردیده‌است. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی، سرمایه‌ساختاری، سرمایه‌اجتماعی از مهم‌ترین شاخص‌های سرمایه‌فکری می‌باشند و با کمک خبرگان مهم‌ترین و تأثیر گذارترین مؤلفه هر شاخص، در افزایش توان رزمی تعیین و همچنین مشخص گردید که مدیریت استراتژیک سرمایه‌فکری، سرمایه‌انسانی، سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌اجتماعی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، مدیریت استراتژیک سرمایه‌فکری، افزایش توان رزمی، ارتش جمهوری اسلامی ایران.

استناد: جعفری، بهزاد (۱۴۰۳). تدوین مدل ارتقاء توان رزمی نیروهای مسلح با تاکید بر مدیریت استراتژیک سرمایه فکری (مطالعه موردی: ارتش جمهوری اسلامی ایران). *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی ارتش*، ۳(۹): ۹۵-۱۲۳

۱. عضو هیئت علمی افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. Email: Behzad12662@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۹

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳

مقدمه

سرمایه فکری نشان دهنده مجموعه دارایی‌های ناملموس بوده که معمولاً به‌عنوان دارایی‌های دانشی معروفند. این دارایی‌ها از دارایی‌های فیزیکی همچون اموال، ماشین آلات و تجهیزات و ... متمایزند و به طرز فزاینده‌ای به‌عنوان منبع کلیدی و مهم سازمان در استراتژی‌های رقابتی اهمیت می‌یابند. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد (هارباتی و همکاران، ۲۰۲۳).

سرمایه فکری به ارزش دانش و منابع جمعی یک سازمان اشاره دارد که می‌تواند نوعی سود اقتصادی برای آن سازمان فراهم کند و برای شناسایی دارایی‌های نامشهود و تقسیم آن به دسته‌های معنی‌دار استفاده می‌شود (تان و همکاران، ۲۰۲۳).

از ویژگی‌های بارز محیط کنونی سازمان‌ها، از جمله ارتش جمهوری اسلامی ایران، مدیریت درست سرمایه‌های فکری آن سازمان است. مطالعات انجام شده در الگوهای مختلف این حوزه، فهرست‌های متفاوتی را از عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری ارائه می‌دهد که ممکن است این فهرست‌ها در سازمان‌های ایرانی کارایی نداشته باشد. درجه اهمیت هر یک از عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری برای سازمان نقش بسیار مهمی در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌ها ایفا می‌کند. به‌طور کلی شناسایی و ارزیابی سرمایه‌های نامشهود بسیار دشوار بوده و مدل‌های مختلفی تلاش داشته‌اند که سرمایه‌های فکری را شناسایی و ارزیابی نمایند. هر یک از مدل‌ها در شرایط خاصی مورد استفاده قرار گرفته و دارای نقاط ضعف و قوت خاص خود می‌باشند (بونتیس، ۲۰۰۰).

دانش، زیربنای مهارت و تجربه و تخصص هر فرد است. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود، از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تک‌تک افراد و در ذهن آنها انباشته شده‌است. در صورت عدم استفاده از این دانش‌ها، می‌توان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرایندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری‌ها را انتظار داشت (دوپلیسیس، ۲۰۲۰).

عامل برتر سازمان‌ها در دهه‌های گذشته در اختیار داشتن منابع فیزیکی و مالی بوده‌است. جهان پررقابت امروزی و سازمان‌های دانش بنیان با دسترسی به دانش توانسته‌اند از این منابع بیشترین بهره‌وری و در عرصه رقابت عملکرد مطلوبی داشته باشند. سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان سازمان‌هایی هستند که به منظور رسیدن به اهداف دفاعی و برتری بر دشمنان نسبت به گردآوری، ذخیره‌سازی، انتشار، تولید و بهره‌برداری از دانش دفاعی در سطح

راهبردی، تاکتیکی و عملیاتی به گونه‌ای مطلوب استفاده می‌کنند (مهدی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۶).

سرمایه فکری به‌عنوان یک منبع مهم برای سازمان‌ها به منظور توسعه در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است (شیوما و لرو، ۲۰۰۸). عدم وجود الگوی بومی و منسجم، پژوهشگران را بر آن داشت که برای جلوگیری از به‌وجودآمدن ابهامات احتمالی در سنجش سرمایه فکری به بررسی این مدل‌ها و ارائه الگویی بومی و کارآمد از سرمایه فکری بپردازند. از این رو به‌دست آوردن نتایج مطلوب از این پژوهش برای ارتش ما ضروری است؛ زیرا در صورت عدم تدوین یک الگوی مناسب، بسیاری از سرمایه‌های فکری به حساب نیامده و اصطلاحاً به هدر خواهندرفت (حبیب‌الله دهقان و همکاران، ۱۳۹۸).

پس اهمیت روزافزون مدیریت دانش و مطالعات مربوط به ارزیابی سرمایه‌ها در کشورهای صنعتی و مطالعات و تحقیقات فزاینده‌ای که در این کشورها در این زمینه انجام می‌گیرد از یکسو، وجود سرمایه‌های ناشناخته دانشی و مسائل مختلف مربوط به آن را شناسایی و از سوی دیگر، سبب گردیده تا محقق در پی ارائه الگوی مناسب مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران باشد. در مورد سرمایه‌فکری در آجا خلأ تحقیقاتی مشهود بوده و در حد اهمیت این مقوله، به آن توجه نشده‌است، هر چند در تحقیقات خارجی بسیار پر بارتر و مفصل‌تر به این موضوع پرداخته شده‌است. چندین پژوهش به مسئله سرمایه‌فکری در آجا پرداخته‌اند، از جمله ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران توسط حبیب‌الله دهقان و همکاران (۱۳۹۸). در این پژوهش به مسائل اصلی سرمایه فکری پرداخته‌شده و کلیات مسئله با دقت مورد بررسی قرار گرفته است اما در تحقیق حاضر به مؤلفه‌های جزئی‌تر اشاره شده و مسائل موشکافانه‌تر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بنابراین هدف اصلی این تحقیق بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از ارائه مدل مدیریت سرمایه فکری و همچنین تدوین مدل سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران است. لذا هدف تحقیق این است که بتواند ۱- سرمایه فکری را در ارتش جمهوری اسلامی ایران مدیریت کند ۲- شاخص‌های آن را پیدا کند ۳- مدل مناسب سرمایه فکری را در ارتش طراحی نماید.

نام‌گذاری سرمایه‌فکری به دلیل ریشه‌های اقتصادی آن است و برای اولین بار اقتصاددانی به نام گالبرایت در سال ۱۹۶۹ آن را فرایندی ارزش‌آفرین و دسته‌ای از دارایی‌ها معرفی کرد اما استفاده کاربردی آن در اواخر ۱۹۹۰ مطرح شد. برای افزایش ظرفیت سازمان‌ها و دانشگاه‌های نظامی در توسعه و به‌کارگیری دانش، لازم است این نهادها در راستای تقویت سرمایه‌فکری اقدامات لازم را انجام دهند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۹).

سرمایه فکری: سرمایه‌فکری اولین بار در سال ۱۹۶۲ توسط فریتز مچلاپ مطرح شد پس از آن در سال ۱۹۶۹ جان کنت گالبرایت اصطلاح سرمایه فکری را به کار برد. در اوایل دهه ۱۹۸۰ ایده عمومی ارزش نامشهود را ایتمی مطرح کرد. سرمایه‌ی فکری عبارت است از دارایی‌های دانشی که به سازمان تعلق دارد و از دارایی‌های آن بوده و باعث افزایش ارزش سرمایه‌های آن گردیده و موقعیت‌های سازمان را در مقایسه با رفتار بهبود می‌بخشد (مار و استراوویک، ۲۰۲۲). ماهیت دارایی‌های دانش این است که آنها را نمی‌توان به راحتی خرید و فروش کرد (تیس، ۲۰۱۹). دارایی‌های دانش دارایی‌های نامشهود یک کشور هستند و پیامدهای مهمی برای ارزش ملی آینده می‌باشند، زیرا آنها منبع صلاحیت و توانایی‌هایی هستند که برای رشد اقتصادی ملی، توسعه انسانی و کیفیت زندگی ضروری است. با توجه به عدم توافق بر معنای سرمایه فکری، تعریف جامعی از آن وجود ندارد، به این ترتیب هر محقق از نقطه نظر خود و بنا بر مدل‌های تجربی و آزمایشی مختلف این اصطلاح را تعریف می‌نماید. سرمایه‌ی فکری، دارای ماهیتی گریزان و سیال است، اما بعد از کشف و استفاده توسط سازمان، آن را جهت رقابت در محیط بیرونی یاری می‌سازد (بونتیس، ۲۰۱۲). نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی، سرمایه‌ساختاری، سرمایه‌اجتماعی از مهم‌ترین شاخص‌های سرمایه‌فکری می‌باشند که به تشریح هر کدام می‌پردازیم.

