

140302151118899

طراحی مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس

کبری شریعتی منش^۱، عباداله احمدی^{۲*}، رضا زارعی^۳، نادر شهامت^۴

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول) ebadahmadi@yahoo.com
۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
۴- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵	در دانشگاه‌ها، علاوه بر دارایی‌های مادی و قابل مشاهده، دارایی‌هایی نیز وجود دارند که از نوع نامشهود هستند و اغلب ارزش آنها با تجربه و تعاملات انسانی سازمان مرتبط است. این دارایی‌های نامشهود، مهمترین سرمایه‌های هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند که در تعیین جایگاه و موفقیت آن در محیط علمی، آموزشی و فرهنگی نقش بسزایی دارند. هدف این تحقیق طراحی مدل دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می باشد و روش تحقیق آن کیفی از نوع تحلیل مضمون می باشد. روش نمونه گیری، هدفمند و گلوله برفی است که مشارکت کنندگان آن مدیران تصمیم گیرنده و سیاستگذار در حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت دولتی، مدیریت استراتژیک و مدیریت مالی می باشند که تعداد آنها ۱۲ نفر می باشد که تحقیق با افراد مدنظر به اشباع نظری رسید. جهت روایی در بخش کیفی از چهار مفهوم قابلیت اعتبار، اعتماد، تایید و انتقال و درخصوص پایایی آن، از ضریب توافق دو کدگذار استفاده شده است. یافته های تحقیق دربرگیرنده ۶ مضمون فراگیر به نام های دارایی انسانی، سازمانی، معنوی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی می باشد. همچنین ۱۶ مضمون سازمان دهنده و ۱۶۷ مضمون پایه نیز بدست آمده است.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۲/۱۸	
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: دارایی، دارایی نامشهود، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

امروزه دانشگاه ها نقش بسیار مهمی در اعتلای دانش و آگاهی افراد جامعه دارند. دانشگاه ها شامل دارایی های مشهود و نامشهود هستند. در دانشگاه‌ها، علاوه بر دارایی‌های قابل اندازه‌گیری مانند ساختمان‌ها، تجهیزات، و منابع مالی، دارایی‌های نامشهود نیز ایفای نقش کلیدی در توسعه و پیشرفت دارند. این دارایی‌های نامشهود، مهمترین سرمایه‌های هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند که در تعیین جایگاه و موفقیت آن در محیط علمی، آموزشی و فرهنگی نقش بسزایی دارند.

به زعم لاگنا سنچز (Laguna Sánchez, 2023) نظام آموزش به دلیل پیچیدگی روزافزون، عدم قطعیت، جهانی شدن شتابان و رقابت، به یک دارایی نامشهود، با اهمیت و حیاتی تبدیل شده است. مصداق آن در اسناد داخل کشور، دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار می باشد که به عنوان یکی از اهداف اصلی، تضمین آموزش با کیفیت فراگیر و عادلانه و ارتقای فرصت های یادگیری مادام العمر برای همه را عنوان نموده است.

کاردناس و کامپوس بلاسکز (Cárdenas & Campos-Blázquez, 2023) درخصوص سرمایه های ناملموس نظام آموزشی بر این باورند که بایستی مفهوم ساخت شغل، توسعه یابد که برای مواجهه با آینده ضروری ست. اما به نظر آنها مسئله اینجاست که موقعیت‌های غیرمنتظره و نامطلوب سال‌های اخیر نشان می‌دهد که در آینده، متخصصان باید مهارت‌ها، نگرش‌ها و استعداد‌های

لازم را برای سازگاری با تغییرات مستمر مورد انتظار برای تضمین پایداری شغل خود داشته باشند. در عین حال، سازمان ها باید شناسایی کنند که دارایی های غیرملموسشان به چه شایستگی ها و مهارت هایی نیاز دارند تا فرد را با شغل خود در آینده هماهنگ کند.

به زعم ذاکر صالحی (Zakersalehi, 2016) دانشگاه ایرانی تداوم تاریخی حوزه های علمی هزارساله نیست بلکه نهادی نوپا و نهالی است نورسته که ارمغان مدرنیته است. حال اگر به تعریف ویلیام جیمز (William James, 2002) برگردیم یک عنصر هویت که تداوم است در این نهاد ایرانی ضعیف است. عنصر دوم از دیدگاه جیمز، تمایز است. به این معنا که خود در طی زمان یکسان باقی میماند و در عین حال از دیگران متمایز است. همچنین دانشگاه، خود منبع هویت و الهام بخش جوانان و کانون پرورش فضائل اخلاقی است. عمق و فراگیری این ویژگی و وجه ممیزه است که رکن دوم هویت دانشگاه را پایه ریزی می کند. آزادی علمی و خودمختاری تمایز بخش دانشگاه از نهادهای رقیب است. ولیکن مسئله اینجاست که متاسفانه این رکن نیز در دانشگاه ایرانی لرزان و شکننده است. (Zakersalehi, 2016)

درخصوص ساختار دانشگاه از منظر آموزش، هویت و الگو بیان می گردد که الگو با هویت مرتبط و همبسته است (Mohseni, 2006) ولیکن دانشگاه ایرانی بدلیل ضعف عناصر هویت ساز درونزا، همه ی الگوهای رایج دانشگاهی را به عاریت گرفته و از هر یک ایده ای ناقص برگرفته است. اکنون سخن از تناسب و ارتباط این دستاوردها با نیازهای واقعی جامعه و اقتصاد و فرهنگ ایرانی است و میبایست چیزی را که در عمل شکل گرفته دوباره پیکرتراشی، بازسازی و اصلاح نمود. همچنین به زعم منتظرعطائی و همکاران (Montazerataei & et al, 2019) مسئله دانشگاه ها زمانی بیشتر از گذشته نمایان می گردد که متوجه می شویم که دانشجویانی، هر ساله به سیستم آموزش اضافه می شوند و درخواست های آنها رو به افزایش می باشد. دنیای رقابت در اینجا نیز زمانی خودش را نشان می دهد که دانشجویان هنگامی که سیاستهای آموزش عالی را مطابق با ذهنیات خود و بسیاری از کشورهای پیشرفته نمی بینند مصمم به ادامه تحصیل در کشورهای دیگر می شوند و روز به روز کشور عزیزمان، دانشجویان مستعد و فرهیخته را تنها به دلیل سیاستگذاری های نامناسب آموزش عالی از دست می دهد.

در ادامه به زعم دارابی و ناطقی رستمی (Darabi & Natghi Rostami, 2022) امروزه انواع دارایی های نامشهود نقش بسیار مهمی در تداوم و بقای فعالیت سازمان ها و ارزشگذاری آنها ایفا می نمایند. لذا وجود دارایی های نامشهود و نقش بسزای آنها در ایجاد ارزش برای واحدهای تجاری، حقیقتی انکار ناپذیر است که به رغم آسیب پذیر بودن و ابهامات مربوط به این دارایی ها، کماکان شناخت و اندازه گیری و ارایه اطلاعات پیرامون آنها را از اهمیتی دوچندان برخوردار می نماید.

