

ارائه مدلی برای ارتقای سرمایه فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

شهر تهران

فخرالدین احمدی^۱، سعید مرادی^۲، اسفندیار دشمن زیاری^۳، نادر برزگر^۴، لیلا شریفیان^۵

چکیده

هدف اصلی مقاله، ارائه مدلی برای ارتقاء سرمایه فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی است. تحقیق حاضر رویکرد آمیخته است. در فاز طراحی الگوی اولیه از رویکرد کیفی و در فاز تبیین مدل از رویکرد کمی بهره برده شد. همچنین، این تحقیق یک مطالعه استقرایی و به شیوه اکتشافی - کاربردی بود. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی مطلع موضوع پژوهش که از طریق نمونه‌گیری گلوله برفی تعداد ۲۰ نفر انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه اعضای هیات علمی رسمی و پیمانی دانشگاه‌های شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بودند که تعداد آنها ۴۰۶۵ نفر اعلام شدند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان برابر با ۳۵۴ نفر نمونه محاسبه گردید. روایی ابزار تحقیق در بخش کیفی به تبعیت از مدل فلینت و همکاران (۲۰۰۲) به تایید رسید. در بخش کمی و پرسشنامه نهایی روایی ابزار بصورت محتوایی و با همکاری اساتید محترم راهنما و مشاور و ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی به تایید رسیده و پایایی آن نیز با روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰,۹۷۵ محاسبه گردید. نتایج حاصل از اجرای پژوهش در بخش کیفی نشان داد که ابعاد سرمایه انسانی با فراوانی ۹۰ بار در جایگاه نخست، سرمایه فرآیندی با ۸۰ بار تکرار در جایگاه دوم، عوامل فردی با ۶۹ بار تکرار در جایگاه سوم، عوامل سازمانی با فراوانی ۶۱ بار در جایگاه چهارم، عوامل محیطی با ۵۹ بار تکرار در جایگاه پنجم، سرمایه مشتری با ۴۳ بار تکرار در جایگاه ششم، سرمایه ساختاری با ۳۶ بار در جایگاه هفتم و در نهایت سرمایه زیرساختی با ۳۳ بار تکرار در جایگاه نهمی و هشتم قرار داشت. در بخش کمی ضرایب مسیرهای مولفه‌های مختلف سرمایه فکری اساتید دارای تفاوت بوده به گونه‌ای که بالاترین ضریب مسیر مربوط به سرمایه فرآیندی با ضریب مسیر ۰,۸۹ بوده است.

کلید واژه‌ها: سرمایه، سرمایه فکری، آموزش عالی، هیات علمی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۰۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۸

^۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

^۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. (نویسنده مسئول)

s.moradi@iiu.ac.ir

^۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

^۴. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

^۵. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

مقدمه

نظام آموزش عالی ایران طی چند سال اخیر دستخوش تحولات زیادی شده است و پیش‌بینی می‌شود که این روند با توجه به نیازهای رو به رشد جامعه ایران از یک سو و پیشرفت‌های علمی جهانی از سوی دیگر همچنان تداوم یابد. امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و فرایندهای تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدید هستند، به طوری که نقش دانش، دانایی و دارایی‌های نامشهود، تحت عنوان " سرمایه فکری " به مثابه عامل کلیدی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در دانشگاه‌ها محسوب می‌شود (سانچز و همکاران^۱، ۲۰۰۶). با تمرکز بر دانشگاه‌های دولتی، مدیریت سرمایه فکری اهمیت دوچندان یافته است، به طوری که مسوولان دانشگاه‌ها، سعی می‌کنند نقش سرمایه‌های فکری دانشگاه را در نوآوری ملی تقویت و پررنگ کنند، زیرا مهم‌ترین ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه، نامحسوس بوده و تنها بخش کوچکی از آن‌ها شناخته شده‌اند (لو^۲، ۲۰۰۱). پژوهشگران معتقدند سرمایه فکری، اهرمی برای حفظ مزیت رقابتی با ثبات است. در نتیجه شناسایی، ارزیابی و مدیریت سرمایه فکری برای سازمانها و نهادهای دولتی و غیردولتی بسیار مهم است. در این میان دانشگاهها به عنوان مرکز پرورش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند. یکی از راههای سنجش سرمای فکری اعضای هیئت علمی از طریق بررسی عملکرد پژوهشی میباشد، زیرا سطح بالای عملکرد پژوهشی نشان میدهد که سازمان برای سرمای فکری و به ویژه سرمای انسانی که از مؤلفه‌های سرمایه فکری است و بالعکس اهمیت قائل است. تجربه نشان داده است که یکی از عوامل موفقیت سازمان می‌تواند اتکای آن سازمان به کارکنان خود باشد. از این روی سازمان‌های نیک‌اندیش همواره به بهبود مستمر کیفیت کارکنان خود توجه خاصی دارند و این الگوی رفتاری در مدیران سازمانها، کاهش ضایعات و بهبود کیفیت محصول را به همراه دارد که نتیجه نهایی آن نیز افزایش عملکرد است. از دلایلی که سرمایه فکری در آموزش عالی به عنوان امر مهم و اصلی تلقی شده، بررسی و اندازه‌گیری می‌شود را می‌توان چنین شمرد: نخست سرمایه فکری می‌تواند به تغییر تمرکز استراتژیک آموزش عالی به سوی منابع فکری کمک کند و قابلیت‌های آنها را در سازگاری با چالش‌های

^۱ . Sanchez et al

^۲ . Lev

مواجهه در محیط را تقویت کند. دوم، سرمایه فکری محرک ارزش کلیدی برای رقابت پذیری سازمانی و بهبود عملکرد است. سوم، رتبه بندی سازمان های آموزشی و پژوهشی باید بیشتر بر مبنای معیارهای اندازه گیری مشترک، عینی و منطقی زبان مشترک عینی و منطقی و نیز تقویت کننده ارتباط بین دانشگاه ها و شرکت ها بر مبنای مشترک باشد، و بالاخره سرمایه فکری باید نقش کلیدی در اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی ایفا کند.

سرمایه فکری دارایی نامشهود مهم در تجارت امروز است. به خصوص در اقتصاد دانش در حال حاضر متمرکز که بسیار وابسته به تکنولوژی است. سرمایه فکری بارها به عنوان دارایی نامشهود ارزشمندی به رسمیت شناخته شد که با تحریک نوآوری، خلاقیت، لبه رقابتی^۱، ایجاد ارزش^۲ و بالابردن عملکرد شرکت مدیریت شده و مورد استفاده قرار گرفته است. به عقیده بروکینگ^۳، "سرمایه فکری اشاره به یک مجموعه از دارایی های نامشهودی دارد که می تواند در جهت بهبود موفقیت سازمانی تحریک کننده باشد." در واقع، با ترکیب مناسبی از ارزشهای سرمایه فکری از قبیل دانش، تخصص، منابع مالی، استراتژی عملیاتی و تفاهم با سهامداران، می تواند به طور بالقوه کارایی شرکت را تقویت نماید. سولیوان^۴ مشخص می کند که شرکت های جهانی مانند مایکروسافت، نت اسکپ و تری ام ارزش ایجاد می کنند و درآمد عظیمی از توان مغزیشان که همان سرمایه فکری است به دست می آورند. مطابق عقیده آدزینو همکاران^۵ "هنگامی که استعداد های عظیم انسانی، قابلیت ها، نوآوری های بی حد و حصر و خلاقیت وجود دارد، شرکت ها می توانند مزیت رقابتی را به دست آورند و حفظ کنند." در واقع مفهوم تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت بر طبق نظریه دیدگاه مبتنی بر منابع بیان می کند که یک شرکت برای رسیدن به عملکرد بالاتر باید منابع (مشهود و نامشهود) خود را به طور مؤثر شناسایی و مدیریت کند (عبدالله و سوفیان^۶، ۲۰۱۵).

