

## ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در جمهوری اسلامی ایران

حبیب اله دهقان<sup>۱</sup>، حمیدرضا وکیلی فرد<sup>۲\*</sup>، احمد یعقوب نژاد<sup>۳</sup>، فریدون رهنما رودپشتی<sup>۴</sup>

### چکیده

در سالیان اخیر، سرمایه فکری همواره به عنوان یک منبع مهم برای سازمان به منظور توسعه و بالندگی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار مطرح بوده است. پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل داده بنیاد به دنبال طراحی الگوی مناسب برای مدیریت سرمایه فکری در ارتش ج.ا.ایران است که در زمره پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود و در آن پژوهشگر در قالب پرسشنامه و مصاحبه، داده‌های اولیه مورد نیاز را جمع‌آوری نموده است؛ در این راستا ۳۶ مصاحبه با ۱۹ نفر از استادانی که در دانشگاه‌های آجا، مدیریت تدریس می‌کنند صورت پذیرفت. در نهایت بر اساس مفاهیم مستخرج از شاخص‌های سرمایه فکری، مدل پارادایمی با استفاده از قضایای تئوریک ارائه گردید. در این راستا، «حرکت به سمت اقتصاد دانش بنیان» به عنوان شرایط علی شناسایی شد که مولفه‌های آن عبارتند از: «کیفیت نیروی انسانی»، «کمیت نیروی انسانی» و «چشم اندازهای اقتصادی سازمان». همچنین در این مدل «سرمایه فکری» (طبقه محوری) و «ارتباطات سازمانی» (عوامل مداخله‌گر) بر استراتژی‌های تعامل و کنش موثر بوده‌اند. مولفه‌های بستر مدل نیز شامل «فرهنگ»، «سرمایه اجتماعی»، «زیرساخت اطلاعاتی» و «سرمایه ساختاری» می‌باشد. در نهایت «مزیت رقابتی» پیامد و نتیجه عواملی چون «فاکتورهای انگیزشی پایداری شغلی»، «سرمایه اجتماعی فرآیندی»، «مدیریت ریسک پدیده نوین»، «مدیریت کارا در سازمان»، «ارزش‌محوری و آرمان‌گرایی»، «پدید آوردن شناخت مطلوب از سازمان»، «توسعه سرمایه سازمانی»، «مدیرین هزینه‌ها»، «رضایت کارکنان» و «کارآمدسازی منابع انسانی» شناسایی گردید.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه فکری، مدیریت استراتژیک، تحلیل داده‌بنیاد.

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

Dehghan.habibv@gmail.com

۲. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

Hamidvak1397@gmail.com (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران مرکزی، تهران، ایران.

۴. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران مرکزی، تهران، ایران.

## مقدمه

سرمایه فکری به عنوان یک منبع مهم برای سازمان‌ها به منظور توسعه در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است (شیوما و لرو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). با توجه به شرایط رقابتی سازمان‌ها در اقتصاد امروز جهان، مدیران می‌بایست سرمایه فکری را به صورتی مدیریت نمایند تا بتوانند مزیت رقابتی ایجاد کنند. در این میان فعالیت‌های خلاقانه‌ای مانند استفاده از الگوهای مختلف اندازه‌گیری، سنجش سرمایه فکری بر وجهی فزاینده مهم تلقی خواهد شد.

از ویژگی‌های بارز محیط کنونی سازمان‌ها، از جمله ارتش جمهوری اسلامی ایران، مدیریت درست سرمایه‌های فکری آن سازمان است. مطالعات انجام شده در الگوهای مختلف این حوزه، فهرست‌های متفاوتی را از عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری ارائه می‌دهد که ممکن است این فهرست در سازمان‌های ایرانی کارایی نداشته باشد. درجه اهمیت هر یک از عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری برای سازمان نقش بسیار مهمی در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌ها ایفا می‌کند. بطور کلی شناسایی و ارزیابی سرمایه‌های نامشهود بسیار دشوار بوده و مدل‌های مختلفی تلاش داشته‌اند که سرمایه‌های فکری را شناسایی و ارزیابی نمایند. هر یک از مدل‌ها در شرایط خاصی مورد استفاده قرار گرفته و دارای نقاط ضعف و قوت خاص خود می‌باشند (یوتیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). تا امروز چندین مدل برای سرمایه فکری ارائه شده است که یافتن، بررسی و تحلیل مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و پارامترهای مرتبط با آن، احتمالاً ما را به الگوی بومی سرمایه فکری در آجا می‌رساند و این موضوع می‌تواند به طراحی الگویی متفاوت برای سنجش این سرمایه بیانجامد، به کارایی و کارآمدی آن بیافزاید و همچنین به تحقق برنامه ششم توسعه و چشم‌انداز بیست ساله کشور کمک بسزایی کند.

عدم وجود الگوی بومی و منسجم، پژوهشگران را بر آن داشت که برای جلوگیری از به وجود آمدن ابهامات احتمالی در سنجش سرمایه فکری به بررسی این مدل‌ها و ارائه الگویی بومی و کارآمد از سرمایه فکری بپردازند. از این رو به دست آوردن نتایج مطلوب از این پژوهش برای ارتش ما ضروری است؛ زیرا در صورت عدم تدوین یک الگوی مناسب بسیاری از سرمایه‌های فکری به حساب نیامده و اصطلاحاً به هدر خواهند رفت.

---

۱. Schiuma and Lerro

۲. Bontis

پس اهمیت روزافزون مدیریت دانش و مطالعات مربوط به ارزیابی سرمایه‌ها در کشورهای صنعتی و مطالعات و تحقیقات فزاینده‌ای که در این کشورها در این زمینه انجام می‌گیرد از یک‌سو، وجود سرمایه‌های ناشناخته دانشی و مسائل مختلف مربوط به آن از سوی دیگر، سبب گردید تا محقق در پی ارائه الگوی مناسب مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران باشد.

لذا این تحقیق به دنبال مدل منحصر به فردی است که بتواند:

- سرمایه فکری در ارتش مدیریت کند.
- شاخص‌های آن را پیدا کند.
- الگوی مناسبی طراحی کند.

بر این اساس به مطالعه دقیق و موشکافانه کلیه‌ی الگوهای سرمایه فکری، احصا عوامل و شاخص‌ها و در نهایت ارائه الگوی مناسب برای ارتش جمهوری اسلامی ایران طراحی کند. بنابراین هدف تحقیق «شناخت مضامین، مفاهیم و شاخص‌های سرمایه فکری» و همچنین «ارائه الگوی سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران» می‌باشد. از این روی سوالات تحقیق به شرح زیر بیان می‌شوند:

۱. اولویت و طبقه‌بندی شاخص‌های سرمایه فکری به چه ترتیب می‌باشد؟

۲. الگوی سرمایه فکری مبتنی بر ارتش جمهوری اسلامی ایران چگونه باید باشد؟

نظر به این که نقش دانش و سرمایه فکری در عصر اقتصاد دانش بنیان مبحث اصلی و اساسی است با توجه به اینکه الگوی واحدی برای سرمایه فکری وجود ندارد، بنابراین ضروری است برای تعیین وضعیت موجود و هدفگذاری برای نیل به وضعیت مطلوب الگویی مناسب با شرایط ارتش جمهوری اسلامی ایران تدوین گردد.

## مبانی نظری و پیشینه شناسی

### سرمایه فکری

سرمایه‌ی فکری عبارت است از دارایی‌های دانشی که به سازمان تعلق دارد و از دارایی‌های آن بوده و باعث افزایش ارزش سرمایه‌های آن گردیده و موقعیت‌های سازمان را در مقایسه با رفتار

بهبود می‌بخشد (مار<sup>۱</sup> و استراوویک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). ماهیت دارایی‌های دانش این است که آن‌ها نمی‌توانند به راحتی خرید و فروش کنند (تیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، دارایی‌های دانش دارایی‌های نامشهود یک کشور هستند و پیامدهای مهمی برای ارزش ملی آینده می‌باشند، زیرا آن‌ها منبع صلاحیت و توانایی‌هایی هستند که برای رشد اقتصادی ملی، توسعه انسانی و کیفیت زندگی ضروری است (لین کارول<sup>۴</sup> و ادوینسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸: ۱۲۲) سرمایه فکری اولین بار در سال ۱۹۶۲ توسط فریتز مچلاپ مطرح شد پس از آن در سال ۱۹۶۹ جان کنت گالبرایت اصطلاح سرمایه فکری را به کار برد در اوایل دهه ۱۹۸۰ ایده عمومی ارزش نامشهود را ایتامی مطرح کرد.

با توجه به عدم توافق بر معنای سرمایه فکری، تعریف جامعی از آن وجود ندارد، به این ترتیب هر محقق از نقطه نظر خود و بنا بر مدل‌های تجربی و آزمایشی مختلف این اصطلاح را تعریف می‌نماید (ابیسکرا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). سرمایه فکری، دارای ماهیتی گریزان و سیال است، اما بعد از کشف و استفاده توسط سازمان، آن را جهت رقابت در محیط بیرونی یاری می‌سازد (بونتیس<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶).

### روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری

مشکل اصلی فقدان تکنیک‌های کافی حسابداری برای اندازه‌گیری و گزارش دارایی‌های نامشهود است (کاردوزو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷)، در سال‌های اخیر شاهد افزایش علاقه به اندازه‌گیری، مدیریت و گزارش دهی سرمایه‌های فکری بوده‌ایم (آکس<sup>۹</sup> و مورتون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸؛ مار<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

- 
۱. Mar
  ۲. Stravoice
  ۳. Teece
  ۴. Lin Carol
  ۵. Edvinsson
  ۶. Abeysekera
  ۷. Bontis
  ۸. Cordazzo
  ۹. Ax
  ۱۰. Marton
  ۱۱. Marr

از آنجایی که سرمایه فکری ذاتاً غیرمادی و غیر فیزیکی است، اندازه‌گیری آن دشوار است (رامیرز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ توستیگا<sup>۲</sup> و تولوگورووا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). با این وجود، برخی از روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری در سال‌های اخیر توسعه یافته است. بسیاری از اندازه‌گیری‌ها غیرمالی هستند و بنابراین بین شرکت‌ها قابل مقایسه نیستند (کویانسیوا<sup>۴</sup> و لونکوئیست<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ بالان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

جدول ۱: تعاریف منتخب سرمایه فکری (برگرفته از مار و مستغفر ۲۰۰۵)

مؤلف	سال	تعریف
ایتامی <sup>۷</sup>	۱۹۸۷	دارایی‌های نامشهود مانند دارایی‌های مبتنی بر اطلاعات که شامل فناوری، اعتماد مشتری، تصویرسازمانی حاصل از علائم تجاری، فرهنگ‌سازمانی و مهارت‌های مدیریتی می‌باشند.
هال	۱۹۸۹	دارایی‌های فکری شامل حقوق مالکیت معنوی مانند حق امتیاز، علائم تجاری طرح‌های ثبت شده، حق مالکیت معنوی، شهرت، شبکه‌های فردی و سازمانی، دانش، تخصص و مهارت‌های کارکنان است.
کلین و پروساک	۱۹۹۴	هر عنصر فکری که بتوان آن را فرموله و گردآوری کرد و بتوان از آن برای ایجاد دارایی با ارزش بیشتر استفاده کرد.
ادوینسون و سالیوان	۱۹۹۶	دانشی که بتوان آن را به یک ارزش تبدیل کرد.
بروکینگ	۱۹۹۶	ترکیبی از ۴ جزء اصلی، دارایی‌های بازار، دارایی‌های انسانی، دارایی‌های مالکیت معنوی و دارایی‌های زیرساختی.
اسویبای	۱۹۹۷	سرمایه فکری مربوط به سه دسته از دارایی‌های نامشهود است. ساختار داخلی، ساختار خارجی و شایستگی‌های انسانی.
روس و همکاران	۱۹۹۷	سرمایه فکری ترکیبی از یک بخش فکری مانند سرمایه انسانی و یک بخش غیر فکری مانند سرمایه ساختاری است.

۱. Ramirez
۲. Tovstiga
۳. Tulugurova
۴. Kujansiva
۵. Loonqvist
۶. Balan
۷. Itami

روس و روس	۱۹۹۷	سرمایه فکری مجموع دارایی‌های پنهان شرکت است که در ترازنامه نشان داده نمی‌شود. لذا هم شامل آن چیزی است که در مغز اعضای سازمان است و هم آن چیزی که پس از خروج افراد در سازمان باقی می‌ماند.
استوارت	۱۹۹۷	هر عنصر فکری دانش، اطلاعات، مالکیت معنوی و تجربه که بتوان از آن برای ایجاد ثروت استفاده کرد.
ادوینسون و مالان	۱۹۹۷	سرمایه فکری مجموعه‌ای از سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی شامل تجارت بکار گرفته شده، فناوری سازمان، روابط با مشتریان و مهارت‌های حرفه‌ای است که با ایجاد مزیت رقابتی موجبات حیات سازمان در بازار را فراهم می‌سازند.
بویسوت	۱۹۹۸	حالت‌ها و تمایلاتی که در افراد و گروه‌ها وجود دارد که در صورت برانگیخته شدن قابلیت ایجاد ارزش افزوده را دارند.
تیس	۱۹۹۸	منابع خاص سازمانی که کپی‌برداری از روی آن‌ها اگر غیرممکن نباشد بسیار مشکل است.
بنتیس و همکاران	۱۹۹۹	مفهومی است جهت طبقه‌بندی تمامی منابع نامحسوس سازمان و شناخت ارتباط میان آن‌ها.
سازمان همکاری و توسعه اقتصادی	۲۰۰۰	ارزش اقتصادی است که توسط دودسته از دارایی‌های نامحسوس شرکت ایجاد می‌شود، سرمایه سازمانی و سرمایه انسانی.
نوناکا و همکاران	۲۰۰۰	منابع خاص شرکت که وجود آن‌ها برای ایجاد ارزش ضروری است.
لیف	۲۰۰۱	دارایی‌های ناملموس منابع غیر فیزیکی ارزش می‌باشند که توسط نوآوری، طرح‌های منحصر به فرد سازمان و یا توسط منابع انسانی ایجاد می‌شوند
ماروشیوما	۲۰۰۱	مجموعه‌ای از دارایی‌های دانشی که با ایجاد ارزش افزوده برای ذی‌نفعان کلیدی این امکان را برای سازمان به وجود می‌آورد تا جایگاه رقابتی خود را ارتقاء دهد. این دارایی‌های شامل دارایی‌های انسانی، دارایی‌های رابطه‌ای، دارایی‌های فرهنگی و فعالیت‌ها و امور روزمره، دارایی‌های فکری و دارایی‌های فیزیکی می‌باشند.
کاپلان و نورتون	۲۰۰۴	دارایی‌های نامحسوس شامل سرمایه انسانی مانند مهارت‌ها، استعداد و دانش، سرمایه اطلاعاتی مانند پایگاه‌های داده، سیستم‌های اطلاعاتی و زیرساخت‌های فناوری، سرمایه سازمانی مانند فرهنگ، سبک رهبری و توانایی تسهیم دانش است.
آی. ای. اس. بی.	۲۰۰۴	دارایی‌های نامحسوس دارایی‌های ثابت غیرمالی هستند که از جنس ماده نیستند اما ماهیت آن‌ها توسط حقوق قانونی و حفاظتی شناسایی و کنترل می‌شود

## الف) رویکرد ارزش کل نگر

رویکرد ارزش کل نگر، شاخص سرمایه فکری گوران روز را با روش ارزش گذاری جامع مک فرسون ترکیب می نماید. رویکرد ارزش کل نگر مبتنی بر این نقطه نظر است که دورنمای ضعیف از دارایی ها با به کارگیری مدل های سنتی حسابداری و بدون در نظر گرفتن اهمیت دارایی های نامشهود در عملکرد شرکت، هیچ ابزاری در اختیار مدیریت راهبردی قرار نخواهد داد. از این رو مدل ارزش کل نگر، به عنوان چهارچوب تحقیقی توسعه پذیر و قابل انعطاف برای دارایی های مشهود و نامشهود عمل نموده و به عنوان مدل ارزش کسب و کار قابل استناد است (پایک و روس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

## ب) اندازه گیری و حسابداری سرمایه فکری

پذیرش گسترده سرمایه فکری به عنوان یک منبع مزیت رقابتی منجر به توسعه روش های مناسب اندازه گیری شد، زیرا ابزارهای مالی سنتی نمی توانند تمام جنبه های آن را به دست آورند (مادیتینوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). در اقتصادهای مبتنی بر دانش، سازمان های متعددی از این دارایی های فکری به نفع رقابتی برای ایجاد ارزش شرکت خود استفاده می کنند؛ از این رو اندازه گیری آن ها بسیار حیاتی است (پاز-مارین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

اندازه گیری و حسابداری سرمایه فکری، حاصل پروژه های باهمین عنوان با حمایت اتحادیه اروپایی است که در حال توسعه روش اندازه گیری و نرم افزار مبتنی بر عوامل بحرانی موفقیت با نگاه ویژه به سرمایه فکری است. ابزارهای اندازه گیری و حسابداری سرمایه فکری، شرکت ها را قادر به اندازه گیری ارزشهای غیرمادی شان به روشی عملی و ساختار یافته می کند. واگنر و همکاران سرمایه فکری را به صورت ارزش افزوده کلیه منابع ناملموس شرکت تعریف می کنند (واگنر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). سرمایه فکری شامل دانش تعیین کننده شرکت است که برای تأمین مزیت رقابتی ضروری است. این مدل مبتنی بر این عقیده است که در اندازه گیری سرمایه فکری باید مواردی از قبیل توان اصلی سازمان (سرمایه انسانی)، توانایی برای تبدیل این توان به محصولات

---

۱. Pike & Roos

۲. Maditinos

۳. Paz-Marín

۴. Wagner

و خدمات (سرمایه سازمانی)، شایستگی برای مدیریت و یکپارچه‌سازی فصول مشترک بیرونی با ذینفعان سازمان (سرمایه بازار) و قابلیت توسعه و بهبود مستمر تمام توان‌ها و متغیرهای محیطی در نظر گرفته شود.