درخصوص شکاف تحقیقاتی لازم به ذکر است که مطالعات معدودی بر روی اندازه گیری دارایی نامشهود با استفاده از متغیرهای غیر مالی انجام گرفته است. از جمله تحقیق مشایخی و بیرامی (Mashayikhi & Birami, 2017)، امیری و مومنی (Amiri & Momeni, 2022)، می باشد که دارایی های نامشهود را اندازه گیری نموده است ولیکن مربوط به سیستم دانشگاهی نیست. بلکه دارایی های نامشهود سیستم بانکی مورد بررسی قرار گرفته است. سعدآبادی و همکاران (Saadabadi, et al. 2019) و نجفی و بیات (Najafi & Bayat, 2018) نیز تحقیقاتی پیرامون دارایی نامشهود انجام داده اند ولیکن با مرور سیستماتیک می باشد. در مطالعات خارجی نیز مطالعه بونیتس و همکاران (Bontis et al, 2002) دارایی ها در دو بخش فعالیت های خدماتی و غیر خدماتی در مالزی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است ولیکن تمامی ابعاد سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار نداده است. همچنین لاگنا سنچز (Laguna Sanchez, 2023) در تحقیق خود نشان داده است که چه کمبودهایی در مدارک فعلی دانشگاه وجود دارد. وی بر این باور است که مهارت های نرم برای آینده حرفه ای فراگیران و درک آنها از ارزش آنها ضروری است و به عنوان یک دارایی محسوب می گردد ولیکن سایر دارایی های دانشگاه را مورد بررسی قرار نداده است. همچنین دارایی نامشهود در حوزه ی مالی توسط ثین و هوانگ (Thien & Hung, 2023) و تحقیقات والنسیا و لیما (Valença & Lima, 2023) و شاه (Shah, 2023) در حوزه فناوریانه، توسط یوجواری گیل (Ujwary-Gil, 2023) انجام شده است و در حوزه های علوم انسانی بررسی نشده است.

در ادامه، اهمیت کاربردی پرداختن به موضوع بررسی دارایی های نامشهود از آن جایی ناشی می شود که به زعم مشایخی و بیرامی (Mashayikhi & Birami, 2017) امروزه روش ایجاد ارزش سازمان ها از عوامل سنتی مربوط به تولیدات فیزیکی به دانش نامشهود منتقل شده است. در چنین شرایطی ممکن است بخش بزرگی از ارزش سازمان، منعکس کننده دارایی های نامشهود باشد.

از این رو جهت ارزیابی ارزش سازمان، نه تنها باید دارایی های مشهود را در نظر گرفت، بلکه توانایی و قدرت ایجاد ارزش توسط دارایی های نامشهود را نیز مد نظر قرار دارد.

درخصوص دانشگاه مورد بحث در این تحقیق که دانشگاه آزاد اسلامی می باشد لازم به ذکر است که این دانشگاه یکی از بزرگترین سامانه های دانشگاهی جهان و بزرگترین سامانه دانشگاهی در ایران می باشد. ستاد مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران مستقر است. به جز ایران، دانشگاه آزاد اسلامی دارای شعبه هایی در کشورهای افغانستان، امارات متحده عربی، لبنان و انگلستان است. لذا بررسی دارایی های نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به آنچه گفته شد این تحقیق به دنبال آن است که مدل دارایی های ناملموس دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟ مبانی نظری تحقیق

نگاه اجمالی به تعریف های مختلف دارایی نامشهود نشان می دهد که پژوهشگران هنوز بر سر یک تعریف واحد از آن توافق نظر ندارند؛ با این حال از جهات بسیاری شباهت هایی بین تعاریف مشاهده میشود. اغلب صاحب نظران معتقدند دارایی نامشهود یک دارایی غیر پولی بدون ظاهر فیزیکی، اما دارای ارزش است و میتواند منافع یا عوایدی را در آینده تولید کند (Deliriyani et al, 2018). به عبارت دیگر، دارایی های نامشهود بیانگر تمامی دارایی هایی است که در ترانزاکشن لحاظ نمی شوند، با این حال منبعی برای خلق ارزش محسوب شده که منجر به مزیت رقابتی پایدار می شوند (Beigi & Fitras, 2009).

لازم به ذکر است که امروزه تأکید سازمان ها بر این اصل مبتنی است که ارزش بازاری سازمان ها کمتر به دارایی های مشهود بستگی دارد و بیشتر وابسته به دارایی های نامشهود به ویژه سرمایه انسانی آن است. در این راستا گزارش دهی دارایی های نامشهود نظیر سرمایه انسانی به دو دلیل دشوار است اول نبود یک چارچوب مشترک برای گزارش دهی که بر پایه آن بتوان اطلاعات مربوط به کیفیت نیروی کار را ارائه کرد و دوم فقدان بانک های اطلاعاتی لازم برای ارائه اطلاعات مربوط به سرمایه گذاری در زمینه سرمایه انسانی در بسیاری از سازمانها (Stiles & Kulvisachana, 2002). از سویی دیگر تحقیقات نشان داده است که در جهان امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی های ناملموس است و این منابع کلیدی، قادر هستند سازمان را صرف نظر از صنعت مربوطه، به عنوان یک سازمان ایده آل مطرح کنند (Oh, 2004). در همین راستا مدیریت دارایی های نامشهود در کالج ها و دانشگاه ها یک پروژه سیستماتیک است که جنبه های زیادی از جمله بهره برداری و توسعه دانشکده ها و دانشگاه ها را پوشش می دهد. بنابراین، ایجاد سازمان مدیریت دارایی نامشهود با مدیریت نسبتاً متمرکز، ساختار سختگیرانه و پرسنل منظم، یکی از مهمترین وظایف در حوزه مدیریت دارایی دانشگاه است (He, 2016).

همچنین قسمت اعظم دارایی های سازمان ها را دارایی های نامشهودی تشکیل میدهند که روشهای حسابداری سنتی قادر به اندازه گیری آنها نیستند. همچنین دارایی های نامشهود بیانگر مجموعه ای از قابلیت ها و توانمندی های یک سازمان است که به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار و رشد و توسعه اقتصادی به کار گرفته می شوند (Roos & Roos, 1997) (Marr et al, 2003).

درخصوص پیشینه تحقیق در داخل کشور می توان به تحقیق امیری و مومنی (Amiri & Momeni, 2023) اشاره کرد که تحقیقی با روش تحقیق کمی پیرامون دارایی های نامشهود انجام داده اند و تاثیر آن را بر رابطه ی بین رشد شرکت و ارزش شرکت سنجیده اند. یافته های تحقیق آنها نشان داده است که رشد شرکت و ارزش شرکت رابطه مستقیمی دارد. همچنین سعادت آبادی و همکاران (Saadabadi et al, 2019) تحقیقی پیرامون ترسیم و تحلیل نقشه علمی دارایی نامشهود با روش تحقیق مرور سیستماتیک انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داده است که پرتکرارترین موضوعات و واژگان در این زمینه مدیریت دانش و سرمایه فکری هستند. نجفی و بیات (Najafi & Bayat, 2018) نیز تحقیقی تحت عنوان بررسی دارایی نامشهود سرمایه فکری در تحقیقات داخلی انجام دادند. روش پژوهش آنها نیز مرور سیستماتیک بوده است. نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار سرمایه فکری در مدارس، دانشگاه ها، شرکت های بورسی و شرکت های دانش بنیان است.

مشایخی و بیرامی (Mashayikhi & Birami, 2017) تحقیقی پیرامون آرایه مدل اندازه گیری دارایی های نامشهود در ایران انجام دادند. پژوهش مذکور با روش نظریه داده بنیاد و با استفاده از مصاحبه های ساختار نیافته و عمیق انجام شده است. نتایج پژوهش آنها در حوزه ی حسابداری است و حاکی از آن است که پدیده محوری در مدل اندازه گیری دارایی نامشهود در میان ارزیابان دارایی های نامشهود، «سودمندی در تصمیم» است که تحت شرایط علی سطح تجمیع، قابلیت اندازه گیری و تعیین هدف از ارزیابی و راهبرد

