

طراحی مدل ارتقای سرمایه فکری در نظام دولتی ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۷

تورج امانی^۱، میرعلی سیدنقوی^۲، ناصر حمیدی^۳

از صفحه ۲۲۱ تا ۲۵۰

چکیده

زمینه و هدف: هدف این پژوهش، طراحی مدل ارتقای سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی است. در این پژوهش، پژوهش‌گر به دنبال ارائه مدل نوین در ارتقاء سرمایه فکری در بخش صنعت نفت و شناسایی ابعاد خاص سرمایه فکری بوده و تلاش دارد تا مدلی بومی‌سازی شده و متناسب با نظام دولتی در حوزه سرمایه فکری ارائه کند.

روش‌شناسی: مطالعه حاضر به لحاظ فلسفه پژوهش در دسته پژوهش‌های مبتنی بر الگوی تفسیری و به لحاظ جهت‌گیری مطالعه‌ای کاربردی- توسعه‌ای محسوب می‌شود. هم‌چنین به لحاظ راهبرد گردآوری داده‌ها، مطالعه‌ای میدانی است. داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. جامعه پژوهش، ۶ نفر از متخصصان و مدیران خیره صنعت نفت کشور بوده که برای گزینش آن‌ها از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل تیم نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها دربردارنده مدل ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت است و شامل مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد سرمایه فکری است. مبتنی بر نتایج حاصل از استخراج تم‌ها یا مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و فراگیر، سرمایه فکری در این صنعت دربردارنده ۸ بعد است که در این میان دو بعد سرمایه فناوری و سرمایه رقابت‌پذیری به‌عنوان ابعاد خاص و بومی شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: مبتنی بر نتایج، به‌منظور توسعه و ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران و به‌طور خاص صنعت نفت کشور می‌بایست به‌دنبال توسعه این ابعاد و شاخص‌ها و مؤلفه‌های مرتبط با آن‌ها بود.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، مدل ارتقاء سرمایه فکری، صنعت نفت، تحلیل تیم.

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (رایانامه: touraj.amani.hrm@gmail.com)

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، نویسنده مسئول. (رایانامه: asnagavi@yahoo.com)

۳- دانشیار، گروه مدیریت، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (رایانامه: nhamidi1344@gmail.com)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای رشد و ارتقاء در بازار و افزایش ارزش خود از منابع متنوعی استفاده می‌کنند. زیرا دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان در نظر گرفته می‌شود. در نتیجه، سرمایه فکری یک عنصر اصلی و مهم در مدیریت سازمان‌ها تلقی می‌شود (پرالتا^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک سازمان بسیار مهم تلقی می‌شود و اهمیت دانش به‌عنوان یک دارایی مهم و باارزش برای سازمان‌های معاصر باعث شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره‌برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسئولیت‌ها و چالش‌های اساسی سازمان‌ها تبدیل شود (نوروزی چشمه‌علی و همکاران، ۱۳۹۶). مفهوم سرمایه فکری برای چندین دهه مورد بحث قرار گرفته است اما در مورد تعریف آن هیچ توافقی وجود ندارد. سرمایه فکری به‌عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود، یک منبع حیاتی برای عملکرد و توانایی شرکت برای ایجاد نوآوری، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی محسوب می‌شود و مدیریت دانش باید از سرمایه فکری به‌عنوان منبعی برای تولید ارزش و اولویت عملکرد سازمان‌ها استفاده کند (کابریلو و دهمس^۲، ۲۰۱۸، ص ۱۳۵). سرمایه فکری به رویکرد جدیدی از اهمیت قابلیت‌ها و دانش شرکت در اقتصاد مربوط می‌شود و به دیدگاه و نگرش راهبردی جدید مدیریتی منجر می‌شود. سرمایه فکری را می‌توان با تمرکز بر بهره‌وری از منابع نامشهودی که منابع فکری و منابع مبتنی بر دانش هستند، مشخص کرد (پدرو و همکاران^۳، ۲۰۱۸، ص ۱۶). در دهه جدید یکی از کلیدی‌ترین عوامل بهبود عملکرد فردی و سازمانی، توسعه و ارتقای سرمایه‌های فکری است. در اقتصاد کشاورزی زمین، نیروی کار و منابع طبیعی و در اقتصاد صنعتی سرمایه، ماشین‌آلات و مدیریت عوامل مؤثر بر تولید از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در اقتصاد دانش‌محور حیطه‌های علم، فناوری، نوآوری و کارآفرینی به‌عنوان عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی کشورها قلمداد می‌شود. در سطح کلان، بنیتس (۲۰۰۴)، به اهمیت سرمایه فکری در رشد اقتصادی کشورها و ایجاد مزیت رقابتی اشاره می‌کند. در سطح خرد نیز پژوهش‌های مختلفی تأثیر سرمایه فکری را در افزایش عملکرد سازمان‌ها نشان داده‌اند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۹۸).

1- Peralta
2- Cabriilo & Dahms
3- Pedro

به‌طور کلی می‌توان بیان کرد ضرورت توسعه و مدیریت سرمایه فکری به یک الزام جدی در عرصه کسب‌وکار تبدیل شده است. به‌عبارتی دیگر، می‌توان سرمایه فکری را بسته‌ای دانش متشکل از مجموعه منابعی پنهان، اصول، فرهنگ، الگوهای رفتاری، قابلیت، شایستگی‌ها، ساختارها و فرایندهای منتج از دانش به حساب آورد.

