

Research Paper

Validation of the organization's intangible assets model in the Islamic Azad University of Fars province

Kobra Shariati Manesh¹, Ebadallah Ahmadi^{2*}, Reza Zarei³, Nader Shahamat⁴

1- PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Received:

Accepted:

PP:

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

Assets, Intangible Assets, Islamic Azad University

Abstract

Introduction: Today, intangible assets in universities play a very important role in determining their position and success in scientific, educational and cultural environments, and it is necessary to focus on them and identify their impact on educational processes. Therefore, the purpose of this research is to validate the intangible asset model in the Islamic Azad University of Fars province with a structural interpretation approach.

Research Methodology: The present study was a mixed-method research. In the qualitative part, the content analysis strategy was used, and in the quantitative part, the structural interpretation method was used. The sampling method in the qualitative part was purposeful and snowball, and the participants were 12 decision-making and policy-making managers in the fields of educational management, public management, strategic management, and financial management. The number of participants in the quantitative part was 25 experts in the fields of human resources, organizational behavior, and education. For analysis of research data, coding was used in the qualitative part, and the matrix method of cross-sectional effect analysis was used in the quantitative part.

Findings: The findings of the qualitative part of the research showed that the intangible assets of the organization included human, organizational, spiritual, cultural, educational and research assets. The findings of the quantitative section have shown that the model has the necessary validity.

Conclusion: By considering the position of variables related to intangible assets, the performance of educational and research processes in Islamic Azad University can be strengthened.

Citation, first author, second writer, Third Author; Title (موارد قرمز را اسامی و عنوان مقاله جایگزین شود)

Corresponding author: Ebadallah Ahmadi

Address: Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University

Tell: 09173168803

Email: ebadahmadi@yahoo.com

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

کبری شریعتی منش¹، عباد اله احمدی^{2*}، رضا زارعی³، نادر شهامت⁴

- 1- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- 2- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- 3- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- 4- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: امروزه دارایی های نامشهود در دانشگاه ها نقش بسیار مهمی در تعیین جایگاه و موفقیت آنها در محیط های علمی، آموزشی و فرهنگی دارند و تمرکز بر آنها و شناسایی تاثیرگذاری آنها بر فرایندهای آموزشی ضرورت دارد. لذا هدف این تحقیق اعتبارسنجی مدل دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس میباشد. **روش شناسی پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر روش تحقیق از نوع آمیخته (کیفی و کمی) بوده است. در بخش کیفی از استراتژی تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش تفسیری ساختاری استفاده شده است. روش نمونه گیری در بخش کیفی، هدفمند و گلوله برفی بوده است که مشارکت کنندگان آن 12 نفر از مدیران تصمیم گیرنده و سیاستگذار در حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت دولتی، مدیریت استراتژیک و مدیریت مالی بوده اند. تعداد مشارکت کنندگان در بخش کمی (تفسیری ساختاری) 25 تن از خبرگان در حوزه منابع انسانی، رفتار سازمانی، آموزش بوده اند. جهت تحلیل داده های تحقیق در بخش کیفی از کدگذاری و در بخش کمی از روش ماتریس ضرایب تحلیل اثر متقاطع است استفاده شده است.

یافته ها: یافته های تحقیق در بخش کیفی، مضامین دارایی نامشهود سازمان شامل دارایی انسانی، سازمانی، معنوی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی بوده است. یافته های تحقیق در بخش کمی، نشان داده است که مدل از اعتبار لازم برخوردار بوده است.

بحث و نتیجه گیری: دارایی های نامشهود نظیر شایستگی های انسانی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس از اهمیت ویژه ای برخوردارند و مدیریت و ارتقاء آنها می تواند نقش کلیدی در پیشرفت دانشگاه و تربیت نیروی انسانی توانمند داشته باشد. با در نظر گرفتن جایگاه متغیرهای مرتبط با دارایی های نامشهود می توان عملکرد فرایندهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی را تقویت نمود.

تاریخ دریافت:

تاریخ پذیرش:

شماره صفحات:

DOI:

واژه های کلیدی: دارایی، دارایی

نامشهود، دانشگاه آزاد اسلامی

Extended Abstract

Introduction:

In the era of environmental changes, the intangible assets of universities play a very vital role. These developments may lead to the shaping of the academic environment, increased international cooperation, changes in teaching and research patterns, and the integration of new technologies. In this context, the intangible assets of universities play a very important role in achieving their goals and improving their position in knowledge-based societies. In other words, today, along with the knowledge-based economic growth in developing and developed countries, the intangible assets of organizations, which sometimes consist of intellectual capital and social capital, are a source for achieving sustainable competitive advantage. But the higher education system is facing challenges. Considering the central role of the higher education system in formulating and implementing development programs in the country and the need for the efficiency and dynamism of universities, in fulfilling this important mission; And considering the rapid changes in the environment and diversity in the future jobs, therefore experts and policy makers have come to the conclusion that fundamental changes should be made in the higher education system to make education in universities more effective. The problem of the higher education system and in the smaller discussion of universities is more visible than in the past when we realize that the requests and needs of educational learners are changing and when students do not follow the policies of higher education in accordance with their mentality and many developed countries. They are determined to continue their studies in other countries, and day by day our beloved country is losing talented and educated students only because of inappropriate higher education policies, so the need for change and transformation in the higher education system is obvious. Regarding the intangible assets of the educational system, they believe that the concept of job creation should be developed, which is necessary to face the future. But according to them, the problem here is that the unexpected and unfavorable situations of recent years show that in the future, professionals must have the necessary skills, attitudes and talents to adapt to the continuous changes expected to ensure the sustainability of

their jobs. At the same time, organizations must Identify what competencies and skills their intangible assets need to align the person with their future career.

Context:

Intangible assets of higher education centers have expanded in recent decades as a new approach in academic research.

Goal:

The goal of present study is explaining the Factors Affecting the Commercialization of Research in Educational Sciences.

Method:

The present study was a mixed-method (qualitative and quantitative) research. In the qualitative part, the content analysis strategy was used, and in the quantitative part, the structural interpretation method was used. The sampling method in the qualitative part was purposeful and snowball, and the participants were 12 decision-making and policy-making managers in the fields of educational management, public management, strategic management, and financial management. The number of participants in the quantitative part (structural interpretation) was 25 experts in the fields of human resources, organizational behavior, and education. For validity, in the qualitative part, four concepts of credibility, trust, verification, and transferability were used, and for its reliability, the coefficient of agreement between two coders was used, with Cohen's kappa index being 0.695. In the quantitative part, content and face validity were also used. For analysis of research data, coding was used in the qualitative part, and the matrix method of cross-sectional effect analysis was used in the quantitative part.

Findings:

The findings of the qualitative part of the research showed that the intangible assets of the organization included human, organizational, spiritual, cultural, educational and research assets. The findings of the quantitative part of the research showed that individual competence was an independent variable. Key or influential variables included variables such as psychological characteristics, educational content, educational leadership, scientific productivity, strategic competence, and patenting. These variables have a great impact on other variables. The variables of ethical values, citizenship behavior, cultural intelligence, learning culture, respect for clients, teamwork culture, communication assets,

commercialization of knowledge, and organizational operations were more influenced by other factors and were among the influential and dependent elements from a systemic perspective.

Results:

Intangible assets such as human, educational, research, and cultural competencies are of particular importance at Islamic Azad University of

Fars Province, and their management and promotion can play a key role in the progress of the university and the training of capable human resources. By considering the position of variables related to intangible assets, the performance of educational and research processes at Islamic Azad University can be strengthened.