سرمایه نیروی انسانی:

به تمام نیروهای انسانی (افراد) یک سازمان که آن‌را جهت رسیدن به اهداف تعالی کمک می‌کنند و مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌باشد را سرمایه انسانی گویند. در حدود سال ۱۷۷۶ مفهوم سرمایه انسانی از نظریه آدام اسمیت، فیلسوف و اخلاق‌گرا، پدر علم اقتصاد و نظریه پرداز نظام سرمایه‌داری نوین نیز به دست آمد، او بر اهمیت توانایی‌های مفید و کسب‌شده همه ساکنان و اعضای جامعه تأکید نموده است. بعدها مکتب شیکاگو توجه خود را بر ساختن نظریه سرمایه انسانی متمرکز کرد. دیدگاه این مکتب که تا دهه ۱۹۵۰ جریان داشت و بیان داشت که سرمایه انسانی مهم‌ترین موفقیت اقتصادی است. سرمایه انسانی به مانند کارخانجات و ماشین‌آلات، همچون یک ابزار فیزیکی تولید نگریسته می‌شود. یک شخص می‌تواند در سرمایه انسانی از طریق آموزش، کارآموزی و مراقبت‌های بهداشتی سرمایه‌گذاری کند و ستانده‌های او در این سرمایه‌گذاری بستگی به نرخ بازگشت یا نرخ بازدهی سرمایه انسانی او دارد (اسلاو کوویچ و همکاران، ۲۰۱۸).

سرمایه ساختاری:

بعد سرمایه ساختاری در سرمایه‌فکری تحت عنوان ساختار سازمانی تعریف می‌شود و عبارت است از مجموع دارایی‌هایی که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن ساخته و بهبود می‌بخشد.

ماموریت شرکت، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها و فرایند درونی را می‌تواند از زمره این نوع دارایی‌ها برشمرد (بونتیس، ۲۰۱۲).

سرمایه اجتماعی:

توجه به شرایط شغلی کارکنان، چه به لحاظ جسمانی و چه از لحاظ روانی، به ویژه در چند دهه اخیر، مورد توجه کارشناسان و متخصصان امور قرار گرفته و تلاش‌ها برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد شرایط مناسب برای کارکنان، افزایش یافته است. کیفیت زندگی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می‌آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می‌آورد. این مسئله، نه تنها بی‌اعتنایی به اهداف سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، جابه‌جایی و ترک خدمت را در پی دارد، بلکه سرانجام، منجر به از خودبیگانگی نیروی کار در سازمان می‌شود و اگر چاره‌ای برای آن اندیشیده نشود، روزبه‌روز به‌عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی می‌کشاند (جعفری، ۱۳۹۷).

توان رزمی:

توان رزمی یا قدرت رزمی قدرتی است که در اختیار فرمانده یک یگان بوده و او می‌تواند برای از بین بردن دشمن و انجام ماموریت‌ها از آن استفاده نماید. به عبارت دیگر به عوامل فیزیکی (محسوس) و غیر فیزیکی (نامحسوس) و عوامل برتر ساز تقسیم می‌گردد. عوامل فیزیکی عواملی هستند که وجود مادی دارند. محسوس و قابل اندازه‌گیری بوده و نقش مهمی در توانایی یک یگان برای جنگیدن ایفا می‌کنند. اما عوامل نامحسوس و غیر فیزیکی توان رزمی، عواملی هستند که بیشتر منشأ درونی دارند و به کارایی نیروی انسانی جهت حصول هدف‌های تعیین شده مربوط می‌شوند و شامل آموزش، انضباط، روحیه، انگیزه، ایمان، رهبری، اثربخشی، رهبری نظامی، حمیت قسمتی، مذهب، استراتژی، برنامه ریزی، دانش و... می‌باشند (رستمی، ۱۳۷۸).

سرمایه فکری از عوامل نامحسوس و مهم در بالا بردن توان رزمی نیروهای مسلح و ارتش جمهوری اسلامی ایران است و شاخص‌های اصلی آن یعنی سرمایه نیروی انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی که در ادامه به صورت مفصل به مؤلفه‌های آن پرداخته می‌شود، تأثیر به‌سزایی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارند.

روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های دفاعی:

مشکل اصلی فقدان تکنیک‌های کافی حسابداری برای اندازه‌گیری و گزارش دارایی‌های نامشهود در سازمان‌های دفاعی است. در سال‌های اخیر شاهد افزایش علاقه به اندازه‌گیری، مدیریت و گزارش‌دهی سرمایه‌های فکری بوده‌ایم. از آنجایی که سرمایه فکری ذاتاً غیرمادی و

غیر فیزیکی است، اندازه‌گیری آن دشوار است و بسیاری از اندازه‌گیری‌ها غیرمالی هستند و بنابراین بین شرکت‌ها قابل مقایسه نیستند (بالان، ۲۰۱۶).

الف) اندازه‌گیری و حسابداری سرمایه‌فکری:

پذیرش گسترده سرمایه‌فکری به‌عنوان یک منبع مزیت رقابتی منجر به توسعه روش‌های مناسب اندازه‌گیری شد، زیرا ابزارهای مالی سنتی نمی‌توانند تمام جنبه‌های آن را به دست آورند (مادیتینوس و همکاران، ۲۰۱۱). در اقتصادهای مبتنی بر دانش، سازمان‌های متعددی از این دارایی‌های فکری به نفع رقابتی برای ایجاد ارزش شرکت خود استفاده می‌کنند. از این‌رو اندازه‌گیری آنها بسیار حیاتی است. اندازه‌گیری و حسابداری سرمایه‌فکری، حاصل پروژه‌ای با هم‌نام عنوان با حمایت اتحادیه اروپایی است که در حال توسعه روش اندازه‌گیری و نرم‌افزاری مبتنی بر عوامل بحرانی موفقیت با نگاه ویژه به سرمایه‌فکری است. ابزارهای اندازه‌گیری و حسابداری سرمایه‌فکری، شرکت‌ها را قادر به اندازه‌گیری ارزش‌های غیرمادی به روشی عملی و ساختار یافته می‌کند. برخی از اندیشمندان سرمایه‌فکری را به‌عنوان ارزش‌افزوده کلیه منابع ناملموس شرکت تعریف می‌کنند (واگنر و همکاران، ۲۰۰۹).

سرمایه‌فکری شامل دانش تعیین‌کننده شرکت است که برای تأمین مزیت رقابتی ضروری است. این مدل مبتنی بر این عقیده است که در اندازه‌گیری سرمایه‌فکری باید مواردی از قبیل توان اصلی سازمان (سرمایه انسانی)، توانایی برای تبدیل این توان به محصولات و خدمات (سرمایه ساختاری)، شایستگی برای مدیریت و یکپارچه‌سازی فصول مشترک بیرونی با ذینفعان سازمان (سرمایه اجتماعی) و قابلیت توسعه و بهبود مستمر تمام توان‌ها و متغیرهای محیطی در نظر گرفته شود (تیس، ۲۰۱۹). سرمایه‌فکری به خصوص در سازمان‌های دفاعی و ارتش جمهوری اسلامی ایران اهمیت به‌سزایی داشته و رسیدگی و تقویت این سرمایه به تقویت سازمان منتهی خواهد شد.