مبثنی بر توضیحات ارائه شده، پژوهش حاضر در نخستین و کلیدی‌ترین گام خود به‌دنبال توسعه ابعاد سرمایه فکری سازمان متناسب با مقتضیات و ویژگی‌های صنایع به شدت دانش و تجربه و رابطه‌محوری چون صنعت نفت است. این امر بر پایه استفاده از رویکرد کمی و بستر نظری موجود و نیز از طریق داده‌های گردآوری شده به‌منظور نشان دادن نیاز این صنعت به توسعه ابعاد سرمایه فکری و معرفی مختصات و ویژگی‌های این بُعد جدید است. در گام بعدی، با توجه به اهداف پژوهشی، پژوهش‌گر به بررسی چگونگی توسعه و ارتقاء ابعاد مختلف سرمایه فکری خواهد پرداخت. این‌که چگونه می‌توان در صنعت نفت، ابعاد پنج‌گانه تثبیت شده را توسعه بخشید؟

بیان مسئله: به‌طور کلی می‌توان بیان کرد ضرورت توسعه و مدیریت سرمایه فکری به یک الزام جدی در عرصه کسب‌وکار تبدیل شده است. مبثنی بر این اهمیت آن‌چه که برای مدیران و تصمیم‌گیران شرکت‌ها به‌خصوص شرکت‌های دانش‌بنیانی چون شرکت ملی نفت ایران و اساساً صنعت نفت حائز اهمیت است، از یک سو چپستی سرمایه فکری در سازمان یا شرکت متبوع خود و از سوی دیگر چگونگی توسعه و ارتقاء این سرمایه در راستای دستیابی به پیامدهای مطلوب ناشی از آن است (لیو^۱، ۲۰۱۷، ص ۵۵۶). به بیان دیگر مبثنی بر مطالعاتی چون آسیایی و جوسوه^۲ (۲۰۱۵)، نمی‌توان نسخه سرمایه فکری واحدی را برای تمام سازمان‌ها فراهم آورد و هر سازمان مبثنی بر ویژگی‌ها، چشم‌انداز، مأموریت و اهداف عملکردی خود نیاز به مدل سرمایه فکری خاص خود دارد.

دغدغه اصلی مطالعه حاضر نیاز حیاتی سازمان‌های دولتی و به‌خصوص بخش‌هایی از نظام دولتی با گرایش‌های دانش‌بنیان چون صنعت نفت به الگوها و مدل‌های ارتقاء سرمایه فکری است. توضیح آن‌که با توجه به توسعه دانش و کاربرد آن در بخش‌ها و صنایع گوناگون، نظام‌ها و سیستم‌های دولتی نیز ناچار به بهبود جهت‌گیری‌های خود در زمینه

1- Liu

2- Asiatic and Jusoh

محور قرار دادن دانش در فعالیت‌های مختلف هستند در واقع در جهان پیچیده امروز، دانش و اطلاعات در فرایندهای مختلف درون، برون و بین‌سازمانی، از ارزش و جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است. در این میان سرمایه فکری یکی از ارکان کلیدی و حیاتی توسعه دانش‌محوری به‌شمار آمده و چگونگی ارتقاء آن نیازهای کلیدی نظام دولتی در ایران به‌شمار می‌آید. با این حال آن‌چه از شرایط فعلی برمی‌آید این است که نظام دولتی و به‌طور خاص بخش‌های به‌شدت دانش‌بنیانی هم‌چون صنعت نفت، محروم از در اختیار داشتن مدل‌ها و الگوهای جامعی در زمینه سرمایه فکری و چگونگی توسعه آن هستند. از این‌رو نیاز است تا الگویی جامع در زمینه ابعاد و عوامل کلیدی سرمایه فکری با در نظر گرفتن جهت‌گیری‌های کلان نظام دولتی به‌سوی دانش‌محوری ارائه شود تا بدین ترتیب معین شود که مبتنی بر توسعه چه عواملی می‌توان سرمایه فکری را در این نظام توسعه بخشید.

مبانی نظری: سرمایه فکری؛ سرمایه فکری به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین و حیاتی‌ترین منابع برای سازمان‌ها به‌شمار رفته و دارای نقشی بی‌بدیل در زمینه ایجاد بسترهای لازم به‌منظور کسب مزیت‌های رقابتی پایدار می‌باشد (چن^۱ و لین، ۲۰۰۸، ص ۴۷۲). در اقتصاد دانش‌محور امروز، دانش تجمیع‌شده در بخش‌های مختلف سازمان از اهمیت بالایی برخوردار بوده که سرمایه فکری نماینده این دانش در سازمان است. به بیان دیگر، سرمایه فکری نشان‌دهنده دانش تجمیع‌شده در کارکنان، جریان‌ها و فرایندهای کاری سازمان و روابط درون و بین‌سازمانی است (کونگ و تامسون^۲، ۲۰۰۹، ص ۲۱۶). در این زمینه پژوهش‌گرانی چون بونتیس^۳ (۱۹۹۸) معتقدند که سرمایه فکری عبارت است از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش (محصول نهایی) در مقابل اطلاعات (ماده خام). سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیرساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت‌های خود توانمند می‌سازد. به‌عبارت دیگر سرمایه‌های فکری به‌صورت گروهی از دارایی‌های دانش‌محور تعریف می‌شوند که به یک سازمان اختصاص دارند و جزء ویژگی‌های آن سازمان محسوب می‌شوند و به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای از طریق افزایش سطح افزوده برای

1- Chen & Lin

2- Kong and Thomson

3- Bontis

ذی‌نفعان کلیدی، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می‌شوند (ونگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۸۶۴). از این‌رو سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی دانش‌محور می‌تواند سهم عمده‌ای در توسعه مزیت‌های شرکت داشته باشد.