¹ - competitive edge

² - Create value

³ - Brooking

⁴ - Sullivan

⁵ - Raja Adzrin

⁶ - Abdullah & Sofian

در طول دوران صنعتی، سازمان‌ها بر سرمایه‌های فیزیکی و منابع طبیعی به عنوان منبع ثروت (سرمایه) خود تکیه کرده‌اند. در اقتصاد مبتنی بر دانش^۱، که به عنوان اقتصاد جدید شناخته شده است، نیروی جهانی شدن با قدرت بسیار پدیدار گشت و دانش و ارتباط مهم‌ترین منابع برای یک سازمان محسوب گردید. جهانی شدن کامپیوتری شدن و تکنولوژی اطلاعات به عنوان یک نیاز فوری برای تشخیص سرمایه فکری یا سرمایه‌های نامشهود در گزارشات مالی سازمان‌ها مطرح شد. بسیاری از محققین همانند ادوینسون و مالون^۲، (۱۹۹۷) استوارت^۳، (۱۹۹۷) پالیک^۴، (۱۹۹۸ و ۱۹۹۹) سیوی^۵ (۲۰۰۰) از این نظریه حمایت می‌کنند که سنجش رایج عملکرد شرکت که بر پایه روش‌های مالی مرسوم می‌باشد ممکن است در اقتصاد مبتنی بر دانش که از طریق سرمایه فکری پیش‌رانده می‌شود، نامناسب باشد. آنها معتقدند که استفاده از سنجش‌های رایج ممکن است سرمایه‌گذاران را به سوی تصمیمات اقتصادی نامناسب هدایت کند (گان و صالح^۶، ۲۰۰۸).

مدیریت و آشکارسازی سرمایه‌های فکری تغییر کرده است. البته، این پدیده عمدتاً در بخش کسب و کار مشاهده می‌شود، زیرا در بخش آموزش عالی در هر دو حوزه شناخت و مدیریت سرمایه فکری تلاش‌های کمی صورت گرفته است (کانی بانو و همکارش^۷، ۲۰۰۸). در حالی که با تغییرات پارادایمی محیط اقتصادی، فناوری و اجتماعی در عصر حاضر، دانشگاه‌ها نیز با کارکردها، ماموریت‌ها و انتظارات متفاوت، پیچیده و جدیدی روبرو شده‌اند که در ادامه مطالب زیر درباره برخی از آنها توضیح داده شده است.

الف. تقاضای روزافزون برای شفافیت و پاسخگویی دانشگاه‌ها در خصوص "نتایج" و "منافع" به دست آمده از بودجه‌های عمومی (رامیرز و همکاران^۸، ۲۰۰۷): دولت‌ها از طرفی زیر فشار هستند تا به دانشگاه‌ها استقلال کافی بدهند تا آنها بتوانند در برابر چالش‌های مذکور پاسخگو باشند و از طرف دیگر، باید بودجه کافی در اختیار دانشگاه‌ها قرار دهند تا آنها بتوانند از عهده وظایفشان

^۱ - Knowledge-based economy

^۲ - Edvinsson & Malone

^۳ - Stewart

^۴ - Pulic

^۵ - Sveiby

^۶ - Gan & Saleh

^۷ . Canibano and Sanchez

^۸ . Ramirez et al

برآیند(سانچز و همکاران^۱، ۲۰۰۹). آشکار است که اعطای استقلال بیشتر به معنای پاسخگویی بیشتر و اجازه دادن به همه ذینفعان برای ارزیابی عملکرد موسسات آموزش عالی است.

ب. نیاز روزافزون به چندکارکردی بودن موسسات آموزشی: ارتباط دانشگاه با صنعت بر دو کارکرد مهم و سنتی دانشگاه، یعنی تولید دانش (پژوهش) و انتقال دانش (آموزش) اضافه شده است و بدین ترتیب، اولویت بیشتری به بعد اجتماعی دانشگاه‌ها داده می‌شود. برای مثال درگیر شدن دانشگاه‌ها با مسائل مربوط به محرومیت‌های اجتماعی، مسائل نژادی و حفاظت از محیط زیست نمونه‌هایی از کارکردهای اجتماعی دانشگاه‌ها است. کارکرد اخیر و معروف دانشگاه که با عنوان "ماموریت سوم" شناخته می‌شود نیز بر تمامی فعالیت‌هایی اشاره می‌کند که دانشگاه‌ها در تعامل با سازمان‌ها و بخش‌های غیر دانشگاهی دارند و از این طریق نیازمندی‌های مرتبط با رفاه عمومی و مقاصد شخصی یا عمومی اقتصادی را برآورده می‌کنند(سانچز و همکاران، ۲۰۰۶).

پ. رقابت‌های گسترده با سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌های نوظهور عمومی و خصوصی و آموزش‌هایی که خود شرکتها، از طریق آنچه "دانشگاه شرکتی" نامیده می‌شود، به منظور مشارکت در فرآیند یارگیری کارکنانش ارائه می‌دهند(رامیرز و همکاران، ۲۰۰۷). برای مثال دانشگاهی مانند ام‌ای‌تی که خود را تراز رهبری پیشرو در علوم، ریاضیات و مهندسی قرار داده است، نیازمند آن است که سطح بالایی از سرمایه فکری (تخصص) را در خود حفظ کند تا با رقبایش رقابت کند(جونز و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

ت. مطرح شدن ادعاها و آرزوهای ذینفعان (به خصوص دانشجویان، صنعت و جامعه(جونز و همکاران، ۲۰۰۹))

ث. ضرورت بکارگیری روش‌های جدید(جونز و همکاران، ۲۰۰۹) که در این خصوص می‌توان به الگوی دوم تولید دانش اشاره کرد که شیوه‌ای جدید از پژوهش را در پیش روی دانشگاه‌ها قرار داده است(لانکیوست و همکاران^۳، ۲۰۰۹)

نظریه‌پردازان استراتژی سازمانی در سال‌های اخیر بر این عقیده‌اند که توانایی اداره کردن دانش یک مهارت بنیانی محسوب می‌شود(لی و همکاران^۱، ۲۰۰۵). نوناکا معتقد است که یک سازمان

¹ . Sanchez et al

² . Jones et al

³ . Lonnqvist et al

یادگیرنده، یادگیری را در بین کارکنان افزایش می‌دهد و دانشگاهها نمونه‌ی بارزی از سازمانهای یادگیرنده می‌باشند. ضروری‌ترین عامل برای استقرار یک سازمان یادگیرنده، شناسایی سرمایه‌ی فکری سازمان است. زیرا سرمایه‌ی فکری، یک فاکتور کلیدی جهت خلق ارزش‌های آینده محسوب میشود (نوناکا^۲، ۱۹۹۴). سرمایه‌ی فکری از لحاظ منابع سازمانی، مربوط به ثروت‌آفرینی از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه است و در برگیرنده سه جزء اصلی و مرتبط به هم است، در واقع این سه جزء دارای وابستگی متقابل هستند (رایت^۳ و همکاران، ۲۰۰۱).