ب) نقشه دارایی‌های دانش:

از آنجایی که سرمایه‌فکری طی بیست سال گذشته به‌عنوان موضوع پیشرو در زمینه تئوری سازمانی ظهور کرده‌است، مفهوم دانش سازمانی به‌طور چشمگیری گسترش یافته‌است. بنابراین تاکنون توجه به دانش افراد و نقش سازمان در انجام اقدامات متمرکز شده‌است تا دانش بتواند رشد و گسترش یابد، زیرا این شیوه پیشرو ایجاد و گسترش دانش سازمانی بوده‌است. نقشه دارایی‌های فکری چهارچوبی را تدارک می‌بیند که به سازمان‌ها در شناسایی حوزه‌های دارای اهمیت دانش کمک می‌کند. نقشه دارایی‌های فکری بر این اصل مبتنی است که دارایی‌های دانش سازمانی شامل مجموع دو منبع سازمانی یعنی منابع ذینفع و منابع ساختاری می‌باشد. منابع ذینفع به ارتباطات ذینفع و منابع انسانی تقسیم می‌شود.

طبقه اول نظر به ارتباطات با گروه‌های بیرونی داشته درحالی که طبقه دوم معطوف به افراد داخلی سازمان می‌باشد (کاساس، ۲۰۱۸).

ج) رویکرد ارزش کل‌نگر

رویکرد ارزش کل‌نگر مبتنی بر این نقطه‌نظر است که دورنمای ضعیف از دارایی‌ها با به‌کارگیری مدل‌های سنتی حسابداری و بدون در نظر گرفتن اهمیت دارایی‌های نامشهود در عملکرد شرکت، هیچ ابزاری در اختیار مدیریت راهبردی قرار نخواهد داد. از این رو مدل ارزش کل‌نگر، به‌عنوان چهارچوب تحقیقی توسعه‌پذیر و قابل‌انعطاف برای دارایی‌های مشهود و نامشهود عمل نموده و به‌عنوان مدل ارزش کسب‌وکار قابل استناد است (کاساس، ۲۰۱۸). در ادامه سؤالات تحقیق به شرح زیر بیان می‌شوند:

سؤال اصلی:

آیا مدیریت استراتژیک سرمایه فکری در افزایش توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

سؤالات فرعی:

آیا مدیریت استراتژیک سرمایه‌انسانی در افزایش توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

آیا مدیریت استراتژیک سرمایه‌ساختاری در افزایش توان ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

آیا مدیریت استراتژیک سرمایه اجتماعی در افزایش توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

فرضیه‌های مدل به شرح زیر ارائه می‌شوند.

فرضیه اصلی پژوهش:

سرمایه فکری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

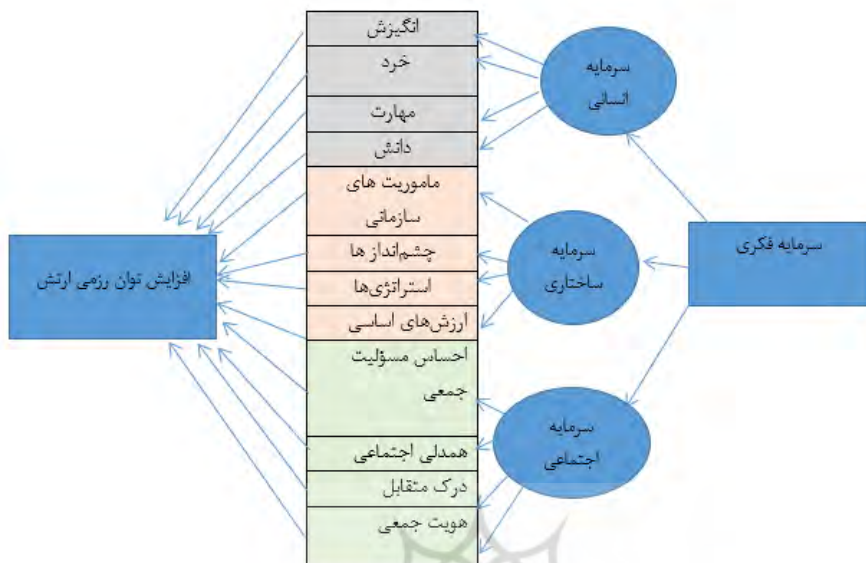
فرضیه‌های فرعی پژوهش:

سرمایه‌انسانی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سرمایه‌ساختاری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سرمایه اجتماعی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

لذا در نهایت الگوی اصلی زیر مورد تأیید قرار گرفت.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

پیشینه داخلی:

توکلی و همکاران، (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن، به نتیجه رسیدند که سرمایه فکری از منظر قرآن با رویکرد تهذیبی، دارای ابعاد سه گانه، و ۱۵ مؤلفه و ۲۵ شاخص است که این اوصاف به عنوان ویژگی‌های شخصی، یادگیری و مهارت سرمایه انسانی بیان شده است.

حبیب‌الله دهقان و همکاران، (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران، حرکت به سوی اقتصاد دانش بنیان را به عنوان شرایط علی شناسایی کرده که مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از کیفیت نیروی انسانی، کمیت نیروی انسانی و چشم اندازهای اقتصادی سازمان. همچنین در این مدل سرمایه فکری و ارتباط سازمانی بر استراتژی‌های تعامل و کنش مؤثر بودند.

باقرزاده و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه سرمایه فکری و تعهد سازمانی با رهبری تحول آفرین کارکنان دانشگاه پیام نور دانشگاه ارومیه، نتیجه گرفتند که سرمایه فکری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار ندارد. از طرفی این عامل بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت دارد.

زاهدی و کشتکار، (۱۳۹۷) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی و مقایسه نسبی میزان ایجاد تنوع سرمایه‌فکری در سازمان‌های کوچک و متوسط صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات با استفاده از تئوری داده‌بنیاد دریافتند که میزان خلق انواع سه‌گانه سرمایه‌های فکری شامل انسانی، ساختاری و رابطه‌ای در جامعه مورد مطالعه یکسان نیست.

خلیلی و همکاران، (۱۳۹۶) در پایان نامه خود با عنوان طراحی مدل گزارشگری سرمایه فکری در دانشگاه‌های ایران، الگوی گزارشگری سرمایه فکری را در دانشگاه‌ها ارائه کرد. همچنین عنوان کرد که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌تواند از این الگو برای گزارشگری سرمایه فکری دانشگاه‌ها و ارزیابی عملکرد و تخصیص مناسب بودجه بین دانشگاه‌ها و در نهایت رتبه‌بندی آنها استفاده نماید.

خلیلی شورینی، (۱۳۹۲) در مقاله‌ای تحت عنوان طراحی مدل گزارشگری سرمایه‌فکری در دانشگاه‌های ایران، در تحقیق خود الگوی گزارشگری سرمایه‌فکری را برای دانشگاه‌ها ارائه کرده و بیان نمودند که وزارت علوم می‌تواند از این الگو برای گزارش سرمایه فکری دانشگاه‌ها و در نتیجه رتبه‌بندی دانشگاه‌ها استفاده نماید.

پیشینه خارجی:

تان و همکاران، (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان ارزش‌های سرمایه فکری در سازمان‌ها، به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری می‌تواند نوعی سود اقتصادی را برای آن سازمان‌ها فراهم کند و در این تحقیق برای شناسایی دارایی‌های نامشهود راهکارهای بهینه‌ای ارائه گردید.

هارياتی و همکاران، (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تاثیرات سرمایه فکری بر سود اقتصادی را بررسی نموده و یافته‌های آنها نشان داد که مولفه‌های سرمایه‌فکری یعنی سرمایه‌انسانی، ساختاری و سرمایه رابطه‌ای تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت‌ها دارند. و با استفاده از این مؤلفه‌ها سود اقتصادی سازمان‌ها را در گروه‌های سرمایه‌های فکری تبیین نمودند.

مین ژانگ و همکاران، (۲۰۲۲) تأثیر مستقیم سرمایه‌فکری بر نوآوری در محصولات نظامی کشور چین را مورد ارزیابی قرار دادند. دریافتند که سرمایه‌فکری به طور مستقیم و غیرمستقیم نوآوری در محصولات نظامی را بهبود می‌بخشد. همچنین هماهنگی دانش‌آفرینان به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد نوآوری در محصولات می‌شود.