استفاده از مبنای اندازه‌گیری چندگانه که همسو با رویکرد کنونی استانداردهای حسابداری بین‌المللی می‌باشد، قابل تبیین است. انبادار و همکاران (Anbadar, et al. 2017) نیز تحقیقی تحت عنوان شناسایی و بررسی تاثیر ابعاد دارایی نامشهود سرمایه‌ی فکری بر فرآیند سازماندهی و ارزشیابی مشاغل انجام دادند. روش تحقیق همبستگی بوده است. نتایج تحقیق نشان داده است که دارایی‌های نامشهود را سرمایه فکری و اجتماعی تشکیل داده است و ارزیابی‌ها به سمت ارزیابی دارایی‌های نامشهود گرایش یافته است. نتایج حاصل نشانگر رابطه مثبت و معنی دار بین ابعاد (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای- مشتری) سرمایه فکری با فرآیند سازماندهی و ارزشیابی مشاغل است. در ادامه لازم به ذکر است که هاشمی و محمدخانی (Hashemi, et al. 2017) در تحقیقی به ارایه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته‌اند که این شایستگی‌ها به عنوان دارایی نامشهود در نظر گرفته شده است. پژوهش مذکور با هدف ارایه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی بمنظور ارتقاءکیفی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. پژوهش از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از لحاظ نوع هدف کاربردی می‌باشد. نتایج پژوهش، در زمینه ارزیابی وضعیت موجود از دیدگاه ذینفعان، اساتید از لحاظ ابعاد و مولفه‌های صلاحیت‌های مهارتی، ارزشی، نقشی و فردی وضعیت مطلوب وجود دارد، اما در بعد کارکردی و زیرمؤلفه‌های آن وضعیت نامطلوب و پایین حد متوسط ارزیابی شده است و نتایج رتبه بندی ارزیابی ابعاد شایستگی‌های هیئت به ترتیب بیشترین اولویت مربوط به بعد مهارتی و کمترین اولویت مربوط به بعد کارکردی می‌باشد.

در مطالعات خارجی نیز می‌توان به تحقیق یوجواری گیل (Ujwary-Gil, 2023) اشاره کرد که تحقیقی پیرامون رویکرد شبکه‌ای برای ایجاد ارزش از دارایی‌های نامشهود انجام داده است. نتایج نشان داده است که دارایی‌های نامشهود، دانش مربوط به نرم افزار محافظت شده قانونی می‌باشد. تحقیق مذکور رویکردی ارزشمند و نوآورانه برای مدیرانی است که در رویکرد شبکه‌ای به تحلیل ارزش‌آفرینی و دارایی‌های نامشهود، نگاهی جامع به رفتار کارکنان در شرایط سازمانی بر اساس روابط و تعاملات دارد. همچنین والنسیا و لیما (Valença & Lima, 2023) تحقیقی پیرامون مرتبط ترین دارایی‌های نامشهود در ایجاد ارزش در شرکت‌های اقتصاد خلاق را انجام داده‌اند. روش مورد استفاده پژوهشی اکتشافی بوده است. یافته‌ها نشان داده است که سیزده متغیر در قالب سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و سرمایه انسانی طبقه بندی شدند. همچنین شاه (Shah, 2023) در تحقیق پیرامون دارایی‌های نامشهود با رویکرد فناوری این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های تحقیق، دیدگاه‌های ذینفعان مختلف در راه‌اندازی، تأمین مالی، عملیاتی، مقیاس‌بندی و خروج سرمایه‌گذاری‌های فناوری به عنوان شاخص‌های مهم در دارایی‌های نامشهود می‌باشد. ژانگ و همکاران (Zhang, et al. 2023) نیز تحقیقی تحت عنوان نقش دارایی‌های نامشهود در ارتقای پایداری شرکت‌ها انجام داده‌اند. روش تحقیق مطالعه‌ی مروری بر اساس نمونه‌ای از ۹۴ شرکت کشاورزی فهرست‌شده سهام در چین از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷، بوده است که تأثیر دارایی‌های نامشهود بر بهره‌وری شرکت‌های کشاورزی غذایی را بررسی می‌کند. نتایج، تفاوت بین شرکت‌های خصوصی و دولتی را نشان می‌دهد که نشان می‌دهد اثر ارتقای بهره‌وری دارایی‌های نامشهود متعلق به شرکت‌های خصوصی در دوره جاری ناچیز بوده است. انویک (Envick, 2017) نیز تحقیقی تحت عنوان فراتر از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی به اهمیت سرمایه‌ی ناملموس اشاره کرده‌اند. در پژوهش مذکور، بررسی و مقایسه بین سه نوع سرمایه‌ی روانشناختی مثبت در موفقیت‌های کارآفرینانه روانشناختی، اجتماعی و انسانی بحث شده است که سرمایه‌ی روانشناختی چیزی فراتر از دو نوع سرمایه‌ی دیگر بوده و حتی آنها را نیز در بر می‌گیرد. او بیان می‌دارد که برای موفقیت در زمینه کارآفرینی بیش از نیاز به سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی به سرمایه‌ی روانشناختی نیازمندیم. او از سرمایه‌ی روانشناختی به عنوان اصلی‌ترین فاکتور پیش‌بینی کارآفرینی یاد کرده و بیان می‌دارد، کسانی که از سرمایه‌ی روانشناختی بالاتری برخوردارند به دنبال رشد و پیشرفت هستند و تلاش بیشتری از خود بروز می‌دهند.

سکوندو و همکاران (Secundo, et al. 2023) در تحقیقی پیرامون دارایی‌های نامشهود موسسات آموزشی و پژوهشی، تقسیم بندی آن را در گروه‌های سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی و سرمایه ارتباطی قرار دادند. از دید این محققان، سرمایه انسانی شامل زیرگروه‌های جذابیت و کارایی سرمایه سازمانی زیر گروه‌های میزان نوآوری و دانش و توسعه زیرساختاری، سرمایه ارتباطی شامل زیرگروه‌های توسعه شبکه تحقیق و توسعه دیدگاه بین‌المللی بدست آمده است.

با توجه به مواردی که ذکر شد و شکاف پژوهشی بین تحقیقات خارج از کشور و داخل کشور، نیاز به انجام پژوهشی عمیق و جامع در این خصوص احساس می‌شود؛ در همین راستا در این پژوهش تدوین مدل به همراه ابعاد و مولفه‌ها و شاخصها در دارایی‌های

نامشهود در آموزش دانشگاه آزاد مورد توجه قرار می گیرد. با توجه به آنچه گفته شد سؤال این تحقیق این است که طراحی مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟ روش تحقیق

روش تحقیق از نوع کیفی می باشد. استراتژی تحقیق، تحلیل مضمون از نوع شبکه مضامین می باشد. شبکه مضامین به زعم آتراید استیرلینگ (Attride-Stirling, 2021) بر اساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظاممند می کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می شود. در این تحقیق مصاحبه های انفرادی با مصاحبه شونده انجام گرفته است. جهت اعتبار داده ها در این تحقیق، برای محاسبه ضریب توافق دو کدگذار از ضریب کاپا استفاده شده است. در این تحقیق (۱۵ درصد از اسناد) از مصاحبه هایی که محقق کدگذاری کرده، برای ارزیابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفته و نتایج حاصل از کدگذاری دو محقق نشان می دهد که ضریب کاپای محاسبه شده، مقدار ۰.۷۰۱ بوده است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰.۶ است و چون عدد معنادار حاصل شده است، فرض استقلال کدهای استخراجی رد و وابستگی کدهای استخراجی به هم تأیید می گردد. لازم به ذکر است که مشارکت کنندگان تحقیق، خبرگان، سیاستگذاران و تصمیم گیران نظام آموزش در دانشگاه آزاد اسلامی میباشند. افراد مذکور دارای مدرک دکتری در یکی از رشته تحصیلی مدیریت آموزشی، دولتی، استراتژیک و مالی بوده اند. همچنین سابقه خدمت درخشان در حوزه ی سیاستگذاری در دانشگاه داشته اند و مسلط به موضوعات مدیریت آموزشی بوده اند. روش نمونه گیری در این تحقیق، هدفمند می باشد. درخصوص حجم نمونه به زعم لینکن و گوبا (Lincoln & Guba, 2011) در یک مطالعه که با دقت هدایت شده است و در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، می توان با حدود ۱۲ شرکت کننده به نقطه اشباع رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نخواهد شد. در این تحقیق نیز تعداد مشارکت کنندگان در بخش کیفی، ۱۲ نفر می باشند که در مصاحبه انتخاب شده اند. جهت تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها در تحلیل مضمون با استفاده از روش کدگذاری از نرم افزار مکس کیودا استفاده شده است که در آن مقوله ها، مولفه ها به صورت کدگذاری باز، محوری دسته بندی شده اند. یافته های تحقیق