مطالعات مختلف نشان می‌دهند که سرمایه فکری در تمامی سازمان‌ها وجود دارد و می‌تواند به‌طور بالقوه در فرایند ایجاد ارزش مورد استفاده قرار گیرد (کابریلو و دهمس^۲، ۲۰۱۸، ص ۲۵۱)؛ به‌علاوه، سرمایه فکری نقش مهمی در توسعه عملکردهای سازمانی چه در ابعاد مالی و چه در ابعاد غیرمالی آن دارد. مقدم و همکاران (۲۰۱۵)، براین باورند که سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که سرمایه فکری را ایجاد کرده و آن را به‌منظور بهبود و توسعه عملکرد و فعالیت‌های خود به روش‌های قابل اجرا تبدیل می‌کنند. سرمایه فکری با وجود این‌که در گذشته شناخته‌نشده و پیش‌بینی‌نشده بود ولی امروزه به تنهایی در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و مدیریتی پذیرفته شده است. این سرمایه سازمانی به‌عنوان عاملی اساسی در زمینه توسعه مزیت‌های رقابتی سازمانی ناشی از منابع انسانی و روابط و تعاملات اجتماعی در کنار ساختارهای سازمانی بوده و قادر خواهد بود تا توانمندی‌های فردی و سازمانی را در جهت اهداف عملکردهای سازمانی توسعه بخشد (لئو^۳، ۲۰۱۷، ۵۵۶). استیووارت^۴ (۱۹۹۷)، سرمایه فکری را به‌صورت داشته‌های فکری هم‌چون دانش، اطلاعات، دارایی عقلایی، تجربه و ... تعریف کرد که قادر به استفاده در جهت خلق ثروت و دارایی می‌باشند. کورتینی و بنون^۵ (۲۰۱۰)، در تکمیل این تعریف عنوان داشتند که سرمایه فکری دربردارنده ظرفیت نوآوری، خلاقیت‌های کارکنان، دانش ضمنی کارکنان و همکاری و تعامل میان کارکنان در راستای خلق ارزش برای سازمان است. با توجه به نقش و اهمیت سرمایه فکری در سازمان‌ها چه فعال در بخش دولتی و چه فعال در بخش خصوصی، توسعه و ارتقاء این سرمایه‌های یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر بهبود عملکردهای سازمانی و بهره‌گیری مؤثرتر از سرمایه‌های دانشی سازمان در مسیر کسب مزیت‌های رقابتی خواهد بود. به‌خصوص این‌که نقش مهم سرمایه‌های فکری سازمان در جهت توسعه ظرفیت‌های

1- Wang

2- Cabrilo & Dahms

3- Liu

4- Stewart

5- Cortini & Benevene

نوآوری سازمانی، خلاقیت‌های کارکنان، دانش ضمنی کارکنان و همکاری و تعامل میان کارکنان (کورتینی و بنون، ۲۰۱۰، ص ۱۲۷)، می‌تواند این عامل را در زمره یکی از مهم‌ترین عوامل در جهت توسعه عملکردهای سازمان در زمینه نوآوری و رویکردهای نوآورانه در فرایندهای سازمانی قرار دهد.

مطالعات اولیه در حیطه سرمایه فکری، ورای نوع سازمان و محدوده فعالیت آن، این سرمایه را در قالب سه بُعد اصلی معرفی می‌کند: سرمایه انسانی^۱، سرمایه ارتباطی^۲ و سرمایه ساختاری^۳. سرمایه انسانی مبتنی بر توانمندی‌های فنی، روان‌شناختی و ارتباطی منابع انسانی بوده، سرمایه ارتباطی به قابلیت‌های توسعه ارتباطات درون و بین سازمانی اشاره داشته و سرمایه ساختاری به دارایی‌های توسعه جذب، درونی‌سازی و کاربردی‌سازی دانش، فنون و مهارت‌های فنی و رفتاری در سازمان اشاره دارد (استیووارت، ۲۰۰۷، ص ۱۲۰؛ زینکووسکی^۴، ۲۰۰۰، ص ۳۴؛ چن و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۴۷۶). این ابعاد در مطالعات بعد و به مرور توسعه یافته و شاخ و برگ فراوانی گرفتند. با این حال نکته مهم این است که سایر ابعاد برآمده از همین سه بعد کلیدی هستند. مبتنی بر مرور ادبیات صورت گرفته (جدول شماره یک)، سرمایه فکری دارای ابعاد و جنبه‌های گوناگونی است که کم و بیش در سازمان‌های مختلف حضور و وجود این ابعاد قابل شناسایی هستند.

