

## Intellectual Capital and Its Evaluation in Islamic Azad University, Qom Branch

Hoda Mirzarrabi<sup>1</sup>, Somayeh Feizi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master's Degree, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (**Corresponding author**). [mirzarrabi.h@gmail.com](mailto:mirzarrabi.h@gmail.com)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. [Somayeh.feizi@iau.ac.ir](mailto:Somayeh.feizi@iau.ac.ir)

### Abstract

The aim of the present study was to evaluate the status of intellectual capital at the Qom branch of Islamic Azad University from the perspective of faculty members. This research is applied in terms of its objectives and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population included 176 faculty members of Islamic Azad University, Qom Branch, of whom 110 were selected as the sample through stratified random sampling based on Cochran's formula. Data were collected using Bontis' 42-item intellectual capital questionnaire, with a reliability score of 0.93 based on Cronbach's alpha. For data analysis, both descriptive methods and inferential tests, including one-sample t-tests and ANOVA, were employed using SPSS software. The results indicated that, overall, the status of intellectual, human, and structural capital in the Qom branch of Islamic Azad University is favorable, but relational capital is below average. Among the faculties, the Faculty of Humanities had the highest intellectual and structural capital, the Faculty of Medical Sciences had the highest human capital but the lowest structural capital, the Faculty of Basic Sciences had the highest relational capital, and the Faculty of Engineering had the lowest intellectual, human, and relational capital. The status of intellectual capital in the faculties of Medical Sciences and Basic Sciences did not differ significantly. Despite the relatively favorable status of intellectual capital at the Qom branch of Islamic Azad University, achieving the higher objectives of intellectual capital requires more managerial planning and attention.

**Keywords:** Intellectual capital, structural capital, human capital, relational capital, Islamic Azad University, Qom branch, faculty members.

## سرمایه فکری و ارزیابی وضعیت آن در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

هدی میرضرابی<sup>۱</sup>، سمیه فیضی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)، [mirzarrabi.h@gmail.com](mailto:mirzarrabi.h@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران، [Somayeh.feizi@iau.ac.ir](mailto:Somayeh.feizi@iau.ac.ir)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم از دیدگاه اعضای هیئت علمی بود. این پژوهش از نظر اهداف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری ۱۷۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم بودند که ۱۱۰ نفر آنان براساس فرمول کوکران به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه ۴۲ گویه‌ای سرمایه فکری بوتیس با پایایی ۰/۹۳/برمبنای آلفای کرونباخ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش‌های توصیفی از آزمون‌های استنباطی تی-تک‌نمونه‌ای و آنوا با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد، در مجموع وضعیت سرمایه‌های فکری، انسانی و ساختاری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم در سطح مطلوب است، ولی سرمایه رابطه‌ای کم‌تر از حد متوسط قرار دارد. در بین دانشکده‌ها، دانشکده علوم انسانی بیشترین سرمایه فکری و ساختاری، دانشکده علوم پزشکی بیشترین سرمایه انسانی و کم‌ترین سرمایه ساختاری، دانشکده علوم پایه بیشترین سرمایه رابطه‌ای و دانشکده فنی-مهندسی کم‌ترین سرمایه فکری، انسانی و رابطه‌ای را دارند. وضعیت سرمایه فکری در دانشکده‌های علوم پزشکی و علوم پایه متفاوت نیست. علی‌رغم مطلوبیت نسبی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، دسترسی به اهداف عالی سرمایه‌های فکری مستلزم برنامه‌ریزی و توجه بیش از پیش مدیریتی است.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه فکری، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، اعضای هیأت علمی.

## ۱. مقدمه

مدیریت سرمایه فکری<sup>۱</sup> و ضرورت توسعه آن به یک الزام اساسی در سطح کلان ملی و در عرصه فعالیت‌های سازمانی و کسب‌وکار به‌شمار می‌رود. امروزه سرمایه فکری مانند دانش، مهارت‌ها و روابط، بیش از پیش به منبعی حیاتی برای رقابت سازمان‌ها تبدیل شده است. دانشگاه‌ها نقش مهمی در توسعه جامعه دانایی‌محور<sup>۲</sup> برعهده دارند. دانشگاه‌ها به‌عنوان مکان‌های کارآفرین، موتور محرکه توسعه فناوری<sup>۳</sup> و رشد اقتصادی پایدار اهمیت فزاینده‌ای دارند. در حال حاضر دانشگاه‌های موفق به خوبی متوجه هستند که سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه فکری برای افزایش توانایی‌ها در جهت تحقق اهداف استراتژیک<sup>۴</sup>، خلق خدمات آموزشی با ارزش نوین و کارآفرینی ضروری می‌باشد. دانشگاه آزاد اسلامی قم به‌عنوان یکی از مراکز جامع علمی کشور از این امر مستثنی نیست و در سال‌های اخیر در رقابت با سایر دانشگاه‌ها برای ارائه خدمات آموزشی جدید و کارآفرینی بوده است. طی سالیان متمادی به تدریج بین دانشگاه و جامعه، رابطه‌ای دوطرفه مبتنی بر دانش ایجاد شده است، به طوری که امروزه در عصر فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطات از زیرساخت‌های مهم جوامع، دانایی مطرح است؛ یعنی علم، مدیریت علمی<sup>۵</sup> را بهترین ابزار حل مشکلات جامعه می‌داند (رامیرز و جوردیلو، ۲۰۱۴). دانشگاه مرکز تولید علم، نوآوری و مهم‌ترین کانون فرهنگ‌پذیری، انتقال و بازتولید ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی<sup>۶</sup> در سطح ملی است و از رسالت آن می‌توان به تولید سرمایه‌های با ارزش فکری و انسانی برای به گردش درآمدن چرخ‌های اقتصادی جامعه اشاره نمود و درنهایت، حرکت به‌سوی رشد و توسعه همه‌جانبه، تعالی و بالندگی جامعه را تسهیل نماید. مسئولیت تغییر کیفی و توسعه پایدار و متحول کردن جوامع برعهده نخبگان و جدیت و استحکام فکری آن‌ها بوده و به همین خاطر مهاجرت گسترده نیروی انسانی به‌خصوص نیروی ماهر و متخصص یکی از مسائلی است که می‌تواند کشورهای در حال توسعه را دچار بحران نماید (نوروزی، ابوالقاسمی و قهرمانی، ۱۳۹۴، ص ۸۰). توسعه همه‌جانبه جامعه، حاصل رشد متوازن سه ضلع دانش، روش و ابزار مثلث توسعه است که سرمایه‌های فکری بسط دهنده ضلع دانش هستند (بیابانی و هادیان‌فر، ۱۳۸۷، ص ۵۴). فرار مغزها<sup>۷</sup> به معنای فرار سرمایه‌های فکری است که رشد ضلع دانش را برهم می‌زنند و در نتیجه روند

1. Intellectual Capital Management
2. Wisdom base
3. Technology
4. Strategic
5. Scientific management
6. Cultural and social values
7. Brain drain

توسعه مختل می‌گردد (همان، ۱۳۸۷).