در عصر مدرن امروزی با توسعه فناوری اطلاعات، تجارت الکترونیکی و ظهور و فراگیر شدن استفاده از اینترنت، عصر اقتصاد دانش محور شکل گرفته است. با شکل گیری اقتصاد دانش محور، عوامل حائز اهمیت برای موفقیت سازمان ها به توانایی و اثربخشی آنها در ایجاد، توسعه و به کارگیری دانش تغییر یافت (Dumay & Garanina, 2013). در همین راستا امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست (Hashemi & Mohammad Khani, 2015). از سویی دیگر همزمان با رشد اقتصادی دانش محور در کشورهای در حال توسعه و توسعه، دارایی ناملموس سازمان ها به عنوان منبعی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار شناخته شده است (جاکوب سوکو¹، 2014). لذا در دوران تحولات محیطی، دارایی های نامشهود دانشگاه ها نقش بسیار حیاتی ایفا می کنند. این تحولات ممکن است به شکل دهی محیط دانشگاهی، افزایش همکاری های بین المللی، تغییر در الگوهای آموزشی و تحقیقاتی، و ادغام فناوری های نوین منجر شوند (Omodan, 2024). نگاهی اجمالی به تعریف های مختلف دارایی نامشهود نشان میدهد 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 (Deliriyen et al, 2018). همچنین دارایی نامشهود منبعی است که غیر فیزیکی، غیر مالی است، عمر طولانی دارد و پتانسیلی برای ارائه مزایای آتی دارد. دارایی های نامشهود، مانند مالکیت معنوی، انسان، دانش و سرمایه رابطه ای، به طور فزاینده ای به عنوان ورودی های حیاتی برای فرآیند نوآوری مبتنی بر علم شناخته می شوند (Abreu & Grinevich, 2013). همچنین دارایی های نامشهود سازمانی به دارایی های گفته می شود که از دل منابع انسانی و کنش های آنها در یک سازمان برمی خیزند و اگرچه قابل لمس نیستند اما حائز ارزش و اهمیت بسیاری برای سازمان ها هستند (Oh et al, 2004 ; Brandt & Kull, 2007). در توضیح بیشتر دارایی های نامشهود تفاوت بین ارزش بازار یک سازمان و هزینه جایگزینی دارایی های آن است. دارایی نامشهود شامل دانش، نوآوری، شهرت و غیره است (Castilla-Polo & Ruiz-Rodriguez, 2017). همچنین دارایی های نامشهود دارایی های اولیه ایجاد ارزش برای شرکت های مدرن، عناصر تشکیل دهنده قابلیت های نوآوری و پایه بقا و توسعه پایدار هستند (Corrado et al, 2006).

به زعم آبرو و گربنویچ (Abreu, M., & Grinevich, 2013) دارایی های نامشهود کمتر از دارایی های مشهود قابل شناسایی هستند و بنابراین تعریف و اندازه گیری آنها دشوار است. به عنوان مثال، دارایی های نامشهود در حسابداری بر منابع قابل اندازه گیری تحت مالکیت یک شرکت تمرکز دارد، در حالی که دیدگاه مدیریت دارایی های نامشهود بر سرمایه انسانی و فکری متمرکز است. این عدم همگرایی در تعریف دارایی های نامشهود، انجام یک بررسی سیستماتیک از تأثیر آنها بر نوآوری علم را دشوار می کند. به زعم دلیریان و همکاران (Deliriyen et al, 2018) گذار جوامع از عصر صنعت به عصر اطلاعات، اهمیت دارایی نامشهود را بیشتر کرده است. موج حرکت سازمان ها به سوی سرمایه گذاری در دارایی نامشهود و تشکیل، تشویق و تمایل به ایجاد سازمان های دانش بنیان و تکنولوژی محور نشان از تغییر مدل های تجاری، استراتژی ها و حرکت به سوی اقتصاد توسعه یافته است. در این سیاق، دارایی های نامشهود دانشگاه ها در دستیابی به اهداف و ارتقاء جایگاه آنها در جوامع دانش بنیان نقش بسیار مهمی دارند. به عبارت دیگر امروزه همزمان با رشد اقتصادی دانش محور در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته، دارایی ناملموس سازمان ها که بعضا از سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی تشکیل شده است به عنوان منبعی ست برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است (Cardenas, 2024). اما مسئله اینجاست که دانشگاه ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس که قلمروی تحقیق می باشد با اینکه به عنوان یکی از بزرگ ترین و تأثیرگذارترین نهادهای آموزشی در ایران، می باشد اما به نظر می رسد که تاکنون چارچوب مشخص و جامعی برای شناسایی، ارزیابی، و مدیریت دارایی های نامشهود در این دانشگاه ها وجود ندارد. مطالعات نشان داده اند که عدم توجه به دارایی های نامشهود می تواند منجر به کاهش بهره وری، افت کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی، و تضعیف جایگاه رقابتی سازمان ها شود. از سوی دیگر، مدیریت اثربخش این دارایی ها می تواند به بهبود عملکرد

¹ Jeketule Soko

سازمانی، افزایش رضایت دانشجویان و اساتید، و تقویت تعاملات با جامعه کمک کند. همچنین به زعم منتظرعطائی و همکاران (Montazeri Ataei et al, 2019) مسئله نظام آموزش عالی و در بحث خردتر دانشگاه ها زمانی بیشتر از گذشته نمایان می گردد که متوجه می شویم که درخواست ها و نیازهای فراگیران آموزشی به عنوان دارایی های سازمان در حال تغییر است و زمانی که دانشجویان 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 لذا لزوم تغییر و تحول در اجرای نظام آموزش عالی بدیهی است.

درخصوص اهمیت و ضرورت تحقیق از حیث کاربردی بیان می گردد که نظام آموزش در هر کشوری اهمیت فراوانی دارد چرا که اثرات غیر قابل انکاری در توسعه ی هر کشور دارد. به همین دلیل اکثر کشورهای پیشرفته برای فراهم ساختن زمینه بهره وری اقشار مختلف افراد از نتایج سازنده و مفید آن، از نیروهای متخصص و تشکیلات سازمان یافته و وسیع برخوردار هستند و برنامه ریزی های دقیق و سرمایه گذاری های هنگفتی در نظام آموزش عالی انجام داده اند. به زعم هادیزاده و رحیمی فیل آبادی (Hadizadeh & Rahimi, 2012) در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهمترین چالش های فراروی سازمان ها به شمار می رود، بهره گیری مناسب از استعدادها و توانایی های افراد در تدوین چارچوب ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی افراد و بهبود مستمر، اهمیت فزاینده ای پیدا کرده است. سازمانهای آموزشی برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند برای رویارویی با چالش های فردا آماده شوند. همچنین به عنوان بخش مهمی از دارایی های دولتی، دارایی های نامشهود کالج ها و دانشگاه ها بسیار مهم است. دارایی های نامشهود کالج ها و دانشگاه ها دارای خاصیت رفاه عمومی است. دارایی های نامشهود موجود دانشکده ها و دانشگاه ها در طول توسعه مستمر دانشکده ها و دانشگاه ها با هدف اصلی پرورش استعدادها انباشته و شکل می گیرد. دارایی های نامشهود کالج ها و دانشگاه ها نیز دارای تنوع ذینفعان است. از نظر تئوری، دارایی های نامشهود کالج ها و دانشگاه ها به طور کامل در اختیار کالج ها و دانشگاه ها است لذا بسیاری از مؤسسات وابسته، واحدهای تعاونی، اعضای هیأت علمی و دانشجویان بسیاری از دانشگاهها برخی از دارایی های نامشهود را تا حدودی کنترل می کنند (He, 2016).