در پاسخ به سؤال تحقیق که طراحی مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟ محقق به تحلیل مصاحبه ها پرداخته است. درخصوص تحلیل داده ها با روش تحقیق تحلیل مضمون بیان می گردد که کدگذاری داده ها به شکل باز و محوری انجام شده است که در ذیل به تفکیک به آن اشاره شده است. کدگذاری باز

در جریان کدگذاری باز داده ها به واحدهای معنایی کوچک تر تجزیه می شوند، برچسب می خورند و بررسی می شوند و در قالب مفهوم و مقوله در می آیند و در حقیقت این مرحله فرایند تحلیلی است که با آن مفاهیم و مقوله ها همراه با ویژگی ها و ابعاد آن ها شناسایی می شوند (Bahari & Taheri Rozbahani, 2023). در این تحقیق نیز کلیه مصاحبه های انجام شده با خبرگان، به واحدهای معنایی کوچک تر تجزیه شده است. جدول ذیل یک نمونه کدگذاری باز داده های تحقیق را نشان داده است.

جدول ۱- کدگذاری باز

مفهوم (کد)	داده
توانایی و عملکرد کارکنان مستقیماً به کیفیت و کارایی سازمان تأثیر می گذارد. در این راستا، شاخص های مرتبط با توانایی کارکنان می توانند به عنوان ابزاری مؤثر برای ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان مورد استفاده قرار گیرند.	تأثیر توانایی کارکنان بر کیفیت سازمان - توانایی کارکنان، معیار بهبود عملکرد
برای توسعه ی دانشگاه، ما نیاز به کارکنان، اساتید و مدیرانی داریم که خوش بین به آینده باشند و خودکارآمدی آنها بالا باشد.	خودکارآمدی بالا خوش بین نسبت به آینده

مفهوم (کد)	داده
تکنولوژی و پایگاه داده نوین ارائه محتوای درسی جذاب	یکی از اصلی‌ترین جنبه‌ها، مهارت‌های تدریس و ارتقاء فرایند آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. اساتید دانشگاه با استفاده از متدولوژی‌های نوین و به‌روز، باید بتوانند محتوای درسی را به شیوه‌هایی جذاب و موثر برای دانشجویان ارائه دهند.
تعداد پروژه های مشترک دانشگاه- صنعت، تفاهمنامه همکاری دانشگاه با صنایع مختلف	دانشگاه آزاد اسلامی در سال‌های اخیر با اجرای طرح‌های مختلف زیربنایی تلاش کرده تا حدودی این ارتباط را به درستی هدایت کند. انعقاد ۱۸۳ طرح برون‌دانشگاهی و قرار گرفتن روی سامانه عتف شاهد خوبی بر این ادعاست. دانشگاه آزاد با استفاده درست از این فرصت توانست ۱۳۸ تفاهمنامه همکاری با صنایع منعقد کند.

کدگذاری محوری:

در این مرحله محقق به بررسی مقوله‌های به دست آمده در مرحله کدگذاری باز پرداخته است. سپس، پژوهشگر به تحلیل کدهایی که کدگذاری اولیه و جمع‌آوری شده‌اند، پرداخته است. کدها در سطحی کلان‌تر مرتب شده است و آنها جهت تشکیل مضمون‌ها پایه استفاده شده است. این کدها سپس در ستون‌های مرتبط با مضامین مرتب شده است. این مرحله از تحلیل مضمون به پژوهشگر کمک کرده است تا نقاط اصلی و الگوهایی که در داده‌ها و کدها شناسایی کرده است را بیابد و تفسیر عمیق‌تری از اطلاعات کسب کند. جدول ذیل شناخت مضامین را در قالب کدگذاری محوری نشان می‌دهد.

جدول (۲) شناخت مضامین در قالب کدگذاری محوری

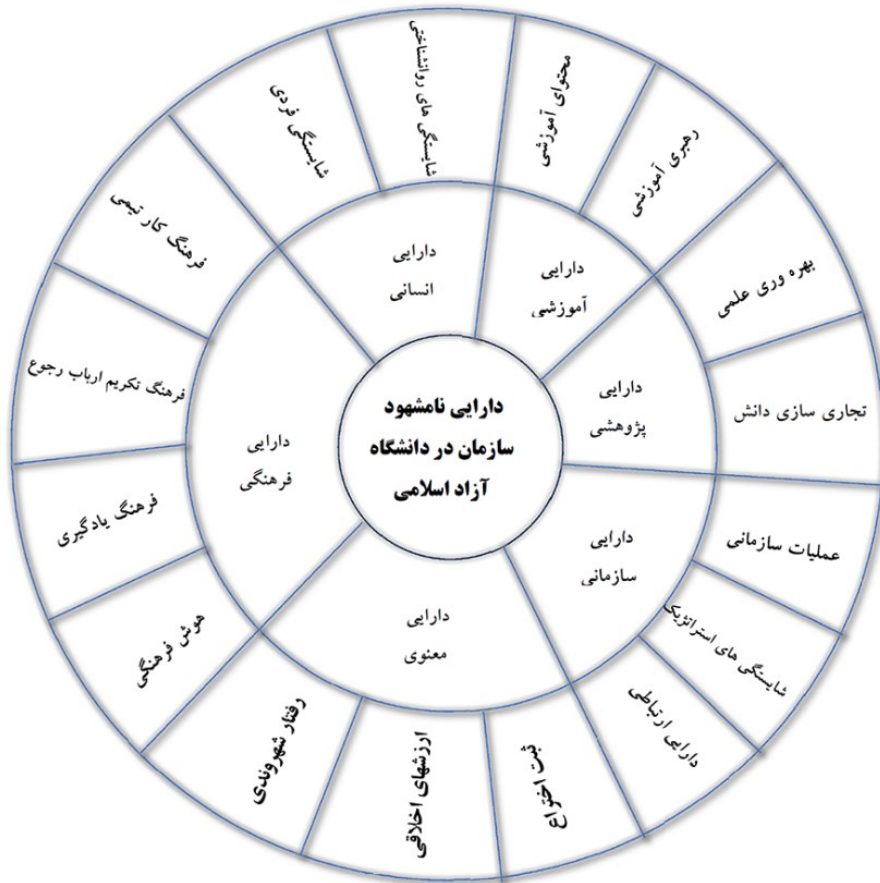
مضمون فراگیر	مضمون‌های سازمان دهنده	مضمون‌های پایه
دارایی انسانی	شایستگی فردی	توانایی کارکنان، مهارت عملیاتی، دانش کارکنان همسو با نیازهای استراتژیک سازمان، استعداد کارکنان، چالاک‌فکری کارکنان، طرح ایده‌های جدید توسط کارکنان، ارائه نهایت تلاش توسط کارکنان، طرز فکر کارکنان، خلاقیت و نوآوری کارکنان، تکنیک مهارت حل مسئله، عاداتهای کاری، نظم و دقت
	شایستگی‌های روانشناختی	خودکارآمدی، خوش بینی، داشتن پشتکار برای دستیابی به اهداف، تغییر جهت دادن مسیر برای دستیابی به اهداف، دوباره احیا شدن هنگام مشکلات
دارایی آموزشی	محتوای آموزشی	تکنولوژی و پایگاه داده نوین، ظرفیت و توانایی تدریس، تاکید بر مهارت‌های آموزشی انتقال پذیر، پرهیز از الگوی خطی آموزش، انعطاف پذیری محتوای آموزشی، کار با رایانه به عنوان درس پایه و مشترک، مدیریت تدریس، تعداد استادان تمام وقت، دستیاران آموزشی، رشد علمی کارکنان، میانگین طول مدت خدمت کارکنان علمی، تعداد دانشجویان و اساتید فوق دکتری، تعداد افراد دارای درجه دکتری، نسبت استاد به دانشجو، درصد زنان استاد تمام، نسبت تعداد کارکنان دانشگاهی به مجموع دانشجویان، درصد دانشجویان خارجی، درصد برنامه‌های ارائه شده به یک زبان خارجی، میانگین زمان فارغ التحصیلی برای دانشجویان دکتری، به روز بودن دانشجویان با فناوری جدید، میزان مطالعه مستمر مسائل آموزشی، تسلط بر نرم افزارهای مختلف و سامانه‌های آموزشی، توانایی شناخت ابزار و وسایل کمک آموزشی
مضمون فراگیر	مضمون‌های سازمان دهنده	مضمون‌های پایه