از نظر کابریتا و بونتیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، سرمایه فکری، دارایی‌های دانشی است که قابلیت تبدیل شدن به ارزش را دارد و ماهیت ایجاد و حمایت از ارتباط بین مجموعه‌های خبرگی، تجارب و قابلیت‌های درونی و بیرونی سازمان را داراست (شرفی، عباس‌پور و مهرگان، ۱۳۹۲، ص ۱۳۸). سرمایه فکری، دانش موجود در سازمان است و در دو سطح فردی و سازمانی مطرح می‌شود که سطح فردی شامل دانش، مهارت و استعداد بوده و در سطح سازمانی عواملی مانند پایگاه داده خاص هر مشتری، تکنولوژی، روش‌های فرایندهای سازمانی، فرهنگ و... قرار دارند (محمودی میمند و حدادزاده، ۱۳۹۰، ص ۵). در ادبیات و نوشته‌های مدیریت، واژه سرمایه فکری به اشکال گوناگون تفسیر شده است، ولی بیشتر محققان و صاحب‌نظران حوزه سرمایه فکری به تعریف سرمایه فکری برحسب اجزای تشکیل‌دهنده آن، اجماع نظر دارند و معتقدند که تعامل میان آن‌هاست که بر مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌انجامد (عربی، ۱۳۹۷، ص ۱۹-۲۰). سوییبی<sup>۲</sup> اولین فردی بود که در سال ۱۹۹۷ اجزای سرمایه فکری را به سه حوزه گسترده زیر تقسیم‌بندی نمود:

- ۱) سرمایه انسانی (در حوزه شایستگی فردی)
- ۲) سرمایه ساختاری (در حوزه ساختار داخلی)
- ۳) سرمایه ارتباطی (در حوزه ساختار خارجی).

۱) **سرمایه انسانی:** سرمایه انسانی تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل مسائل کسب‌وکار تعریف شده است (نورمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). جوهره سرمایه انسانی، هوش خالص و استعداد اعضای سازمان است (بونتیس، ۱۹۹۸). سرمایه انسانی، شالوده سرمایه فکری و عنصر اصلی برای اجرای کارکردهای مربوط به آن است، این سرمایه نمایانگر یک منبع مستمر تجدید و نوآوری برای سازمان به‌شمار می‌آید و توانایی درک موضوعات را داشته و می‌تواند از تجارب کسب شده، مزیت بیافریند (لونگو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). سرمایه انسانی، اشاره به ارزش جمع‌آوری شده سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت، آموزش، قابلیت‌ها و آینده کارکنان دارد که این آموزش‌ها به دو طریق یادگیری کسب می‌گردد: رسمی، تجربی و یادگیری از دیگران (بولن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵).

۲) **سرمایه ساختاری:** سرمایه ساختاری به دانش رسمی موجود در سازمان و تجربه و دانش مدون افراد که در قالب سیستم‌ها، فرایندها، پایگاه داده‌ها، جریان‌های عادی کاری، دستورالعمل‌ها، ساختارها و ... ذخیره می‌شود، اطلاق می‌گردد (عالم تبریز، رجبی فرد و حاجی‌بابا علی، ۱۳۸۸).

۳) **سرمایه رابطه‌ای:** سرمایه رابطه‌ای (مشتری) عبارت است از مجموع همه دارایی‌هایی که روابط سازمان با محیط را ترتیب‌دهی و مدیریت می‌کنند و این سرمایه شامل ارتباط سازمان با مشتریان، سهام‌داران، عرضه‌کنندگان، رقبا، دولت، مؤسسات دولتی و جامعه است (کریمی و حقی‌تالی، ۱۳۹۴، ص ۶۶).

سرمایه ساختاری و انسانی با سرمایه مشتری ارتباطی مستقیم دارند، به طوری که اگر این دو سرمایه افزایش یابند، سرمایه مشتری نیز افزایش یافته و به دنبال آن سرمایه مالی نیز افزایش می‌یابد و این اثر را نیز متقابلاً سرمایه مشتری بر آن‌ها دارد. به عبارتی هرچه یک سازمان ارتباطات بهتری با گروه‌های خارج از سازمان داشته باشد، کارکنان آن به واسطه بازخوردهایی که از خارج دریافت می‌کنند، سعی بیشتری در یادگیری می‌نمایند. برقراری ارتباطات مؤثر با گروه‌های خارجی باعث می‌شود که رویه‌های عملیاتی مربوط به مشتری‌ها که در سرمایه ساختاری موجود است، بهبود یابد (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸). سرمایه فکری از جمله دارایی‌های نامشهود سازمان است که در گذشته اثر آن بر عملکرد سازمانی ناشناخته بوده است. طی چند دهه گذشته با مطالعات و تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، ابعاد آن مشخص و اهمیت و ضرورت آن نمایان شده است، به طوری که دستیابی به اهداف سازمان بدون توجه به سرمایه فکری آن امکان‌پذیر نخواهد بود. تحقیقات و مطالعات، دو عامل مهم ذیل را در افزایش اهمیت سرمایه فکری به عنوان یک عامل ارزش‌آفرینی سازمان‌ها از جانب مدیران سطوح عالی و مجامع علمی طی سال‌های اخیر مؤثر می‌دانند: پدیده اقتصاد کلان، و خصوصیات موجود در منابع نامشهود به خصوص سرمایه فکری (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸).

دو دلیل عمده برای سنجش سرمایه فکری در سازمان وجود دارد:

- ۱) از دریچه گزارش‌دهی مالی تا ملزومات قانونی و تنظیمی مورد نیاز سازمان تأمین شود.
- ۲) از دریچه اطمینان، از مدیریت سرمایه فکری که به بهترین نحو در سازمان اجرا شود (کریمی و حقی‌تالی، ۱۳۹۴، ص ۷۱).