درخصوص پیشینه تحقیق در قالب مطالعات داخلی می توان به تحقیق امیری و مومنی (Amiri & Momeni, 2022) اشاره کرد که با روش تحقیق کمی به این نتیجه رسیدند که رشد شرکت با ارزش شرکت رابطه مستقیمی دارد. سعدآبادی و همکاران (Saadabadi et al, 2019) نیز با تحقیقی پیرامون ترسیم و تحلیل نقشه علمی دارایی نامشهود با روش تحقیق مروری نشان دادند که پرتکرارترین موضوعات و واژگان در این زمینه مدیریت دانش و سرمایه فکری هستند و سرمایه های فکری و دانشی به همراه مزیت رقابتی در مبحث دارایی های نامشهود از اهمیت ویژه ای برخوردارند. مشایخی و بیرامی (Mashayikhi & Birami, 2017) با روش تحقیق کیفی بیان کرده اند که نتایج پژوهش حاکی از آن است که پدیده محوری در مدل اندازه گیری دارایی نامشهود در میان ارزیابان دارایی های نامشهود، «سودمندی در تصمیم» است. انبادار و همکاران (Anbardar & Firouzabadi, 2017) تحقیقی پیرامون شناسایی و بررسی تاثیر ابعاد دارایی نامشهود سرمایه ی فکری بر فرآیند سازماندهی و ارزشیابی مشاغل انجام دادند. روش تحقیق همبستگی بوده است. نتایج تحقیق نشان داده است که دارایی های نامشهود را سرمایه فکری و اجتماعی تشکیل داده است و ارزیابی ها به سمت ارزیابی دارایی های نامشهود گرایش یافته است. نتایج حاصل نشانگر رابطه مثبت و معنی دار بین ابعاد (انسانی، ساختاری و رابطه ای - مشتری) سرمایه فکری با فرآیند سازماندهی و ارزشیابی مشاغل است. در مطالعات خارجی نیز کاردیناس و همکاران (Cardenas et al, 2024) تحقیقی پیرامون دارایی های نامشهود انجام داده اند. آنها به این نتیجه رسیده اند که دارایی های نامشهود با تأکید بر مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری برای موفقیت کسب و کار حیاتی شناخته می شوند. با استفاده از روش توصیفی، این تحقیق بر یک بررسی کتابشناختی گسترده از دارایی های نامشهود برای تثبیت دیدگاه های مشترک در مورد تأثیر و مدیریت آنها در سازمان ها تکیه دارد. یافته ها بر اهمیت حیاتی مدیریت صحیح دارایی های نامشهود تأکید می کنند، که نه تنها رقابت پذیری را افزایش می دهد، بلکه پایداری بلندمدت کسب و کار را نیز تسهیل می کند. این مطالعه تأکید می کند که دارایی های نامشهود، مانند سرمایه رابطه ای و قابلیت نوآوری، تمایزهای کلیدی هستند که باید به طور استراتژیک در شیوه های تجاری ادغام شوند تا مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند. ثین و هوانگ (Thien & Hung, 2023) درخصوص دارایی های نامشهود تحقیقی مروری انجام داده است. نتایج نشان داده است هم سطح بالاتر سرمایه گذاری تحقیق و توسعه و هم مقدار بیشتری از سرقفلی حسابداری، هزینه کلی سرمایه شرکت را افزایش می دهد. والنسیا و لیما (Valença & Lima, 2023) تحقیقی پیرامون مرتبط ترین دارایی های نامشهود در ایجاد ارزش در شرکت های اقتصاد خلاق را انجام داده اند. روش مورد استفاده پژوهشی اکتشافی بود. برای بررسی متغیرها از تحلیل چند متغیره با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و

برای تایید از مدل همبستگی اسپیرمن استفاده شد. یافته‌ها نشان داده است که سیزده متغیر در قالب سرمایه ساختاری، رابطه ای و سرمایه انسانی طبقه بندی شدند. با توجه به آنچه گفته شد. درخصوص شکاف تحقیقاتی لازم به ذکر است که همانطور که مشاهده گردید مطالعات معدودی بر روی اندازه گیری دارایی نامشهود با استفاده از متغیرهای غیر مالی انجام گرفته است. همچنین کمبود تحقیقات بر اساس کشورهای در حال توسعه وجود دارد. 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 سئوالات زیر مطرح شده است:

طراحی مدل دارایی های ناملموس دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟

اعتبارسنجی مدل دارایی های ناملموس دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس آن چگونه است؟