دانشگاه آزاد اسلامی در ابتدای شروع بکار خود که به دنبال جذب هیات علمی بود، با توجه به سابقه‌اش هیات علمی خوبی جذب نکرد. رسالت اصلی دانشگاه قهرمان پروری و تبدیل نیروی انسانی به سرمایه انسانی می‌باشد. در صورتی که اگر این منابع انسانی به سرمایه انسانی تبدیل شود، آن سازمان و دانشگاه به سمت رشد دانش و عمل‌گرایی سوق پیدا می‌کند.

حال این سوال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان اطمینان حاصل نمود که دانشگاه به رسالت و اهداف خود دست پیدا کرده است؟ پاسخ در یک کلمه نهفته است و آن هم وجود اعضای هیات علمی متخصص می‌باشد. به منظور به دست آوردن تصویری کامل از عملکرد اجرایی و ارزش واقعی سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌بایست همه ابعاد سازمان مورد بررسی قرار گیرد. مدیریت کنونی و اصول اندازه‌گیری مبتنی بر حسابداری یا مباحث مالی بوده و به تنهایی در انجام این کار با مشکل مواجه خواهند شد. این روشها فقط به منظور حفظ سرمایه مالی سازمان‌ها توسعه می‌یابند. ادامه این روند منجر به ایجاد سیستم‌هایی می‌شود که بطور نادرست ارزش غیرمالی سازمان را اندازه‌گیری می‌کنند.

عطار و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی "تمرینات اشتراک دانش، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی" پرداختند. با وجودی که اشتراک دانش و سرمایه فکری عامل مهمی برای موفقیت درازمدت یک سازمان است، ادبیات موجود به ندرت رابطه بین سرمایه‌های فکری

^۱ . Lee et al

^۲ . Nonaka

^۳ . Wrigh et al

^۴ . Attar et al

سرمایه‌گذاری (IC) را به عنوان عناصر تشکیل دهنده یک محیط دانش که به افزایش عملکرد عملیاتی کمک می‌کند، بررسی می‌کند. هدف اصلی این مقاله بررسی اینکه آیا شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش (انواع، رویکردها و فرایندها) و سرمایه‌فکری بر عملکرد عملیاتی سازمانی تاثیر می‌گذارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که انواع به اشتراک‌گذاری دانش و روند به اشتراک‌گذاری دانش سرمایه‌فکری یک سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، سرمایه‌فکری بر عملکرد سازمانی سازمان تاثیر می‌گذارد. با این حال، روش‌های به اشتراک‌گذاری دانش، یعنی استراتژی‌های کدگذاری و شخصی‌سازی هیچ تاثیری بر سرمایه‌فکری ندارند.

آنجلینی و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی به "معرفی سرمایه‌فکری در عصر صنعت: شواهد از بازار سرمایه ایتالیا" پرداختند. موضوع مورد علاقه افشای سرمایه‌فکری در دوران "اقتصاد دانش" جهانی یا "جامعه دانش" جهانی است. هدف از این مقاله بررسی میزان افشای اطلاعاتی شرکت‌های ایتالیایی در مورد سرمایه‌فکری و اجزاء آن با استفاده از "تجزیه و تحلیل محتوا" به عنوان یک روش آماری متناسب با این پژوهش که قبلاً در ادبیات مدیریت مورد آزمایش قرار گرفته است، می‌باشد. در این پژوهش سرمایه‌فکری با ۲۱ شاخص عملکردی، که جنبه‌های خاص دارایی‌های نامشهود یک شرکت را در نظر می‌گیرد، مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است. با استفاده از تجزیه و تحلیل محتوا به صورت‌های مالی ۵۶ شرکت که در پنج شاخص سهام فوق‌العاده بخش سهام بازار ایتالیا قرار دارد، متوجه می‌شویم که سطح افشای کلی در حد متوسط قرار دارد اما در حال افزایش است. نتایج حاصل از اجرای این پژوهش مقاله نشان می‌دهد با افزایش میزان شفافیت گزارشات مرتبط با سرمایه‌فکری شرکتها میزان عملکرد مالی شرکتها گسترش می‌یابد. همچنین در نهایت رشد سرمایه‌فکری منجر به ارتقا ارزش ویژه برند در شرکتها شده است.

جانوسکیت و اوزین^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی "سرمایه‌فکری به عنوان عامل رقابتی منطقه‌ای پایدار" پرداختند. مزیت رقابتی پایدار یک موضوع به طور گسترده در سطح سازمانی است. هرچند، مناطق به رقابت با سازمان‌ها اهمیت می‌دهند، زیرا به بهبود رفاه و عملکرد اقتصادی منجر می‌شود. با این حال، رقابت پایدار منطقه‌ای هنوز یک مفهوم مبهم است. از یک طرف، آن را در نظر دارد رشد اقتصادی طولانی مدت و از سوی دیگر، بر پایداری و رفاه نسل‌های آینده تمرکز

^۱ . Maria Serena Angelini, Alessandro Gennaro, Simone Labella

^۲ . Virginija Januškait and Lina Užien

دارد. این مقاله هر دو جنبه را در نظر می‌گیرد. سرمایه فکری، که به عنوان پایه ای برای رشد رقابتی محسوب می‌شود، به عنوان مبنایی برای تحلیل انتخاب شده است. هدف مقاله، شناسایی ارتباط بین سرمایه فکری و منطقه ای پایدار است. مفهوم رقابت پذیری در این مقاله از طریق بررسی ادبیات و تحلیل شاخص بدست آمده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه فکری در تقریباً تمام عوامل موثر بر رقابت منطقه ای دخیل است و حتی برای رقابت پایدار منطقه ای مهم تر است. می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط بین سرمایه فکری و رقابت پایدار منطقه ای قوی و جدایی ناپذیر است.

سکوندو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی "سرمایه فکری در آموزش و پرورش" پرداختند. مدارس و دانشگاه‌ها (به عنوان مهمترین محمل آموزش) در حال حاضر در معرض چالش‌های بزرگی هستند زیرا نقش آنها در جامعه به طور مداوم تغییر می‌کند. از دیدگاه تدریس، اینترنت و فن آوری‌های آنلاین، معرفی دوره‌های گسترده آنلاین ارائه شده، موجب ایجاد فرصت برای دانش آموزان و دانشجویان برای انتخاب بین یادگیری آنلاین، سنتی و روش ترکیبی در جهت یادگیری شده است. این تغییرات پایه‌های مدارس سنتی را مختل می‌کند که اکنون باید با ارائه خدمات آنلاین عمومی و خصوصی رقابت کنند و این مساله را به چالش کشیدن در کلاس درس چالش می‌کشد. اما آنچه که در پژوهش مورد بررسی قرار گرفت بررسی وضعیت سرمایه فکری در موسسات آموزشی و آموزش عالی بوده است. نتایج پژوهش نشان داد با وجود گسترش آموزش الکترونیکی همواره مولفه‌های سرمایه فکری از جمله سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری افزایش یافته است.

براتیانو^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی "تحقیق و عملکرد سرمایه فکری: ۷ اسطوره و یک قانون طلایی" پرداخته است. تحقیقات و عملکردهای سرمایه فکری در سالهای اخیر به علت برخی موانع در فهم طبیعت نامحسوس و طراحی معیارهای نیوتنی برای اندازه‌گیری و گزارش آن، به شدت کاهش یافته است. تفکر انتقالی در ارتقای رویکردهای جدید برای نیاز به یک دیدگاه جدید در کار با سرمایه فکری بسیار قدرتمند است. متأسفانه، حتی برخی از مجلات برتر در قلمرو سرمایه فکری به این منطق و منطق نیوتنی و تجزیه و تحلیل آماری استاندارد، به عنوان یک نتیجه از

^۱. Giustina Secundo, Rosa Lombardi, John Dumay

^۲. Bratianu, C.