### ج) نقشه دارایی‌های دانش

از آنجایی که سرمایه فکری طی بیست سال گذشته به‌عنوان موضوع پیشرو در زمینه تئوری سازمانی ظهور کرده است، مفهوم دانش سازمانی به‌طور چشمگیری گسترش یافته است. بنابراین تاکنون توجه به دانش افراد و نقش سازمان در انجام اقدامات متمرکز شده است تا دانش بتواند رشد و گسترش یابد، زیرا این شیوه پیشرو ایجاد و گسترش دانش سازمانی بوده است (کاساس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). نقشه دارایی‌های دانش، توسط مار و اسکيوما تدوین شد و چهارچوبی گسترده از دانش سازمانی از هر دو منظر داخلی و خارجی فراهم می‌سازد (مار و اسکيوما، ۲۰۰۱). نقشه دارایی‌های فکری چهارچوبی را تدارک می‌بیند که به سازمان‌ها در شناسایی حوزه‌های دارای اهمیت دانش کمک می‌کند. نقشه دارایی‌های فکری بر این اصل مبتنی است که دارایی‌های دانش سازمانی شامل مجموع دو منبع سازمانی یعنی منابع ذینفع و منابع ساختاری می‌باشد. منابع ذینفع به ارتباطات ذینفع و منابع انسانی تقسیم می‌شود. طبقه اول نظر به ارتباطات با گروه‌های بیرونی داشته در حالی که طبقه دوم معطوف به افراد داخلی سازمان می‌باشد. منابع ساختاری با توجه به طبیعت مشهود و نامشهود خود به ترتیب به دو بخش زیرساخت‌های فیزیکی و مجازی تقسیم می‌شوند. در نهایت زیرساخت‌های مجازی به سه بخش فرهنگ، تجربیات و دارایی فکری تقسیم می‌شوند. حال با در نظر گرفتن ساختار فوق، این امکان وجود دارد که برای هر یک از دارایی‌های فکری طیف وسیعی از شاخص‌ها را تهیه نمود.

### پیشینه پژوهش

بررسی مستندات قابل دسترس نشان داد پژوهشی که به طور مستقیم به ارائه الگوی سرمایه فکری در ایران بپردازد وجود نداشته است و ارائه الگوی سرمایه فکری در منابع خارجی مربوط به کتب مختلف می‌باشد که در مبانی از آن بهره گرفته شد. با این وجود در این بخش مربوطترین پژوهش‌های داخلی و خارجی در این حوزه معرفی می‌گردد.



آشنا، یوسفی و صادقی (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان سرمایه فکری، سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان امور مالیاتی کشور به این نتیجه رسیدند که موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد و سرمایه فکری را سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان‌ها می‌داند.

بدری کوهی (۱۳۸۸)، در پایان‌نامه‌ای ضمن مطالعه مفاهیم کاربردی و علمی سرمایه فکری و اجزای آن، بر ضرورت توجه سازمان‌ها بدین مبحث تأکید می‌کند و ضمن ارائه مدل سرمایه فکری به بررسی وضعیت موجود سرمایه فکری و اجزای آن در بانک صادرات از دیدگاه رؤسای شعب تهران پرداخت. نتیجه حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد مدل سرمایه فکری مورد استفاده تأیید وضعیت سرمایه فکری به‌طور کلی و اجزای آن یعنی سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری همگی در بانک صادرات ایران کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی شدند. با توجه به نتایج حاصل نشان می‌دهد که بانک صادرات ایران از نظر توجه به سرمایه فکری فاقد وضعیت مطلوب است.

پورحیدری و سلجوقی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر کرمان» به این نتیجه رسیدند که متغیر مدیریت سرمایه فکری سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و ظرفیت نوآوری بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر کرمان به صورت معناداری تأثیر دارد.

رشیدپور و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی مولفه‌های سرمایه فکری در سازمان تامین اجتماعی» سرمایه فکری را به سه دسته سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری (سازمانی) و سرمایه مشتری تقسیم بندی نموده‌اند. مطابق تحقیق ایشان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بر سرمایه فکری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

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

دانش هر نفر، حتی در موردی خاص، ممکن است با دیگران متفاوت باشد. دانش زیربنای مهارت و تجربه و تخصص هر فرد است. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود، از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تک‌تک افراد و در ذهن آن‌ها انباشته شده است. در صورت عدم

استفاده از این دانش‌ها، می‌توان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرایندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری‌ها را انتظار داشت (دوپلسیس<sup>۱</sup>، ۱۳۸۷).

ایهاردامان<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش «گسترش سرمایه‌های فکری از طریق تغییرات دانش» بیان میکند که مدیریت دانش سبب بروز سرمایه‌های فکری می‌شود. همچنین به کمک مدیریت دانش میتوان تمام ابعاد سرمایه فکری را شناسایی کرد و این مولفه‌ها تقویت نمود و به طور کلی سرمایه فکری تحت تاثیر همه جانبه مدیریت دانش می‌باشد.

ساردوب<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی هتل‌ها برای دوره بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۵ در کشور پرتغال پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که مولفه‌های سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی هتل دارند. به نظر می‌رسد که سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای، عناصر کلیدی موفقیت هتل‌ها هستند، که اساس کیفیت خدمات در بخش هتل‌ها هستند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری از طریق ایجاد و نگهداری روابط بلند مدت با سهامداران اصلی، بزرگ می‌شوند. این یافته‌ها نشان داد که تعامل بین مولفه‌های سرمایه فکری عملکرد مالی هتل را افزایش می‌دهد.

مین ژانگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی در کشورهای چین و هند دریافتند که سرمایه فکری به طور مستقیم و غیرمستقیم نوآوری در محصولات را بهبود می‌بخشد. تاثیر مستقیم سرمایه فکری بر نوآوری در محصولات در کشور چین بیشتر از کشور هند است. همچنین هماهنگی دانش آفرینان به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد نوآوری در محصولات می‌شود.

---

۱. Duplesis

۲. Ehard aman

۳. Sardob

۴. Min Zhang

## روش‌شناسی تحقیق

در پژوهش حاضر از روش داده بنیاد استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات موردنیاز پژوهش در مرحله تدوین ادبیات، مطالعات کتابخانه‌ای، جست‌وجو در اینترنت، مطالعه مقالات، کتب، مجلات، پایان‌نامه‌ها و سایر پایگاه‌های علمی معتبر است. داده‌ها از طریق انجام مصاحبه‌های ساختاریافته گردآوری شدند. در مرحله دوم «تم‌های» کلیدی استخراج شده و به الگوی مربوطه تبدیل گردیدند. در مرحله آخر نیز آزمون مدل استخراج‌شده صورت پذیرفت که این مرحله به صورت کمی انجام شد. در این بخش، ۳۶ مصاحبه با ۱۹ نفر از اساتید دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران (تعداد متخصصان بر اساس ظرفیت موجود بوده است). بطور اختصاصی و تفصیلی انجام شد تا به اشباع نظری دست یافته شد و از نتایج آن‌ها به همراه داده‌های جمع‌آوری شده در تحلیل محتوای اسنادی استفاده گردید. از آنجا که بعد از مصاحبه اول و استخراج داده‌ها، در برخی از شاخص‌ها و موارد ابهاماتی وجود داشت، مصاحبه با بعضی از متخصصان مربوطه بیش از یک بار صورت پذیرفت؛ بدین ترتیب از یکسو پایایی مورد بررسی قرار گرفته و از سوی دیگر ابهامات برطرف گردید.

## روش داده بنیاد

روش داده بنیاد یکی از انواع روش‌های پژوهش کیفی است که هدف اصلی آن بیان فرآیندهای اجتماعی و پژوهش تئوری است. این شیوه برای تبیین فرآیند پدیده‌ها در بستر اجتماعی آنها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

رویه‌های عمده استراتژی روش داده بنیاد به ترتیب کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی می‌باشد. بر اساس این رویه‌ها، ابتدا نکات کلیدی داده‌ها احصاء و برای هر نکته یک کد معین می‌شود و سپس با مقایسه کدها چند کد که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی دارند، عنوان یک مفهوم به خود می‌گیرند. آنگاه چند مفهوم یک مقوله و چند مقوله در قالب نظریه متجلی می‌شود.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان مصاحبه‌شونده (تئوری داده بنیاد)

ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	سن (سال)	سابقه کار (سال)	دفعات مصاحبه
۱	دکتری	مدیریت منابع انسانی	۵۷	۳۴	۲
۲	دکتری	مدیریت سیاست گذاری	۴۲	۱۵	۲
۳	دکتری	مدیریت بازرگانی	۳۸	۱۴	۲
۴	دکتری	مدیریت	۴۲	۸	۲
۵	دکتری	مدیریت منابع انسانی	۴۰	۱۵	۲
۶	دکتری	مدیریت منابع انسانی	۴۳	۱۹	۲
۷	دکتری	مدیریت استراتژیک	۴۵	۲۲	۲
۸	دکتری	مدیریت منابع انسانی	۴۸	۲۷	۳
۹	دکتری	مدیریت	۴۲	۱۵	۱
۱۰	دکتری	مدیریت	۳۵	۴	۲
۱۱	دکتری	مدیریت استراتژیک	۴۵	۲۸	۳
۱۲	دکتری	مدیریت	۳۸	۱۵	۳
۱۳	دکتری	مدیریت	۴۴	۱۴	۱
۱۴	دکتری	مدیریت استراتژیک	۴۸	۲۵	۱
۱۵	دکتری	مدیریت مالی	۴۰	۱۵	۲
۱۶	دکتری	اقتصاد	۴۲	۲۰	۱
۱۷	دکتری	مدیریت سیاست گذاری	۴۰	۱۲	۱
۱۸	دکتری	مدیریت سیاست گذاری	۴۳	۸	۱
۱۹	دکتری	مدیریت	۵۴	۳۴	۳

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

#### کدگذاری باز

نام‌گذاری طبقه‌بندی سخنان که بیانگر رویدادهای قطعی و دیگر نمونه‌های پدیده‌ها هستند.