رامیز و همکاران، (۲۰۱۹) در مقاله‌ای تحت عنوان ارزیابی گزارشگری سرمایه‌فکری تحت وب در دانشگاه‌های نظامی اسپانیا دریافتند که سرمایه‌فکری به طور مستقیم و غیرمستقیم نوآوری در تجهیزات را بهبود می‌بخشد. تأثیر مستقیم سرمایه‌فکری بر نوآوری در محصولات

در کشور چین بیشتر از کشور هند است. همچنین هماهنگی دانش‌آفرینان به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد نوآوری در محصولات می‌شود.

ساردوب و همکاران (۲۰۱۸) بررسی تأثیر سرمایه‌فکری بر عملکرد مالی ارتش برای دوره بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۵ در کشور پرتغال را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان دادند که مولفه‌های سرمایه‌فکری یعنی سرمایه‌انسانی، ساختاری و رابطه‌ای، تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی ارتش دارند. به نظر می‌رسد که سرمایه‌انسانی و سرمایه‌رابطه‌ای، عناصر کلیدی موفقیت در ارتش هستند.

روش شناسی

این تحقیق توصیفی-پیمایشی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می‌باشد. در این تحقیق روش پیمایشی جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد، لذا آن را می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرار داد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه دلفی‌فازی و فرایند تحلیل رتبه‌ای می‌باشد که روایی و پایایی آنها مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌است. قلمرو مکانی پژوهش ارتش جمهوری اسلامی ایران و قلمرو زمانی سال ۱۴۰۲ خورشیدی می‌باشد. در ابتدا مقاله‌های معتبر با استفاده از فرایند casp جداسازی و متغیرهای اصلی و مؤلفه‌های مربوطه از آنها استخراج و در اختیار خبرگان قرار گرفت. در ادامه مؤلفه‌های پذیرش شده با فرایند تحلیل رتبه‌ای (بومی‌سازی و رتبه‌بندی) رتبه‌بندی و مهم‌ترین آنها انتخاب گردید. در نهایت برای اعتبار سنجی مدل ۱۸۴ پرسش‌نامه ۵ گزینه‌ای استاندارد تدوین و بین خبرگان توزیع و نتایج بدست آمده با استفاده از نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و میزان همبستگی و رگرسیون فرضیه‌ها تعیین گردید.

جامعه آماری: در این پژوهش دو جامعه آماری وجود دارد. جامعه نمونه اول ۲۰ نفر از اساتید باتجربه و متخصص در زمینه مدیریت دفاعی و مالی در هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی آجا هستند، که مؤلفه‌های انتخاب شده با استفاده از پرسشنامه دلفی‌فازی در اختیار آنها قرار داده شده و همچنین مؤلفه‌های پذیرش شده با استفاده از فرایند تحلیل رتبه‌ای و امتیازدهی خبرگان رتبه‌بندی می‌شوند. در جامعه دوم برای اعتبار سنجی مدل، ۱۸۴ نفر از بازنشستگان نظامی دارای مدرک دکتری نظامی که با روش کوکران انتخاب شدند و پرسشنامه تدوین و در اختیار آنها قرار گرفت. لازم به ذکر است که پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی و پایایی آزمون و مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند. در میان پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای رشته تحصیلی حسابداری می‌باشد که شامل ۱۰۵ نفر می‌باشد و ۵۷/۱ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۴۹ نفر از پاسخ‌دهندگان را افراد دارای رشته تحصیلی نظامی تشکیل می‌دهد.

که ۲۷ درصد می‌باشند. همچنین از میان پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال است که شامل ۱۲۴ نفر می‌باشد و ۶۷/۴ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۴۳ نفر از پاسخ‌دهندگان را افراد دارای سن زیر ۳۰ سال که ۲۳ درصد از حجم نمونه هستند.

یافته‌ها

سؤال اصلی:

آیا مدیریت استراتژیک سرمایه فکری در افزایش توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

ابتدا مناسب‌ترین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از مطالعه مقالات مختلف بدست آمده و با استفاده از فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت که شرح آن در جدول (۳) آورده شده است.

میانگین نظرات بیشتر از ۰/۷ پذیرفته و مابقی رد می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل

کاهش حجم پژوهش صرفاً مؤلفه‌های پذیرش شده در جدول ارائه شده است.

جدول (۳) نرخ پذیرش اجزای الگوی اصلی پژوهش

نتیجه نهایی	میانگین نهایی	میانگین فازی			جمع فازی			مؤلفه‌های اصلی پژوهش
		$\sum N/20$	$\sum M/20$	$\sum L/20$	$\sum N$	$\sum M$	$\sum L$	
اگر میانگین نهایی $< 0.7 =$ پذیرش	$\frac{\sum M + \sum N}{3}$							
پذیرش	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۸۴	۱۹/۸	۱۹/۳	۱۶/۹	سرمایه انسانی
پذیرش	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۸۶	۱۹/۹	۱۹/۵۵	۱۷/۳	سرمایه ساختاری
پذیرش	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۸۳	۱۹/۹	۱۹/۰۵	۱۶/۵۵	سرمایه اجتماعی

همه متغیرها با نمره بالایی مورد پذیرش نهایی قرار گرفتند. در ادامه پاسخ سؤالات فرعی

مشخص می‌شوند:

سؤال فرعی اول: آیا مدیریت استراتژیک سرمایه‌انسانی در افزایش توان رزمی ارتش

جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

در خصوص این سؤال ابتدا مناسب‌ترین مؤلفه‌های سرمایه انسانی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از مطالعه مقالات مختلف بدست آمده و با استفاده از فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت که شرح آن در جدول (۴) آورده شده است. میانگین نظرات بیشتر از ۰/۷ پذیرفته و مابقی رد می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل کاهش حجم پژوهش صرفاً مؤلفه‌های پذیرش شده در جدول ارائه شده است.

جدول (۴) نرخ پذیرش مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی در بالا بردن توان رزمی آجا

نتیج ه نهایی	میانگین نهایی	میانگین فازی			جمع فازی			مؤلفه‌های سرمایه انسانی
		\sum	\sum	\sum	\sum	\sum	\sum	
اگر میانگین نهایی < ۰.۷ = پذیرش	\sum $\frac{L+\sum}{M+\sum}$ $\frac{N}{3}$	\sum N/20	\sum M/20	\sum L/20	\sum N	\sum M	\sum L	
پذیرش	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۸۵	۱۹/۹	۱۹/۳۵	۱۷	دانش
پذیرش	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۸۵	۱۹/۹	۱۹/۳۵	۱۷	مهارت
پذیرش	۰/۸۷	۰/۹۷	۰/۸۹	۰/۷۴	۱۹/۴	۱۷/۷۵	۱۴/۸۵	توانایی
پذیرش	۰/۸۵	۰/۹۶	۰/۸۷	۰/۷۲	۱۹/۲	۱۷/۳۵	۱۴/۴۵	تجربه
پذیرش	۰/۹۲	۱	۰/۹۴	۰/۸۱	۲۰	۱۸/۸	۱۶/۲	نوآوری
پذیرش	۰/۹۱	۱	۰/۹۳	۰/۸	۲۰	۱۸/۷	۱۶/۰۵	خلاقیت
پذیرش	۰/۸	۰/۹	۰/۸۲	۰/۶۸	۱۸/۱	۱۶/۳۵	۱۳/۷	شایستگی
پذیرش	۰/۹	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۷۹	۱۹/۹	۱۸/۵۵	۱۵/۸	تخصص
پذیرش	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۸۵	۱۹/۹	۱۹/۳۵	۱۷	نگرش
پذیرش	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۸۵	۱۹/۹	۱۹/۳۵	۱۷	ارزش‌ها
پذیرش	۰/۸۷	۰/۹۷	۰/۸۹	۰/۷۴	۱۹/۴	۱۷/۷۵	۱۴/۸۵	هوش

پذیرش	۰/۸۵	۰/۹۶	۰/۸۷	۰/۷۲	۱۹/۲	۱۷/۳۵	۱۴/۴۵	استعداد
پذیرش	۰/۹۲	۱	۰/۹۴	۰/۸۱	۲۰	۱۸/۸	۱۶/۲	انگیزش
پذیرش	۰/۹۱	۱	۰/۹۳	۰/۸	۲۰	۱۸/۷	۱۶/۰۵	خرد
پذیرش	۰/۸	۰/۹	۰/۸۲	۰/۶۸	۱۸/۱	۱۶/۳۵	۱۳/۷	سلامتی
پذیرش	۰/۹	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۷۹	۱۹/۹	۱۸/۵۵	۱۵/۸	قابلیت

سؤال فرعی دوم: آیا مدیریت استراتژیک سرمایه‌ساختاری در افزایش توان ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

در خصوص این سؤال ابتدا مناسب‌ترین مؤلفه‌های سرمایه‌ساختاری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از مطالعه مقالات مختلف بدست آمده و با استفاده از فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت که شرح آن در جدول (۵) آورده شده‌است. میانگین نظرات بیشتر از ۰/۷ پذیرفته و مابقی رد می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل کاهش حجم پژوهش صرفاً مؤلفه‌های پذیرش شده در جدول ارائه شده است.