ذهنیت مجموعه کارکنان و بازرسان خود، به دام افتاده بودند. هدف از این مقاله ارائه تحلیل انتقادی از تحقیقات و عملکردهای سرمایه‌فکری امروز و شناسایی برخی از مهمترین موانع درک پیچیدگی و ماهیت سرمایه‌فکری است. این موانع مانند افسانه‌ها در نزدیکی تحقیق به سرمایه‌فکری، اسطوره‌هایی که واقعیت‌دروغین و سوالات تحقیق کاذب را ایجاد می‌کنند، که با زندگی واقعی شرکت‌ها و کسب و کار خود مواجه می‌شوند، مشهود است. مقاله هفت اسطوره را که یک نسخه نیوتنیایی از واقعیت غیر نیوتنی و یک قانون طلایی برای تحقیقات بیشتر در سرمایه‌فکری سازمان‌ها بود، شناسایی می‌کند. نتیجه‌گیری از تجزیه و تحلیل بحران حاضر این است که ما نیاز به یک رویکرد جدید برای درک پیچیدگی سرمایه‌فکری و معیارهای جدید برای اندازه‌گیری آن است.

سوالات تحقیق

- ۱) ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سازنده سرمایه‌فکری و رتبه‌بندی آنها در الگوی سرمایه‌فکری اعضای هیات علمی چگونه است؟
- ۲) مدل مناسب برای ارتقای سرمایه‌فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدام است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر با رویکرد آمیخته^۱، یک روشی (کیفی-کمی) است. طراحی مدل سرمایه‌فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، بر اساس متدولوژی تحلیل مضمون می‌باشد. علت استفاده از تئوری تحلیل مضمون، قدرت این روش در ارائه مدل‌های بومی و منطبق با واقعیت در زمینه‌های مختلف می‌باشد. این پژوهش در ابتدا با راهبرد تحلیل مضمون انجام شده که به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها می‌پردازد و روشی کیفی است که به دنبال توسعه نظریه، مدل و الگو است و روشی داده‌محور که از طریق داده‌ها به مفاهیم و مقوله‌ها می‌رسیم و با شیوه استقرایی هدف ارائه یک مدل می‌باشد و نظریه‌پردازی است و متغیری وجود ندارد و پس از طراحی مدل در فاز اول؛ این مدل، بعد از اجرای فاز اول تحقیق (تحلیل مضمون) ارائه شد. برازش و تبیین مدل طراحی شده در مرحله قبل با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است.

^۱ - Mixed model

علت استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، کارایی این روش در تجزیه و تحلیل روابط علت و معلولی مدل و برازش کلی مدل‌ها می‌باشد.

به طور کلی روش گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر به دو دسته کلی می‌باشد: - روش کتابخانه‌ای و اینترنتی به منظور آشنایی با ادبیات و پیشینه تحقیق؛ - روش میدانی (و مشخصاً مصاحبه و پرسشنامه) به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از جامعه آماری. بدین نحو که در فاز طراحی مدل، از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته، و در فاز برازش مدل، از روش پرسشنامه بسته استفاده شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر دارای دو مرحله کیفی و کمی می‌باشد؛ بنابراین جامعه پژوهش حاضر در دو بعد متفاوت می‌باشد. جامعه اول بخش کیفی: مشارکت کنندگان در تحقیق، که همان جامعه‌ای است که از آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته به عمل آمد. این گروه شامل خبرگان و متخصصان دانشگاهی مطلع موضوع پژوهش می‌باشند. جامعه دوم بخش کمی: کلیه اعضای هیات علمی رسمی و پیمانی دانشگاه‌های شهر تهران در سال ۱۳۹۸ است که تعداد دقیق آن بعد از استعلام از مراجع مربوطه در سازمان مرکزی ۴۰۶۵ نفر اعلان شده‌اند. نمونه آماری در بخش کیفی: شامل دو بخش خبرگان نظری و خبرگان تجربی می‌باشند که از طریق نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. در این روش محقق پس از انجام نخستین مصاحبه با استاد راهنمای اول و استاد راهنمای دوم، بر اساس نظرات خبرگی اساتید در ادامه برخی از اساتید آشنا به مفهوم سرمایه فکری شناسایی و ادامه فرآیند مصاحبه صورت پذیرفت و این روند تا رسیدن به اشباع نظری تا ۲۰ نفر ادامه یافت. نمونه آماری در بخش کمی: در این بخش حجم نمونه بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان برابر با ۳۵۴ نفر محاسبه گردید با توجه به تفاوت تعداد اعضای هیات علمی در بین واحدهای مختلف شهر تهران و با نظر اساتید محترم راهنما و مشاور مقرر گردید نمونه‌گیری در بخش کمی به شیوه طبقه‌ای-نسبتی و تصادفی ساده صورت پذیرد. جهت اخذ اطلاعات از اعضای هیات علمی واحد‌های مورد بررسی ابتدا مکاتبات اداری از طریق واحد اسلامشهر با واحد‌های مذکور صورت پذیرفت و در ادامه با توجه به شرایط کرونایی در کشور پرسشنامه‌ها بصورت الکترونیکی (از طریق ایمیل یا واتس‌آپ) در اختیار اساتید قرار گرفته و پس از تکمیل توسط اساتید اقدام به گردآوری و دسته‌بندی و ورود اطلاعات شد. لازم به ذکر است که جدول بخش کمی و نمونه آن در زیر آورده شده است.

جدول ۱. حجم جامعه و حجم نمونه

ردیف	واحد دانشگاهی	حجم جامعه	درصد	حجم نمونه
۱	تهران شمال	۵۰۱	۱۲	۴۲
۲	تهران مرکز	۹۳۸	۲۳	۸۱
۳	تهران جنوب	۵۵۵	۱۴	۵۰
۴	تهران غرب	۱۹۲	۵	۱۸
۵	تهران شرق	۱۷۴	۴	۱۴
۶	تهران پزشکی	۸۲۰	۲۰	۷۱
۷	واحد الکترونیک	۱۷	۱	۴
۸	دندانپزشکی	۱۳۹	۳	۱۱
۹	دارویی	۷۲	۲	۸
۱۰	علوم تحقیقات	۶۵۵	۱۶	۵۵
	مجموع	۴۰۶۵	۱۰۰	۳۵۴

روایی و پایایی در پژوهش کیفی: طراحی روش‌شناسی و طرح تحقیق این پژوهش به نحوی است که بتواند داده‌ها و تفسیرهایی مناسب و موثق^۱ را برای ارزیابی سرمایه فکری اعضای هیات علمی را ارائه دهد. به تبعیت از فلینت و همکاران (۲۰۰۲)، برای ارزیابی قابل اتکا بودن داده‌ها و تفسیرها، ترکیبی از معیارهای مورد استفاده در ارزیابی تحقیقات تفسیری^۲ و تحقیقات مبتنی بر روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این خصوص، معیارهای تحقیقات تفسیری شامل اعتماد‌پذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری، تصدیق‌پذیری، راستی و معیارهای نظریه برخاسته از داده‌ها شامل تطابق، فهم‌پذیری، عمومیت و کنترل‌پذیری است. در مجموع روایی ابزار مصاحبه بصورت محتوایی و با رویکرد کیفی به تایید اساتید محترم راهنما و مشاور و ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی رسید. در این مطالعه از آنجا که هدف، طراحی پرسشنامه اختصاصی برای محیط کار بود از روایی محتوا استفاده شد چرا که روایی محتوا اعتبار بیشتری نسبت به روایی ظاهری دارد و با توجه به ساخت پرسشنامه محقق ساخته در این پژوهش نیاز به ابزار سنجش دقیق روایی می‌باشد.