مضمون فراگیر	مضمون های سازمان دهنده	مضمون های پایه
دارایی آموزشی	رهبری آموزشی	حمایت مدیران از ارزش های فردی کارکنان، ایجاد انگیزه کارکنان برای تغییر فردی و سازمانی، ایجاد تغییرات مثبت در موفقیت افراد در دانشگاه، آگاهی بخشی به اساتید توسط مدیران جهت اثربخشی، ایجاد راهبردهای جدید آموزشی، ترسیم چشم انداز و تصویری مطلوب از آینده، تعیین مأموریتها و اهداف آموزشی، تشریح چشم انداز برای اساتید و کارکنان، توانایی تحلیل موضوع و درک موقعیت، پیش بینی احتمالات
دارایی پژوهشی	بهره وری علمی	تعداد پژوهشگران صاحب سبک، شرایط دانشگاهی و حرفه ای کارکنان، جابه جایی استادان و پژوهشگران، آزادی علمی در پژوهش، مقالات و انتشارات علمی، تعداد کارکنان پژوهشی، نرخ رشد برنامه های پژوهشی، تعداد برنامه های پژوهشی، میانگین تعداد مراجعه به کتابخانه برای هر دانشجو، اشغال آزمایشگاه ها یا زمان انتظار برای پژوهش، سهم نشریات در یک رشته خاص در جهان، نسبت سهم نشریات دانشگاه در یک رشته خاص، میانگین تعداد استنادها بر نشریات، نشریات مشترک علمی بین المللی هر پژوهشگر، تعداد پروژه های پژوهشی، مقالات کنفرانس هر یک از کارکنان دانشگاهی
	تجاری سازی دانش	انتقال تکنولوژی به صنعت، مشارکت در زمینه سیاست گذاری حوزه دانش، دانش ضمنی در دانشگاه، قابلیت استخراج بهترین راه حل ها از دانش افراد، بهینه سازی ذخیره دانش دانشجویان و اساتید، خلق دانش جدید به طور مؤثر و کارا، بهره برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد، اشتراک دانش، تعداد پروژه های مشترک دانشگاه-صنعت، تمرکز بر جذب پروژه های کلان صنعت و جامعه
	عملیات سازمانی	عملیات داخلی رسمی و غیررسمی، قوانین ضمنی و رویه های غیررسمی، قوانین ضمنی رفتار و سبک مدیریت، فرایندهای داخلی، قابلیت استخدام فارغ التحصیلان
دارایی سازمانی	شایستگیهای استراتژیک	ظرفیت های قابل توسعه، نگرش ها و طرز تلقی های مثبت و سازنده، شایستگی روش کار، توانایی تحلیل و تبیین مسائل آموزشی، قابلیت تفسیر روندها در اوضاع پیچیده، تفکر شهودی داشتن مدیران، تفکر خلاق داشتن مدیران، ارزشهای سازمانی، فلسفه های مدیریت، یکپارچه سازی راهبردهای منابع انسانی سازمان، دوراندیشی و دید وسیع داشتن
	دارایی ارتباطی	وفاداری دانشجویان، شناخت کانال های بازاریابی و دانش ارتباط با دانشجویان، روابط گسترده اقتصادی، سیاسی و سازمانی بین دانشگاه ها، رابطه با دنیای تجاری سازی دانش، رابطه دانشگاه با جامعه، رفتار شبکه سازی کارکنان، پیوندهای اجتماعی، ارتباطات مبتنی بر اعتماد، ادراک و هنجارهای مشترک، دسترسی به شبکه های خارجی و بین المللی، تعامل کارکنان صف با دانشجویان
دارایی معنوی	ثبت اختراع	حقوق ثبت اختراع، حقوق علامت تجاری، کپی رایت دانشگاه، پتنت های شغلی درخواستی، علایم تجاری یا برندها، تصویر ایجاد شده از برند دانشگاه، افزایش محبوبیت کالج ها و دانشگاه ها، افتخارات اجتماعی، شهرت یک سازمان
	ارزشهای اخلاقی	رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه، همخوانی علم و عمل، رعایت عدالت و انصاف، رعایت اصول شایسته سالاری، ایجاد اطمینان در دیگران، درصد رضایت دانشجویان و همکاران
	رفتار شهروندی	حس تعاون و همکاری، از خودگذشتگی، داشتن روحیه ایثارگری، روحیه تعاون و همکاری
دارایی فرهنگی	هوش فرهنگی	دانش فرهنگی، مهارت های فرهنگی، شناخت هنجارها، باورهای مذهبی، اعتماد به نفس موفق در موقعیت های چند فرهنگی، اصلاح رفتارهای کلامی برای سایر فرهنگها، واکنش های رفتاری مناسب

مضمون فراگیر	مضمون های سازمان دهنده	مضمون های پایه
		در موقعیت های مختلف، رهبری تحولات فرهنگی از طریق دانشگاه، سواد فرهنگی در کنار سواد فناوری، مراعات هنجارها و قداست دانشگاه، رشد شخصی و تعالی معنوی دانشجویان، استنباط مشترک نسبت به یک سازمان
فرهنگ یادگیری		مبادله دانش با ارزش در جهت نوآوری، ارزشمند تلقی شدن یادگیری، تسهیل بهبود مستمر و تطابق با تغییرات محیطی، تسهیم یادگیری در بین اعضای سازمان از فناوری، ایجاد فرصت هایی برای یادگیری و رشد افراد، یادگیری کارکنان در تغییرات محیطی، تشویق و ترغیب کارکنان به یادگیری گروهی