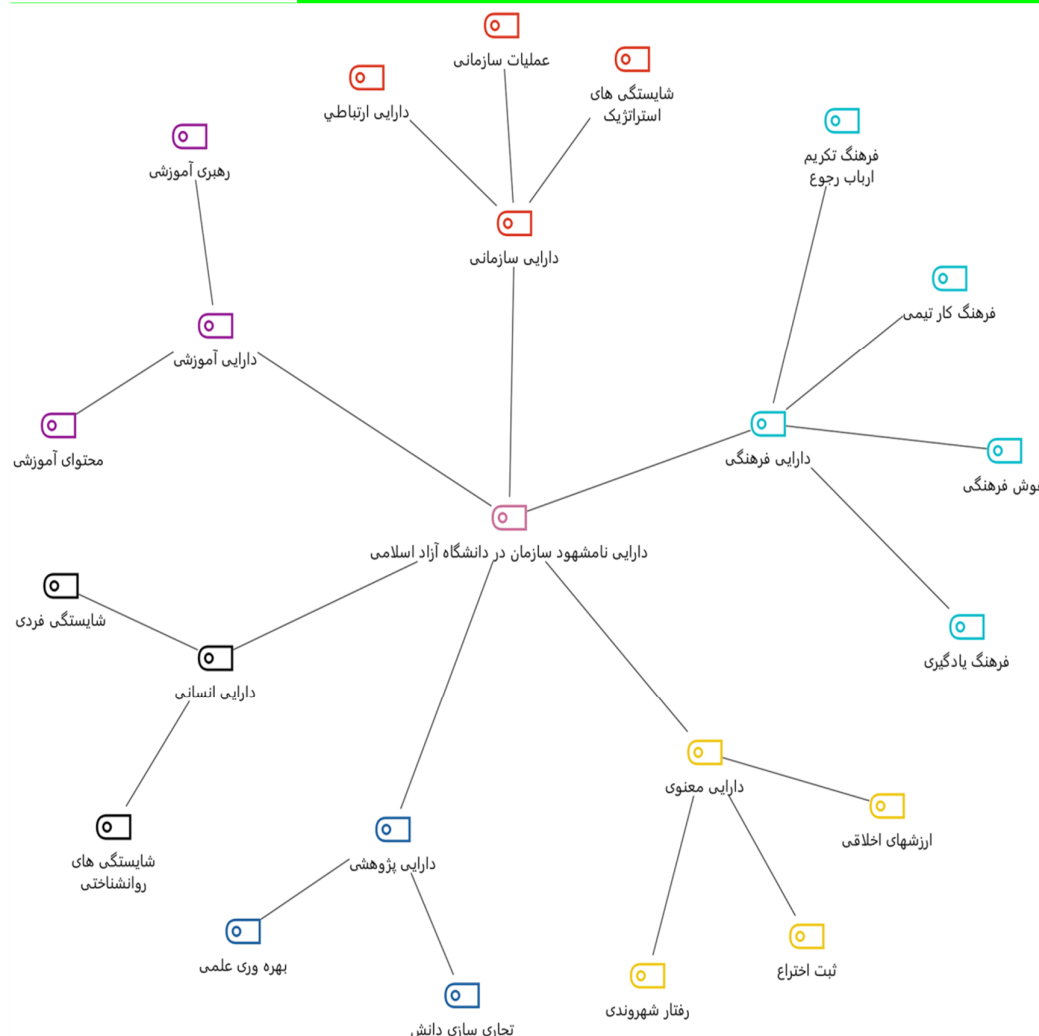
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش تحقیق از نوع آمیخته (کیفی و کمی) می باشد. در بخش کیفی از استراتژی تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش ساختاری تفسیری استفاده شده است. روش نمونه گیری در بخش کیفی، 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. در این تحقیق تعداد مشارکت کنندگان در بخش کیفی، 12 نفر می باشند. برای انتخاب تیم تفسیری ساختاری، روش نمونه گیری هدفمند استفاده شده است. معیارهای انتخاب خبرگان تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دسترسی است. تعداد خبرگان شرکت کننده در رویکرد تفسیری ساختاری معمولاً بین 14 تا 20 نفر می باشند (Lee et al, 2010 ; Faisal eta al, 2006 ; Hachicha, 2014 ; Charan et al, 2010). با در نظر گرفتن معیارهای یادشده و اطمینان بیشتر در نهایت 25 تن از خبرگان در حوزه ی منابع انسانی، رفتارسازمانی، آموزش انتخاب شده است. 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 که شاخص کاپای کوهن، 0,695 بوده که سطح معناداری آن کوچکتر از 0,05 است، فرض استقلال کدهای استخراجی رد و وابستگی آنها به هم تأیید گردیده است. در بخش کمی نیز از روایی محتوا و صوری استفاده شده است. جهت تحلیل داده های تحقیق در بخش کیفی از کدگذاری و در بخش کمی از روش میک مک که مخفف فرانسوی "ماتریس ضرایب تحلیل اثر متقاطع" است به جهت آسانتر شدن تحلیل ساختاری استفاده شده است. به زعم خاکی و همکاران (Khaki et al, 2022) نرم افزار میک مک به منظور انجام محاسبات پیچیده ماتریس متقاطع و به گونه ای طراحی شده است که ابتدا متغیرهای مهم در حوزه موردنظر را شناسایی کرده و سپس آنها را در ماتریسی مانند ماتریس تحلیل اثرات وارد نموده و میزان ارتباط میان این متغیرها با حوزه مربوطه توسط خبرگان، را تعیین می نماید. در این تحقیق در بخش کمی که تفسیری ساختاری می باشد از دو ماتریس دسترسی اولیه و نهایی استفاده شده است. ماتریس دسترسی اولیه از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی (صفر - یک) حاصل شده است. برای استخراج ماتریس دسترسی باید در هر سطر عدد یک جایگزین علامت های V و X و عدد صفر را جایگزین علامت های A و O در ماتریس دسترسی اولیه شود. حاصل تبدیل تمام سطرها نتیجه حاصله ماتریس دسترسی اولیه است. سپس روابط ثانویه بین بعد/ شاخص ها کنترل شده است. رابطه ثانویه به گونه ای است که اگر بُعد j منجر به بُعد i شود و بعد k را منجر شود، بُعد j منجر به k خواهد شد. با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک برحسب قواعد زیر می توان به ماتریس دست یافت. اگر خانه (i, j) در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی عدد 1 و خانه قرینه آن یعنی خانه (j, i) عدد صفر می گیرد. اگر نماد A گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی عدد صفر و خانه قرینه آن عدد 1 می گیرد. اگر نماد X گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی عدد 1 و خانه قرینه آن عدد 1 می گیرد. اگر خانه نماد O گرفته است، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی عدد صفر و خانه قرینه آن عدد صفر می گیرد. پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه تحقیق با دخیل کردن انتقال پذیری در روابط متغیرها، ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می شود تا ماتریس دسترسی اولیه سازگار شود. بدین صورت که اگر (i, j) باهم در ارتباط باشند و نیز (j, i) باهم رابطه داشته باشند آنگاه (i, k) باهم در ارتباط هستند. انتقال پذیری روابط مفهومی بین متغیرها در مدل سازی ساختاری تفسیری یک فرض مبنایی بوده و بیانگر این است که در صورتی که متغیر A بر متغیر B تأثیر داشته باشد و متغیر B بر متغیر C تأثیر گذارد، A بر C تأثیر می گذارد. در این مرحله تمام روابط ثانویه بین متغیرها بررسی می شود و ماتریس دسترسی نهایی به دست می آید. در این ماتریس قدرت نفوذ هر متغیر عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی (شامل خودش) که می تواند در ایجاد آن ها نقش داشته باشد. میزان وابستگی عبارت است از تعداد نهایی متغیرهایی که موجب ایجاد متغیر یادشده می شوند.

یافته ها

در پاسخ به سؤال اول تحقیق که طراحی مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟ محقق در بخش کیفی با ابزار مصاحبه پس از بررسی ادبیات تحقیق، مضامین را بدست آورده است. مضامین بدست آمده شامل مضامین دارایی انسانی، سازمانی، معنوی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی می باشد.

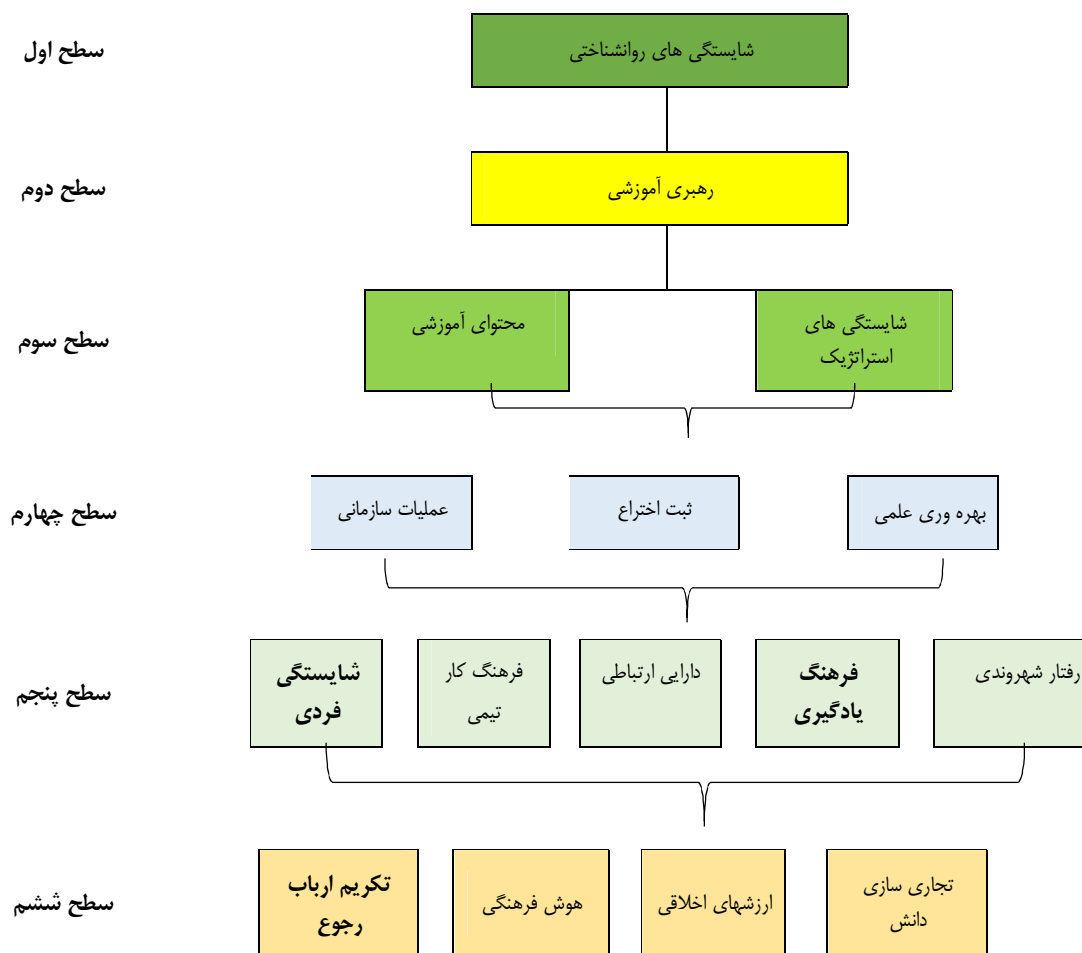
شکل 1- مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را نشان می دهد.