^۱ -trustworthy

^۲ -interpretive research

پایایی ابزار تحقیق نیز با روش آلفای کرونباخ- برای محاسبه همسانی درونی ابزار تحقیق- مورد بررسی قرار گرفت. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ از طریق نرم افزار SPSS و محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شده است که بر اساس جمع آوری پرسشنامه‌ها از ۳۰ نفر نمونه مورد پژوهش پایایی کل بر اساس آلفای کرونباخ ۰,۹۷۵ محاسبه گردید.

یافته‌ها

سوال اول) ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سازنده سرمایه فکری و رتبه‌بندی آنها در الگوی سرمایه فکری اعضای هیات علمی چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال از طریق تحلیل مضمون اقدام شد. یافته‌های حاصل از تحلیل مضامین در مصاحبه‌ها به شرح زیر می‌باشد.

کدگذاری توصیفی: در مرحله اول محقق به کدگذاری توصیفی مصاحبه‌های صورت گرفته پرداخت. در این مرحله ابتدا مصاحبه‌های انجام شده به ترتیب انجام، توسط یک فرد متبحر در این امر، پیاده‌سازی گردید. پس از پیاده‌سازی هر مصاحبه متن پیاده شده به نرم افزار MAXQDA وارد شده و مورد تحلیل قرار گرفت. در واقع با مطالعه دقیق خط به خط جملات مصاحبه‌ها مضامین توصیفی توسط محقق به هر قطعه از جملات نسبت داده شد و البته گاهی جملات از منظر مختلف کدهای مختلف را به خود پذیرفت. حاصل این مرحله تولید ۸ کد توصیفی اصلی و ۵۸ کد توصیفی فرعی بود که ۴۷۱ ارجاع از مصاحبه‌ها به آن‌ها صورت گرفته بود. شایان ذکر است از آنجا که جدول کدهای توصیفی خود حدود ۳۹ صفحه می‌باشد لذا با توجه به محدودیت حجم رساله تمامی کدها در متن رساله درج نشده‌اند. بلکه تنها جدول این کدها به همراه تعداد ارجاعات هر یک از آن‌ها در متن مصاحبه‌ها نشان داده شده است. در ضمن در بخش پیوست خلاصه تصویری کدهای اخذ شده ارائه شده است.

کدگذاری تفسیری: در مرحله دوم از فرایند تحلیل مضمونی پیاده شده در این تحقیق، با مقایسه مستمر و چندین باره کدهای توصیفی تولید شده در مرحله قبل کدهای تفسیری ایجاد گشتند. برای تولید کدهای تفسیری چندین کد توصیفی در ذیل چتر یک کد تفسیری جمع شده و آن را تشکیل داده‌اند. همانگونه که در فصل سوم نیز بیان شد کدهای تفسیری گاه از ترکیب چند کد

توصیفی و گاه از آوردن چند کد توصیفی در ذیل یک کد توصیفی موجود و گاه از جمع چند کد توصیفی در ذیل یک کد تفسیری تولید شده توسط محقق به وجود می‌آید. شایان ذکر است مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع نظری از طریق عدم تولید ارزش افزوده جدید در چند مصاحبه متعدد انتهایی و عدم تولید مضمون جدید و به انسجام رسیدن مدل و روابط درونی اجزاء آن تشخیص داده شد.

در جدول زیر کدهای تفسیری و کدهای توصیفی ذیل آنها ارائه شده است. البته لازم به ذکر است که کدهای تفسیری بعد از تمامی کدهای توصیفی تولید نمی‌شوند. بلکه به صورت موازی و در یک فرایند متداخل مقایسه‌ی مستمر، تولید و بازتولید می‌گردند.

جدول ۲. کدهای تفسیری و کدهای توصیفی در ذیل آنها

مؤلفه ها	زیر مؤلفه ها
سرمایه انسانی	(۱) تمام وقت بودن اساتید
	(۲) درصد اساتید استاد تمام
	(۳) درصد اساتید دانشیار
	(۴) نسبت اساتید استاد تمام به کل دانشجویان
	(۵) نسبت اساتید دانشیار به کل دانشجویان
	(۶) نسبت اساتید استادیار به کل دانشجویان
	(۷) سواد IT اساتید
	(۸) ساعت/ نفر آموزش های تخصصی گذرانده شده
	(۹) نسبت اساتید دارای طرحی پژوهشی برون دانشگاهی به کل اساتید
	(۱۰) میزان تجربه اساتید در حرفه و شغل خود
سرمایه ساختاری	(۱) ساختار منسجم خارجی
	(۲) ساختار منسجم داخلی
	(۳) وفاداری دانشجویان به نام و نشان دانشگاه
	(۴) وفاداری اساتید به نام و نشان دانشگاه
	(۵) کانال های توزیع
	(۶) سبک رهبری دانشگاه
سرمایه مشتری	(۱) میزان رضایت جامعه
	(۲) میزان رضایت شرکتهای
	(۳) تعداد پیمان های استراتژیک منعقد شده با صنعت
	(۴) تعداد مشتریان صنعتی
	(۵) میزان وفاداری مشتریان صنعتی
	(۱) ثبات رویه ها
	(۲) رشد و نوآوری
	(۳) توجه به حق ثبت اختراع

<p>(۴) وجود سیستم های مالی مناسب</p> <p>(۵) بودجه بندی سرمایه</p> <p>(۶) سنجش عملکرد اساتید مستمر</p> <p>(۷) نسبت اختراعات ثبت شده به کل اساتید</p> <p>(۸) نسبت اختراعات ثبت شده به کل دانشجویان</p> <p>(۹) میزان استمرار ارتباط با دانشجویان</p> <p>(۱۰) متوسط دوره طراحی و معرفی محصولات و خدمات</p> <p>(۱۱) میزان درصد درآمد حاصله از محل محصولات یا خدمات جدید</p> <p>(۱۲) درصد فعالیت های ناشی از طراحی محصول جدید</p>	سرمایه فرآیندی
<p>(۱) سیستم های فن آوری اطلاعات</p> <p>(۲) حجم سیستم های اطلاعاتی و تعداد کاربران</p> <p>(۳) سخت افزار های موجود در دانشگاه</p> <p>(۴) نرم افزار های موجود در دانشگاه</p> <p>(۵) زیرساخت های فیزیکی محیط آموزشی</p>	سرمایه زیرساختی
<p>(۱) فرهنگ سازمانی دانشگاه</p> <p>(۲) اعتبار دانشگاه</p> <p>(۳) مارک های محصولات تجاری دانشگاه</p> <p>(۴) میزان رضایت دانشجویان</p> <p>(۵) میزان رضایت اساتید</p> <p>(۶) میزان رضایت کارکنان</p> <p>(۷) انگیزش اساتید</p> <p>(۸) میزان مشارکت اساتید در توسعه پایگاه داده ها</p>	عوامل سازمانی
<p>(۱) حسن شهرت اساتید</p> <p>(۲) میزان مهارت اساتید</p> <p>(۳) میزان خلاقیت اساتید</p> <p>(۴) توانایی فردی اساتید</p> <p>(۵) درصد اساتیدی که پیشنهادات جدید و قابل اجرا ارائه می دهند.</p> <p>(۶) میزان علاقه مندی اساتید به آموزش و پژوهش</p>	عوامل فردی
<p>(۱) میزان فعالیت برای یافتن بازار محصولات یا خدمات</p> <p>(۲) تنوع محصولات تولیدی دانشگاه</p> <p>(۳) امکان پذیری ورود به بازارهای جدید و صنعت</p> <p>(۴) میزان علاقه مندی صنعت در همکاری با دانشگاه</p> <p>(۵) میزان وفاداری صنعت به نام و نشان دانشگاه</p> <p>(۶) میزان همکاری دولت با دانشگاه</p>	عوامل محیطی