جدول ۳: کدگذاری باز

تعداد شناسه (کد)	مضمون: کیفیت نیروی انسانی (شرایط علی)	
	عبارات بیانی گزینشی	مفاهیم (مقوله)
۶	خلاقیت، هوش، زیرکی و توانایی فکری کارکنان	ویژگی‌های ذاتی
۵	مهارت‌های کارمندان، توانایی فردی و توانایی حل مسئله	مهارت‌های حرفه‌ای
۶	به هر میزان کارمندان در تخصص مربوط به خود پیشرفت نمایند، که این امر می‌تواند با ارتقای تحصیلات، تجربه اندوزی و بالا بردن آمادگی حرفه‌ای ممکن شود.	ویژگی حرفه‌ای نیروی انسانی
۴	تعداد سال‌های تجربه در حرفه	تغییرات کیفی نیروی انسانی
۳	آموزش دیدگان در کارگاه‌های آموزشی تخصصی	نیروی انسانی با مهارت خاص
تعداد	مضمون: کمیت نیروی انسانی (شرایط علی)	
۵	تعداد کارکنان، مدیران زن و تعداد مدیران	مقیاس اسمی پرسنل
۶	تعداد کارکنان تمام وقت، درصد کارکنان اداری و میانگین سن کارکنان بر عملکرد سازمان موثر است.	ویژگی‌های کمی نیروی انسانی
۴	نرخ تازه‌کاری (درصد کارکنان با کمتر از دو سال تجربه)	تغییرات کمی نیروی انسانی
تعداد	مضمون: رضایت کارکنان (راهبردهای تعامل و کنش)	
۴	درصد گردش شغلی‌های مطلوب برای افراد	رضایت شغلی
۴	میزان رضایت کارکنان از سازمان و احترام آمیز بودن محیط برای فرد در رضایت سازمانی اثرگذار است.	رضایت سازمانی
تعداد	مضمون: مدیریت دانش (پیامد)	
۵	دانش فنی و سطح دانش فردی کارمندان	دانش منابع انسانی
۵	در یک سازمان با مدیریت صحیح سرمایه‌های موجود شاهد پیشرفت در دانش در سطوح مختلف هستیم. توسعه دادن به دانش، عمق دادن به دانش و به روزرسانی دانش این مسیر را هموار می‌کند.	پیشرفت در دانش
۳	سرمایه دانشی و سود دانشی	نتایج دانش
۵	ساختار دانش و زیرساخت دانش	تسهیم دانش

تعداد	مضمون: توسعه سرمایه انسانی (راهبردهای تعامل و کنش)	
۳	نسبت ساعات به روزهای آموزش	آموزش منابع انسانی
۳	مدیریت با توسعه و آموزش نیروی کار، توسعه شخصی و تعداد دوره های آموزش های ضمن خدمت اجرا شده برای کارکنان	توسعه آموزشی
۳	میزان نامتجانس بودن آموزش های آکادمیک کارکنان سازمان (علوم انسانی، مهندسی، هنری و...)	آموزش آکادمیک
تعداد	مضمون: کارآمدسازی منابع انسانی (راهبردهای تعامل و کنش)	
۶	میزان کاربرد نیروی انسانی	کارایی و اثربخشی
۴	انگیزش های شغلی با ثبات و پایداری، مشوق ها، ترفیعات، و رقابت میان کارکنان میسر می شود	انگیزش
۶	وفاداری کارکنان، اعتماد به شخص و نگرش شخصی	هویت
تعداد	مضمون: ارزیابی عملکرد جامع (بستر)	
۳	ارزش افزوده هر کارمند متخصص	ارزش کارکنان
۳	شیوه رهبری، تخصص ها و درصد کارکنانی که در حد استانداردها و صلاحیتها قرار دارند در ارزیابی عملکرد در نظر گرفته شود.	قابلیتهای ویژه
۶	مسیرهای شغلی کارکنان برای مشاغل آتی	پتانسیلها و پابولتهای کاری
تعداد	مضمون: فرهنگ (بستر)	
۵	شایسته سالاری، تکامل ارزش های فرهنگی و همگنی فرهنگی	فرهنگ سازمانی
۸	انسجام، میزان هماهنگی و روابط رقابت پذیری	کار گروهی
۴	مبارزه با فساد، جلوگیری از رشوه، جلوگیری از رانت و پرهیز از نفاق از مصداق های زدودن ارزش های ضد فرهنگی است.	زدودن ارزش های ضد فرهنگی
۹	اختیار دادن، ارزش دادن به کار و آینده دار نمودن کارکنان	فرهنگ نگهداری و حفاظت از سرمایه انسانی
تعداد	مضمون: سرمایه ساختاری (طبقه محوری)	
۱۰	اطلاعات داخلی، ساختارهای منعطف و چابکی سازمان	ساختار داخلی
۷	تعداد سازمان ها و شرکت های سهامی و شریک	ساختار خارجی
۷	گواهی نامه ها، قوانین و مقررات و قراردادهای بدون اشتباه	عملکرد کمی حقوقی

ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در جمهوری اسلامی ایران / ۱۵

۹	حقوق انحصار معنوی، برندها و کپی‌رایت	حقوق تجاری
۱۲	در ساختار داخلی سازمان باید به شیوه مدیریت، رهبری، طبقه‌بندی اطلاعات داخلی و چابکی سازمان و نیز چشم انداز داخلی سازمان توجه ویژه‌ای نمود.	فرآیندهای داخلی کسب و کار
تعداد	مضمون: زیرساخت اطلاعاتی (بستر)	
۶	پایگاه داده، کامپیوترهای هر دفتر و ابزار کامپیوتری و IT	اطلاعات سخت افزاری
۴	حجم استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی و ارتباطات	اطلاعات نرم افزاری
۵	سیستم‌های داخلی ارتباطی و کنترلی، ارزیابی و کارایی سیستم اطلاعاتی، سرمایه تکنولوژی سازمان بحساب می‌آیند.	سرمایه تکنولوژی
۴	کارکنان مرتبط با ایمیل و هزینه تبادل اطلاعات	اطلاعات و نیروی انسانی
تعداد	مضمون: فرآیندهای استراتژیک (بستر)	
۷	شفاف‌سازی اهداف سازمانی، بازنویسی داخلی و درصد تحقق اهداف خط‌مشی گذاری شده	اهداف
۵	میانگین زمان توان عملیاتی گزارش ماهانه و فرآیندهای مدیریت عملیات نشان از کارایی عملیات در سازمان است.	رویه ها و عملیات سازمانی
۸	زمان پردازش، جریان امور عادی و کیفیت فرآیندها	فرآیندهای داخلی
تعداد	مضمون: مدیریت کارا در سازمان (راهبرد تعامل و کنش)	
۹	از نشانه‌های مدیریت کارا در سازمان، نوآوری شغلی، طراحی‌های نوین، توانایی بهبود بهره‌وری و مدیریت نوآوری است.	توانایی مدیریتی
۷	مدت‌زمان متوسط برای توسعه محصولات	فرآیندهای مدیریت نوآوری
۷	سرانه آموزش در سطوح جمعی سازمانی	مدیریت رشد و یادگیری
تعداد	مضمون: توسعه سرمایه سازمانی (راهبرد تعامل و کنش)	
۶	زیرساخت مجازی، دارایی غیرانسانی و مالکیت فکری	دارایی سازمانی
۵	دانش مرتبط به کار و شایستگی و دانش چگونگی‌ها (فنی)	دانش شرکتی
۵	میزان استفاده از بانک‌های اطلاعاتی در سازمان	دانش اطلاعاتی
۷	زیرساخت فیزیکی شامل سامانه‌های اداری، سامانه‌های کامپیوتری، خرید فناوری، فضای اداری و تجهیزات می‌باشد.	زیرساخت فیزیکی