یک راه مناسب برای شناخت مناسب از وضعیت سرمایه فکری، تقویت، افشاء و گزارش‌دهی‌ها در گزارش سالیانه و یا حتی گزارش‌های جداگانه در این زمینه می‌باشد. افشاء سرمایه فکری به معنای ایجاد تصویری از تلاش‌های شرکت در مسیر پیشرفت، توسعه، تقویت منافع و شایستگی‌هایی که در

ارتباط با کارکنان، مشتریان، تکنولوژی و فرایندهایش دارد، محسوب می‌گردد (گاتری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). دو مدل علی تأثیرگذاری مؤلفه‌های سرمایه فکری بر یکدیگر و بر عملکرد سازمان عبارتند از: مدل اثر مستقیم، و مدل اثر غیرمستقیم (کریمی و حقی تالی، ۱۳۹۴، ص ۶۸-۶۹). برای بهره‌گیری از مزایای سرمایه فکری جهت ارتقای اثربخشی و عملکرد سازمانی<sup>۲</sup>، سازمان‌ها باید مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سرمایه فکری را شناسایی و آن‌ها را به‌عنوان منبع راهبردی و حیاتی تلقی و اهمیت آن را به‌وضوح درک کنند (روسی، نیکولو و پولکینی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸) و به همین منظور، نیاز به ارزیابی سرمایه فکری برای دانشگاه یک امر اساسی است و نقش آن در بهبود، اصلاح، بازنگری برنامه‌ها، راهبردها و تصمیمات مدیریتی مهم می‌نماید. همچنین، رامیرز، لردای و روجاس<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) در تجربه حاصل از پژوهشی در خصوص مدیریت سرمایه فکری دانشگاه‌های دولتی اسپانیا<sup>۵</sup> نشان دادند که دانشگاه‌ها باید سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود خود را بررسی کنند. در این پژوهش، سرمایه فکری، ابزاری برای رویارویی با چالش‌های جدید دانشگاه‌های اسپانیا شناخته شده است.

سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های دانش‌محور<sup>۶</sup> جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی سرمایه‌های فکری خود و همچنین مدیریت کارآمد آن‌ها هستند. امروزه بخش عمده‌ای از بودجه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از طریق نهادهای دولتی، عمومی و یا شخصی تأمین می‌شود. بنابراین، روزبه‌روز بر اهمیت پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها در برابر عملکرد خود، اندازه‌گیری و گزارشگری سرمایه فکری و ارزیابی دانشگاه‌ها افزوده می‌شود (جاوید و مدرسی، ۱۳۹۰). مدیریت بر سرمایه فکری سازمان‌ها را قادر می‌سازد که شایستگی‌های سازمانی را توسعه و رشد بدهند، از آنجایی که شایستگی‌های سازمانی بر مبنای سرمایه فکری به دست می‌آیند، لذا هرگونه بهبود در این شایستگی‌ها منوط بر مدیریت مؤثر سرمایه فکری و یا مدیریت دانش خواهد بود که در نتیجه آن بهبود در عملکرد کسب‌وکار و خلق ارزش ایجاد خواهد شد (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴۷).

مؤلفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد نظام دانشگاهی مؤثر هستند و با توجه به وضعیت متوسط دانشگاه‌های ایران در این مؤلفه‌ها، مدیریت مطلوب‌تر سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منجر به بهبود عملکرد نظام دانشگاهی می‌شود (شرفی و عباس‌پور، ۱۳۹۲). دانشگاه‌ها

1. Guthrey
2. Effectiveness and Organizational Performance
3. Rossi, Niccolo & polcini
4. Ramirez, Lorday & Rojas
5. Spain
6. Knowledge base

و دیگر عرضه‌کنندگان آموزش عالی نقش مهمی در توسعه جامعه دانایی محور ایفا می‌کنند. سرمایه فکری عنصر کلیدی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است (همان، ۱۳۹۲). سرمایه فکری یک محرک کلیدی در نوآوری و ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌بنیان است. توجه به سرمایه‌های فکری دانشگاه برای ایجاد نوآوری و کسب مزیت رقابتی ضرورتی غیرقابل اغماض می‌باشد (معظم، کریمی و کریمی، ۱۳۹۳).

دانشگاه نقش راهبردی جامعه و ملت را عهده‌دار است. به بیان دیگر، سرنوشت و غایت یک ملت و کشور در دانشگاه تعریف می‌شود. بی‌اغراق می‌توان دانشگاه را بازوی توانای کشور و مرکز تبلور اندیشه‌ها و تجربیات و مهد استقلال و سربلندی کشور نامید (یوسفی و مستکملی، ۱۳۸۹). اهمیت دانشگاه در شکل‌گیری فرهنگ صحیح و قدرتمند تا بدانجاست که امام خمینی ارزش و جایگاه کلیدی برای این نهاد قائل بودند و آن را مبدأ همه تحولات و سرچشمه سعادت یا شقاوت یک ملت می‌دانستند (امام خمینی، ۱۳۷۹، ج ۸، ص ۶۱). بر این اساس، نظام جمهوری اسلامی ایران که قصد صدور ارزش‌ها و پیام انقلاب به دیگر کشورها را دارد، تنها از طریق افزایش قدرت علمی خواهد توانست به این هدف دست یابد. این قدرت علمی محصول خودباوری، انسان‌سازی، تحکیم وحدت حوزه و دانشگاه، هم‌اندیشی متفکران، هم‌نوایی با دیگر دانشگاه‌های اسلامی است که این رسالت باید درون نقش چشمگیر دانشگاه مورد توجه قرار گیرد و عملی شدن آن‌ها، ما را به اقتدار علمی و عزت و سربلندی در عرصه‌های جهانی رهنمون خواهد ساخت (یوسفی و مستکملی، ۱۳۸۹). در توسعه، پویایی، بازیابی و بازسازی تمدن ایرانی - اسلامی و هویت بزرگ، دانشگاه‌ها که نهاد مدرن تولید علم و جنبش نرم‌افزاری هستند، نقش اساسی و کلیدی ایفا می‌کنند. از درون دانشگاه و توسط نخبگان علمی است که پایه‌های نظری تمدن، توجیه مناسب نظری می‌یابند (فرجی ارمکی، ۱۳۸۶، ص ۶۵).