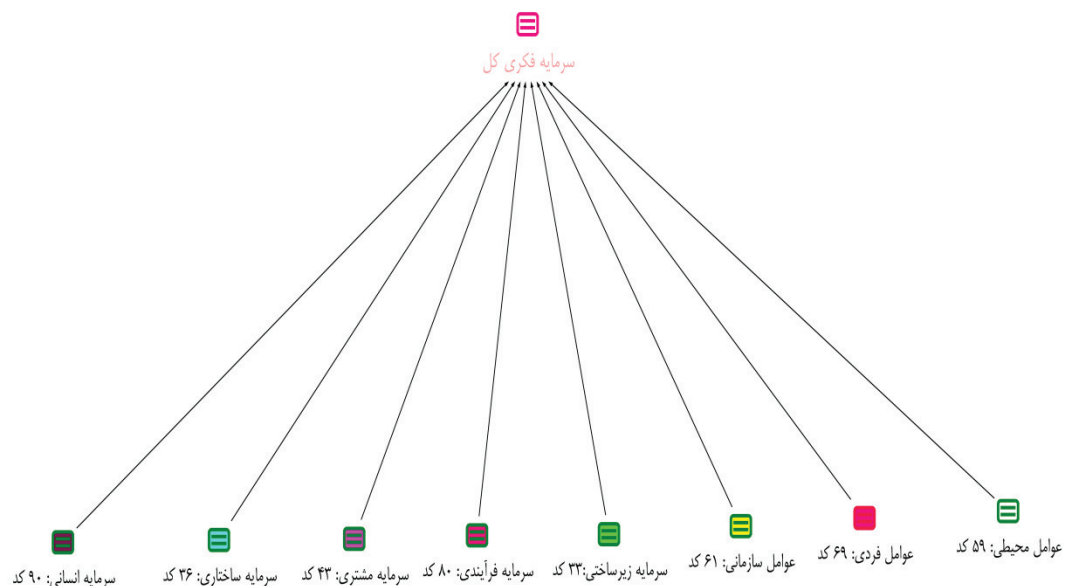
در مرحله سوم از فرایند، تحلیل مضامین شکل گرفته در مصاحبه‌ها تحت مضامین فراگیر، یکپارچه گردیدند و شبکه مضامین، تحت ۸ عامل تشکیل گردید. این هشت عامل بر سرمایه فکری اساتید در دانشگاه‌های موثر می‌باشند.

برای پاسخ به سوال اصلی بر اساس مصاحبه‌های انجام شده در این زمینه نتایج نشان داد که ابعاد سرمایه انسانی با فراوانی ۹۰ بار در جایگاه نخست، سرمایه فرآیندی با ۸۰ بار تکرار در جایگاه دوم، عوامل فردی با ۶۹ بار تکرار در جایگاه سوم، عوامل سازمانی با فراوانی ۶۱ بار در جایگاه چهارم، عوامل محیطی با ۵۹ بار تکرار در جایگاه پنجم، سرمایه مشتری با ۴۳ بار تکرار در جایگاه ششم، سرمایه ساختاری با ۳۶ بار در جایگاه هفتم و در نهایت سرمایه زیرساختی با ۳۳ بار تکرار در جایگاه نهمی و هشتم قرار دارد.

جدول ۳. ابعاد سرمایه فکری

مقوله اصلی	ابعاد	فراوانی
سرمایه فکری	سرمایه انسانی	۹۰
	سرمایه ساختاری	۳۶
	سرمایه مشتری	۴۳
	سرمایه فرآیندی	۸۰
	سرمایه زیرساختی	۳۳
	عوامل سازمانی	۶۱
	عوامل فردی	۶۹
	عوامل محیطی	۵۹
مجموع کل فراوانی		۴۷۱

در نمودار زیر اثر همه متغیرهایی که به صورت مستقیم بر تدوین برنامه تاثیر گذارند به وسیله نرم افزار MAXQDA ارائه شده است.



نمودار ۱. یکپارچه سازی از طریق مولفه ها

تایید مدل کیفی احصاء شده

در ادامه با توجه به مدل یکپارچه کیفی اخذ شده و در جهت افزایش میزان اطمینان نتایج بدست آمده، مدل یکپارچه در اختیار خبرگانی که در پژوهش شرکت داشته اند قرار گرفت. نتایج از طریق آزمون t مورد سنجش قرار گرفته و نتایج نشان داد میانگین کلیه مولفه های اخذ شده در مدل بالاتر از ۵ (با توجه به طیف نمرات ارائه شده ۱ تا ۱۰) بوده لذا مدلی کلی و کلیه مولفه های اخذ شده به تایید رسیده است.

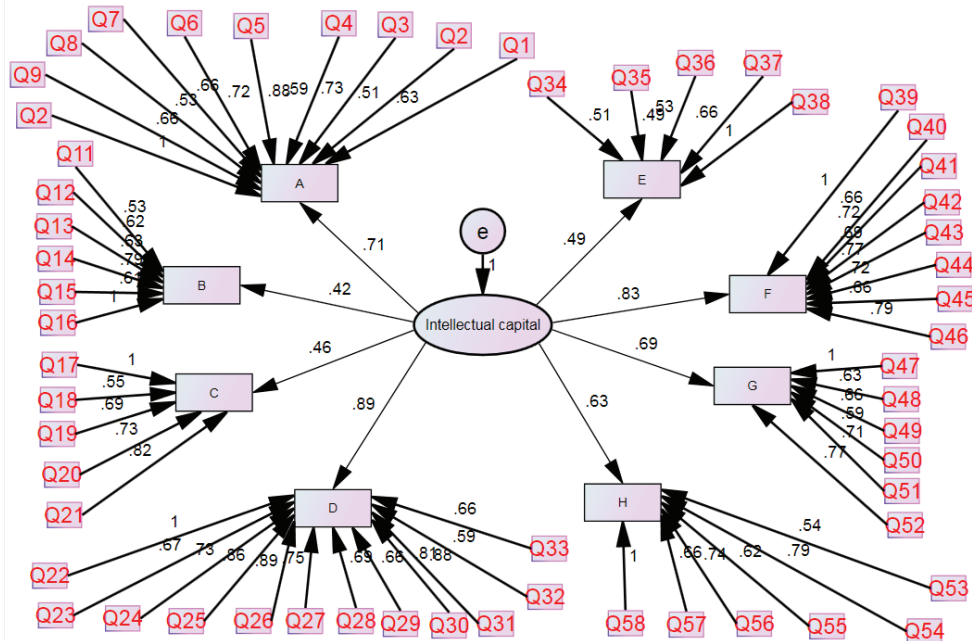
جدول ۴. آمار توصیفی پرسشنامه خبرگان

عوامل محیطی	عوامل فردی	عوامل سازمانی	سرمایه زیرساختی	سرمایه فرآیندی	سرمایه مشتری	سرمایه ساختاری	سرمایه انسانی	
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	تعداد
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	بی پاسخ
۶	۵,۹	۵,۸	۵,۹۵	۶	۶,۶	۷,۱۵	۸,۵۵	میانگین
۱,۲۵۷	۱,۶۵۱	۱,۲۴	۱,۶۰۵	۱,۲۵۷	۱,۸۴۷	۱,۶۳۱	۰,۶۸۶	انحراف معیار