شکل 1- مدل دارایی های نامشهود سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس با نرم افزار مکس کیودا

در ادامه جهت پاسخ به سؤال دوم تحقیق که اعتبارسنجی مدل دارایی های نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟ محقق از ماتریس متقاطع استفاده کرده است. در جهت سطح بندی، ماتریس دسترسی نهایی باید به سطوح مختلف دسته بندی شود. برای تعیین سطح متغیرها در مدل نهایی به ازای هر کدام از آن ها سه مجموعه خروجی، ورودی و مشترک تشکیل می شود. شاخص یا متغیرهای که اشتراک مجموعه خروجی و ورودی آن یکی است، در فرآیند سلسله مراتب به عنوان مجموعه مشترک محسوب می شوند، به طوری که این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نیستند. آن متغیرها پس از شناسایی بالاترین سطح از فهرست سایر متغیرها کنار گذاشته می شود. این تکرارها تا مشخص شدن سطح همه متغیرها ادامه می یابد. در این پژوهش سطوح شش گانه متغیرها در شانزده عامل جدول به دست آمده است.

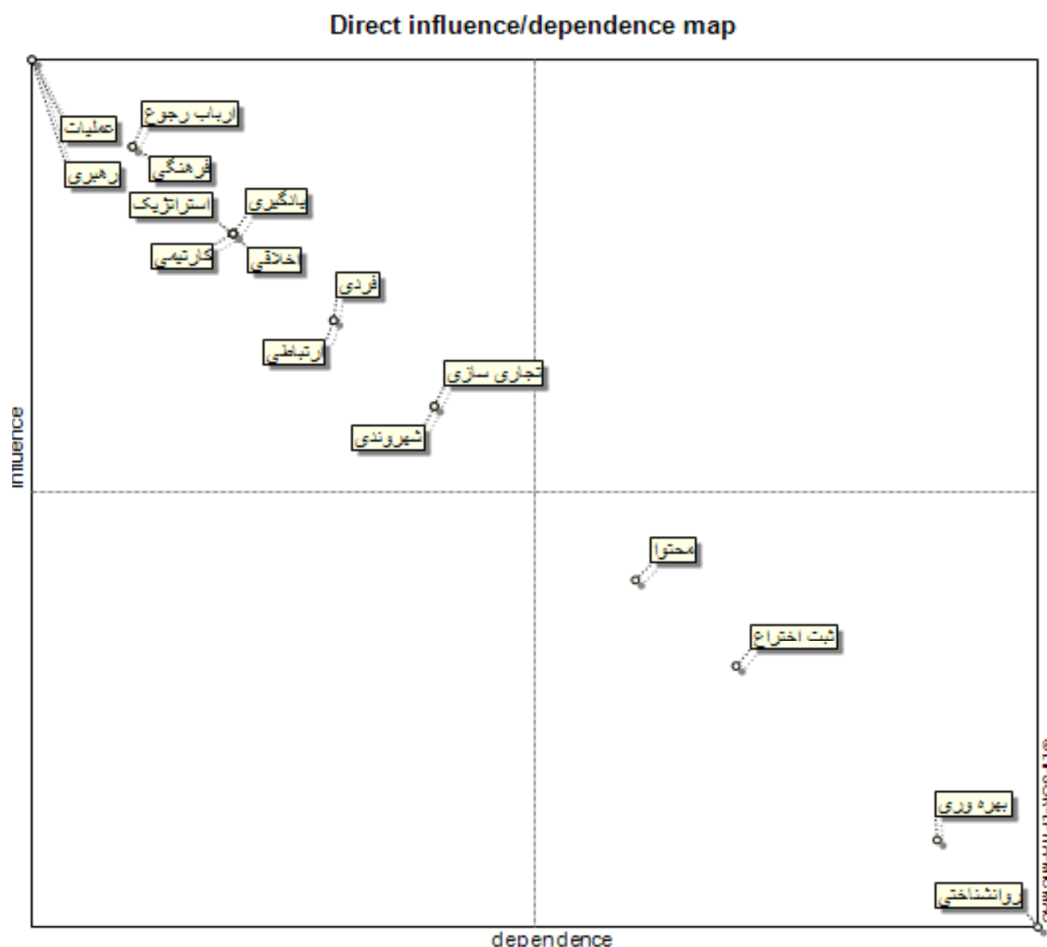
شکل (2) متغیرهای دارایی نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی را نشان می دهد که به شش سطح طبقه بندی شده است.



شکل 2. مدل ساختاری تفسیری دارای های نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی

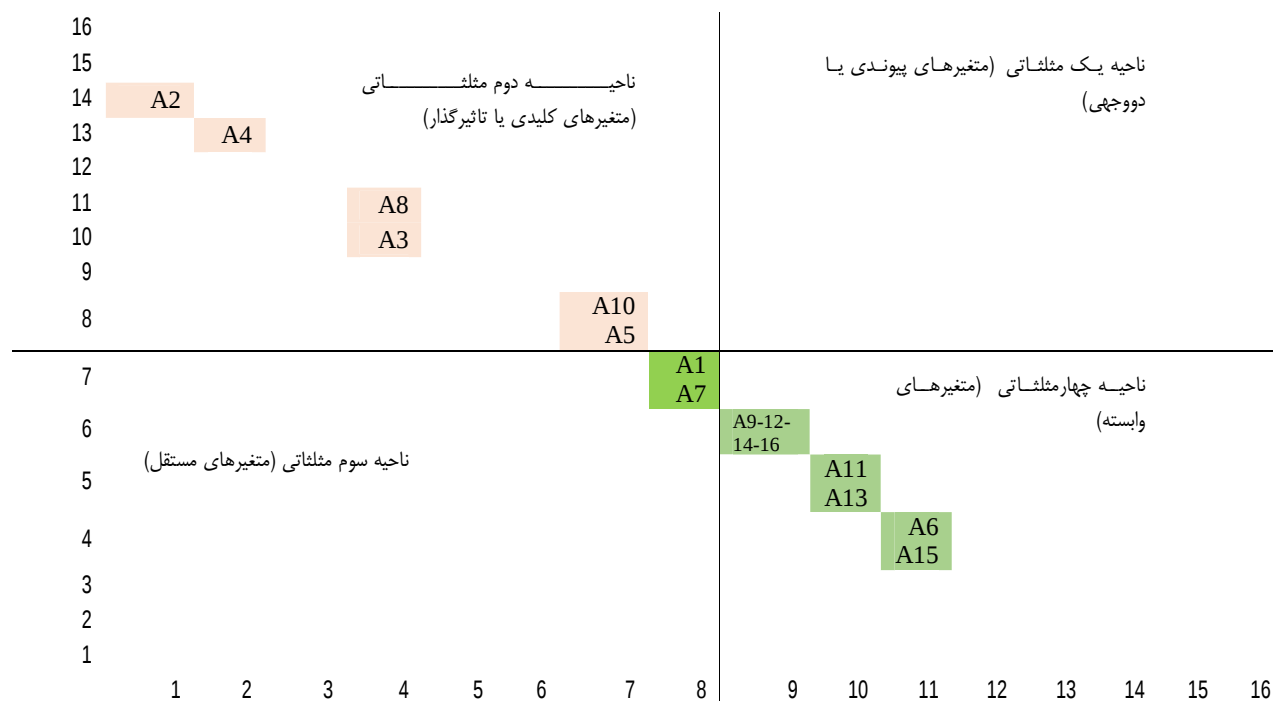
در ادامه با استفاده از روش میک مک نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص شده است و پس از تعیین قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی عوامل می توان تمامی فاکتورهای موثر بر دارایی نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی را در یکی از خوشه های چهارگانه روش ماتریس اثر متغیرها طبقه بندی کرد. نخستین گروه شامل متغیرهای مستقل (خودمختار) می شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. گروه دوم متغیرهای وابسته که از قدرت نفوذ ضعیف، ولی وابستگی بالایی برخوردار است. گروه سوم متغیرهای پیوندی که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارد. گروه چهارم متغیرهای مستقل (کلیدی) که دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی است. نتایج بیانگر این است که تجاری سازی دانش و تکریم ارباب رجوع با میزان قدرت نفوذ 11 بیشترین تأثیرها و شایستگی های روانشناختی با میزان وابستگی 14 بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده اند.