تعداد	مضمون: پدید آوردن شناخت مطلوب از سازمان (راهبرد تعامل و کنش)	
۱۰	اعتبار، اعتماد عمومی و شهره به انصاف داشتن	سرمایه اجتماعی شناختی
۵	احساس مسئولیت نسبت به جامعه، عمل به ارزش‌های اجتماعی و تعهد اجتماعی منجر به شناخت مناسب نسبت به سازمان می‌شود.	عمکرد محیطی
۷	وفاداری به برند، ایجاد جذابیت و تعالی اجتماعی	ارزشهای سازمانی
تعداد	مضمون: سرمایه اجتماعی فرآیندی (راهبرد تعامل و کنش)	
۷	استفاده مؤثر از تجارب در فرآیندها و سازمان‌های مشابه	فرآیندهای عمومی جامعه
۵	می‌بایست نسبت به سلامت محیطی، نقش در سلامت و حفظ محیط زیست، توجه به ارزش‌های محیط زیست در جامعه و خدمات بهداشت شغلی حساس بود.	توجه به سلامت جامعه
تعداد	مضمون: سرمایه اجتماعی (طبقه محوری)	
۵	ارزیابی سراسری از فعالیتهای جمعی	فعالیت‌های جمعی
۷	مشارکت در اهداف توسعه‌ای عمومی، مهارت‌های اجتماعی و مشارکت در امور خیریه‌ی انواعی از همیاری اجتماعی هستند.	تعاون و همیاری اجتماعی
۵	ارتباط با نهادهای مدنی یا NGOها	بهره برداری خارجی
تعداد	مضمون: سرمایه انسانی (طبقه محوری)	
۳	سرانه‌ی ارزش افزوده به کارکنان	سرمایه انسان محور
۶	هزینه ای عدم کارایی در اثر بیماری و حادثه، حقوق بازنشستگی به سبب از کارافتادگی از مواردی است که مدیریت سازمان می‌بایست آن‌ها را مورد بررسی قرار دهد.	هزینه انسان محور
۳	هزینه آموزش به کل حقوق	هزینه آموزش
تعداد	مضمون: مدیریت هزینه ها (راهبرد تعامل و کنش)	
۸	درآمد به هزینه های تحقیق و توسعه، سرمایه گذاری مشترک تحقیق و توسعه، توافقات تحقیق و توسعه	سرمایه گذاری و هزینه توسعه
۵	هزینه چرخه حیات پروژه به هر واحد پولی فروش	هزینه ی سرمایه‌ای
تعداد	مضمون: فاکتورهای انگیزشی پایداری شغلی (راهبرد تعامل و کنش)	
۴	داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه موردنظر یا دلخواه	امیدواری



ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در جمهوری اسلامی ایران / ۱۷

۳	دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع با تغییرات بزرگ	تاب آوری
۴	موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند	خوش بینی
۲	هدف‌های والایی برای خود تعیین می‌کنند.	خودکارآمدی
۵	اینگونه افراد با احساس مثبت به استقبال چالش‌ها می‌روند. انگیزه فردی آنها به شدت بالا است و برای رویارویی با چالش‌ها سخت تلاش می‌کنند.	احساس مثبت داشتن
تعداد	مضمون: ویژگی‌های برجسته انسانی (پیامد)	
۵	وضع اخلاقی، نگرش، انگیزش، تعهد و انرژی به عنوان جنبه‌های انسانی نتیجه حضور در سازمانی با مدیریت صحیح است.	جنبه انسانی
۴	ارزش نگاه فردی و روحیه وارستگی	ارزشها
۴	سنجش ذهنی اعتماد در معاملات تجاری	جنبه روانشناختی کاری
تعداد	مضمون: نوآوری سازمانی (پیامد)	
۹	نسبت کارکنان که ایده‌ی جدید پیشنهاد داده‌اند	نوآوری منابع انسانی سازمان
۴	قسمت‌های نوآوری‌های جاری	خلاقیت
۶	تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری شده در محصولات و خدمات	تحقیق و توسعه
تعداد	مضمون: نوآوری ارزش آفرین (کشف اقیانوس آبی) (پیامد)	
۸	درآمدهای مبتنی بر دانش فنی، سودهای حاصل از کسب و کارهای جدید، فناوری‌های بدست آمده از طریق نوآوری سبب به وجود آمدن ارزش افزوده برای سازمان می‌شوند.	جنبه نوپدید و توسعه ای
۷	پروژه‌های انجام‌شده با همکاری نهادهای علمی بین‌المللی	سرمایه بازآفرینی و توسعه
۴	حق نسخه‌برداری و حق امتیاز	حقوق نوآوری
تعداد	مضمون: طرح‌های رسانه‌ای (شرایط مداخله گر)	
۴	گردهمایی‌های شکل‌گرفته در داخل کشور	رسانه‌های موضوعی (تخصصی)
۵	شبکه‌های مجازی، نمایش رسانه‌ای و قراردادهای رسانه‌ای	شبکه‌ها
۴	تعداد خبرگزاری‌ها، روزنامه‌ها و مجلاتی که اخبار سازمان را پوشش می‌دهند نشان از میزان ارتباط سازمان با عموم جامعه است.	ارتباط با رسانه‌های عمومی

تعداد	مضمون: منابع ارتباطی (شرایط مداخله گر)	
۶	فعالیت‌های فرهنگی شامل سرانه کتابهای موجود در کتابخانه‌ها، انتشار مجلات و نشریات ادواری و سرانه مقالات منتشر شده در مجلات علمی	فعالیت‌های فرهنگی
۵	سرانه خطوط تلفن، میزبانی اینترنت و تیراژ روزنامه‌ها	سرانه استفاده از منابع ارتباطی
۵	سرمایه‌گذاری در فن‌آوری اطلاعات	سرمایه اطلاعاتی
تعداد	مضمون: درک معنویات سازمانی (پیامد)	
۹	جهت خودآگاهی سازمانی باید نسبت به نسبت به فلسفه وجودی، مأموریت، اهداف، برنامه‌های تعیین شده، نقاط ضعف و قوت سازمان آگاهی پیدا کرد.	خودآگاهی سازمانی
۴	توجه به نظر ذینفعان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی	دگرخواهی
۹	توانایی مدیریت تغییر و داشتن برنامه‌های بهبود سازمانی	تغییر چارچوب ذهنی
تعداد	مضمون: ارزش محوری و آرمان‌گرایی (راهبرد تعامل و کنش)	
۱۰	مدیران و کارمندان در یک سازمان باید توانایی پذیرش محدودیت‌ها و ویژگی خود انتقادی را دارا باشند.	پایبندی به اصول
۷	تعهد جهت انتقال رسالت سازمان به دیگر کارکنان	احساس رسالت
۵	معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)	پیشگاه معنوی
۳	عدم وجود غرور به جهت پیروزی‌ها و موفقیت‌های به‌دست‌آمده	فروتنی
تعداد	مضمون: عملکرد در مواجهه با پدیده‌های نوین (مدیریت ریسک پدیده نوین) (راهبرد کنش و تعامل)	
۷	پذیرش نظراتی که اهداف سازمانی را به چالش می‌کشد.	استقبال از تفاوت‌ها
۳	شجاعت روبرو شدن با اشتباهات	استفاده مثبت از چالش‌ها
۵	میزان پافشاری سازمان بر روی مواضع و ارزش‌های خود	استقلال رای
۶	آمادگی برای تغییر استراتژی مناسب در صورت لزوم	خودانگیزختگی
تعداد	مضمون: کشف بنیانهای فلسفی سازمان (پیامد)	
۵	مدیران باید امکان زیر سوال بردن مقررات و اصول سازمان در جهت بالا بردن عملکرد را داشته باشند.	طرح چراهای بنیادی
۷	هر پدیده در سازمان با کل مجموعه سازمان سنجیده می‌شود.	کل‌نگری

## کدگذاری محوری

هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقولات تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل پارادایم<sup>۱</sup> انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا تئوری فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد. همانطور که در فصل سوم اشاره شد، بخش‌های مختلف مدل پارادایم عبارتند از:

۱. **شرایط علی<sup>۲</sup>**: این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. این شرایط را مجموعه‌ای از مقوله‌ها به همراه ویژگی‌هایشان تشکیل می‌دهند که بیشترین تأثیر را بر شکل‌گیری مقوله محوری دارند.
۲. **طبقه محوری<sup>۳</sup>**: پدیده یا مقوله محوری عبارت است از ایده (انگاره، تصور) پدیده‌ای که اساس و محور فرایند است. مقوله‌ای که به عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شود باید به قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد.
۳. **بستر<sup>۴</sup>**: به شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند بستر گفته می‌شود. تمیز آنها از شرایط علی مشکل است. در برابر شرایط علی که مجموعه از متغیرهای فعال است، این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند.
۴. **راهبردهای تعامل و کنش<sup>۵</sup>**: کنش‌ها و برهم‌کنش‌ها بیانگر رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدفداری هستند که در پاسخ به مقوله محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر، اتخاذ می‌شوند. به این مقولات راهبرد نیز گفته می‌شود. البته از آنها تحت عنوان فرایندها نیز یاد می‌شود.
۵. **شرایط مداخله‌گر<sup>۶</sup>**: شرایط مداخله‌گر شرایط عام و ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند.