نتایج آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه اولیه نشان می‌دهد از نظر خبرگان کلیه مولفه‌های اصلی سرمایه فکری از نظر خبرگان دارای میانگین بالاتر از ۵ داشته‌اند. در ضمن مولفه سرمایه انسانی دارای بالاترین میانگین و عوامل سازمانی دارای کمترین میانگین می‌باشد. سوال دوم) مدل مناسب برای ارتقای سرمایه فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدام است؟

بررسی برازش مدل (برازش داده‌ها به مدل^۱) بدین منظور است که مشخص شود، مدل تدوین شده بر مبنای چهارچوب نظری و پیشینه تجربی تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد و داده‌های گردآوری شده تا چه حد حمایت‌کننده مدلی است که به لحاظ نظری تدوین شده است. در مجموع در این پژوهش از مهمترین شاخص‌های برازش مدل یعنی RMSEA، کای اسکویر، درجه آزادی، نسبت کای اسکویر به درجه آزادی و سطح اطمینان استفاده شده است. نتایج کلیه شاخص‌های مورد اشاره نشان می‌دهد مدل احصا شده از برازش مناسب برخوردار می‌باشد.

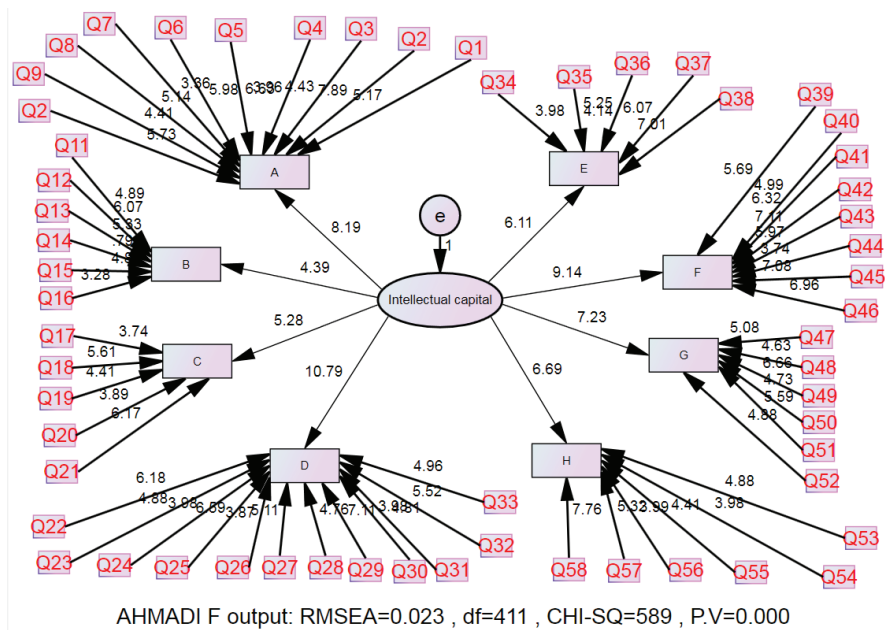
^۱. Model Fit Indices



AHMADI F output: RMSEA=0.023 , df=411 , CHI-SQ=589 , P.V=0.000

نمودار ۲. مدل نهایی ساختاری در حالت اعداد استاندارد

همانگونه که از نتایج مدل در حالت استاندارد و غیر استاندارد ملاحظه می شود، ضرایب مسیرهای مولفه های مختلف سرمایه فکری اساتید دارای تفاوت می باشد به گونه ای که بالاترین ضریب مسیر مربوط به سرمایه فرآیندی با ضریب مسیر ۰٫۸۹ و در جایگاه دوم عوامل سازمانی با ضریب مسیر ۰٫۸۳ و در جایگاه سوم مولفه سرمایه انسانی با ضریب مسیر ۰٫۷۱ و در جایگاه چهارم مولفه عوامل فردی با ضریب مسیر ۰٫۶۹ و در جایگاه پنجم عوامل محیطی با ضریب مسیر ۰٫۶۳ و در جایگاه ششم سرمایه زیر ساختی با ضریب مسیر ۰٫۴۹ و در جایگاه هفتم مولفه سرمایه مشتری با ضریب مسیر ۰٫۴۶ و در جایگاه انتهایی مولفه سرمایه ساختاری با ضریب مسیر ۰٫۴۲ قرار دارد.



نمودار ۳. مدل نهایی ساختاری در حالت اعداد غیر استاندارد

بحث و نتیجه گیری

تا دهه ۱۹۸۰، تمرکز اغلب تئوری‌های مدیریت بر محیط تجاری و یا ساختار صنعت (به عنوان مبنایی برای درک مزیت رقابتی) قرار داشته است. در طول دهه ۱۹۸۰، مفروضات و عقاید مذکور از سوی نگرش مبتنی بر منابع چالش کشیده شد. بنابر اظهارات پنروس مزیت رقابتی تنها با ترکیبات مختلفی از محصولات و بازارها در یک صنعت معین بدست نمی‌آید بلکه عمدتاً از تفاوت در انواع مختلف منابع سازمانی نشأت می‌گیرد. از آنجایی که منابع همیشه قابل انتقال، قابل تقلید و یا جایگزینی نمی‌باشند، ضروری است تا برای شناسایی منابع واقعی و پایدار، به جای توجه به بیرون، توجهی جدی به درون شرکت‌ها به عمل آورد. بر همین اساس سرمایه فکری یکی از داراییهای درون شرکتی و نامشهود مهم در تجارت امروز است. به خصوص در اقتصاد دانش و وابسته به تکنولوژی امروز، سرمایه فکری بارها به عنوان دارایی نامشهود ارزشمندی به رسمیت شناخته شد که با تحریک نوآوری، خلاقیت، لبه رقابتی، ایجاد ارزش و بالابردن عملکرد شرکت، مدیریت شده و مورد استفاده قرار گرفته است. به عقیده بروکینگ، "سرمایه فکری اشاره به یک مجموعه از دارایی‌های نامشهودی دارد که می‌تواند در جهت بهبود موفقیت سازمانی تحریک