شکل (3) نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مستقیم را نشان می دهد.



شکل 3. نقشه تاثیر گذاری و تاثیر پذیری مستقیم

بر اساس شکل فوق، متغیرهای وابسته (ناحیه چهار مثلثاتی) که متغیرها یا فاکتورهایی همچون ارزشهای اخلاقی، رفتار شهروندی، هوش فرهنگی، فرهنگی، یادگیری، تکریم ارباب رجوع، فرهنگ کار تیمی، دارایی ارتباطی، تجاری سازی دانش و عملیات سازمانی می باشند بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل بوده و از منظر سیستمی جزء عناصر اثرپذیر و وابسته هستند. به عبارت دیگر برای ایجاد این متغیرها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند، زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند. متغیرهای مستقل (ناحیه سوم مثلثاتی) شامل متغیرهایی ست که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف است. این متغیرها نسبتاً غیر متصل به سیستم است. در این تحقیق شایستگی فردی جزء متغیرهای مستقل می باشد. متغیرهای کلیدی یا تاثیرگذار (ناحیه دوم مثلثاتی)، شامل متغیرهایی چون ویژگی های روانشناختی، محتوای آموزشی، رهبری آموزشی، بهره وری علمی، شایستگی استراتژیک، ثبت اختراع می باشند که جزء متغیرهای کلیدی به شمار می‌روند. این متغیرها تأثیر بسیاری بر سایر متغیرها دارند و قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارند. اصولاً متغیرهایی که قدرت نفوذ بالایی دارند به اصطلاح متغیرهای کلیدی خوانده می‌شوند. متغیرهای دو وجهی یا پیوند (ناحیه یک مثلثاتی)، متغیرهایی هستند که در یکی از دو گروه متغیرهای مستقل یا پیوند جای می‌گیرند. متغیرهای پیوندی از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردار است. هرگونه عملی بر این متغیر سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود که در این تحقیق متغیر دوجوهی کشف نشده است. جهت درک بهتر و نشان دادن ناحیه های مثلثاتی و تعریف متغیرها، شکل (4)، متغیرها را در نواحی مختلف مثلثاتی نشان داده است.



شکل 4. نقشه تاثیرگذاری و تاثیرپذیری مستقیم با نواحی مثلثاتی

در ادامه جدول (1) تاثیرگذاری و تاثیرپذیری مستقیم عوامل را نشان می دهد.

جدول 1. تاثیرگذاری و تاثیرپذیری مستقیم عوامل دارایی های نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی

رتبه بندی	متغیر	تاثیرگذاری مستقیم	متغیر	تاثیرپذیری مستقیم
1	عملیات سازمانی	916	ویژگی های روانشناختی	1166
2	رهبری آموزشی	916	بهره وری علمی	1083
3	هوش فرهنگی	833	ثبت اختراع	916
4	تکریم ارباب رجوع	833	محتوای آموزشی	833
5	ارزشهای اخلاقی	750	تجاری سازی	666
6	فرهنگ یادگیری	750	رفتار شهروندی	666
7	مهارت های کار تیمی	750	ویژگی های فردی	583
8	شایستگی های استراتژیک	750	دارایی ارتباطی	583
9	ویژگی های فردی	666	ارزشهای اخلاقی	500
10	دارایی ارتباطی	666	فرهنگ یادگیری	500
11	تجاری سازی دانش	583	مهارت های کار تیمی	500
12	رفتار شهروندی	583	استراتژیک	500
13	محتوای آموزشی	416	هوش فرهنگی	416
14	ثبت اختراع	333	ارباب رجوع	416
15	بهره وری علمی	166	عملیات سازمانی	333
16	ویژگی های روانشناختی	83	رهبری آموزشی	333

همانطور که داده های جدول فوق نشان می دهد طبق رتبه بندی عملیات سازمانی با تاثیرگذاری 916 در بیشترین سطح از متغیرهای تاثیرگذاری به عنوان دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد اسلامی نقش دارد. همچنین ویژگی های روانشناختی با تاثیرپذیری 1166 بیشترین تاثیرپذیری را از سایر متغیرهای موثر به عنوان دارایی نامشهود دانشگاه آزاد اسلامی دارد.

بحث و نتیجه گیری

طبق یافته های تحقیق در بخش کیفی، مضامین دارایی نامشهود سازمان شامل دارایی انسانی، سازمانی، معنوی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی می باشد. دارایی انسانی شامل مولفه های شایستگی فردی و شایستگی های روانشناختی می باشد. در تبیین شایستگی فردی، می توان گفت شایستگی های فردی شامل تنوع افرادی با پس زمینه ها و اهداف مختلف می باشد که، امکان افزایش غنای فرهنگی و تفکرات در دانشگاه اسلامی را ایجاد می کند. تنوع فردی باعث اثربخشی بیشتر در فرآیند آموزش و یادگیری می شود و به دانشگاه کمک می کند تا به یک مرکز آموزشی پویا و گوناگون تبدیل شود. در تبیین شایستگی روانشناختی، گفته می شود که شایستگی روانشناختی شامل انگیزش قوی می باشد که به آنها اجازه می دهد تا در مسیر تحصیلی خود پیشرفت کنند و با چالش ها به عنوان فرصت هایی برای رشد روبرو شوند. نتایج تحقیق در شایستگی های فردی و روانشناختی همسان با تحقیق لاتنز و همکاران (Luthans et al, 2007) می باشد که معتقد است ویژگی های روانشناختی فرد را کمک می کند تا در وظایف پرچالش موفق گردد. همچنین طبق یافته های وی ویژگی های روانشناختی شامل ویژگی هایی همچون خوش بینی درباره موفقیت در زمان حال و آینده؛ داشتن پشتکار برای دستیابی به اهداف و هنگام لزوم، تغییر جهت دادن مسیرها برای دستیابی به اهداف (امید) به طوری که موفقیت حاصل شود؛ و هنگام احاطه شدن به وسیله مصائب و مشکلات، تحمل کردن و دوباره احیا شدن و حتی فراتر از آن (تاب آوری) می باشد. طبق یافته های تحقیق، دارایی آموزشی شامل رهبری آموزشی و محتوای آموزشی می باشد. در تبیین محتوای آموزشی می توان گفت محتوای آموزشی با ترکیب تئوری و عمل، به روزترین دانش و مهارت ها، توسعه مهارت های تحلیلی و انتقادی، و ترویج فرآیند یادگیری مداوم، نقش اساسی در شکل گیری یک تجربه تحصیلی مفید و کارآمد دارند. درخصوص رهبری آموزشی نیز بیان می گردد که رهبری آموزشی در دانشگاه آزاد به معنای راهبری و مدیریت فعالیت های آموزشی و یادگیری در این دانشگاه تعلق دارد. این مفهوم بیانگر نقش مهم و تعیین کننده ای است که افراد مسئول در دانشگاه آزاد در راستای توسعه و بهبود فرآیندهای آموزشی ایفا می کنند. نتایج تحقیق در رهبری آموزشی همسان با نتایج مخبر (Mokhber, 2017) است.