دانشگاه آزاد اسلامی قم نیز به‌عنوان یکی از مراکز علمی و جامع دانشگاهی در سطح استان قم که دارای حوزه‌های مختلف علوم پایه، علوم انسانی، فنی - مهندسی و علوم پزشکی در مقاطع مختلف کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی می‌باشد، باید از سرمایه‌های فکری بسیار زیادی برخوردار باشد. بنابراین، ارزیابی سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی قم با این حجم عظیم از نیروی انسانی و توانمندی‌های تخصصی می‌تواند در فرایند جهت‌دهی فعالیت‌ها و انطباق آن با نیازها مؤثر باشد. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال است که بر اساس معیارها، در حال حاضر وضعیت سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی قم چگونه است؟

بررسی تحقیقات پیشین حاکی از آن است که تحقیقات توصیفی مبتنی بر تحلیل داده‌ها بسیار محدود است؛ هرچند تحقیقاتی که تا حدودی به موضوع پژوهش حاضر مربوط باشند، کم نیستند،

از جمله:

نصوری (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد که سرمایه فکری از دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های منتخب مطلوب بود. از میان ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری، فقط بعد سرمایه ساختاری در کتابخانه‌ها وضعیت چندان مناسبی نداشت. سرمایه فکری و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن با عملکرد سازمانی کتابخانه‌ها ارتباط مثبت و معناداری داشت. همچنین، یافته‌ها بر یکسان بودن دیدگاه‌های مدیران و کارکنان درباره سرمایه فکری دلالت داشت.

زحمتی (۱۳۹۷)، نیز در پژوهش نشان داد که در کلیه دستگاه‌های مرتبط با دانشگاه علوم پزشکی مشهد، سرمایه فکری، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی، بر عملکرد مالی کارکنان و سازمان مؤثر بوده، اما سرمایه انسانی توانسته عملکرد مالی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

حسینی ظفرآبادی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد که اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی از برآزش مناسبی برخوردار هستند. به ترتیب میزان تأثیر مثبت و معناداری سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی بر یادگیری سازمانی ۳/۳۱ و ۴/۲۵ است. دالوند (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد که سرمایه فکری بر مزیت رقابتی، عملکرد سازمانی، نوآوری و فرهنگ؛ نوآوری بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی؛ فرهنگ یادگیری بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی؛ سرمایه فکری از طریق نوآوری بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی و سرمایه فکری از طریق فرهنگ یادگیری بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

برواری و عاصمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد و سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی» نشان دادند که نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان‌دهنده تأیید دو فرضیه فرعی و همچنین تأیید فرضیه اصلی می‌باشد. رشیدپور، رشیدی و عزیزخانی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای بر سرمایه فکری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

ناظم و صادقی (۱۳۹۴)، در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین متغیرهای سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی با بهره‌وری برقرار است که عامل سرمایه انسانی و سرمایه مشتری از ابعاد سرمایه فکری، و عامل همبستگی جمعی از ابعاد سرمایه اجتماعی، بیشترین اثر مستقیم را در بهره‌وری در ادارات آموزش و پرورش خواهد داشت و مدل ارائه‌شده دارای نیکویی برآزش است.

شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که میزان سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان در وضعیت مناسبی قرار نداشته و میزان آن در کتابخانه‌های عمومی بیشتر از کتابخانه‌های دانشگاهی بود. وضعیت سرمایه انسانی نسبت به سرمایه ساختاری



و رابطه‌ای در کتابخانه‌های مزبور مناسب‌تر و اختلاف بین مؤلفه‌های سرمایه فکری معنادار بود. همچنین در خصوص سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و...) تفاوت معناداری مشاهده نشد، ولی از نظر ویژگی سمت شغلی، تفاوت معنادار بود.

شهبوساری و یمنی‌دوزی سرخابی و ابوالقاسمی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «الگوی مفهومی سرمایه فکری در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه شریف)» نشان دادند که وضعیت سرمایه انسانی بالاتر از متوسط، اما وضعیت سرمایه نوآوری، سازمانی و ارتباطی پایین‌تر از متوسط است. به طوری که مجموعاً براساس یافته‌ها، وضعیت کلی سرمایه فکری در دانشگاه شریف پایین‌تر از متوسط به دست آمده است.

اکرمی (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد که در نهایت پنج عامل سرمایه ساختاری، انسانی، ارتباطی، نوآوری و بهره‌وری برای سرمایه فکری استخراج شد که روی هم ۴۹/۵ درصد از کل واریانس سرمایه فکری را پوشش می‌دهد.

جورداو و آلمیدا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «اندازه‌گیری عملکرد، سرمایه فکری و ثبات مالی» نشان دادند که: سرمایه فکری به طور مثبت، سودآوری و بازده شرکت‌های بزرگ را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ و این سرمایه فکری کمک می‌کند تا عملکرد مالی را به طور سیستماتیک<sup>۲</sup> در طول زمان افزایش دهد.

میردوست و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه فکری در نسل نوآوری و پذیرش» نشان دادند که سرمایه سازمانی تأثیر قابل توجهی بر پذیرش نوآوری دارد. به همین ترتیب، سرمایه اجتماعی به طور چشمگیری تأثیر مثبتی بر تولید و پذیرش نوآوری دارد. علاوه بر این، تعامل سرمایه اجتماعی تأثیر بیشتری بر سرمایه سازمانی و تصمیم‌گیری نوآوری دارد. سرمایه انسانی تأثیر قابل توجهی بر نوآوری ندارد. باین‌حال، تعامل سرمایه اجتماعی، تأثیر سرمایه انسانی را بر تولید نوآوری تقویت می‌کند.

رامirez، تجاده و مانزانه<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «ارزش افشای سرمایه فکری در دانشگاه‌های اسپانیا: چالشی جدید از اطلاعات» نشان داد که برای بهبود اطلاعات موجود در

1. Jordão & Almeida
2. Systematic
3. Mirdoost, Badir, Ali & Tariq
4. Ramirez, Tajadeh & Manzaneh
5. Spain

گزارش‌های سالیانه دانشگاهی، لازم است تنظیم‌کنندگان حسابداری از نیاز به گسترش اطلاعات ارائه شده در اظهارات حسابداری فعلی آگاهی داشته باشند. دسترسی کاربران به نوعی از اطلاعات مربوط به تصمیم‌گیری خوب، یک تمرین سالم برای شفافیت برای دانشگاه‌هاست.

رامیرز و جوردیلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «شناخت و اندازه‌گیری سرمایه فکری در دانشگاه‌های اسپانیا» نشان دادند که نتایج مطالعات تجربی برای تعیین اینکه عناصر نامشهود باید اندازه‌گیری شده و برای تعیین یک مجموعه از شاخص‌ها استفاده شوند، کاربرد دارند. ارائه مجموعه‌ای از شاخص‌های سرمایه فکری برای کمک به دانشگاه‌ها در ارائه اطلاعات مفید به ذی‌نفعان خود، کمک به شفافیت، پاسخ‌گویی و مقایسه در بخش آموزش عالی می‌باشد.