---

۱. Paradigm model

۲. Causal Conditions

۳. Central Category

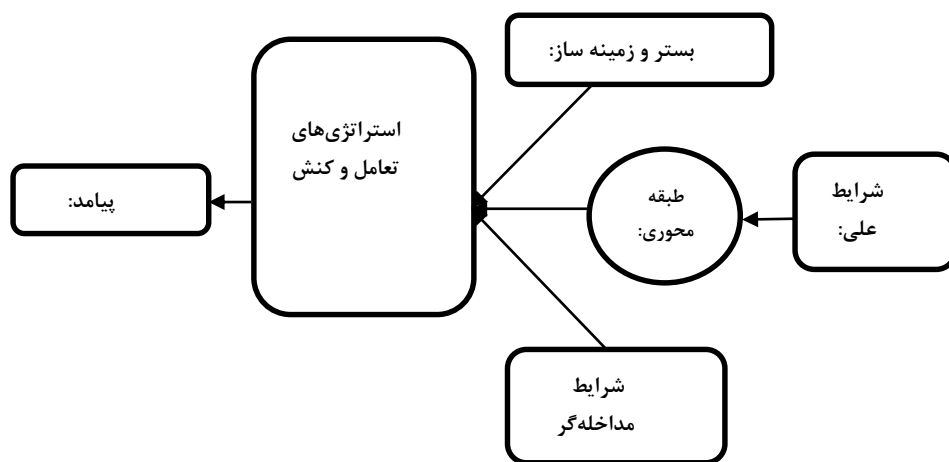
۴. Context

۵. Actions & Interaction Strategies

۶. Intervening Conditions

۶. پیامد<sup>۱</sup>: مقوله‌ای که در رابطه با آن تئوری ارائه شده و نتیجه راهبردهای تعامل و کنش است، پیامد خوانده می‌شود. این مقوله همان عنوانی (نام یا برجسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می‌شود.

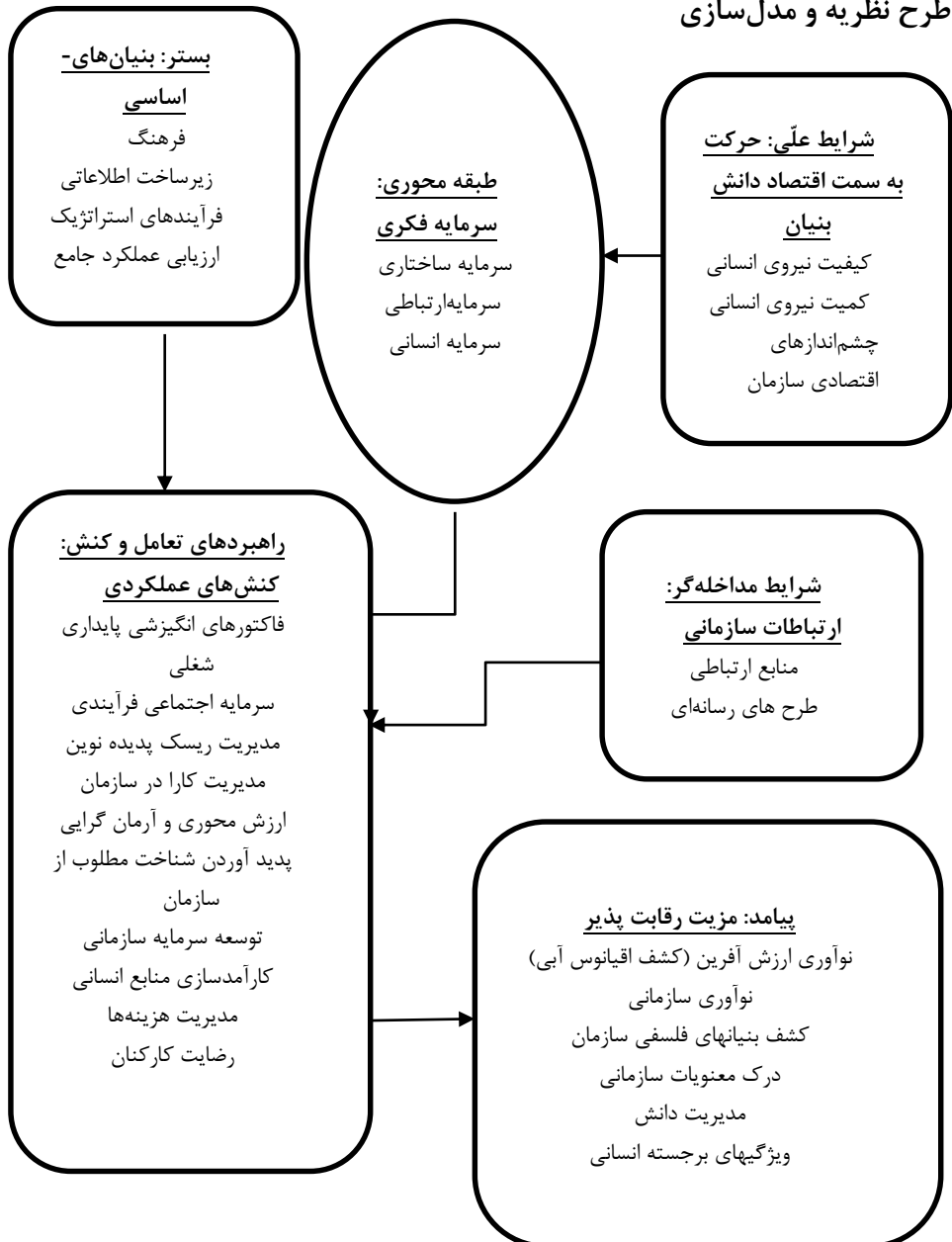
شکل (۱) که حاصل تجزیه و تحلیل مجدد داده‌ها بر اساس مدل پارادایم است بیانگر نتایج کدگذاری محوری در این تحقیق می‌باشد. در مرحله - ۱ کدگذاری محوری سعی شد ضمن انتخاب یک مقوله به عنوان مقوله محوری، بر اساس ساختار مدل پارادایم داده‌ها مجدداً مورد پردازش قرار گیرند. بر این ترتیب با توجه به ویژگی‌های فوق که به وسیله اس - تراوس درباره مقوله محوری مطرح شده، سعی شد با استفاده از مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز و همچنین داده‌های جمع‌آوری شده، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر و پیامد برای مقوله محوری تعریف شوند.



شکل ۱: کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم

## یافته‌های تحقیق

### طرح نظریه و مدل سازی



شکل ۲- مدل سرمایه فکری در آجا

## قضایای تئوریک<sup>۱</sup> پیشنهادی بر اساس مدل مدیریت سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران

قضایای تئوریک، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در تئوری مطرح در شکل ۲ بیان شده است. در این پژوهش بر اساس داستان پژوهش<sup>۲</sup> و مدل گذار به سرمایه فکری در ارتش جمهوری اسلامی ایران، شش قضیه به شرح زیر مطرح می شوند. از آنجایی که تئوری داده بنیاد منجر به تولید روابط مفهومی می شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه و در پژوهش های بعدی قابل بررسی و سنجش هستند. هر چند در همین پژوهش نیز با استفاده از پرسشنامه مورد بررسی و تایید قرار گرفته اند.

**قضیه ۱:** «حرکت به سمت اقتصاد دانش بنیان» به عنوان شرایط علی بر «سرمایه فکری» به عنوان طبقه محوری تاثیر گذار است. «کیفیت نیروی انسانی»، «کمیت نیروی انسانی» و «چشم اندازهای اقتصادی سازمان» مولفه های «حرکت به سمت اقتصاد دانش بنیان» شناسایی شدند. در حوزه کیفیت نیروی انسانی مفاهیم شامل ویژگی های ذاتی، مهارت های حرفه ای، ویژگی حرفه ای نیروی انسانی، تغییرات کیفی نیروی انسانی و نیروی انسانی با مهارت خاص می باشند. برای کمیت نیروی انسانی نیز مفاهیم مقیاس اسمی پرسنل، ویژگی های کمی نیروی انسانی و تغییرات کمی نیروی انسانی تعیین گردیدند. سه مقوله (مفهوم) نیز برای چشم اندازهای اقتصادی سازمان معرفی گردیدند که شامل چشم انداز رشد اقتصادی، چشم انداز مالی و سرمایه نوپدید می باشند.

**قضیه ۲:** «سرمایه فکری» به عنوان طبقه محوری، بر «کنش های عملکردی» به عنوان استراتژی های تعامل و کنش موثر خواهد بود. طبقه محوری در مدل پارادایمی حاضر مشتمل بر «سرمایه انسانی»، «سرمایه اجتماعی»، «سرمایه ساختاری» می باشد.

سرمایه انسان محور، هزینه انسان محور و هزینه آموزش به عنوان مفاهیم سرمایه انسانی می باشند. مضمون سرمایه اجتماعی شامل مفاهیم فعالیت های جمعی، تعاون و همیاری اجتماعی، و

---

۱. Theoretical propositions

۲. Research story

بهره برداری خارجی می‌باشد. برای سرمایه ساختاری نیز مفاهیم ساختار داخلی، ساختار خارجی، عملکرد کمی حقوقی، حقوق تجاری و فرآیندهای داخلی کسب و کار تعریف می‌شوند.