طبق یافته های تحقیق دارایی پژوهشی شامل بهره وری علمی و تجاری سازی دانش می باشد. در تبیین بهره وری علمی، بیان می گردد که بهره وری علمی، نشان دهنده ارتباط مؤثر و مثبت بین تحقیقات علمی، آموزش و فعالیت های دانشگاه با مسائل جامعه و صنعت است. منظور از تجاری سازی دانش نیز در این تحقیق به کاربردن 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.

یافته های تحقیق نشان داده است که دارایی های سازمانی شامل عملیات سازمانی، دارایی ارتباطی و شایستگی های استراتژیک می باشد. طبق یافته های تحقیق، در تبیین عملیات سازمانی گفته می شود که منظور از عملیات سازمانی آن دسته از فعالیت های داخلی، قوانین ضمنی و رویه های رسمی و غیررسمی می باشد و شایستگی های استراتژیک به مهارت ها، توانایی ها، و منابع استراتژیک اشاره دارد که در دانشگاه آزاد وجود دارد و به تحقق اهداف و مأموریت های دانشگاه کمک می کند. این شایستگی ها نه تنها به بهبود عملکرد دانشگاه در حوزه های مختلف کمک می کنند بلکه نقش مهمی در توسعه و پیشرفت این مؤسسه دارند دارایی ارتباطی نیز به اهمیت ارتباطات مؤثر و هماهنگی درونی و برونی دانشگاه اشاره دارد که در تحقق اهداف و مأموریت های آن نقش بسیار مهمی ایفا می کند. همسان با نتایج تحقیق در دارایی ارتباطی، تحقیقات سکوندو و همکاران (Secundo et al, 2010) است که به سرمایه ارتباطی به عنوان عاملی برای توسعه شبکه تحقیق و توسعه نگریسته اند. در تبیین ثبت اختراع، ارزشهای اخلاقی، رفتار شهروندی که به نوعی دارایی معنوی محسوب می گردند گفته می شود که دارایی معنوی نشان دهنده ارتباط وثیق میان اعضای دانشگاه، احساس مسئولیت اجتماعی، و ارزش هایی است که در اساس فعالیت ها و تصمیمات دانشگاه قرار دارد. همچنین منظور از ارزشهای اخلاقی، تعلیم و تربیت است که مهمترین رکن تعالی و پیشرفت همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی کشور محسوب می گردد. تحقق آرمان های متعالی انقلاب اسلامی ایران همچون احیای تمدن عظیم اسلامی، حضور سازنده، فعال و پیشرو در میان ملت ها و کسب آمادگی برای برقراری عدالت و معنویت در جهان در گرو استقرار نظام کارآمد آموزش و پرورش جهت تربیت انسان های مومن، متقی، عالم، آزاده و اخلاقی است. نتایج تحقیق در این بخش همسان با نتایج تحقیق اسملتز (Schmeltz, 2014) است که به ارزشهای اخلاقی همچون موضوعات مهم و خط قرمزهای سازمان اشاره میکند که دارای بعد اجتماعی می باشد. در تبیین فرهنگ کار تیمی به عنوان یک دارایی نامشهود در دانشگاه آزاد بیانی گردد که به مجموعه ارزش ها، اصول، و رفتارهایی اشاره دارد که به تشویق و ترویج همکاری و هماهنگی بین اعضای هیأت علمی، دانشجویان، و کارکنان دانشگاه می پردازد. این دارایی نامشهود نشان دهنده اهمیت ایجاد محیط کاری فعال و پویا است که همگان بتوانند به بهترین شکل

ممکن به تحقق اهداف مؤسسه و توسعه دانشگاهی کمک کنند. همچنین به زعم نادى و همکاران (Nadi et al, 2015) مدیریت قبل از آن که مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر تیم های کارى است و تیم سازی و کار تیمی از اولویت های هر نظام و سازمان است، هم چنین نیاز به شناخت تیم توسط مدیران به این دلیل است که تیم ها واقعیتی از زندگی سازمانی هستند و اجزای ساختمانی یک سازمان را تشکیل می دهند. تیم سازی و کار تیمی در دانشگاه به ترسیم شفاف چشم انداز و اهداف مشترک کمک می کند و با ایجاد روحیه اعتماد میان منابع انسانی، حس تعهد و مسؤولیت پذیری شان را برمی انگیزد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

طبق یافته های تحقیق درخصوص شایستگی های فردی و روانشناختی به عنوان دارایی انسانی به منظور مدیریت و ارتقاء دارایی های نامشهود در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، پیشنهاد می شود سیستم مشاوره تحصیلی و شخصیتی دانشجویان بهبود یابد. این امر می تواند از طریق راه اندازی مراکز مشاوره جامع دانشگاهی با تیمی از متخصصان در حوزه های روان شناختی، تحصیلی و شغلی محقق شود. علاوه بر این، ارائه مشاوره های فردی و گروهی به دانشجویان، ایجاد پلتفرم های آنلاین برای دسترسی آسان تر به خدمات مشاوره ای و برگزاری جلسات گروهی می تواند به شناخت بهتر دانشجویان از توانایی های خود کمک کند. برگزاری کارگاه های با موضوعاتی مانند اعتماد به نفس، مدیریت استرس، ارتقاء انگیزه و مهارت های مدیریت زمان نیز در توسعه شایستگی های فردی و روان شناختی دانشجویان مؤثر خواهد بود. درخصوص دارایی آموزشی توسعه برنامه های کاربردی ضروری به نظر می رسد. اصلاح برنامه های درسی با تأکید بر پروژه های عملی، کارآموزی صنعتی و یادگیری مبتنی بر پروژه می تواند دانشجویان را برای ورود به بازار کار آماده تر کند. همچنین استفاده از فناوری های نوین آموزشی مانند پلتفرم های مدیریت یادگیری آنلاین، ویدئوهای آموزشی تعاملی و فناوری های نظیر واقعیت افزوده و واقعیت مجازی در طراحی و ارائه محتوای درسی به بهبود کیفیت آموزش کمک می کند. در راستای ارتقای تجاری سازی دانش، ارتقاء همکاری های صنعتی و تحقیقاتی میان دانشگاه و صنایع محلی پیشنهاد می شود. تشکیل دفاتر همکاری صنعتی، برگزاری همایش های مشترک، و تعریف پروژه های کاربردی با حمایت صنعت می تواند به تولید دانش کاربردی و نوآوری های صنعتی منجر شود. همچنین تجهیز و به روز رسانی آزمایشگاه ها و تأمین منابع مالی لازم برای انجام تحقیقات از طریق ایجاد صندوق های حمایتی، نقش بسزایی در افزایش توانمندی دانشجویان و اساتید ایفا خواهد کرد. به منظور ارتقای دارایی فرهنگی، دانشگاه می تواند با تقویت برنامه ها و فعالیت های فرهنگی نظیر نمایشگاه ها، جشنواره ها و سمینارهای اجتماعی به ایجاد یک فضای فرهنگی پویا کمک کند. برگزاری میزگردهای فرهنگی با موضوعات اجتماعی و تأسیس کانون های دانشجویی در زمینه فرهنگ و هنر، تعامل میان دانشجویان و جامعه را تقویت می کند. همچنین، دانشگاه می تواند با انتشار نشریات و رسانه های فرهنگی و آموزش ارزش هایی همچون انسان دوستی و عقلانیت، نقش خود را به عنوان یک میانجی فرهنگی پررنگ تر کند.

نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان می دهد که دارایی های نامشهود نظیر شایستگی های انسانی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس از اهمیت ویژه ای برخوردارند و مدیریت و ارتقاء آن ها می تواند نقش کلیدی در پیشرفت دانشگاه و تربیت نیروی انسانی توانمند داشته باشد. بهبود سیستم مشاوره تحصیلی و شخصیتی از طریق ایجاد مراکز تخصصی، ارائه مشاوره های فردی و گروهی و برگزاری کارگاه های توسعه مهارت های روان شناختی، زمینه ساز ارتقای شایستگی های فردی دانشجویان خواهد بود. در حوزه آموزش، اصلاح برنامه های درسی با تأکید بر یادگیری عملی، فناوری های نوین آموزشی و فراهم آوردن فرصت های کاربردی تر برای دانشجویان می تواند کیفیت آموزش را بهبود بخشد و آمادگی آن ها برای بازار کار را افزایش دهد. همچنین، توسعه همکاری های صنعتی و تحقیقاتی، تجهیز آزمایشگاه ها و تأمین منابع پژوهشی می تواند ظرفیت دانشگاه را در تولید دانش کاربردی و نوآوری صنعتی تقویت کند. در بخش فرهنگی، تقویت برنامه های فرهنگی و هنری، ایجاد کانون های دانشجویی و برگزاری رویدادهای مرتبط با مسائل اجتماعی و فرهنگی می تواند دانشگاه را به یک مرکز فعال در ترویج فرهنگ و انسان دوستی تبدیل کند.

حامی مالی

مقاله حاضر فاقد هرگونه حمایت مالی بوده است.

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- ✓ Abreu, M., & Grinevich, V. (2013). The nature of academic entrepreneurship in the UK: Widening the focus on entrepreneurial activities. *Research Policy*, 42(2), 408-422.
- ✓ Amiri, H. and Momeni, A. (2022). 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(In Persian).
- ✓ Anbardar, J. and Firouzabadi, K. (2017). Identifying and investigating the impact of intangible assets 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.(In Persian).
- ✓ Brandt, E. & Kull, P. (2007). Talent Management: How firms in Sweden find and nurture value adding human resources. *International Handelshogskolan*.
- ✓ Cardenas, A. S., García, F. J. G., & Moreno, J. R. G. (2024). Disclosure, recognition and importance of intangible assets as factors of business success. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations*, 2, 313-313. doi: 10.56294/piii2024313
- ✓ Cárdenas, M., & Campos-Blázquez, J. R. (2023). Towards an integrated definition of job crafting. *Intangible Capital*, 19(1), 42-54.
- ✓ Castilla-Polo, F., & Ruiz-Rodriguez, C. (2017). Content analysis within intangible assets disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*.
- ✓ Charan, P., Shankar, R., & Baisya, R. K. (2008). Analysis of interactions among the variables of supply chain performance measurement system implementation. *Business Process Management Journal*.
- ✓ Corrado, S., & Sala, S. (2018). Food waste accounting along global and European food supply chains: State of the art and outlook. *Waste management*, 79, 120-131.
- ✓ 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. *Knowledge of Accounting and Management Audit* 8(32), 259-372. (In Persian).
- ✓ Dumay, J., & Garanina, T. (2013). Intellectual capital research: a critical examination of the third stage. *Journal of Intellectual Capital*, 14(1), 10-25.
- ✓ Faisal, M. N., Banwet, D. K., & Shankar, R. (2006). Supply chain risk mitigation: modeling the enablers. *Business Process Management Journal*.
- ✓ Hachicha, W., & Elmsalmi, M. (2014). An integrated approach based-structural modeling for risk prioritization in supply network management. *Journal of Risk Research*, 17(10), 1301-1324.
- ✓ Hadizadeh, A. Rahimi Filabadi, F. (2012). Organizational entrepreneurship. Tehran, Janan Publishing House. (In Persian).

- ✓ Hashemi, M., Mohammad Khani, K. (2015). Presenting the evaluation model of faculty competencies in the Islamic Azad University system (case of study: units of the Islamic Azad University of Fars province). *A new approach in educational management*, 28(7), 185-210. (In Persian).
- ✓ 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.
- ✓ Hintzmann, C., Lladós-Masllorens, J., & Ramos, R. (2021). Intangible assets and labor productivity growth. *Economies*, 9(2), 82.
- ✓ Hudson, W. J. (1993). *Intellectual capital: How to build it, enhance it, use it*. Wiley.
- ✓ Khaki, I., Mirspasi, N., Montazer Ataei, M. and Erfanian Khanzadeh, H. (2022). Future research of cultural intelligence with a scenario-building approach. *Management Futures*, 3(130). (In Persian).
- ✓ Laguna Sánchez, P., & Segovia Pérez, M. (2023). Higher education: a Fundamental intangible capital towards a sustainable future. *Intangible Capital*, 19(1), 1-3.
- ✓ 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.
- ✓ Mantazare Ataei, Mahbobeh. (2018). Analyzing the policy making process in the education system of Islamic Azad University of Iran. Doctoral dissertation in educational management, Islamic Azad University, Neyshabur branch. (In Persian).
- ✓ Mashayikhi, B. and Birami, H. (2017). Presenting the measurement model of intangible assets in Iran. *Financial Accounting Research*, 10(3), 45-68. (In Persian).
- ✓ Montazer Ataei, M., Akbari, A., Cherabin, M., and Karimi, M. (2019). Social entrepreneurship, a new approach in the education system policy of Islamic Azad University of Mashhad branch. *A new approach in educational management*, 11(46), 223-242. (In Persian).
- ✓ Mozhdeh Mokhbar. (2017). Organizational leadership and innovative behaviors, inspiring organizational innovation. *Monthly Scientific-Educational Journal of Strategic Management*. 128 (296): 43-45 (In Persian).
- ✓ Nadi, M., Ahanchian, M. R., Noghani Dekht Bahmani, M. and Shoja, K.. (2015). Qualitative analysis of Khorasan higher education administrators' view on team building and university kartim (case study: Ferdowsi University of Mashhad). *Khorasan Social Cultural Studies*, 11(2), 161-133. (In Persian).
- ✓ Oh, H, S. Chung, M, H & Lbianca, G. (2004). Group social capital and group effectiveness. *The academy of management journal*, 147(6), 860.

- ✓ Omodan, B. I. (2024). Redefining university infrastructure for the 21st century: An interplay between physical assets and digital evolution. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(4), 3468. doi: 10.24294/jipd.v8i4.3468
- ✓ Saadabadi, A. A., Ramezani, S., Fartash, K. (2019). Drawing and analyzing the scientific map of intangible assets using research indexed in scientific databases. *Knowledge recovery and semantic systems quarterly*. 7(25), 33-65. (In Persian).
- ✓ Samino García, R. (2023). A service-learning program assessment: Strengths, weaknesses and impacts on students. *Intangible Capital*, 19(1), 4-24.
- ✓ Schmeltz, L. (2014). Identical or just compatible? The utility of corporate identity values in communicating corporate social responsibility. *International Journal of business communication*, 5(3):234-258.
- ✓ Secundo, G., Margherita, A., Elia, G., & Passiante, G. (2010). Intangible assets in higher education and research: mission, performance or both?. *Journal of intellectual capital*.
- ✓ Sepherdoost, H. 2006, the position of intellectual capital in the stock exchange companies, political and economic magazine, number 273. (In Persian).
- ✓ Silpa-Archa, S., Lee, J. J., & Foster, C. S. (2016). Ocular manifestations in systemic lupus erythematosus. *British Journal of Ophthalmology*, 100(1), 135-141.
- ✓ Takizawa, C., Thompson, P. L., van Walsem, A., Faure, C., & Maier, W. C. (2015). Epidemiological and economic burden of Alzheimer's disease: a systematic literature review of data across Europe and the United States of America. *Journal of Alzheimer's disease*, 43(4), 1271-1284.
- ✓ Thien, T. H., & Hung, N. X. (2023). Intangible investments and cost of equity capital: An empirical research on Vietnamese firms. *Cogent Economics & Finance*, 11(1), 2163075.
- ✓ 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).
- ✓ Wei, Y, C. (2014). The benefits of organizational citizenship behavior for job performance and the moderating role of human capital. *International Journal of Business and Management*, Vol 9, No 7, Pp 87-99.