تحقیق حاضر با وجود پیشینه‌های مختلف داخلی و خارجی که با موضوع سرمایه فکری در شرکت‌ها و یا دانشگاه‌ها و کتابخانه‌های دانشگاهی کار شده است، برای اولین بار، ارزیابی سرمایه فکری را در دانشگاه آزاد اسلامی قم مورد بررسی قرار می‌دهد. این امر، تسهیل‌کننده تصمیمات راهبردی مدیریتی و تحقق اهداف آتی دانشگاه خواهد بود. این تحقیق با توجه به محیط و شرایط دانشگاه آزاد اسلامی استان قم، متمایز از تحقیقات دیگر بوده و نوعی نوآوری در آموزش عالی غیرانتفاعی به‌شمار می‌آید.

## ۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر اهداف، کاربردی، و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه‌یابی) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۷۶ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم بودند که در نیم‌سال دوم تحصیلی ۹۷-۹۸ در این دانشگاه مشغول خدمت بودند. نمونه آماری ۱۱۰ نفر از اعضای جامعه آماری بودند که براساس فرمول برآورد حجم نمونه کوکران<sup>۲</sup> به شیوه نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) دارای ۴۲ گویه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت با پایایی ۰/۹۳ و مؤلفه‌های سرمایه انسانی ۰/۸۷، سرمایه ساختاری ۰/۷۷ و سرمایه رابطه‌ای ۰/۸۸ براساس آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش‌های توصیفی از جمله فراوانی، درصد، شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه، نما و کم‌ترین و بیشترین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف استاندارد، واریانس و...) از آزمون‌های استنباطی در حد آزمون T تک‌نمونه‌ای و

1. Ramirez & Gordillo

2. Cochran

آزمون تحلیل واریانس یک راه F در قالب نرم افزار SPSS استفاده شد.

### ۳. یافته‌های پژوهش

**سؤال اول:** وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی قم چگونه است؟

جدول ۱- وضعیت سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم براساس آزمون t تک‌نمونه‌ای

ارزش تست = ۳					
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	۹۵٪ سطح اطمینان تفاوت	
				حداقل	حداکثر
-۲,۱۶۸	۱۰۹	۰,۰۳۲	-۰,۱۰۶۴۹	-۰,۲۰۳۹	-۰,۰۰۹۱

طبق جدول شماره (۱) و براساس نتیجه حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، مقدار بدست آمده برای سرمایه فکری برابر  $-۲/۱۶۸$  و سطح معناداری آن  $۰/۰۳۲$  است. با توجه به اینکه برای معناداری می‌بایست سطح معناداری کمتر از  $۰/۰۵$  بوده و محدوده حداکثر و حداقل سطح اطمینان صفر را شامل نشود، یعنی هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند، بنابراین، تفاوت مشاهده شده در نمونه، معنادار است و فرض صفر رد می‌شود. با اطمینان  $۰/۹۵$  می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی قم در حد مطلوب است.

**سؤال دوم:** وضعیت سرمایه انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی قم چگونه است؟

جدول ۲- وضعیت سرمایه انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم براساس آزمون t تک‌نمونه‌ای

ارزش تست = ۳					
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	۹۵٪ سطح اطمینان تفاوت	
				حداقل	حداکثر
-۳,۰۴۵	۱۰۹	۰,۰۰۳	-۰,۱۶۱۶۹	-۰,۲۶۶۹	-۰,۰۵۶۵

طبق جدول شماره (۲) و براساس نتیجه حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، مقدار به‌دست آمده برای سرمایه انسانی برابر  $-۳/۰۴۵$  و سطح معناداری آن  $۰/۰۰۳$  است. با توجه به اینکه برای معناداری می‌بایست سطح معناداری کمتر از  $۰/۰۵$  و در محدوده حداکثر و حداقل سطح اطمینان صفر را شامل نگردد، یعنی هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند، بنابراین، تفاوت مشاهده شده در نمونه، معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود. با اطمینان  $۰/۹۵$  می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی دانشگاه آزاد اسلامی قم در حد مطلوب است.

**سؤال سوم:** وضعیت سرمایه ساختاری در دانشگاه آزاد اسلامی قم چگونه است؟

جدول ۳- وضعیت سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی براساس آزمون t تک‌نمونه‌ای

ارزش تست = ۳					
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	۹۵٪ سطح اطمینان تفاوت	
				حداقل	حداکثر
-۲,۱۱۳	۱۰۹	۰,۰۳۷	-۰,۱۰۴۲۰	-۰,۲۰۱۹	-۰,۰۰۶۵

طبق جدول شماره (۳) و براساس نتیجه حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، مقدار به‌دست آمده برای سرمایه ساختاری برابر ۲/۱۱۳- و سطح معناداری آن ۰/۳۷۰ است. با توجه به اینکه برای معناداری می‌بایست سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و در محدوده حداکثر و حداقل سطح اطمینان صفر را شامل نگردد، یعنی هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند، بنابراین، تفاوت مشاهده شده در نمونه، معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود. با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی قم در حد مطلوب است.

**سؤال چهارم:** وضعیت سرمایه رابطه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی قم چگونه است؟

جدول ۴- وضعیت سرمایه رابطه‌ای دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم براساس آزمون تی تک‌نمونه‌ای

ارزش تست = ۳					
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	۹۵٪ سطح اطمینان تفاوت	
				حداقل	حداکثر
-۰,۸۷۳	۱۰۹	۰,۳۸۵	-۰,۰۴۶۷۵	-۰,۱۵۲۹	-۰,۰۵۹۴

طبق جدول شماره (۴) و براساس نتیجه حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، مقدار به‌دست آمده برای سرمایه رابطه‌ای برابر ۰/۸۷۳- و سطح معناداری آن ۰/۳۸۵ است. با توجه به اینکه برای معناداری می‌بایست سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و در محدوده حداکثر و حداقل سطح اطمینان صفر را شامل نگردد، یعنی هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند، بنابراین، تفاوت مشاهده شده در نمونه، معنادار نیست و فرض صفر تأیید می‌شود. با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه رابطه‌ای دانشگاه آزاد اسلامی قم در حد مطلوب نیست.