اگر تا سال‌های قبل، سرمایه فکری و سنجش آن تنها موضوع تحقیقاتی و محدود به کشورهای توسعه‌یافته بوده، امروزه عرصه رقابت جهانی، سرمایه فکری را به عنصری جهانی برای رقابت تبدیل کرده است (رشیدپور و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۵۲). به‌طوریکه سازمان‌های بین‌المللی ضمن تلاش برای طرح چارچوب‌های جهانی مدیریت سرمایه فکری برای کشورها، میزان رشد و توسعه این سرمایه را به‌عنوان شاخصی از توسعه یافتگی کشورها در نظر می‌گیرند. بنابراین پایش، مدیریت و سنجش سرمایه فکری چه در سطح کلان و ملی آن و چه در سطح سازمانی آن ضرورتی غیرقابل انکار است. این امر به خصوص در سازمان‌های دولت نهاد از اهمیتی به مراتب بالاتر برخوردار است. زیرا

1- Human capital
2- Relational capital
3- Structural capital
4- Dzinkowski

این سازمان‌ها بنابر ماهیت غیررقابتی خود سال‌های زیادی خود را مبرا و بی‌نیاز از توسعه دانسته‌اند اما گسترش قلمروهای عملکردی این سازمان‌ها در کنار درگیری با شرایطی جدید هم‌چون ورود به بازارهای رقابتی در قالب سازمانی دولتی، سازمان‌های دولتی را ناگزیر به توسعه تمرکز بر دارایی‌هایی چون سرمایه فکری و چابکی و چگونگی ارتقاء آن در شرایط پیچیده امروزی کرده است. مطالعات مختلف بر ابعاد و جنبه‌های گوناگونی از سرمایه فکری تأکید داشته‌اند.

اهمیت سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی: در دوران کنونی بخش دولتی خصایص زیر را نشان می‌دهند: ظرفیت پاسخ بهتر به نیازهای مصرف‌کنندگان خدمات، تأکید بر مدیریت عملکرد و نتیجه، معرفی استانداردهای عملکرد، ارتباط بهتر نتایج، تمرکززدایی، صلاحیت نمایندگی مدیریت اقتصادی و شخصی، علاقه به نیروهای بازار و افزایش بازارهای درونی، خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی و استفاده از روش‌های مدیریت بخش خصوصی (کونگ و پریور^۱، ۲۰۰۸، ص ۱۲۲). تمامی این ویژگی‌ها نیاز به گردآوری عوامل ناملموس در یک سامانه قابل فهم را توجیه می‌کند. این اجزاء ناملموس باعث تمایز در منابع مزایای رقابتی شده و برای بخش مدیریت ایجاد ارزش می‌کند؛ ارزش‌هایی مانند: تمرکز بر شهروند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تخصص‌گرایی کارکنان. به‌علاوه اهمیت استفاده از الگوهای مدیریت سرمایه فکری در نظام دولتی، مبنی بر این واقعیت است که ناملموس بودن در نهادهای بخش مدیریت دولتی به مراتب بیشتر از مؤسسات خصوصی است (کونگ و تامسون^۲، ۲۰۰۶، ۲۳۵). اول، به این دلیل که بخش‌های مدیریت دولتی تمایل به داشتن اهداف چندگانه، با ماهیت غیراقتصادی دارند. دوم، به‌خاطر این‌که در میان منابع مولدی مثل منابع انسانی، دانش، سرمایه، مواد خام و ماشین‌آلات، نهادهای مدیریت بخش دولتی به‌شدت از دو مورد اول استفاده می‌کنند که ناملموس هستند. علاوه‌براین، بخش دولتی همیشه به‌شدت وابسته به سرمایه انسانی و متمرکز بر برون‌دادهای ناملموس بوده است. گوییمه (۱۹۹۹)، معتقد است که الگوهای مدیریت سرمایه فکری، توسط نهادهای مدیریت بخش دولتی بیش‌تر می‌توانند توسعه یابند تا بخش خصوصی. دلایل این امر نیز بدین صورت است:

1- Kong & Prior
2- Kong & Thomson

- مدیریت دولتی اطلاعات و دانش را به صورت بنیادین مدیریت می‌کند.
- در مدیریت دولتی هیچ سرمایه مالی وجود ندارد. به این معنا که بر پایه سود اقتصادی بنا نشده و با این وجود، بخش مدیریت دولتی به استفاده از شاخص‌های تولید سرانه عادت دارد که کمابیش قصد ایجاد قرائتی از کارایی/ سودمندی سرمایه انسانی سازمان‌هایش دارد.
- بخش مدیریت دولتی عهده‌دار فرایندهای اصلاحاتی است که هدف آن اعمال روش‌های مدیریتی کارا تر و متمرکزتر بر شهروندان است (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۴).

جنبه دیگری که برخلاف دشواری‌ها در بخش خصوصی اجازه توسعه الگوهای مدیریت سرمایه فکری را در بخش دولتی می‌دهند، نبود تعجیل برای کمی‌سازی ارزش‌های ناملموس است. زیرا نهادهای دولتی کمتر تحت فشار برای ارائه ارزیابی‌های کمی قرار دارند و بنابراین، این امر به استفاده کاربردی نظریه‌های سرمایه فکری کمک می‌کند. با در نظر گرفتن این رویکردها، اهمیت گسترده جزئیات ناملموس در بخش مدیریت دولتی، شناخته شده است و تشخیص صحیح، ارزیابی و مدیریت آن‌ها برای موفقیت نهادهای دولتی، پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم‌گیری و نمایش کیفیت مدیریت به عموم جامعه ضروری است. از سوی دیگر رویکرد سرمایه فکری به تسهیل فرایندهای یادگیری و یادگیری‌زدایی در نهادهای بخش مدیریت دولتی کمک می‌کند، زیرا مدیران دولتی را مجبور به بازنگری مأموریت‌شان و دلایل اجتماعی هستی خود می‌کند (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۶). با احتساب شرایط فعلی بخش دولتی، مدیران دولتی باید منابع ناملموس نهادهای دولتی را به صورتی کارآمد مدیریت کنند تا بتوانند یک شاخص موفقیت کارآمد ایجاد کنند. در این میان فعالیت‌های خلاقانه‌ای مانند استفاده از الگوهای مختلف اندازه‌گیری و مدیریت سرمایه فکری به وجهی فزاینده مهم تلقی می‌شوند. اما با این‌که تجارب تجاری در اندازه‌گیری سرمایه فکری و مدیریت آن می‌توانند برای ساخت الگوهای مدیریت دولتی مفید باشند، مدل‌های جدیدی برپایه نیازهای خاص این نوع از سازمان‌ها مورد نیاز می‌باشند. به‌طور کلی، مدیران دولتی با مفاهیم ناملموس کار می‌کنند، درحالی‌که غالباً روش‌شناسی نظام‌مندی برای