**قضیه ۳:** «ارتباطات سازمانی» به عنوان عوامل مداخله‌گر بر «کنش‌های عملکردی» به عنوان استراتژی‌های تعامل و کنش موثر خواهند بود. مولفه‌های «ارتباطات سازمانی» عبارتند از "منابع ارتباطی" و "طرح‌های رسانه‌ای". رسانه‌های موضوعی (تخصصی)، شبکه‌ها و ارتباط با رسانه‌های عمومی مفاهیمی هستند که در حوزه طرح‌های رسانه‌ای معرفی می‌شوند. مفاهیم مطرح در حوزه منابع ارتباطی شامل فعالیت‌های فرهنگی، سرانه استفاده از منابع ارتباطی و سرمایه اطلاعاتی می‌باشند.

**قضیه ۴:** «بنیان‌های اساسی» به عنوان بستر و زمینه‌ساز بر «کنش‌های عملکردی» به عنوان استراتژی‌های تعامل و کنش موثر خواهد بود. مولفه‌های بستر و زمینه‌ساز که بر استراتژی‌های تعامل و کنش تاثیرگذار بوده شامل "فرهنگ"، "فرآیندهای استراتژیک"، "ارزیابی عملکرد جامع" و "زیرساخت اطلاعاتی" می‌باشد.

فرهنگ سازمانی، کار گروهی، زدودن ارزشهای ضدفرهنگی و فرهنگ نگهداری و حفاظت از سرمایه انسانی مفاهیم مربوط در حوزه فرهنگ محسوب می‌شوند. اطلاعات سخت افزاری، اطلاعات نرم افزاری، سرمایه تکنولوژی، و اطلاعات و نیروی انسانی در حوزه زیرساخت اطلاعاتی به عنوان مفاهیم احصاء شدند. در حوزه ارزیابی عملکرد جامع مفاهیم ارزش کارکنان، قابلیت‌های ویژه و پتانسیلها و پایلوت‌های کاری شناسایی شدند. اهداف، رویه‌ها و عملیات سازمانی و فرآیندهای داخلی به عنوان مفاهیم در حوزه فرآیندهای استراتژیک احصاء شدند.

**قضیه ۵:** «مزیت رقابت پذیر» پیامد و نتیجه "فاکتورهای انگیزشی پایداری شغلی" (شامل امیدواری، تاب آوری، خوش بینی، خودکارآمدی و احساس مثبت داشتن)، "سرمایه اجتماعی فرآیندی" (شامل فرآیندهای عمومی جامعه در حوزه سرمایه اجتماعی فرآیندی، توجه به سلامت جامعه و مطلوبیت نحوه و میزان اطلاع رسانی در خصوص خدمات سازمان به شهروندان)، "تدوین و اجرای راهبردهای حفظ مشتریان" (شامل جنبه فرآیندی مشتریان، فرآیندهای مدیریت مشتریان، سرمایه بازار، چشم انداز مشتریان و عملکرد زمانی)، "مدیریت ریسک پدیده نوین" (شامل استقبال از تفاوتها، استفاده مثبت از چالشها، استقلال رای و خودانگیزگی)، "ایجاد جذابیت برای مشتریان" (شامل خدمات پس از فروش، سرمایه کمی

مشتریان، سرمایه کیفی مشتریان، و شبکه توزیع)، "مدیریت کارا در سازمان" (شامل توانایی مدیریتی، فرآیندهای مدیریت نوآوری، و مدیریت رشد و یادگیری)، "توسعه گزار شگری مالی" (شامل نسبتهای مالی، معاملات مالی و ارزش افزوده)، "ارزش محوری و آرمان گرایی" (پایبندی به اصول، احساس رسالت، پیشگاه معنوی، و فروتنی)، "پدید آوردن شناخت مطلوب از سازمان" (شامل سرمایه اجتماعی شناختی، عملکرد محیطی و ارزشهای سازمانی)، "توسعه سرمایه سازمانی" (دارایی سازمانی، دانش، دانش اطلاعاتی و زیرساخت فیزیکی و توسعه سرمایه انسانی شامل آموزش منابع انسانی، توسعه آموزشی و آموزش آکادمیک)، "مدیریت هزینه‌ها" (شامل سرمایه گذاری و هزینه توسعه، هزینه سرمایه‌ای و صرفه جویی)، "رضایت کارکنان" (شامل رضایت شغلی، رضایت سازمانی و امنیت شغلی) و "کارآمدسازی منابع انسانی" (شامل کارایی و اثربخشی، انگیزش، و هویت) می‌باشد.

**قضیه ۶:** مزیت رقابت پذیر به طور خاص مواردی چون "نوآوری ارزش آفرین (کشف اقیانوس آبی)"، "حوزه نوآوری سازمانی"، "حفاظت از منابع ذینفعان"، "کشف بنیانهای فلسفی سازمان"، "درک معنویات سازمانی"، "مدیریت دانش" و "ویژگی‌های برجسته انسانی" مشخص می‌شود.

جنبه نوپدید و توسعه‌ای، سرمایه بازآفرینی و توسعه، و حقوق نوآوری مفاهیم مربوط به نوآوری ارزش آفرین (کشف اقیانوس آبی) می‌باشند. در حوزه نوآوری سازمانی مفاهیمی چون نوآوری منابع انسانی سازمان، خلاقیت، و تحقیق و توسعه بیان می‌گردند. مفاهیمی چون کمیت ذینفعان، ارتباطات خارجی، سرمایه تجاری و روابط داخلی معرف مضمون حفاظت از منابع ذینفعان هستند. طرح چراهای بنیادی، کل نگری، و وجود نگرش برد - برد مفاهیم مربوط به کشف بنیانهای فلسفی سازمان می‌باشند. درک معنویات سازمانی شامل خودآگاهی سازمانی، دگرخواهی و تغییر چارچوب ذهنی می‌باشد. در حوزه مدیریت دانش مفاهیم احصاء شده شامل دانش منابع انسانی، پیشرفت در دانش، نتایج دانش و تسهیم دانش می‌باشند. برای ویژگی‌های برجسته انسانی نیز جنبه انسانی، ارزشها و جنبه روانشناختی کاری تعریف می‌شوند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر جهت دستیابی به مدلی برای سرمایه فکری در ارتش قرار داده است. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد سرمایه فکری می‌تواند زیر شاخص‌های گوناگونی از سرمایه انسانی، ارتباطی، اجتماعی، اقتصادی، ساختاری، روانشناختی، نوآوری، رسانه‌ای و معنوی را در خود



تعریف نماید. مطلب فوق نشان می‌دهد مفهوم سرمایه فکری تا چه میزان و سعت و گستردگی دارد؛ هر چه سرمایه‌های زیر شاخه سرمایه فکری گسترش پیدا کند، می‌توان تفکیک بهتری برای مفاهیم و مضامین قائل شد و بدین ترتیب مدیران به درک روشنتری از سرمایه فکری دست می‌یابند و آن را در سیستم مدیریت خود پیاده‌سازی می‌نمایند.

با توجه به اینکه مسیر حرکت اقتصاد در جوامع توسعه یافته و حتی در حال توسعه به سمت دانش بنیان شدن پیش می‌رود، توجه به ابعاد گوناگون اقتصاد دانش بنیان می‌بایست مد نظر قرار گیرد. شاخص‌های بسیاری در اقتصاد دانش بنیان وجود دارند که در مجموعه سرمایه فکری گنجانده می‌شوند؛ سیستم نوآوری، ساختار اطلاعاتی، پویایی اقتصادی، شغل‌های دانشی، منابع انسانی و اقدامات تحقیق و توسعه از این جمله موارد می‌باشند.

همانطور که ادبیات پژوهش بیان می‌کند، سرمایه انسانی عنصر جدایی‌ناپذیر سرمایه فکری به حساب می‌آید. در همین راستا مطالعات و بررسی‌های صورت پذیرفته در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در رابطه نیروی انسانی از لحاظ کیفیت، کمیت، اقتصادی، آموزش، توسعه و کارآمدسازی مورد توجه می‌باشند. نخبگان امر نیز این موضوع را مورد تأیید قرار داده‌اند؛ بنابراین می‌توان به این نتیجه دست یافت که مدیران اقتصادی باید بر آگاهی و شناخت خود در این زمینه بیافزایند، چرا که بر شرایط علی و راهبردهای تعاملی پدید آمدن سرمایه فکری مناسب نقش بسزایی دارد.