**سؤال پنجم:** آیا بین وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای تفاوت معناداری وجود

دارد؟

جدول ۵- مقایسه وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای  
براساس آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه

آنوا					
سطح معناداری	F	میانگین مجذور	درجه آزادی	جمع مجذورها	
۰,۸۳۲	۰,۳۹۱	۰,۰۹۲	۳	۰,۲۷۷	بین گروه‌ها
		۰,۳۱۶	۱۰۶	۳۳,۵۲۶	درون گروه‌ها
			۱۰۹	۳۳۸۰۳	کل
۰,۴۲۷	۰,۹۳۴	۰,۲۵۰	۳	۰,۰۷۵	بین گروه‌ها
		۰,۲۶۸	۱۰۶	۲۸,۳۹۳	درون گروه‌ها
			۱۰۹	۲۹,۱۴۳	کل
۰,۹۳۷	۰,۷۶	۰,۰۲۵	۳	۰,۰۷۴	بین گروه‌ها
		۰,۳۲۴	۱۰۶	۳۴,۳۰۸	درون گروه‌ها
			۱۰۹	۲۴,۳۸۲	کل

طبق جدول شماره (۵) و براساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آنوا)، سرمایه انسانی ۰/۸۳۲، سرمایه ساختاری ۰/۴۲۷ و سرمایه رابطه‌ای ۰/۹۷۳ (با توجه به اینکه اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، تفاوت معنادار می‌شود) در سطح اطمینان ۰/۹۵ بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر تأیید می‌شود. با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان نتیجه گرفت که بین وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد.

**سؤال ششم:** آیا بین وضعیت سرمایه فکری در دانشکده‌های علوم انسانی، فنی- مهندسی، علوم پایه و علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی قم تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۶- مقایسه وضعیت سرمایه فکری  
در دانشکده‌های علوم انسانی، فنی- مهندسی، علوم پایه و علوم پزشکی

سرمایه فکری					
سطح معناداری	F	میانگین مجذور	درجه آزادی	جمع مجذورها	
۰,۹۴۰	۰,۱۳۴	۰,۰۳۶	۳	۰,۱۰۹	بین گروه‌ها
		۰,۲۷۲	۱۰۶	۲۸,۸۳۴	درون گروه‌ها
			۱۰۹	۲۸,۹۴۳	کل

با توجه به جدول شماره (۶) و نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آنوا)، سرمایه فکری ۰/۹۴ (با توجه به اینکه اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، تفاوت معنادار می‌شود)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر تأیید می‌شود. با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان

نتیجه گرفت که بین وضعیت سرمایه فکری در دانشکده‌های علوم انسانی، فنی - مهندسی، علوم پایه و علوم پزشکی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

#### ۴. نتیجه گیری

دانشگاه‌ها به‌عنوان کانون سرمایه فکری یک جامعه از جایگاه مهمی برخوردارند. این مراکز با روش‌های علمی توسط اساتید و دانشجویانی که از سرمایه‌های فکری مهم دانشگاه هستند، می‌توانند به‌صورت موشکافانه، مسائل و مشکلات حوزه‌های مختلف جامعه را بررسی و راه‌حل‌های عملیاتی ارائه نمایند. سرمایه فکری، دارایی استراتژیک مهمی برای عملکرد سازمانی محسوب می‌شود که مدیریت آن و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه، برای حفظ هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (برواری و عاصمی، ۱۳۹۶)، بنابراین، ارزیابی سرمایه‌های فکری برای افزایش بهره‌وری<sup>۱</sup>، ارزش‌آفرینی<sup>۲</sup>، کسب مزیت رقابتی<sup>۳</sup> و درنهایت موفقیت دانشگاه‌ها مهم است. دانشگاه‌ها به‌مثابه یک سازمان یادگیرنده<sup>۴</sup> و به‌عنوان مسئولین اصلی امر پرورش و تربیت منابع انسانی متخصص در جامعه هستند و دانشگاه آزاد اسلامی که یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های دانشگاهی آموزش عالی کشور است، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌نماید. در این بین اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه، مدیریت دانشگاه و به‌طور کلی کارکنان دانشگاه در رسیدن به این امر مهم نقش اساسی دارند. همچنین با توجه به رابطه همبستگی معنادار سرمایه فکری و نوآوری سازمانی، توجه به سرمایه‌های فکری و نامشهود در دانشگاه‌ها ضروری است و مدیریت دانشگاه‌ها باید بستر مناسب جهت بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای را در جهت کسب نوآوری ایجاد نمایند (معظم، کریمی و کریمی، ۱۳۹۳).

نتایج این تحقیق با هدف ارزیابی وضعیت سرمایه فکری دانشگاه آزاد اسلامی قم نشان داد: وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش منصور (۱۳۹۷)، حسینی ظفرآبادی (۱۳۹۷)، برواری و عاصمی (۱۳۹۶)، دالوند (۱۳۹۶)، شهسواری و همکاران (۱۳۹۳)، شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) و رامیرز و جوردیلو (۲۰۱۴) از نظر محیط دانشگاهی همخوانی نسبی دارد، ولی نتایج این تحقیقات بر کتابخانه‌های دانشگاهی دلالت داشته و یا تأثیر سرمایه فکری را بر عملکرد دانشگاه یا سازمان، مورد بررسی قرار داده‌اند.

1. Efficiency
2. Value creation
3. Competitive advantage
4. Learned organization

همچنین وضعیت سرمایه انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی در حد مطلوب می‌باشد. این یافته با تحقیقات شعبانی و همکاران (۱۳۹۴)، شهسواری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد، از این نظر که این تحقیقات سرمایه انسانی را در دانشگاه مورد مطالعه خود بالاتر از حد متوسط برآورد کرده بودند و این نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد اسلامی قم نیز در مقایسه با یافته‌های تحقیقات مذکور، از نظر سرمایه انسانی در وضعیت مناسبی است. اما این یافته با مطالعه زحمتی (۱۳۹۷) همخوانی ندارد، از این نظر که جامعه آماری و محیط مطالعه، دانشگاه‌های متفاوت بوده است و ایشان در برآوردهای خود به این نتیجه رسیده که سرمایه انسانی نتوانسته است عملکرد مالی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین پژوهش ناظم و صادقی (۱۳۹۴) بیان می‌دارد که عامل سرمایه انسانی و سرمایه مشتری و عامل همبستگی جمعی از ابعاد اجتماعی، بیشترین اثر مستقیم را در بهره‌وری ادارات آموزش و پرورش دارد، که از نظر نقش سرمایه انسانی به‌عنوان مؤلفه‌ای از سرمایه فکری با یافته‌های این تحقیق در تناسب است.