جدول (۵) نرخ پذیرش مؤلفه‌های سرمایه‌ساختاری در بالا بردن توان رزمی آجا

مؤلفه‌های سرمایه‌ساختاری	جمع فازی			میانگین فازی			میانگین نهایی	نتیجه نهایی
	$\sum N$	$\sum M$	$\sum L$	$\sum N/2$	$\sum M/2$	$\sum L/20$		
مأموریت شرکت	۱۶/۹	۱۹/۳	۱/۸ ۹	۰/۸۴	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۳	پذیرش
چشم‌انداز	۱۷/۳	۱۹/۵۵	۱۹/۹	۰/۸۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۵	پذیرش
ساختارهای سازمانی	۱۴	۱۹/۸۵	۱۸/۴	۰/۷	۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۸۲	پذیرش
حق اختراعاتها	۱۳/۲۵	۱۵/۹۵	۱۷/۸	۰/۶۶	۰/۸	۰/۸۹	۰/۷۸	پذیرش
استراتژی‌ها	۱۵/۶	۱۸/۲	۱۹/۵	۰/۷۸	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۸۹	پذیرش

نتیجه نهایی	میانگین نهایی	میانگین فازی			جمع فازی			مؤلفه‌های سرمایه ساختاری
		$\sum N/2_0$	$\sum M/2_0$	$\sum L/2_0$	$\sum N$	$\sum M$	$\sum L$	
اگر میانگین نهایی $< 0.7 =$ پذیرش	$\sum L + \sum M + \sum N/3$							
پذیرش	۰/۸۹	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۷۸	۱۹/۵	۱۸/۲	۱۵/۶	ارزش‌های اساسی
پذیرش	۰/۷۷	۰/۸۶	۰/۷۸	۰/۶۶	۱۷/۲	۱۵/۶۵	۱۳/۲۵	فرایند درونی

سؤال فرعی سوم: آیا مدیریت استراتژیک سرمایه اجتماعی در افزایش توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد؟

مأموریت شرکت، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها و فرایند درونی در خصوص این سؤال ابتدا مناسب‌ترین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از مطالعه مقالات مختلف بدست آمده و با استفاده از فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت که شرح آن در جدول (۶) آورده شده است. میانگین نظرات بیشتر از ۰/۷ پذیرفته و مابقی رد می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل کاهش حجم پژوهش صرفاً مؤلفه‌های پذیرش شده در جدول ارائه شده است.

جدول (۶) نرخ پذیرش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بالا بردن توان رزمی آجا

نتیجه نهایی	میانگین نهایی	میانگین فازی			جمع فازی			مؤلفه‌های نهایی سرمایه اجتماعی
		$\sum N/2_0$	$\sum M/2_0$	$\sum L/2_0$	$\sum N$	$\sum M$	$\sum L$	
اگر میانگین نهایی $< 0.7 =$ پذیرش	$\sum L + \sum M + \sum N/3$							
پذیرش	۰/۹۱	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۸۱	۱۹/۸	۱۸/۸	۱۶/۱۵	اعتماد
پذیرش	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۸۳	۱۹/۹	۱۹/۱۵	۱۶/۷	هنجارهای مشترک
پذیرش	۰/۸۹	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۷۷	۱۹/۹	۱۸/۲۵	۱۵/۳۵	همکاری متقابل
پذیرش	۰/۸۹	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۷۶	۱۹/۹	۱۸/۱۵	۱۵/۲	همبستگی جمعی

پذیرش	۰/۹۱	۱	۰/۹۳	۰/۸۱	۲۰	۱۸/۷	۱۶	هویت جمعی
پذیرش	۰/۹۲	۱	۰/۹۴	۰/۸۱	۲۰	۱۸/۸	۱۶/۲	همدلی اجتماعی
پذیرش	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۷	۱۸/۱	۱۶/۵۵	۱۴	درک متقابل
پذیرش	۰/۹۱	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۸۱	۱۹/۸	۱۸/۸	۱۶/۱۵	احترام و مشارکت
پذیرش	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۸۳	۱۹/۹	۱۹/۱۵	۱۶/۷	کمک به مردم در بحران‌های اجتماعی
پذیرش	۰/۸۹	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۷۷	۱۹/۹	۱۸/۲۵	۱۵/۳۵	کمک به محیط زیست برای جبران حقوق اجتماع
پذیرش	۰/۸۹	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۷۶	۱۹/۹	۱۸/۱۵	۱۵/۲	اعزام تجهیزات برای مسائل عمرانی کشوری

رتبه‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده با فرآیند تحلیل رتبه‌ای (بومی‌سازی و رتبه‌بندی): ما باید در ابتدا مقیاس‌ها را با هم مقایسه نماییم و سپس مقیاسات را باهم ترکیب کرده تا به ترتیب اولویت‌ها برسیم. این کار با مقایسه زوجی مؤلفه‌ها و نظرخواهی از خبرگان صورت پذیرفته‌است. لذا پس از رتبه‌بندی انجام شده مهم‌ترین مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی تأثیرگذار بر توان دفاعی آجا عبارتند از:

جدول (۷) رتبه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه نیروی انسانی

ردیف	بودجه دفاعی مدیریت استراتژیک سازمان	میانگین نمره	رتبه
۱	قابلیت	۰.۱۸	۱۶
۲	سلامتی	۰.۱۸	۱۵
۳	توانایی	۰.۲۰	۱۴

۴	تجربه	۰.۲۳	۱۳
۵	نوآوری	۰.۲۵	۱۲
۶	خلاقیت	۰.۲۵	۱۱
۷	شایستگی	۰.۳۰	۱۰
۸	تخصص	۰.۳۳	۹
۹	نگرش	۰.۳۴	۸
۱۰	ارزش‌ها	۰.۳۷	۷
۱۱	هوش	۰.۴۳	۶
۱۲	استعداد	۰.۴۸	۵
۱۳	انگیزش	۰.۵۰	۴
۱۴	خرد	۰.۵۲	۳
۱۵	مهارت	۰.۵۴	۲
۱۶	دانش	۰.۵۵	۱

و همچنین پس از رتبه‌بندی انجام شده مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر توان زرمی اجا از بعد سرمایه ساختاری به ترتیب عبارتند از:

جدول (۸) رتبه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه ساختاری

ردیف	مؤلفه‌های سرمایه ساختاری	میانگین نمره	رتبه
۱	حق اختراعاتها	۰.۱۳	۷
۲	سخت افزارها	۰.۱۷	۶
۳	ساختارهای سازمانی	۰.۱۷	۵
۴	مأموریت‌های سازمانی	۰.۱۸	۴

۳	۰.۱۸	ارزش‌های اساسی	۵
۲	۰.۱۹	استراتژی‌ها	۶
۱	۰.۲۸	چشم‌اندازها	۷

و همچنین پس از رتبه‌بندی انجام شده مهم‌ترین مؤلفه‌های عوامل اثرگذار بر توان رزمی آجا از بعد سرمایه اجتماعی به ترتیب عبارتند از:

جدول (۹) رتبه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

رتبه	میانگین نمره	بودجه دفاعی از بعد روندهای فناوری آینده	ردیف
۱۱	۰.۰۷	اعتماد	۱
۱۰	۰.۰۹	هنجارهای مشترک	۲
۹	۰.۱۰	همکاری متقابل	۳
۸	۰.۱۹	همبستگی جمعی	۴
۷	۰.۲۹	کمک به مردم در بحران‌های اجتماعی	۵
۶	۰.۳۳	کمک به محیط‌زیست برای جبران حقوق اجتماع	۶
۵	۰.۳۹	اعزام تجهیزات برای مسائل عمرانی کشوری	۷
۴	۰.۱۹	احساس مسئولیت جمعی	۸
۳	۰.۲۹	همدلی اجتماعی	۹
۲	۰.۳۳	درک متقابل	۱۰
۱	۰.۳۹	هویت جمعی	۱۱

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها و اطلاعات پژوهش:

در مرحله پایانی با استفاده از نمونه‌گیری نامحدود کوکران ۱۸۴ پرسش‌نامه توزیع شد. نتایج بدست آمده با استفاده از نرم افزار اس پی اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و میزان همبستگی و رگرسیون فرضیه‌ها تعیین شد.