معنابخشی، اندازه‌گیری، مدیریت و ارائه این مفاهیم ناملموس ندارند و به‌نظر می‌رسد مدیریت سرمایه‌های فکری این بستر را برای نهادهای مدیریت بخش دولتی فراهم می‌کند تا اهداف‌شان را دنبال کنند و استفاده کاراتری از منابع خود ببرند.

پیشینه پژوهش: بررسی پژوهش‌های مهم و کلیدی در حیطه سرمایه فکری در چند سال اخیر چند نکته اساسی را آشکار می‌سازد: نخست این‌که دسته عمده‌ای از مطالعات به بررسی پیشایندها و پیامدهای مبتنی بر سرمایه فکری پرداخته‌اند؛ در این مطالعات عوامل تعیین‌کننده توسعه سرمایه فکری در سازمان‌ها (دولتی و غیردولتی) (هم‌چون فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی)، پیامدهای ناشی از سرمایه فکری مطلوب در سازمان‌ها (هم‌چون عملکرد سازمانی) و عوامل انگیزاننده و تقویت‌کننده در زمینه روابط میان سرمایه سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن (هم‌چون مدیریت دانش راهبردی) مورد بررسی قرار گرفته شده‌اند (کونگ و پریور، ۲۰۰۸). این دسته از مطالعات فراوان بوده و خروجی‌های ناشی از آن‌ها می‌تواند در زمینه توسعه مدل ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران به‌عنوان عوامل اثرگذار و پیامدهای ناشی از مدل مدنظر قرار گیرند. این متغیرها می‌توانند نقش مکمل پیشایندها و پیامدهای خاص صنعت تحت مطالعه نیز باشند.

دوم، مطالعات مهم‌تر و قابل توجهی می‌باشند که هدف آن‌ها بررسی ابعاد مختلف سرمایه فکری در سازمان‌ها است (خالیق^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کریگر و سنگ، ۲۰۰۵؛ اینکینن^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). مبتنی بر این مطالعات آن‌چه قابل توجه است این موضوع است که علاوه بر ابعاد متداول سرمایه انسانی، مبتنی بر محیط نهادی هر کشور، ابعاد متنوعی قادر به افزوده شدن به سرمایه فکری هستند. به‌خصوص این موضوع در مطالعاتی چون اینکینن و همکاران (۲۰۱۷) بررسی شده و بر این موضوع تأکید شده است که می‌بایست ویژگی‌های نهادی خاص هر کشوری در زمینه تعیین ابعاد سرمایه فکری سازمان‌های آن مدنظر قرار گیرد. آن‌چه در این دسته از مطالعات حائز اهمیت است، استخراج ابعاد مختلف سرمایه فکری و تمرکز بر شناسایی ابعاد سرمایه فکری خاص محیط نهادی کشور ایران و صنعت تحت مطالعه است. مبتنی بر بررسی‌های این

1- Khalique

2- Inkinen

دسته از مطالعات، به صورت کلی تمرکز پژوهش‌ها بر چهار بُعد ذکر شده در جدول شماره یک می‌باشد و نیاز است تا بعدی متناسب با ساختارهای صنعت نفت و مقتضیات درونی و بیرونی آن ارائه شود.

اما دسته سوم و مهم‌ترین دسته از مطالعات به ارائه مدل‌ها و چارچوب‌هایی در زمینه دستیابی به بلوغ سرمایه فکری در سازمان‌ها و نیز نحوه ارزیابی میزان دستیابی به این بلوغ در سازمان‌ها پرداخته‌اند. به واقع این مطالعات هم از رویکردهای کیفی و هم از رویکردهای تصمیم‌گیری کمی در راستای ارائه چارچوب‌های خود استفاده کرده‌اند (بونت^۱ و همکاران، ۲۰۱۱؛ آسیایی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸؛ آسیایی و جاشو، ۲۰۱۵). نکته حائز اهمیت گام به گام بودن چارچوب‌ها می‌باشد. در این زمینه می‌توان ضمن استفاده از ساختارهای معرفی شده، مدل توسعه‌یافته بلوغ سازمانی خاص سازمان‌های دولتی ایران و یا خاص صنعت نفت کشور را شکل داده و مبتنی بر مدل ارائه شده در مطالعاتی چون واز^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، پیش از طراحی مدل، میزان بلوغ سرمایه فکری سازمانی را اندازه‌گیری و ارزیابی کرد.