وضعیت سرمایه ساختاری در دانشگاه آزاد اسلامی قم در حد مطلوب است. این یافته با نتایج پژوهش حسینی ظفرآبادی (۱۳۹۷) که نشان داد اندازه‌گیری و مدل ساختاری و مدل کلی از برازش مناسبی برخوردار است و تأثیر مثبت و معناداری دارد، تا حدودی از این جهت که سرمایه ساختاری یکی از مؤلفه‌های مهم سرمایه فکری است، همخوانی دارد و با مطالعات زحمتی هم‌راستا است، از این جهت که سرمایه ساختاری را بر عملکرد مالی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مؤثر دانسته است. همچنین این یافته با نتایج مطالعه منصوری (۱۳۹۷) که سرمایه ساختاری کتابخانه‌های دانشگاهی را چندان مناسب نیافته، متفاوت است.

وضعیت سرمایه رابطه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم در حد کم‌تر از متوسط قرار دارد. این یافته با تحقیقات شهسواری و همکاران (۱۳۹۳) متشابه است، از این نظر که این سرمایه در دانشگاه مورد مطالعه در حد پایین‌تر از متوسط قرار داشته و با مطالعات ناظم و صادقی (۱۳۹۴) و شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) و اکرمی (۱۳۹۲) و زحمتی (۱۳۹۷)، یوجواری‌گیل (۲۰۱۷)، وینسیوس و ریبریو (۲۰۱۷) و میردوست و همکاران (۲۰۱۶) از این جهت که این سرمایه به‌عنوان مؤلفه‌ای از سرمایه فکری مورد مطالعه قرار گرفته، همسویی دارد.

بین وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی این سرمایه‌ها از نظر وضعیت، تفاوت چندانی ندارند و به‌طور نسبی در یک سطح قرار دارند. این یافته با نتایج پژوهش شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) که وضعیت سرمایه انسانی را نسبت به سرمایه ساختاری و رابطه‌ای در کتابخانه‌های مزبور مناسب‌تر ارزیابی کرده‌اند،

شهبوساری و همکاران (۱۳۹۳) و نیز با مطالعات رشیدپور و همکاران (۱۳۹۶) از نظر مقایسه این سه مؤلفه و با مطالعات اکرمی (۱۳۹۲) که مؤلفه‌های سرمایه فکری را استخراج نمود، تا حدودی مشابه است و با مطالعات دالوند (۱۳۹۶)، برواری و عاصمی (۱۳۹۶)، یوجواری گیل (۲۰۱۷)، وینسیوس و ریبریو (۲۰۱۷)، میردوست و همکاران (۲۰۱۶) متفاوت می‌باشد.

بین وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای در بین دانشکده‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته بدان معنی است که دانشکده‌های این دانشگاه از نظر پراکندگی سرمایه فکری تفاوت چندانی نسبت به هم ندارند. این یافته با تحقیقات انجام شده، و پیشینه‌های داخلی از نظر محیط اجرای تحقیق متفاوت می‌باشد.

## ۵. پیشنهادها

۱) در زمینه مدیریت سرمایه فکری و توجه و ارتقای مؤلفه‌های آن در دانشگاه، اقدامات بیشتری صورت گیرد؛ زیرا سرمایه فکری دانشگاه برای بهبود، اصلاح، بازنگری برنامه‌ها، راهبردها و تصمیمات مدیریتی و نیز کسب مزیت رقابتی و تحقق اهداف و چشم‌اندازهای آتی دانشگاه امری مهم و تسهیل‌کننده می‌باشد.

۲) با اجرای طرح‌های آموزشی جدید به ارتقای شایستگی کارکنان کمک شود و برنامه جانشین‌پروری برای جایگزینی کارکنان جدید به جای کارکنان بازنشسته اجرا گردد. برنامه‌ریزان آموزشی برنامه‌های واقع‌بینانه و نیازسنجی شده با جدول زمانی قابل اجرا، طراحی و عملیاتی نمایند و همچنین تقویت کارگروهی و حمایت و تشویق آن برای افزایش و ترویج روابط درون‌گروهی، پشتیبانی و کمک به کارکنان برای خلق ایده‌های جدید و خلاقانه و توجه به نیازها، نظرها و پیشنهادهای کارکنان به‌عنوان نیروهای خلاق و باهوش در جهت کسب و افزایش بهره‌وری و اثربخشی و جلب رضایت کارکنان انجام گردد.

۳) با ارائه راهکارهای کاهش هزینه‌ها به‌ازای فعالیت‌ها و بهبود نسبت هزینه‌ها به درآمد، کاهش مدت زمان انجام کامل یک آموزش و یا خدمات با ارائه بهترین کیفیت و افزایش کارایی، حذف بوروکراسی غیرضروری در سیستم اداری دانشگاه و مدیریت برنامه‌های سیستم اطلاعاتی جدید و بدون دسترسی به اطلاعات را تسهیل نمود. ارائه برنامه‌ریزی‌های پیش‌بینی شده جهت خروج کارکنان در شرایط خاص، ایجاد جو و فرهنگ آرام و حمایتی برای کارکنان، شناسایی افرادی که موجب کاهش عملکرد دیگران می‌شوند نیز باید انجام شود.

۴) برای ارتقای سطح سرمایه رابطه‌ای، جلب رضایت مراجعین از طریق ارائه خدمات آموزشی



باکیفیت و نوین، نیازسنجی مؤثر، کاهش زمان حل مشکلات احتمالی دانشجویان و کارکنان، گرفتن بازخوردها از مراجعین برای ارائه خدمات بهتر، ایجاد ارزش افزوده برای ارائه خدمات آموزشی و ایجاد ارتباطات مستمر، پایا و مؤثر علمی و آموزشی بین دانشجویان و دانشگاه بعد از فارغ التحصیلی آنان انجام گردد.