فرضیه اصلی پژوهش: سرمایه‌فکری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۱۰) مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
سرمایه ساختاری	۱۸۴	۱/۳۷۵	۵	۳/۶۱۱	۰/۷۹۱
سرمایه نیروی انسانی	۱۸۴	۲/۱۱۱	۵	۳/۷۱۷	۰/۶۷
سرمایه اجتماعی	۱۸۴	۲/۱۲۵	۵	۳/۸۲۱	۰/۶۳۱

نتایج جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد که بالاترین میانگین مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی با میانگین ۳/۸۲۱ با انحراف معیار ۰/۶۳۱ و کمترین میانگین مربوط به متغیر سرمایه ساختاری با میانگین ۳/۶۱۱ و انحراف معیار ۰/۷۹۱ می‌باشد.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش:

جدول (۱۱) جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
سرمایه ساختاری	۰/۰۸۹	نرمال
سرمایه نیروی انسانی	۰/۱۰۸	نرمال
سرمایه اجتماعی	۰/۱۱۱	نرمال

با توجه به جدول ۱۱ مقدار سطح معنی‌داری متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می‌باشد یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کند، لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

فرضیه فرعی اول:

سرمایه‌انسانی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و

معناداری دارد.

جدول ۱۲: همبستگی بین متغیرها

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف خطا	آماره دوربین واتسون
۰/۸۰۱	۰/۶۴۲	۰/۶۳۷	۰/۶۲۱	۱/۸۲۵

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر $0/801$ است. ضریب تعیین $0/642$ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که $64/2$ درصد تغییرات توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران به سرمایه نیروی انسانی موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با $63/7$ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال باقیمانده‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول (۱۳) آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

آماره هم‌خطی		Sig.	t	ضریب استاندارد	ضریب غیر استاندارد	مجموع مربعات	مدل
VIF	Tolerance			Beta	Std. Error	B	
		0001 /	4/351		0/203	0/883	مقدار ثابت
1	1	0001 /	13/377	0/801	0/053	0/709	سرمایه نیروی انسانی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۱۳ آورده شده است. معادله رگرسیونی را می‌توان به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{نیروی انسانی} (0/709) + (0/883) = \text{افزایش توان رزمی}$$

می‌توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. به عبارتی با ارتقای یک واحد از متغیر مدیریت نیروی انسانی، $0/801$ واحد انحراف افزایش توان رزمی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. فرضیه فرعی دوم:

سرمایه‌ساختاری بر بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۱۴) همبستگی بین متغیرها

آماره	انحراف خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
1/693	0/643	0/532	0/537	0/732

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر $0/732$ است. ضریب تعیین $0/537$ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که $53/7$ درصد تغییرات توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران به سرمایه‌ساختاری موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل‌شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با $53/2$ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین و اتسون در فاصله استاندارد $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال باقیمانده‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول (۱۵): آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

آماره هم خطی		Sig.	T	ضریب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد	مجموع مربعات	مدل
VIF	Tolerance			Beta	Std. Error	B	
		$0/000$	$5/523$		$0/185$	$1/211$	مقدار ثابت
1	1	$0/000$	$13/929$	$0/732$	$0/049$	$0/677$	سرمایه ساختاری

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۱۵ آورده شده است. معادله رگرسیونی را می‌توان به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{سرمایه ساختاری} (0/677) + (1/211) = \text{افزایش توان رزمی}$$

می‌توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. به عبارتی با ارتقای یک واحد از متغیر سرمایه ساختاری، $0/732$ واحد انحراف افزایش توان رزمی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. فرضیه فرعی سوم:

سرمایه اجتماعی در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۱۶) همبستگی بین متغیرها

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف خطا	آماره دوربین و اتسون
$0/785$	$0/617$	$0/613$	$0/653$	$1/583$

همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر $0/785$ است. ضریب تعیین $0/617$ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که $61/7$ درصد تغییرات توان رزمی ارتش به سرمایه اجتماعی موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل‌شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با $61/3$

درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال باقیمانده‌ها پذیرفته می‌شود. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول (۱۷) آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

آماره هم خطی		Sig.	T	ضریب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد	مجموع مربعات	مدل	
VIF	Tolerance			Beta	Std. Error	B	مقدار ثابت	سرمایه اجتماعی
		۰/۰۰۰	۵/۵۲۳		۰/۱۸۵	۱/۳۲۲		۱
۱	۱	۰/۰۰۰	۱۳/۹۲۹	۰/۷۸	۰/۰۴۹	۰/۶۳۲		

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۱۷ آورده شده است. معادله رگرسیونی را می‌توان به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{سرمایه اجتماعی} = (۰/۶۳۲) + (۱/۳۲۲) = \text{افزایش توان رزمی}$$

می‌توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. به عبارتی با ارتقای یک واحد از متغیر سرمایه اجتماعی، ۰/۷۸۰ واحد انحراف افزایش توان رزمی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه فکری نشان دهنده مجموعه دارایی‌های نا ملموس بوده که معمولاً به‌عنوان دارایی‌های دانشی معروفند. این دارایی‌ها از دارایی‌های فیزیکی همچون اموال، ماشین آلات و تجهیزات و سایر دارایی‌های فیزیکی متمایزند. این دارایی‌ها مثل دارایی‌های دیگر شاید قابل مشاهده و ردیابی نباشد اما توجه به آن و مؤلفه‌های زیر شاخه می‌تواند تأثیر به‌سزایی در افزایش توان در تمامی سازمان‌ها و شرکت‌ها و همچنین افزایش توان رزمی در نیروهای مسلح به خصوص ارتش جمهوری اسلامی ایران شود.

سرمایه فکری به ارزش دانش و منابع جمعی یک سازمان اشاره دارد که می‌تواند نوعی سود اقتصادی برای آن سازمان فراهم کند و برای شناسایی دارایی‌های نامشهود و تقسیم آن به دسته‌های معنی‌دار استفاده می‌شود. از ویژگی‌های بارز محیط کنونی سازمان‌ها، از جمله ارتش جمهوری اسلامی ایران، مدیریت درست سرمایه‌های فکری آن سازمان است.

پژوهش حاضر جهت دستیابی به مدلی برای مدیریت سرمایه‌فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران تدوین گردیده‌است. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد سرمایه‌فکری می‌تواند زیرشاخص‌های گوناگونی از سرمایه انسانی، ارتباطی، اجتماعی، اقتصادی، ساختاری، روان‌شناختی، نوآوری، رسانه‌ای و معنوی را در خود تعریف نماید. مطلب فوق نشان می‌دهد مفهوم سرمایه‌فکری تا چه میزان وسعت و گستردگی دارد. هر چه سرمایه‌های زیر شاخه سرمایه‌فکری گسترش پیدا کند، می‌توان تفکیک بهتری برای مفاهیم و مضامین قائل شد و بدین ترتیب مدیران به درک روشن‌تری از سرمایه‌فکری دست می‌یابند و آن را در سیستم مدیریت خود پیاده‌سازی می‌نمایند.

با توجه به اینکه مسیر حرکت اقتصاد در جوامع توسعه یافته و حتی در حال توسعه به سمت دانش بنیان شدن پیش می‌رود، توجه به ابعاد گوناگون اقتصاد دانش‌بنیان می‌بایست بیشتر از گذشته مدنظر قرار گیرد. شاخص‌های بسیاری در اقتصاد دانش بنیان وجود دارند که در مجموعه سرمایه‌فکری گنجانده می‌شوند که در این پژوهش مهم‌ترین آن‌ها که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه اجتماعی می‌باشند و به‌عنوان متغیرهای اصلی مورد بحث و بررسی قرار گرفته شده‌اند.