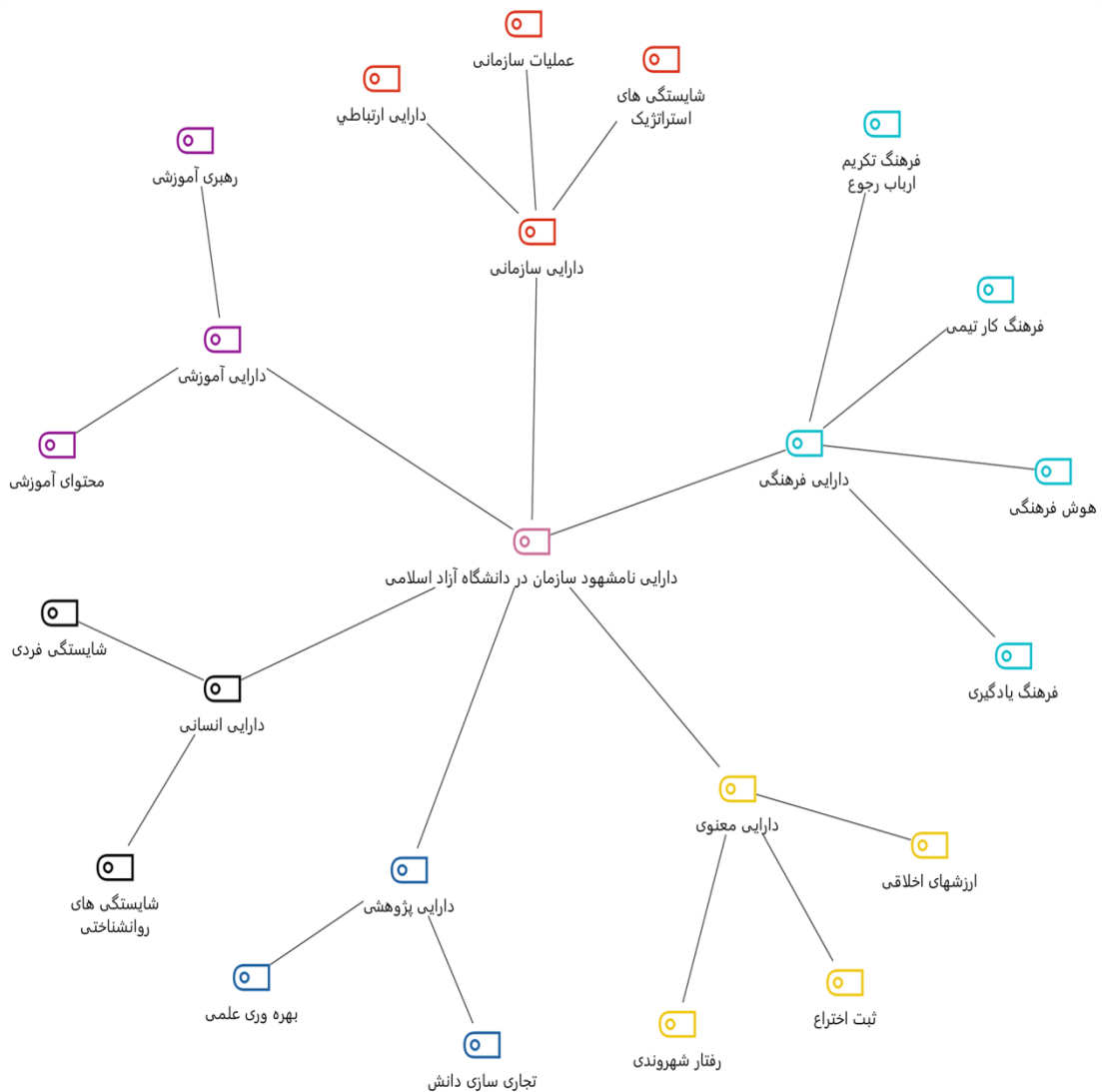
مضمون فراگیر	مضمون های سازمان دهنده	مضمون های پایه
	فرهنگ تکریم ارباب رجوع	رفتارهای ارباب رجوع مدارانه، طراحی و توسعه خدمت طبق نیازهای مخاطبان، رسیدگی به شکایات و بررسی دیدگاه های افراد، اولویت قراردادن منافع و علائق دانشجویان، احترام به دانشجویان و کارکنان، تحلیل و درک انتظارات دانشجویان، بهبود استراتژیها، رویه ها و فرایندها
دارایی فرهنگی	فرهنگ کار تیمی	فرهنگ مدیریت بر تیم های کاری، شناخت تیم توسط مدیران، اشتراک مهارت های انفرادی اعضای تیم در سازمان، تصمیم گیری ها بر اساس نظر تیم، گرایش به فعالیتهای تیمی و احیای روحیه مشارکت، توزیع بارکاری، افزایش انعطاف پذیری نیروی کار در گروه، مساعدت فکری نیروی کار در گروه، اشاعه روحیه تعاون، همکاری و مسؤولیت پذیری، میزان تخصص های تیمی، برنامه ریزی روی ایده های جدید، آموختن از گروه و روحیه یادگیری، تعهد به موفقیت تیم و اهداف مشترک، رقابت سالم در تیم، مدیریت تعارض در تیم، روشن بودن اهداف تیم، روشن بودن وظایف، تداوم بهبود کیفیت نتایج تیم، پایبندی به تصمیمها و برنامهها، اطمینان اعضای تیم به حسن نیت همکاران، ترجیح هدفها و معیارهای تیمی بر نیازهای فردی

شکل ذیل مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را نشان می دهد.



شکل ۱- مدل دارایی نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی با تحلیل مضمون

شکل ذیل مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را با نرم افزار مکس کیودا نشان می دهد.



شکل (۲) مدل دارایی‌های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس با نرم افزار مکس کیودا

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داده است که مضامین بدست آمده شامل مضامین دارایی انسانی، سازمانی، معنوی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی می‌باشد که بحث و نتیجه‌گیری آن در ذیل آمده است.

طبق یافته‌های تحقیق، مضمون دارایی انسانی شامل مضمون‌های سازمان دهنده‌ی شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های روانشناختی بدست آمده است که در تبیین شایستگی فردی، می‌توان گفت آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های عملیاتی افراد در دانشگاه می‌باشد که نشان دهنده شایسته بودن آنها در دانشگاه است که یکی از جنبه‌های مهم و تأثیرگذار در حیطه تحصیلات عالی است. این ویژگی‌ها عناصری هستند که مستقیماً به شخصیت هر فرد با دانشگاه مرتبط هستند و تأثیر مهمی بر تجربه تحصیلی و محیط دانشگاهی دارند. هر فرد دانشگاهی دارای شخصیت، سوابق، و تجارب خاص خود است. نتایج تحقیق در شایستگی‌های فردی همسان با نتایج تحقیق هاشمی و محمدخانی (Hashemi, et al. 2017) و نجفی و بیات (Najafi & Bayat, 2018) می‌باشد. در تبیین شایستگی روانشناختی، گفته می‌شود که دانشگاه آزاد به عنوان یک محیط آموزشی با ارزش، توجه به ویژگی‌های روانشناختی مثبت نظیر انگیزش، اشتیاق به یادگیری را نیز ترویج می‌دهد. به زعم لاتنز و همکاران (Luthans, et al, 2007) ویژگی‌های روانشناختی، حالت روانشناختی مثبت یک فرد از توسعه است و توصیف شده است که با داشتن اعتماد برای به عهده گرفتن مسئولیت برای دستیابی به موفقیت در نظر گرفته شده است. این ویژگی باعث می‌شود که دانشجویان

به دنبال دستیابی به اهداف و رشد شخصی خود با انگیزه بالا و اشتیاق فراوان باشند. نتایج تحقیق در دارایی انسانی همسان با تحقیق انویک (Envick, 2017) و انبادار و همکاران (Anbadar, et al. 2017) می باشد.

طبق یافته های تحقیق، مضمون دارایی آموزشی شامل مضمون های سازمان دهنده ی محتوای آموزشی و رهبری آموزشی می باشد که در تبیین محتوای آموزشی می توان گفت محتوای آموزشی در دانشگاه آزاد به عنوان یک دارایی نامشهود، اساسی برای پیشرفت و توسعه دانشجویان در مسیر تحصیلی و حرفه ای آنهاست که همسان با نتایج تحقیق سکوندو و همکاران (Secundo, et al. 2023) می باشد. به زعم مخبر (Mokhber, 2017) رهبری آموزشی فرایندی است که طی آن مدیریت سازمان می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط مؤثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نماید.

یافته های تحقیق نشان داده است که مضمون فراگیر دارایی پژوهشی شامل بهره وری علمی، تجاری سازی دانش می باشد که گفته می شود بهره وری علمی در دانشگاه آزاد به عنوان یک دارایی نامشهود، به بهره مندی و استفاده بهینه از تولیدات علمی و دانشگاه به طور کلی اشاره دارد که همسان با نتایج هاشمی و محمدخانی (Hashemi, et al. 2017) و سعدآبادی و همکاران (Saadabadi et al, 2019) می باشد.