با توجه به توضیحات ارائه شده در زمینه چیستی سرمایه فکری، اهمیت آن در سازمان‌های دولتی به خصوص بخش‌هایی از دولت که به شدت درگیر و در تعامل با دانش به روز و کاربردی هستند (هم‌چون صنعت نفت) و پیشینه مرتبط، شکاف تحقیقاتی مطالعه حاضر به طور خلاصه در عدم وجود مدل یا الگوی ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی خلاصه می‌شود. همان‌گونه که در مبانی نظری توضیح داده شد، نظام دولتی ایران با توجه به مقتضیات حاکمیت مطلوب در جوامع مدرن امروزی با سرعت بالایی به سوی دانش‌محوری در حرکت بوده و از الزامات حرکت مؤثر بر این محور، توسعه و تقویت سرمایه فکری به گونه‌ای کارآمد و هم‌پای تغییرات شگرف در رویکردها و سیستم‌های مدیریتی و اداری است. با این حال علی‌رغم اهمیت سرمایه فکری و توسعه آن، مدل یا الگویی در زمینه سرمایه فکری به طوری که همه‌جانبه بوده و ابعاد گوناگون این مفهوم را پوشش داده و قادر به تأمین نیازهای علمی حرکت در جهت دانش‌محوری در نظام دولتی ایران باشد، مشاهده نشد. با توجه به این شکاف تحقیقاتی کلیدی و

1- Bonet

2- Asiaei

3- Vaz

حیاتی، مطالعه حاضر به دنبال ارائه مدلی در زمینه ابعاد سرمایه فکری و به بیان دیگر عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه فکری در نظام دولتی ایران است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد فلسفی مورد استفاده، پژوهشی کیفی با رویکرد استقرایی در نظر گرفته شده و به لحاظ جهت‌گیری پژوهشی نیز از آن جایی که به دنبال طراحی مدل بومی ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت کشور است، پژوهشی بنیادی محسوب می‌شود. هم‌چنین با توجه به عدم وجود درک و بینشی عمیق نسبت به موضوع، به لحاظ ماهیت، پژوهش حاضر را می‌توان در زمره مطالعات اکتشافی جای داد. به علاوه، از آن جایی که پژوهش حاضر بر شکل دادن به چارچوبی مفهومی تأکید داشته و نیاز به آشکارسازی دانش خبرگان در این حوزه دارد، از راهبرد نظرخواهی از خبرگان و رویکردی کیفی در جهت تحلیل این نظرات استفاده کرده است.

در این زمینه در پژوهش حاضر به منظور طراحی مدل بومی ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت کشور از رویکرد کیفی و ابزار مصاحبه استفاده شده است. نوع مصاحبه به کار گرفته شده نیز مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. در این نوع مصاحبه، سؤالات مصاحبه از قبل مشخص شده و از تمام پاسخ‌دهندگان، پرسش‌های مشابه پرسیده می‌شود؛ اما آن‌ها آزاد هستند که پاسخ خود را به هر طریق که می‌خواهند ارائه دهند. البته در راهنمای مصاحبه جزئیات مصاحبه، شیوه بیان و ترتیب آن‌ها ذکر نشده و صرفاً کلیاتی در زمینه چిستی و چرایی انجام این مصاحبه آورده شده بود.

جامعه آماری مدنظر پژوهش‌گر در زمینه گردآوری داده‌های کیفی پژوهش، مشتمل بر خبرگان و مدیران سازمان‌های دولتی در بخش صنعت نفت و به طور خاص خبرگان دارای تجربه در امر مدیریت منابع انسانی و نیز مدیران دارای سوابق اجرایی بالا می‌باشد. در این زمینه پژوهش‌گر تلاش کرد تا از مدیران ارشدی دعوت به مصاحبه کند که هم در بخش دانشگاهی و هم در بخش صنعت دارای سوابق پژوهشی و اجرایی در حیطه سرمایه فکری باشند. خبرگان نیز با توجه به روش گردآوری مصاحبه و اهمیت تخصص و تبحر در این زمینه، مبتنی بر روش نمونه‌گیری گلوله برفی گزینش شدند. علت انتخاب این جامعه آماری تسلط این افراد بر موضوع سرمایه‌ها و منابع ملموس و

ناملموس سازمانی هم‌چون سرمایه فکری به‌خصوص در صنعت نفت و شرکت‌های وابسته می‌باشد. در این پژوهش اعضاء پنل خبرگان با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری گلوله برفی گزینش شدند؛ در این روش اعضای آینده نمونه از طریق اعضای سابق نمونه انتخاب می‌شوند و نمونه مانند یک گلوله برفی بزرگ و بزرگ‌تر می‌شود. از این‌رو در یک پژوهش کیفی با روش مصاحبه (هم‌چون پژوهش حاضر)، از افراد پرسیده می‌شود که آیا فرد دیگری را برای مصاحبه پیشنهاد می‌کنند و این‌گونه نمونه آن‌ها بزرگ و بزرگ‌تر خواهد شد. در این زمینه پژوهش‌گر با نظرات خبرگان، اعضاء دیگر پنل را به‌منظور انجام مصاحبه برگزید. بدین ترتیب، از میان خبرگان پیشنهادی در مجموع ۶ خبره پذیرفتند تا در فرایندهای گردآوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه حضور داشته باشند. این افراد همگی دارای سابقه مدیریت میانی و ارشد را داشته و بدین جهت با ابعاد گوناگون مبحث سرمایه فکری آشنا بودند.