کننده باشد." با توجه به توضیحات ارائه شده در بخش جمع بندی در مقاله در ذیل خلاصه ای از یافته های حاصل از اجرای پژوهش عرضه شده است. ابعاد، رتبه و شاخص های سرمایه فکری در بعد سرمایه انسانی کدامند؟ نتایج جدول مربوطه نشان که ۱۰ شاخص برای بعد سرمایه انسانی از ۲۰ مصاحبه استخراج گردید که در کل ۹۰ تکرار برای هر ۱۰ شاخص مشاهده گردید که این فراوانی ها در این بعد بدین شرح بود که برای شاخص نسبت اساتید استاد تمام به کل دانشجویان با تکرار ۱۲ مرتبه در جایگاه نخست و نسبت اساتید استادیار به کل دانشجویان با ۵ بار تکرار در جایگاه انتهایی قرار دارد. نتایج پژوهش حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «اعتبارسنجی الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیات علمی بر اساس مولفه های سرمایه فکری» و طوطیان اصفهانی، طیاران و نورسته (۱۳۹۸) با عنوان «ارزیابی عملکرد سرمایه فکری در مراکز آموزشی عالی با استفاده از روش AHP مطالعه موردی دانشگاه های پیام نور استان گیلان» نشان داد سرمایه انسانی از مولفه های اصلی سرمایه فکری در دانشگاهها به شمار می آید. همچنین در پژوهش های عباس زاده، اشراق، نبی پور و توانگرزاده (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد دانشگاه ها مطالعه موردی دانشگاه های خصوصی و دولتی، بختیاری، صفاریان همدانی و عنایتی» (۱۳۹۷) با عنوان «ارائه مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، اکبرپور و نمایان» (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، بختیاری و موسی خانی» (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد پژوهشی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه تربیت شهید رجایی، عطار و همکاران» (۲۰۱۹) با «تمرینات اشتراک دانش، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی» و آنجلینی و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان «معرفی سرمایه فکری در عصر صنعت: شواهد از بازار سرمایه ایتالیا» و جانوسکی و اوزین (۲۰۱۸) با عنوان «سرمایه فکری به عنوان عامل رقابتی منطقه ای پایدار» و پژوهش سکوندو و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان «سرمایه فکری در آموزش و پرورش» به سرمایه انسانی به عنوان مهمترین مولفه سرمایه فکری اشاره شده است.

وضعیت ابعاد، مولفه ها و شاخص ها و اولویت های آنها در الگوی مذکور چگونه است؟ در جهت پاسخ به این سوال ابتدا برای تک تک مولفه ها تحلیل عاملی تاییدی از طریق نرم افزار آموس اخذ

و در صورت برآزش مدل مربوط به هر مولفه آزمون t اخذ و وضعیت مولفه مورد بررسی مشخص شد. وضعیت مولفه سرمایه انسانی چگونه است؟ نتایج حاصل از اجرای آزمون تاییدی نشان می‌دهد کلیه زیر مولفه‌های مربوط به مولفه سرمایه انسانی در سطح اطمینان ۹۹٪ دارای مقادیری بالاتر از ۰٫۴ بوده و می‌توان نتیجه گرفت این مولفه‌ها جهت سنجش سرمایه انسانی مورد تایید می‌باشد. در تحقیقات مورد بررسی، چند پیشینه به بررسی وضعیت سرمایه فکری در سازمانهای مورد اشاره پرداختند. در این میان تحقیقات حاجی حسینی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «اعتبارسنجی الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیات علمی بر اساس مولفه‌های سرمایه فکری» که در آن پس از اخذ مدل به ارائه وضعیت مولفه‌های مورد بررسی در دانشگاهها پرداختند. همچنین تحقیقات عباس زاده، اشراق، نبی پور و توانگرزاده (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد دانشگاه‌ها مطالعه موردی دانشگاه‌های خصوصی و دولتی»، بختیاری، صفاریان همدانی و عنایتی، (۱۳۹۷) با عنوان «ارائه مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی»، شهبواری، یمنی دوزی و ابوالقاسمی (۱۳۹۲) با عنوان «مدیریت سرمایه‌های فکری دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه صنعتی شریف» و تحقیق سکوندو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «سرمایه فکری در آموزش و پرورش» به بررسی وضعیت سرمایه فکری پرداختند. در واقع، با ترکیب مناسبی از ارزشهای سرمایه فکری از قبیل دانش، تخصص، منابع مالی، استراتژی عملیاتی و تفاهم با شرکاء، می‌توان به طور بالقوه کارایی سازمان‌های آموزشی را تقویت کرد.

منابع

- خاوندکار، جلیل. خاوندکار، افشین. متقی، احسان. (۱۳۸۸). **سرمایه فکری (مدیریت، توسعه و مدل‌های سنجش)**، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- زاهدی، محمد. لطفی زاده، فرشته. (۱۳۸۶). ابعاد و مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری، **فصلنامه مطالعات مدیریت**، ۱۸ (۵۵): ۶۴-۳۹.
- قورچیان، نادرقلی. شهرکی پور، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نظام‌های ارزیابی آموزش عالی در جهان به منظور ارائه مدل مناسب برای آموزش عالی کشور، **مجله پژوهش‌های مدیریت**، ۲۱ (۲): ۱۹-۱.
- قورچیان، نادرقلی. آراسته، حمیدرضا. جعفری، پرپوش. (۱۳۹۴). **دایره المعارف آموزش عالی**، مرکز دایره المعارف فارسی.

- Abdullah, D. F., & Sofian, S. (2015). The relationship between intellectual capital and corporate performance, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 40: 537-541.
- Angelini, M S. Gennaro, A. Labella, S. (2019). Disclosure on Intellectual Capital in the Age of Industry 4.0: Evidence from Italian Capital Market, **Management Studies**, 7 (1): 1-14.
- Attar, M. Kang, K. Sohaib, O. (2019). **Knowledge Sharing Practices, Intellectual Capital and Organizational Performance**, Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences.
- Bratianu, C. (2018), Intellectual capital research and practice: 7 myths and one golden rule, **Management & Marketing, Challenges for the Knowledge Society**13 (2): 859-879.
- Canibano, L. and Sanchez, P. (2008). Intellectual capital management and reporting in universities and research institutions, **Journal of Estudios De Economía Aplicada**, 26 (2): 7-26.
- Gan, K., & Saleh, Z. (2008). Intellectual capital and corporate performance of technology-intensive companies: malaysia evidence, **Asian Journal of Business and Accounting**, 1(1): 113-130.
- Januškaite, V. Užien, L. (2018). Intellectual Capital as a Factor of Sustainable Regional Competitiveness, **Sustainability**, 10 (48): 1-18.
- Jones, N., Meadow, C. and Sicilia, M. (2009). Measuring Intellectual Capital in Higher Education, **Journal of Information & Knowledge Management**, 8 (2): 113-136.
- Klein, D.A. (1998). **The Strategic Management of Intellectual Capital**, Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.
- Lee KC, Lee S, Kang IW.(2005) KMPI: Measuring knowledge management performance, **Information & Management**, 42(3): 469-82.
- Marr, B., Schiuma, G., & neely, A. (2004). Intellectual capital – defining key performance indicators for organizational knowledge assets, **Business Process Management Journal**, 10 (5): 1-14
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1994). **The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**, Oxford university press.
- Sardob, F. Serrasqueiroa, Z. Alvesa, H. (2020). On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels, **International Journal of Hospitality Management**, 25: 67-74.
- Secundo, G. Lombardi, R. Dumay, J. (2018). Intellectual capital in education, **Journal of Intellectual Capital**, 19 (1): 2-9.
- Ulum, I and Wijayanti, P F. (2018). intellectual Capital Disclosure of Muhammadiyah Universities: Evidence from 4ICU 2018, **Journal of Accounting and Investment**, 20(1): 145-155.
- Wright, P,M. Dunford B,B. Snell S,A.(2001). Human resources and the resource based view of the firm, **Journal of Management**, 27(6): 701-21.