منظور از تجاری سازی دانش نیز در این تحقیق به کار بستن دانش و علمی که دستاورد اعضا و دانشجویان در دانشگاه می باشد به نحوی که زمینه ی شروع کسب و کار را در بازار و جامعه فراهم نماید.

طبق یافته های تحقیق، مضمون فراگیر دارایی سازمانی شامل عملیات سازمانی، شایستگی های استراتژیک و دارایی ارتباطی می باشد که منظور از عملیات سازمانی به عنوان دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد آن دسته از فعالیت های داخلی به شکل رسمی و غیررسمی همچنین قوانین ضمنی و رویه های غیررسمی می باشد و منظور از شایستگی های استراتژیک به عنوان دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد به مهارت ها، توانایی ها، و منابع استراتژیک اشاره دارد که در سطح دانشگاه آزاد و برنامه های استراتژیک آن وجود دارد و به تحقق اهداف و مأموریت های دانشگاه کمک می کند. نتایج تحقیق در این بخش همسان با نتایج تحقیق امیری و مومنی (Amiri & Momeni, 2023) و ژانگ و همکاران (Zhang, et al. 2023) می باشد.

همچنین منظور از دارایی ارتباطی به عنوان یک دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد به شبکه پویا و پر از ارتباطاتی اشاره دارد که در ساختار و فعالیت های دانشگاه وجود دارد. همسان با نتایج تحقیق در دارایی ارتباطی، تحقیقات سکوندو و دیگران (Secundo et al, 2010) است که به سرمایه ارتباطی به عنوان عاملی برای توسعه شبکه تحقیق و توسعه نگریسته اند.

یافته های تحقیق نشان داده است که مضمون فراگیر دارایی معنوی شامل ثبت اختراع، ارزشهای اخلاقی، رفتار شهروندی می باشد که منظور از دارایی معنوی به عنوان یک دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد به مجموعه ارزش ها، فرهنگ، اخلاق، و روحیه مؤسسه اشاره دارد که به طور غیرمادی تأثیرگذار است. نتایج تحقیق در ثبت اختراع در این قسمت همسان با نتایج تحقیق شاه (Shah, 2023) می باشد.

همچنین منظور از ارزشهای اخلاقی، رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه، رعایت عدل و انصاف و سایر اصول مرتبط با ارزشهای اخلاقی است که به عنوان دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد اسلامی محسوب می گردد. نتایج تحقیق در این بخش همسان با نتایج تحقیق والنسیا و لیما (Valença & Lima, 2023) می باشد.

در خصوص رفتار شهروندی، گفته می شود که منظور از رفتار شهروندی به عنوان دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد به مجموعه ای از اعمال، رفتارها، و مسئولیت هایی اشاره دارد که اعضای هیأت علمی، دانشجویان، و کارکنان دانشگاه در جهت حمایت از ارزش ها و مأموریت های دانشگاه، ارتقاء اخلاقیات، و مشارکت فعال در امور جامعه انجام می دهند.

در تبیین مضمون فراگیر دارایی فرهنگی گفته می شود که تلاش اکثر دانشگاه ها امروزه بر این امر استوار است که از دانشگاه الگویی به نام "دانشگاه فرهنگ" استخراج گردد. این دانشگاه بر فرآیند فرهیختن یا پرورش منش تأکید دارد. شلایر ماخر ۱ معتقد است برای اینکه جوامع به سمت فرهنگ حرکت کنند نهادی باید باشد که به عنوان میانجی عمل کند. نهادی که بتواند فرآیند فرهنگ و جایگزینی عقل به جای طبیعت را تحقق بخشد. وی این نهاد میانجی را دانشگاه می داند. به نظر او، دانشگاه برای دولت شهروندان

عادل می‌پروراند و نه خادمان بهتر. به زعم یاسپرس (Jaspers, 2015) سه چیز در دانشگاه مورد نیاز است: تعلیم حرفه‌ای، پرورش کلی انسان و تحقیق؛ زیرا دانشگاه همزمان مدرسه‌ای حرفه‌ای، مرکزی فرهنگی و نهادی پژوهشی است. همچنین طبق یافته‌های تحقیق منظور از فرهنگ یادگیری، به زعم یزدانبخش (Yazdan Bakhsh, 2017) ثبات و دوام این حالات پویا نه تنها بستگی به خصوصیات ژنتیکی افراد، بلکه به نیازهای محیطی که در آن هستند نیز دارد. شیوه‌پردازش تک‌تک وقایع تعیین‌کننده‌گزينش‌ها و تصمیمات ماست که به نوبه خود مشخص‌کننده وقایع آینده‌ای است که در آنها زندگی می‌کنیم محیطی که این فرایند خودسازی در آن رخ می‌دهد توسط تأثیر گسترده فرهنگ یادگیری شکل می‌گیرد. در تبیین فرهنگ تکریم ارباب رجوع، نیز گفته می‌شود که امروزه اکثر سازمانها به اهمیت تکریم ارباب رجوع در حفظ جایگاهشان در محیط رقابتی پی برده‌اند. بنابراین یکی از اصلی‌ترین موضوعات مورد توجه مدیران توسعه رفتارهای تکریم ارباب رجوع می‌باشد. به زعم محمداسماعیلی (Mohammad Asmeili, 2017) اصلی‌ترین عامل در شکل‌دهی رفتارها در هر سازمانی فرهنگ سازمانی است.

در پایان پیشنهادات ذیل بر اساس نتایج تحقیق به تفکیک آمده است.

در خصوص دارایی انسانی پیشنهاد می‌گردد سیستمی برای ارزیابی و بازخورد مداوم از عملکرد دانشجویان و پیگیری رشد و توسعه شخصیتی آن‌ها ایجاد گردد که این سیستم می‌تواند به بهبود پیوسته فرایند یادگیری و شخصیت‌سازی آن‌ها کمک کند. همچنین به منظور بهبود شایستگی‌ها روانشناختی برگزاری دوره‌های آموزشی انگیزشی پیشنهاد می‌گردد که ارائه این دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی به دانشجویان در زمینه توسعه انگیزه، اشتیاق به یادگیری و توانمندسازی روانشناختی می‌تواند به افزایش توانمندی‌های آن‌ها در راستای دستیابی به اهداف شخصی و تحصیلی کمک کند. همچنین محیط‌های آموزشی و پشتیبانی که از رشد و توسعه روانشناختی دانشجویان حمایت کنند پیشنهاد می‌گردد؛ از جمله ایجاد اتاق‌های مطالعه آرام و مراکز مشاوره روانشناختی. همچنین دانشگاه با ایجاد برنامه‌های رفاهی، حمایت از توازن بین کار و زندگی و توجه به نیازهای روانشناختی کارکنان می‌تواند به افزایش رضایت و انگیزه آن‌ها کمک کند.

در خصوص دارایی آموزشی بروزرسانی محتواهای آموزشی پیشنهاد می‌گردد. بررسی و بروزرسانی محتوای آموزشی به منظور انطباق با نیازهای معرفی‌شده صنایع و بازار کار، به‌ویژه در رشته‌های پرکاربرد و پیشرفته بسیار کارساز است. همچنین ارائه محتواهای تنوع‌بخش و گسترده در قالب دروس اختیاری و کارگاه‌های آموزشی برای ارتقاء دانش و توانایی‌های دانشجویان در حوزه‌های مختلف پیشنهاد می‌گردد. همچنین دانشگاه آزاد اسلامی با برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی برای اساتید می‌تواند توانایی‌های تدریس آن‌ها بهبود یابد. این برنامه‌ها می‌توانند شامل دوره‌های آموزشی در زمینه روش‌های نوین تدریس، کارگاه‌های آموزشی، و برنامه‌های تبادل تجربیات باشند.