همان‌طور که ادبیات پژوهش بیان می‌کند، سرمایه انسانی عنصر جدایی‌ناپذیر سرمایه‌فکری به حساب می‌آید. در همین راستا مطالعات و بررسی‌های صورت پذیرفته در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در رابطه نیروی انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانش، مهارت، خرد، انگیزش بیشتر از مؤلفه‌های دیگر مورد توجه می‌باشد. نخبگان امر نیز این موضوع را مورد تأیید قرار داده‌اند. در ادامه اهمیت سرمایه‌انسانی باید اشاره نمود که این بعد با ابعاد و مفاهیم دیگری دارای رابطه و تاحدودی همپوشانی است. سرمایه ساختاری عنصر مهم دیگر سرمایه‌فکری در آجا می‌باشد. در همین راستا مطالعات و بررسی‌های صورت پذیرفته در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در سرمایه ساختاری، ماموریت‌های سازمانی، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها و فرایندهای درونی بیش از بقیه مؤلفه‌ها مورد توجه می‌باشند. نخبگان امر نیز این موضوع را مورد تأیید قرار داده‌اند. در نهایت سرمایه اجتماعی عنصر مهم دیگر در زمینه سرمایه‌فکری در آجا می‌باشد. در همین راستا مطالعات و بررسی‌های صورت پذیرفته در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در سرمایه اجتماعی، هویت جمعی، درک متقابل، همدلی اجتماعی، احساس مسئولیت جمعی مورد توجه می‌باشد. نخبگان امر نیز این موضوع را مورد تأیید قرار

داده‌اند. بنابراین می‌توان به این نتیجه دست یافت که مدیران اقتصادی باید بر آگاهی و شناخت خود در این زمینه‌ها بیافزایند، چرا که بر شرایط علی و راهبردهای تعاملی پدیدآمدن سرمایه فکری مناسب نقش به‌سزایی در بالا بردن توان رزمی در نیروهای نظامی خواهد داشت.

دانش کلید واژه بسیار مهم در ارتش‌های جهان است که کشور عزیزمان ایران از این قائله مستثنی نیست. توجه به علم و دانش نه تنها در دانشگاه‌های آجا بلکه در تمامی پادگان‌ها باید در سطح توجه باشد. افزایش کلاس‌های ضمن خدمت، تدریس دروس جدید مرتبط با رسته، پرداختن و تدریس مسائل روز دنیا از جمله هوش مصنوعی، انرژی هسته‌ای و ... از مؤلفه‌های مهم دانش می‌باشند که لازم است فرماندهان عالی رتبه آنها را بنای افزایش توان رزمی کنند. مهارت و خرد نیز از جمله مسائل مهم در نیروی انسانی است که با چاشنی دانش و تمرین و تکرار در سازمان، ریشه توان رزمی را مستحکم می‌کند. بیشتر جنبه‌های مهارت می‌تواند به صورت عملی در مناطق عملیاتی بدست آید که متأسفانه اکنون در بیشتر یگان‌ها به خاطر هزینه‌های بالا این مانورهای رزمی کمرنگ شده است. انگیزه در بین نیروهای مسلح و به‌خصوص ارتش جمهوری اسلامی ایران مسئله اساسی در رونق گرفتن سایر مؤلفه است. پاداش کاری، رسیدن به وضعیت معیشت از مهم‌ترین شاخص‌های بالا بردن انگیزه در نیروی انسانی است.

مأموریت‌های سازمانی با رعایت صرفه جویی و روش‌های ابتکاری و نوآوری‌هایی که توسط کارکنان آجا صورت می‌گیرد می‌تواند علاوه بر افزایش تجربه در مأموریت اصلی، راه‌گشا در کارهای روزمره باشد. استراتژی و چشم‌انداز ارتش باید همیشه رو به جلو و با اصلاح نواقص گذشته باشد. استراتژی‌های راهبردی آینده با تبیین برنامه‌ها و اهداف وهمچنین تدوین چشم اندازهای یک ساله، ۵ ساله و ۲۰ ساله برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده از مسائل مهم سرمایه ساختاری است.

رسیدگی به ارزش‌های اساسی اجتماعی و دینی و جلوگیری از کمرنگ شدن آنها که اساس شکل‌گیری جمهوری اسلامی ایران می‌باشند نیز باید توسط فرماندهان مورد توجه اساسی باشند که باعث افزایش توان رزمی نیز می‌گردند.

سرمایه اجتماعی باید از لحاظ هویت جمعی، درک متقابل، همدلی اجتماعی، احساس مسئولیت جمعی باید به جد در آجا مورد توجه باشد. احساس مسئولیت باید در بین نیروهای ارتشی رشد یابد و این ترقی باعث همدلی، درک متقابل و نشاط در بین اعضا، به نتیجه رسیدن

کارهای سازمان و در نهایت افزایش توان رزمی در آجا خواهد شد. این مؤلفه‌ها در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران تحت عنوان لیبیک، کار بسیار خوب و پسندیده‌ای بوده که باعث ارتقاء توان رزمی شده است و باید در سایر نیروها هم عملیاتی گردد.

یافته‌های مهم دیگر پژوهش حاکی از آن است که:

مدیریت استراتژیک سرمایه‌فکری در بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

مدیریت استراتژیک سرمایه‌انسانی بر بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استراتژیک سرمایه ساختاری بر بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استراتژیک سرمایه اجتماعی بر بالا بردن توان رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پیشنهاد:

پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه برای رسیدن به مدیریت مبتنی بر سرمایه فکری در آجا، حرکت به سمت اقتصاد دانش‌بنیان در مقام شرایط عالی حائز اهمیت است، عوامل آن شامل سرمایه نیروی انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی به منظور ارتقای آگاهی در سطح مدیران و کارکنان آجا مورد توجه قرار گیرد.

در پارادایم سرمایه فکری، هدف روابط، همکاری تعاملی است. واضح است که برای توسعه فرایندهای حسابداری مدیریت و سرمایه فکری، وجود محیط مناسب ضروری است. به نظر می‌رسد این محیط با نظام‌های منطقه‌ای ایجاد می‌شود، زیرا مجاورت جغرافیایی منجر به ارتقاء سطح همکاری و تعامل بین انواع بخش‌های عمومی و خصوصی می‌شود. همکاری و نه رقابت بین ساختارهای فرهنگی اجتماعی و نهادها برای توسعه منطقه‌ای، تنها راه ضمانت موفقیت در مقیاس جهانی است. لذا با توجه به مؤلفه‌های بدست آمده پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌شود.

۱- بالا بردن دانش و خرد و مهارت آموزی نیروهای سازمانی آجا به خصوص دانشجویان و دانش‌آموخته‌گان یکی از گام‌های اساسی برای ارتقاء توان رزمی نیروهای مسلح می‌باشد که از مهم‌ترین مؤلفه‌های متغیر نیروی انسانی می‌باشد. لذا آموزش حین خدمت نیز به دلیل به روز نگه داشتن دانش نیروهای انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است.

۲- بالا بردن انگیزه از دیگر مؤلفه‌های مهم سرمایه انسانی را می‌توان با اجرای برنامه‌های دوره‌ای و سخنرانی بزرگان این عرصه و همچنین اجرای برنامه‌های عقیدتی در حد تعالی نگه داشت.