در ادامه اهمیت سرمایه انسانی باید اشاره نمود که این بعد با ابعاد و مفاهیم دیگری دارای رابطه و تاحدودی همپوشانی است. نوآوری یکی از این ابعاد می‌باشد؛ نوآوری می‌تواند در هر یک از نیروهای انسانی سبب توسعه سازمانی شود، اما سازمان باید بتواند در سطح کلان ایجاد نماید و با مدیریت ریسک پدیده‌های نوین، از آن بتواند ایجاد ارزش نماید. مطابق یافته‌های پژوهش شاخص‌های سرمایه فکری در برخی موارد دارای تعامل با یکدیگرند. این نوآوری‌ها باید در راستای چشم‌اندازهای اقتصادی و ساختار سازمان باشند تا بتوان بهره‌وری کارا و حداکثری را از آن کسب نمود. نوآوری می‌تواند در پدیده‌هایی چون ایجاد جذابیت برای مشتریان، فاکتورهای انگیزش پایداری شغلی و مدیریت (در زمینه‌های گوناگون) تاثیرگذار باشد. مدیریت علاوه بر نوآوری متاثر از شاخص‌های دیگری می‌باشد که متناسب با نوع مدیریت و کاربرد آن متفاوت است. مدیریت هزینه‌ها، مدیریت دانش، مدیریت کارکنان و مشتریان و جلب رضایت

آن، مدیریتی که منجر به شناخت مطلوب از سازمان شود، از جمله مباحثی است که مدیریت کارا در سازمان را نتیجه می‌دهد.

یافته‌های مهم پژوهش اهمیت و ارزش سرمایه معنوی است. کارکنان و مدیران برای درک معنویات سازمانی در راستای اهداف متعالی باید با کشف بنیانهای فلسفی سازمان، ارزش‌محوری و آرمان‌گرایی را سرلوحه خود قرار دهند؛ توجه به این بُعد سبب می‌شود که کارکنان احساس تعهد ذاتی به مسئولیت‌های محوله داشته و بدون نظارت مقام بالاسری در انجام وظایف خود کوشا باشند. مهم‌ترین محدودیت موجود این تحقیق استفاده از پرسشنامه بود. چرا که جمع‌آوری پاسخ‌های پرسشنامه‌های ارسالی به طور کامل امکان نداشت.

پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه برای رسیدن به حسابداری مدیریت مبتنی بر سرمایه فکری، حرکت به سمت اقتصاد دانش‌بنیان در مقام شرایط علی حائز اهمیت است، عوامل آن شامل سرمایه اقتصادی انسانی، کیفیت نیروی انسانی، کمیت نیروی انسانی و چشم‌اندازهای اقتصادی سازمان به‌منظور ارتقای آگاهی در سطح مدیران و کارکنان در این رابطه مورد توجه قرار گیرد.

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

پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، برای هر یک از ابعاد مرتبط با پارادایم سرمایه فکری، و وضعیت موجود کشور در رابطه با آن‌ها بررسی و ارائه شود و در سازمان‌های داخلی با وضعیت و تجربیات مشابه سایر کشورها، مورد مقایسه و بررسی قرار گیرد. و نیز پیشنهاد می‌شود بررسی اولویت‌بندی راهبردها و اقدامات جهت توسعه سرمایه فکری با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان موضوع پژوهش‌های آینده قرار گیرد.

## فهرست منابع

- ابونوری، عبا سعلی، حنطه، مهدی و آزیتا قربانی جاهد. (۱۳۹۰). بررسی نقش مؤلفه‌های اقتصاد دانش بنیان بر بهره‌وری کل عوامل تولید، پژوهشنامه اقتصاد کلان، سال هشتم، شماره ۱۶، صص ۳۱-۵۲.
- احمدی، علی، مالکی فرد، اسداله و وحید نادری درشوری. (۱۳۹۵). روش تحقیق و پژوهش پیشرفته، چاپ دوم، تهران، انتشارات مانز.
- اسمیت، مالکوم. (۱۳۹۰). ترجمه علی پارسائیان، روش تحقیق در حسابداری، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.
- بازرگان، عباس، (۱۳۹۵). مقدمه ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری، چاپ هفتم، ویرایش سوم، نشر دیدار، تهران.
- خدامی پور، احمد؛ طالبی، رقیه، (۱۳۸۹). بررسی کاربرد ابزارهای حسابداری مدیریت توسط مدیران شرکتهای تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه دانش حسابداری، شماره ۲.
- خلیلی شورینی، سیاوش. (۱۳۹۲). روشهای تحقیق در علوم انسانی، چاپ هشتم، تهران، انتشارات یادواره کتاب.
- دستگیر، محسن. عرب یارمحمدی، جواد، (۱۳۸۹). "بررسی موانع بکارگیری سیستم هزینه یابی هدف در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۳۹.
- رهنمای رودپشتی، فریدون، (۱۳۸۷). مبانی حسابداری مدیریت: رویکرد و دیدگاه نوین، چاپ اول، انتشارات آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- زاهدی، محمدرضا و مهران کشتکار، (۱۳۹۷). "بررسی و مقایسه نسبی انواع سرمایه فکری در سازمان های کوچک و متوسط فعال صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات"، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، سال هشتم، شماره ۳۲، صص: ۲۴۷-۲۷۳.
- زمردیان، غلامرضا و رستمی، علی. (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸)، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره پنجم، صص: ۴۵-۶۳.
- شباهنگ، رضا (۱۳۸۴). "حسابداری مدیریت"، جلد اول، چاپ چهارم، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی.

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

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

عباسپور، عباس؛ شرفی، محمد؛ مقدم، مینا. (۱۳۹۲). ضرورت طراحی یک مدل بهینه برای سنجش سرمایه فکری در نظام آموزش عالی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۴، بهار ۹۲.

لاری دشت بیاض، محمود، یاسینی، احسان و مسعود صفایی مهر. (۱۳۹۳). حسابداری مدیریت استراتژیک، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، مرکز همایشهای بین المللی صدا و سیما.

نمازی، م، (۱۳۷۸). آینده حسابداری مدیریت، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۹. جفری هریسون، کارون جان (۱۳۸۶) ترجمه بهروز قاسمی. مدیریت استراتژیک، چاپ چهارم، انتشارات هیات.

Appuhami, R. (۲۰۰۷). "The impact of intellectual capital on investors capital gain on Shares: An empirical investigation in Thai banking finance & insurance sector". *Journal of Internet Banking and Commerce*, ۱۲ ( ۱).

Bontis, N. (۲۰۰۰). "National Intellectual Capital Index: A United Nations initiative for the Arab region". *Journal of Intellectual Capital*, ۶ ( ۲), ۱-۳۳.

Bromwich, M. (۱۹۹۰). "The Case for Strategic Management Accounting – The Role of Accounting Information for Strategy in Competitive Markets". *Accounting Organizations and Society*, ۱, ۴۵-۵۶.

Ghosh, B.C., Chung, L.H. & Wan, C.Y. (۱۹۸۷). "Management accounting in Singapore", *Management Accounting*, ۲۸-۳۰.

Gupta, B., Lyer, L.S., & Aronson, J.E. (۲۰۰۰). "Knowledge management: practices and challenges". *Industrial Management and Data Systems*, ۱۰۰( ۱), ۱۷-۲۱.

Labra, R., & Paloma Sanchez, M. (۲۰۱۳). "National intellectual capital assessment models: a literature review", *Journal of Intellectual Capital*, ۱۴( ۴), ۵۸۲-۶۰۷.

Pew Tang, H., Plowman, D. and Hancock, P. (۲۰۰۷), "Intellectual capital and financial returns of companies", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ۸ No. ۱, pp. ۷۶-۹۵.

- Raj, J. R., and Seetharaman, A. (۲۰۱۲). "The role of accounting in the knowledge economy", *African Journal of Business Management*, Vol. ۶(۳۲), ۹۳۰۷-۹۳۱۶.
- Ramírez, C., Yolanda, S. Peñalver, J. & Tejada P. (۲۰۰۷). "Intellectual Capital in Spanish University". *Journal of Intellectual Capital* ۴, ۷۳۲-۷۴۸.
- Roos, G., Roos, J. (۱۹۹۷), "Measuring Your Company's Intellectual Performance", *Long Range Planning*, Vol. ۳۰, No. ۲.
- Sardob, F. Serrasqueiroa. Z., & Alvesa H. (۲۰۱۸). "On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels", *International Journal of Hospitality Management* Volume ۷۵, Pages ۶۷-۷۴.
- Schiuma, G., Lerro, A. (۲۰۰۸), "Intellectual capital and companies performance improvement", *Measurement Business Excellence*, Vol. ۱۲ No. ۲, pp. ۲-۹.
- Strauss, A. & Corbin, J. (۱۹۹۸), "Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory". London: Sage. Inc; ۲nd edition.
- World Bank. (۲۰۰۲). "Constructing Knowledge societies: new challenges for tertiary education", Washington D.C.
- Yi, C. H, (۲۰۰۹). "An Empirical Study on the Relationship between Intellectual Capital and Knowledge Creation", *Strategic Management journal*, ۲۰, ۶۳۷-۶۵۳.
- Zhang, M. and Qi, Y. and Wang, Z. and Pawar, K. S. and Zhao, Xi. (۲۰۱۸). "How does intellectual capital affect product innovation performance? Evidence from China and India", *International Journal of Operations & Production Management*, ۳۸ (۳). pp. ۸۹۵-۹۱۴. ISSN ۰۱۴۴-۳۵۷۷