در راستای ارتقای دارایی پژوهشی پیشنهاد می‌گردد ترویج تحقیقات و پژوهش‌های کاربردی صورت گیرد. ایجاد انگیزه برای انجام تحقیقات کاربردی و معمول می‌تواند به بهره‌وری علمی در دانشگاه کمک کند. تشویق دانشجویان و اساتید به انجام پژوهش‌ها و پروژه‌هایی که بتوانند مشکلات و نیازهای محلی را حل کنند. همچنین دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به افزایش متقاضیان رشته‌های مختلف می‌تواند با افزایش مجلات معتبر به پژوهشگران در این زمینه کمک شایانی نماید. به منظور ترویج دارایی فرهنگی در دانشگاه، توسعه فرهنگ سازمانی موثر پیشنهاد می‌گردد. ایجاد فرهنگی از اعتماد، همکاری و نوآوری در دانشگاه پیشنهاد می‌گردد، تا اعضای سازمان به‌طور فعال در عملیات سازمانی مشارکت کنند و رویه‌های بهینه‌سازی را ارتقا دهند.

به منظور ارتقای دارایی معنوی، ارائه آموزش‌های اخلاقی با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه ارزش‌های اخلاقی، رفتار شهروندی و مسئولیت اجتماعی برای اعضای دانشگاه پیشنهاد می‌گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد تشویق به ارتقاء فرهنگی از انصاف، عدالت و رعایت حقوق انسانی در تمامی اعمال و تصمیم‌گیری‌ها در دانشگاه صورت گیرد.

منابع

- Amiri, H. Momeni, A. (2023). The impact of intangible assets on the relationship between company growth and the value of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Accounting and management perspective*, 5(74), 13-26
- Anbadar, Jamali and Firouzabadi, Kamran. (2017). Identifying and investigating the impact of intangible asset dimensions of intellectual capital on the process of business organization and evaluation (case study: oil industry of the Islamic Republic of Iran). *Applied Researches in Technology and Engineering*, 10(2), 47-72
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Bahari, Bammad, Taheri Rozbahani, Mohammad. (2023). Designing an electronic human resources management model based on knowledge creation in knowledge-based companies. *Value Creation Quarterly in Business Management*, 3(1), 106-121. [in Persian]
- Beigi, T, Fitras, M. H. (2009). Measuring the impact of human capital on the organizational performance of Iran's banking industry: from the perspective of intangible assets. *Industrial Management*, 4(10), 81-89.
- Bontis, N., Chua Chong Keow, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of intellectual capital*, 1(1), 85-100.
- Bontis, N., Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual capital*, 3(3), 223-247.
- Cárdenas, M., Campos-Blázquez, J. R. (2023). Towards an integrated definition of job crafting. *Intangible Capital*, 19(1), 42-54.
- Darabi, R., Natghi Rostami, Z. (2022). The impact of intangible assets on the relationship between company growth and company value, *Accounting and Management Perspectives*, 5(73).1-14
- Deliriyani, A., Meshki Miyaoghi, M., Mohammadi Nodeh, F. Khordiar, S. (2018). The end of the current way of reporting intangible assets: the need to start a new approach. *Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(32), 259-272
- Hashemi, Ahmed, Mashinchi, Ali Asghar and Mohammad Khani, Kamran. (2015). Presenting the evaluation model of faculty competencies in the Islamic Azad University system (case study: units of the Islamic Azad University of Fars province). *A new approach in educational management*, 28(7), 185-210
- He, S. (2016, July). Research on the Intangible Assets Management Systems of University. In 2016 2nd International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2016) (pp. 450-453). Atlantis Press.
- Jaspers, K. (2015). *The Idea of the University* (M. Parsa and M. Parsa, Trans.). Tehran: Qoqnoos Publication .
- Laguna Sánchez, P., & Segovia Pérez, M. (2023). Higher education: a Fundamental intangible capital towards a sustainable future. *Intangible Capital*, 19(1), 1-3.
- Lincoln, Y. S., Lynham, S. A., & Guba, E. G. (2011). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences, revisited. *The Sage handbook of qualitative research*, 4(2), 97-128.
- Luthans, F. Avolio, B, J. Avey, J, B & Norman, S, M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- Marr, B., Gupta, O., Pike, S., & Roos, G. (2003). Intellectual capital and knowledge management effectiveness. *Management decision*, 41(8), 771-781.
- Mashayikhi, Bita and Birami, Haniyeh. (2017). Presenting the measurement model of intangible assets in Iran. *Financial Accounting Research*, 10(3), 45-68.
- Mohammad Asmeili, N. (2017). Identifying the mechanisms of customer-oriented culture development in the organization (case study: three companies from Mapna Group. *Public Management Research*. 11(39), 249-273
- Mohseni, Nik Shireh, (2006). *Self-Knowledge from Childhood to Adulthood*, Tehran, Baath Publications.
- Mokhber, M. (2017). Organizational leadership and innovative behaviors, inspiring organizational innovation. *Specialized Scientific-Educational Monthly of Tadbir Management*, 28(296), 43-45.
- Montazer Ataei, M., Akbari, A., Charabin, M., & Karimi, M. (2021). Social Entrepreneurship, A New Approach to Policy Making in the Education System of Islamic Azad University, Mashhad Branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(46), 223-242.
- Najafi, A., Bayat, A. (2018). Investigating the intangible asset of intellectual capital in internal research. *Perspectives on Accounting and Management*, 12(2), 61-76
- Oh, H, S. Chung, M, H & Lbianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness. *The academy of management journal*, 147(6), 860.
- Roos, G., Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long range planning*, 30(3), 413-426.
- Saadabadi, A. A., Ramezani, S., Fartash, K. (2019). Drawing and analyzing the scientific map of intangible assets using research indexed in scientific databases. *Knowledge retrieval and semantic systems quarterly*. 7(25), 33-65.
- Secundo, G., Margherita, A., Elia, G., & Passiante, G. (2010). Intangible assets in higher education and research: mission, performance or both?. *Journal of intellectual capital*, 11(2), 140-157.
- Shah, P. (2023). The role of IP and intangible assets in tech private placements: An investor's view. In *Intellectual Property Management for Start-ups: Enhancing Value and Leveraging the Potential* (pp. 117-145). Cham: Springer International Publishing.
- Stiles, P., & Kulvisacchana, S. (2003). Human capital and performance: A literature review. DTI.
- Ujwary-Gil, A. (2023). A network approach to value creation from intangible assets. In *Technology Brands in the Digital Economy* (pp. 35-57). Routledge.
- Valença, P. H. L., & de Lima, A. C. (2023). The most relevant intangible assets in generating value in creative economy companies. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL-Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN* 2176-9036, 15(1).
- Williams, S. (2002). Strategic planning and organizational values: links to alignment. *Human Resource Development International*, 5(2):217-233.
- Yazdan Bakhsh, A., A. (2017). Learning culture and cultural learning. *International Congress of Culture and Religious Thought*.
- Zakersalehi, Gh. (2016). Iranian university and identity-functional conflict: in search of a lost model. *Basics of Education Research Journal*, 7(1), 27-46.

Designing the intangible assets model of the organization in the Islamic Azad University of Fars province

Abstract

In universities, in addition to material and visible assets, there are also assets that are intangible and often their value is related to the experience and human interactions of the organization. These intangible assets constitute the most important assets of any university, which play a significant role in determining its position and success in the scientific, educational and cultural environment. The purpose of this research is to design an intangible asset model in the Islamic Azad University of Fars province, and its research method is a qualitative type of content analysis. The sampling method is purposeful and snowball, the participants of which are decision-making and policy-making managers in the field of educational management, public management, strategic management, and financial management, whose number is 12, and the research reached theoretical saturation with the targeted people. For the purpose of validity in the qualitative part, the four concepts of credibility, trust, confirmation, and transmission, and regarding its reliability, the agreement coefficient of two coders was used. The research findings include 6 overarching themes namely human, organizational, spiritual, cultural, educational and research assets. Also, 16 organizing themes and 167 basic themes have been obtained.

Keywords: assets, intangible assets, Islamic Azad University