## منابع

- اکرمی، محمود (۱۳۹۲). تبیین مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). *مطالعات آموزش و آموزشگاه‌ها*، ۲(۶)، ص ۳۱-۵۴.
- برواری، فرید؛ عاصمی، مرتضی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد و سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی ارومیه). *مطالعات علوم پزشکی*، ۲۸(۱۱)، ص ۷۵۰-۷۵۸.
- بیابانی، غلامحسین؛ هادیان‌فر، کمال (۱۳۸۷). مهاجر سرمایه انسانی، شهروند جهانی. جمعیت، شماره ۶۵-۶۶، ص ۴۹-۶۴.
- جاوید، داریوش؛ مدرسی، سنور (۱۳۹۰). استفاده از *AHP* فازی برای توسعه مدل اندازه‌گیری سرمایه فکری برای ارزیابی سهم سرمایه فکری در کارایی دانشگاه. در: همایش منطقه‌ای حسابداری سرمایه فکری، گنبد کاووس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گنبدکاووس.
- حسینی ظفرآبادی، سیده هما (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی بر ارتقای یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام.
- خمینی، سید روح‌الله (۱۳۷۹). *صحیفه امام*. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ج ۸.
- دلوند، وحید (۱۳۹۶). اثر سرمایه فکری بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری و فرهنگ یادگیری (مورد مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی. دانشکده اقتصاد و اداری، دانشگاه لرستان.
- رشیدپور، علی؛ رشیدی، محمدمهدی؛ عزیزخانی، محمود (۱۳۹۶). ارزیابی مؤلفه‌های سرمایه فکری در سازمان تأمین اجتماعی. *مدیریت شهری*، شماره ۴۶، ص ۳۴۹-۳۶۲.
- زحمتی، حسین (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد مالی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری. مؤسسه آموزش عالی فردوس.
- شرفی، محمد؛ عباس‌پور، عباس (۱۳۹۲). ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۶(۲)، ص ۷۵-۸۱.
- شرفی، محمد؛ عباس‌پور، عباس؛ مهرگان، محمدرضا (۱۳۹۲). شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های سنجش سرمایه فکری در نظام آموزش عالی. *اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۱۲)، ص ۱۳۳-۱۷۰.
- شعبانی، احمد؛ جعفری، حمیده؛ رجایی‌پور، سعید؛ محمدی استانی، مرتضی (۱۳۹۴). مقایسه سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان براساس دیدگاه بونتیس. *مطالعات دانش‌شناسی*، ۲۱(۲)، ص ۳-۲۱.
- شهسوار، امیر؛ یمنی‌دوزی سرخابی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۳). الگوی مفهومی سرمایه فکری در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه شریف). *آموزش عالی ایران*، ۶(۳)، ص ۱۲۱-۱۶۰.
- عالم تبریز، اکبر؛ رجبی‌فرد، ایمان؛ حاجی بابا علی، علی (۱۳۸۸). سرمایه فکری؛ اندازه‌گیری، افشاء، مدیریت. تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- عربی، مهدی (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر بازاریابی و سرمایه فکری بر عملکرد توسعه محصولات جدید با میانجی‌گری قابلیت یادگیری سازمانی و دوسوتوانی نوآوری (مطالعه موردی: شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت بازرگانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم.

فرجی ارمکی، اکبر (۱۳۸۶). رسالت و نقش دانشگاه اسلامی در تمدن‌سازی و تولید علم دینی. *دانشگاه اسلامی*، ۱۱(۴)، ص ۶۴-۸۰.

کریمی، محمدرضا؛ حقی‌تالی، مهدی (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه فکری در سازمان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. محمودی میمند، محمد؛ حدادزاده، مهدی (۱۳۹۰). مطالعه و تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی سرمایه فکری در مؤسسات دانش‌محور (مطالعه موردی: شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری یزد). *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۵(۱۵)، ص ۱۲۹-۱۴۹.

معظم باباشیخعلی، زهرا؛ کریمی، فریبا؛ سعید (۱۳۹۳). رابطه ساده و چندگانه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۴(۷)، ص ۶۱۶-۶۲۵. منصور، حسین (۱۳۹۷). سرمایه فکری کتابخانه‌های دانشگاهی براساس مدل بونتیس و ارتباط آن با عملکرد سازمانی. *مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات*، ۲۹(۳)، ص ۱۳۱-۱۵۱.

ناظم، فتاح؛ صادقی، ام‌البنین (۱۳۹۴). ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری براساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۲)، ص ۱۴۷-۱۶۴.

نوروزی، عباسعلی؛ ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۴). بررسی موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۲)، ص ۷۷-۱۰۸.

یوسفی، امیدعلی؛ مستکملی، مصطفی (۱۳۸۹). رسالت و نقش دانشگاه در قبال فرهنگ و فرهنگ‌سازی از منظر امام خمینی. در: مجموعه مقالات کنگره ملی بررسی اندیشه‌های فرهنگی اجتماعی حضرت امام خمینی، جهاد دانشگاهی البرز، ص ۹۳-۱۰۵.

Bollen, N. (2005). Linking Intellectual capital and Intellectual property to company performance. *Management Decision*, 43(9), p. 1161-1185.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), p. 63-76.

Doost, M., Badir, Y., Ali, Z. & Tariq, A. (2016). The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption. *Journal of Intellectual Capital*, 17(4), p. 685-695.

Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital: Australian annual reporting practices. *Journal of Intellectual Capital*, 1(3), p. 241-251.

Jordão, R.V.D. & Almeida, V.R.D. (2017). Performance Measurement, Intellectual Capital, and Financial Stability. *Magazine Intellectual Capital*, 18(3), p. 643-666.

Longo, M. (2007). A multidimensional measure of employee's intangibles A managerial implementation of the tool. *Management Research News*, 30(8), p. 548-569.

Norman, A.J. (2005). *The relationship between intellectual capital and new venture performance: an empirical investigation of the moderating role of the environment*. Unpublished doctoral dissertation. Texas State University.

Ramirez, Y. & Gordillo, S. (2014). Cognition and Measurement of Intellectual Capital at Spanish Universities. *Intellectual Capital Magazine*, 15(1), p. 173-188.

Ramírez, Y., Lorduy, C. & Rojas, J.A. (2007). Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), p. 732-748.

Ramirez, Y., Tajadeh, A. & Montserrat, M. (2016). The Value of Disclosure of Intellectual Capital in Spanish Universities: A New Challenge from Our Days. *Management Change Management*

*Magazine*, 29(2), p. 176-198.

Rossi, F.M., Nicolò, G. & Polcini, P.T. (2018). New trends in intellectual capital reporting: Exploring online intellectual capital disclosure in Italian universities. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), p. 814-835.

Ujwary-Gail, A. (2017). Business Model and Intellectual Capital in Creating Company Values: Reviewing Articles. *Baltics Management Magazine*, 12(3), p. 386-386.