- ۳- ماموریت‌های سازمانی در دوره‌های مناسب زمانی می‌تواند به آمادگی آجا و پی بردن به مشکلات قبل از مأموریت اصلی کمک شایانی کرده و تجهیزات و نیروها را محک بزند.
- ۴- تدوین چشم اندازها و استراتژی‌های بلندمدت در آجا (مانند برنامه پنج ساله) و اجرای برنامه‌های کوتاه مدت برای رسیدن به این استراتژی‌ها باید حتماً پیاده‌سازی شده و پیشنهاد می‌شود به طور جدی به این مسئله توجه گردد.
- ۵- پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اساسی و مکتبی سازمان در رأس تمام امور مورد توجه فرماندهان و روسای قسمت‌های آجا قرار گرفته و طی برنامه‌های منظم به آنها آموزش داده شود.
- ۶- استفاده از افراد مسئولیت‌پذیر در رأس امورات، توسعه کارگروه‌هایی برای زیر نظر گرفتن و معرفی افراد مسئولیت‌پذیر پیشنهاد مهم دیگر این پژوهش به فرماندهان رده‌های یکم و دوم می‌باشد.
- ۷- همدلی اجتماعی، درک متقابل و هویت جمعی از موارد مهم در بالا بردن توان رزمی آجا در بلند مدت می‌باشد. پرداختن فرماندهان با این مسائل مهم از طریق آموزش و برگزاری سمینارها و سخنرانی‌های بزرگان و با تجربه‌های آجا از پیشنهادات مهم این تحقیق می‌باشد. لذا در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود، برای هر یک از ابعاد مرتبط با پارادایم سرمایه فکری و وضعیت موجود کشور در رابطه با آنها، بررسی‌های صورت گرفته و سازمان‌های داخلی با وضعیت و تجربیات مشابه سایر کشورها، مورد مقایسه و بررسی قرار گیرند و نیز پیشنهاد می‌شود بررسی اولویت‌بندی راهبردها و اقدامات جهت توسعه سرمایه فکری با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان موضوع پژوهش‌های آینده قرار گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

منابع فارسی:

- بازرگان، عباس (۱۳۹۵). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، رویکردهای متداول در علوم رفتاری*، چاپ هفتم، ویرایش سوم، نشر دیدار، تهران.
- توکلی، عبدالله، مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). *بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان، فصلنامه انتظامی*، شماره سوم، صص ۹۹-۱۱۶.

-جعفری، طیبه (۱۳۹۷). بررسی اثر بخشی مشاوره‌ای گروهی با رویکرد شغلی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور. پایان نامه ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.

-خدای پور، احمد، طالبی، رقیه (۱۳۸۹). بررسی کاربرد ابزارهای حسابداری مدیریت توسط مدیران شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه دانش حسابداری، شماره ۵.

-خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۹۲). روش‌های تحقیق در علوم انسانی، چاپ هشتم، تهران، انتشارات یادواره کتاب.

-خلیلی، یاسمن (۱۳۹۶). طراحی مدل گزارشگری سرمایه فکری در دانشگاه‌های ایران، پایان نامه دکتری دانشگاه تهران.

-دهقان، حبیب‌الله، وکیلی فرد، حمیدرضا، یعقوب نژاد، احمد و رهنمای رود پستی، فریدون (۱۳۹۸). ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، سال نوزدهم، ش ۲.

-دستگیر، محسن و یارمحمدی، جواد. (۱۳۸۹). بررسی موانع به کارگیری سیستم هزینه‌یابی هدف در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۳۹.

-رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۸۷). مبانی حسابداری مدیریت، رویکرد و دیدگاه نوین، چاپ اول، انتشارات آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.

-رستمی، محمود (۱۳۷۸). فرهنگ واژه نظامی، ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران.

-زاهدی، محمدرضا و مهران کشتکار (۱۳۹۷). بررسی و مقایسه نسبی انواع سرمایه فکری در سازمان‌های کوچک و متوسط فعال صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، سال هشتم، شماره ۳۲، صص: ۲۴۷-۲۷۳.

-زمردیان، غلامرضا و رستمی، علی (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸)، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره پنجم، صص: ۴۵-۶۳.

-شوقی، بهزاد، شفیع زاده، رضا و خلیج، علیرضا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط میان عوامل مؤثر بر تسهیم دانش با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت آلومینیوم پارس ساوه). دومین کنفرانس تخصصی سازمان‌های دانش بنیان، ۱۹ دی ماه ۱۳۹۰، هتل المپیک تهران.

-طالبی، کامبیز، داوری، علی و دهقان نجم آبادی، عامر (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در شرکت‌های دانش بنیان، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۷۱)، صص ۴۸-۱۹.

-مهدی نژاد، محمد، سعادت، مجتبی، خسروجردی، علی و فخری، مجید (۱۳۹۶). طراحی الگوی سازمان‌های دفاعی دانش بنیان، *فصلنامه مطالعات دفاعی راهبردی*، سال پانزدهم، ش ۶۸، صص ۷۱-۹۲.

-مرادی، روح‌الله و رضایی، واجد (۱۳۹۹). وضعیت سرمایه فکری در نظام آموزشی یکی از دانشگاه‌های وابسته به نیروهای مسلح، *نشریه علمی مدیریت و پژوهش‌های دفاعی*، سال ۱۹، ش ۸۹، صص ۵۷-۷۹.

منابع انگلیسی:

-Appuhami, R. (2007). The impact of intellectual capital on investors capital gain on Shares: An empirical investigation in Thai banking finance & insurance sector. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 12 (1).

-Ballan, R & Brooking, A. (2016), *Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise*, Thomson Business Press, London.

-Bontis, N. (2012). National Intellectual Capital Index: A United Nations initiative for the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 6 (3), 1-33.

-Bromwich, M. (1990). The Case for Strategic Management Accounting – The Role of Accounting Information for Strategy in Competitive Markets. *Accounting Organizations and Society*, 1, 54-46.

Dopelsis, M, Delgado- varde, G. Lopez-Saezm, and Navas- lopez., J.E. (2020). Toward an intellectual capital – based view of the firm origins and nature *Journal of business ethics*, 98(4): 649-662.

-Ghosh, B.C., Chung, L.H. & Wan, C.Y. (1987). Management accounting in Singapore, *Management Accounting*, 29-32.

-Tan, B., Lyer, L.S., & Aronson, J.E. (2023). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial Management and Data Systems*, 122(1), 17-21.

-Hariyati, A., Leiponen, A (2023), Organizational transparency and power in firm ownership networks, *Journal of Comparative Economics*, 46 (4): 1158- 1177.

-Labra, R., & Paloma Sanchez, M. (2013). National intellectual capital assessment models: a literature review, *Journal of Intellectual Capital*, 15(5), 492-627.

Mar & Mar & Min Zhang, g. Stravoice, J. (2022). Is higher education ready for knowledge management?, *The International journal of educational management* 14(97): 325-333.

-Madininos, N, Keow (2011), W, C, C., & 11 and Richardson, S. Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, No. 1, pp. 85-100.

-Pew Tang, H., Plowman, D. and Hancock, P. (2007), Intellectual capital and financial returns of companies, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9 No. 1, pp. 76-94.

-Raj, J. R., and Seetharaman, A. (2022). The role of accounting in the knowledge economy, *African Journal of Business Management*, Vol. 6(32), 9327-9316.

-Ramírez, C., Yolanda, S. Peñalver, J. & Tejada P. (2017). Intellectual Capital in Spanish University. *Journal of Intellectual Capital* 5, 732-759.

-Roos, G., Roos, J. (1997), Measuring Your Company's Intellectual Performance, *Long Range Planning*, Vol.32, No.3.

-Sardob, F. Serrasqueiroa. Z., & Alvesa H. (2019). On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels, *International Journal of Hospitality Management* Volume 74, Pages 67- 75.

-Schiuma, G., Lerro, A. (2008), Intellectual capital and companies performance improvement, *Measurement Business Excellence*, Vol. 12 No.2, pp.3-9.

-Slavković, Marko, Ognjanović, Jasmina. (2018). Impact of human capital on business performance of hotel enterprises in Serbia. University of Kragujevac, 2(4), pp 1339-1355. Retrieved from: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=747107>

-Tiss, Truls E.J, Westnes, Petter and Westnes, Siren Furdal. (2019). Evaluating intellectual capital in the hotel industry. Norwegian School of Hotel Management, Stavanger.

-Yi, C. H, (2009). An Empirical Study on the Relationship between Intellectual Capital and Knowledge Creation, *Strategic Management journal*, 22, 637-643.

--Wagner, G. B. & Lester, P. B. (2009), How leaders can get results by laying it on the line. *Organizational Dynamics*, 38(4),

252-260.

-Zhang, M. and Qi, Y. and Wang, Z. and Pawar, K. S. and Zhao, Xi. (2018). How does intellectual capital affect product innovation performance? Evidence from China and India, *International Journal of Operations & Production Management*, 38 (3). pp. 895-914. ISSN 0144-3577.