هم‌چنین در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش اعتبار ابزار کیفی پژوهش از روش‌های اعتبار سازه، اعتبار درونی، اعتبار تفسیری و اعتبار توصیفی استفاده شد و برای بررسی پایایی یا قابلیت اعتماد، از روش بازبینی در زمان کدگذاری و بررسی توسط فرد مطلع دیگر استفاده می‌شود تا از صحت کدگذاری اطمینان حاصل شود. هم‌چنین همان‌طور که توضیح داده شد چند مصاحبه از یک فرد دیگر به عنوان مصاحبه‌گر دوم به‌صورت موازی استفاده شد و داده‌ها با هم مقایسه شد و براساس این دو راه‌کار پایایی ابزار استفاده شده در مطالعه کیفی مورد تأیید قرار گرفت. نهایتاً این‌که گام‌های پژوهش به‌شرح زیر است:

۱- گردآوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه با خبرگان؛

۲- تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از رویکرد تحلیل تم در نرم‌افزار مکس کیو دی‌ای.

۱-۲- کدگذاری اولیه (باز) به منظور استخراج مهم‌ترین داده‌ها، نشانه‌ها و الگوهای موجود در متون مصاحبه و معین کردن بندهای کلیدی و توضیحات اساسی در حیطه اجزاء سرمایه فکری؛

- ۲-۲- دسته‌بندی یا خوشه‌بندی کدهای باز استخراج شده به‌منظور دستیابی به مضامین (تم‌های) اصلی پژوهش در حیطه اجزاء سرمایه فکری؛
- ۲-۳- دسته‌بندی یا خوشه‌بندی مضامین اصلی استخراج شده به منظور دستیابی به مضامین سازمان‌دهنده پژوهش در حیطه اجزاء سرمایه فکری؛
- ۲-۴- دسته‌بندی یا خوشه‌بندی مضامین سازمان‌دهنده استخراج شده به‌منظور دستیابی به مضامین فراگیر پژوهش در حیطه اجزاء سرمایه فکری. این گام ابعاد سرمایه فکری و نهایتاً شاخص‌های مرتبط با هر بعد را معین می‌سازد؛
- ۲-۵- شکل‌دهی به شبکه مضامین.

یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در بخش پیشین بیان شد، خبرگان حاضر در پژوهش نظرات و عقاید خود را در زمینه سؤال‌های مطرح شده در فرم مصاحبه درخصوص سرمایه فکری در صنایع دانش‌بنیانی چون صنعت نفت و شرکت‌های زیرمجموعه آن و چگونگی توسعه و ارتقاء این سرمایه بیان داشتند. در حین مصاحبه نیز با توجه به مطالبی که از سوی خبرگان مصاحبه شونده مطرح می‌شد، سؤال‌های فرعی و تکمیلی نیز در جهت بسط مباحث مطرح شده از جانب محقق مطرح شد. مدت هر مصاحبه با توجه به میزان تمایلات مصاحبه شونده‌گان نسبت به پاسخ‌گویی در برابر سؤال‌ها، مابین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بوده و از سوی پژوهش‌گر تلاش شد تا بخش عمده‌ای از این زمان کاملاً در اختیار مصاحبه شونده باشد. پس از اتمام هر مصاحبه، فایل‌های صوتی ذخیره شده و نیز یادداشت‌های پراکنده محقق در حین انجام مصاحبه، به قالب فایل ورد و به‌صورتی منظم تبدیل شد تا فرایند انجام تحلیل ساده‌تر شود. این نظرات در قالب مصاحبه‌ای کیفی، با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون یا تم و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ مورد تحلیل قرار گرفت تا بنیان‌های مدل ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت کشور مبتنی بر شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد شکل گیرد.

مبتنی بر گام‌های معرفی شده در بخش روش پژوهش، پس از گردآوری مصاحبه‌ها از خبرگان، این مصاحبه‌ها در قالب فایل متنی وارد نرم‌افزار مکس کیو دی‌ای شد تا براساس استخراج کدهای باز، تم‌ها یا مضامین اصلی مطالعه شکل گیرند. این تم‌ها شکل‌دهنده به شاخص‌های مدل ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت هستند. در گام بعد و مبتنی بر شباهت‌های ظاهری، کارکردی و ماهوی مضامین اصلی به یکدیگر، این مضامین در قالب مضامین سازمان‌دهنده دسته‌بندی می‌شوند. این مضامین جدید شکل‌دهنده به مؤلفه‌های مدل ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت می‌باشند. نهایتاً در گام بعدی تحلیل تم یا مضامین، مضامین سازمان‌دهنده براساس شباهت‌های ظاهری، کارکردی و ماهوی با یکدیگر ترکیب شده و دسته‌بندی‌هایی جدید را تحت عنوان مضامین فراگیر شکل دادند. این مضامین فراگیر همان ابعاد مدل ارتقاء سرمایه فکری در صنعت نفت را شکل می‌دهند. در ادامه خروجی‌های سه گانه فوق از تم‌ها یا مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و فراگیر برای برخی از ابعاد نهایی در قالب جداول معرفی می‌شوند:

جدول شماره ۱: برخی از کدهای باز مستخرج از مطالعه

کد	پایان شروع	بخش	درصد پوشش حوزه
		بودجه‌های مالی و زمینه سازی نوآوری اول از همه این است که دغدغه خاطری کارمند نداشته باشد تا به سمت این برود که کارآفرینی و نوآوری بکند و یا ایده نویی را ارائه دهد وقتی می‌خواهیم خلق دانشی بکنیم یا این که فرد را تشویق کنیم به این که دانش‌های ضمنی را که یاد گرفته به اشتراک بگذارد.	۲۷۶ ۱/۷۹
		از طرفی عملاً در سال‌های اخیر می‌بینیم که اختصاص بودجه‌های پژوهشی به توسعه و نوآوری به شدت کاهش پیدا کرده که این به ضرر صنعت خواهد بود.	۱۳۳ ۲/۴۳
		اختصاص بودجه‌های مطلوب به منظور توسعه فرایندهای کاری و مدیریتی سهم عمده‌ای در موفقیت‌های آتی این صنعت بازی میکند و بدون وجود چنین سرمایه‌گذاری‌هایی همیشه انتظار کاهش هزینه‌ها و بهبود بهره‌وری در عملکردها رو داشت.	۲۱۲ ۳/۸۷

کد	پایان شروع	بخش	درصد پوشش حوزه
۲	۲	بودجه‌های مالی و زمینه سازی نوآوری اول از همه این است که دغدغه خاطری کارمند نداشته باشد تا به سمت این برود که کارآفرینی و نوآوری بکند و یا ایده نویی را ارائه دهد وقتی می‌خواهیم خلق دانشی بکنیم یا اینکه فرد را تشویق کنیم به این که دانش‌های ضمنی را که یاد گرفته به اشتراک بگذارد	۱/۷۹ ۲۷۶
۲	۲	به‌علاوه، حتماً باید رویکردهای مدیران و تصمیم‌گیران این صنعت به سمت حمایت از رفتارها و عملکردهای نوآورانه فردی و گروهی درون سازمانی باشد و توجه ویژه‌ای به ایجاد جو حمایتی از نوآوری در صنعت از نیازهای ویژه و همیشگی اون به حساب می‌آید.	۴/۲۲ ۲۳۱

جدول شماره یک، برخی از مضامین اصلی مستخرج از تحلیل تم را برای بعد سرمایه نوآوری نشان می‌دهد؛ مبتنی بر کدهای باز مستخرج از مصاحبه‌های با خبرگان، مضامین اصلی شناسایی شده شامل تخصیص بودجه برای نوآوری، حمایت از رفتارهای نوآورانه، جذب سرمایه برای نوآوری، تقویت واحدهای تحقیق و توسعه، حمایت از طرح‌های دانشگاهی، توسعه پژوهشکده صنعت نفت و شد. در مجموع ۱۰ مضمون یا تم اصلی شناسایی شد. مبتنی بر شباهت‌های این مضامین اصلی، سه مضمون یا تم سازمان‌دهنده سرمایه‌گذاری در نوآوری، فعالیت‌های تحقیقی و پژوهشی و فرایندهای عملیاتی نوآورانه شکل گرفتند. خود این سه مضمون سازمان‌دهنده نیز به مضمون فراگیری با عنوان سرمایه نوآوری در سازمان شکل بخشیدند.

جدول شماره ۲: برخی از کدهای باز مستخرج از مطالعه

کد	پایان شروع	بخش	درصد پوشش حوزه
۱۶	۱۶	اعزام کارشناسان برای بازدید از سایر تجهیزات صنعت نفت کشورها و کسب تجربه از آن‌ها که منجر به نوآوری و کارآفرینی	۰/۴۹ ۱۳۰
		ابعاد سرمایه فکری در صنعت نفت/سرمایه انسانی/تجربیات عملیاتی کارکنان/تجربه پروری از طریق همکاری مشترک	

درصد پوشش	حوزه	بخش	پایان شروع	کد
		در صنعت نفت می‌شود.		
۵/۸۶	۴۰۳	ببینید مسئله کلیدی دیگر اما توجه مدیران صنعت نفت به ارتقاء تجربیات در منابع انسانی هست. شاید در این زمینه کم هزینه‌ترین فعالیت شرکت اقدامات مشترک با سایر سازمان‌های همکار در زمینه فعالیت‌هایی مثل برگزاری مانور شرایط بحرانی و یا تبادل منابع انسانی به منظور کسب تجربیات از یکدیگر و از همه مهم‌تر ایجاد فرصت‌های هم‌اندیشی مشترک میان مدیران و کارکنان در زمینه چالش‌های مشترک و چاره‌اندیشی برای آن‌ها است.	۲	۲
		ابعاد سرمایه فکری در صنعت نفت/سرمایه انسانی/تجربیات عملیاتی کارکنان/تجربه پروری از طریق همکاری مشترک		
۱/۰۷	۱۲۹	به‌علاوه این‌که خود منابع انسانی نیز به شدت نیازمند تقویت دانش و تجربیات خود از طریق حضور پیوسته در شرایط مختلف عملیاتی هستند.	۴	۴
		ابعاد سرمایه فکری در صنعت نفت/سرمایه انسانی/تجربیات عملیاتی کارکنان/توجه به مسائل آموزش کاربردی		
۰/۴۹	۱۳۰	اعزام کارشناسان برای بازدید از سایر تجهیزات صنعت نفت کشورها و کسب تجربه از آن‌ها که منجر به نوآوری و کارآفرینی در صنعت نفت می‌شود.	۱۶	۱۶
		ابعاد سرمایه فکری در صنعت نفت/سرمایه انسانی/تجربیات عملیاتی کارکنان/توجه به مسائل آموزش کاربردی		

جدول شماره دو، برخی از مضامین مستخرج از تحلیل تیم را در مسیر دستیابی به بُعد سرمایه انسانی نشان می‌دهد؛ مبتنی بر کدهای باز مستخرج از مصاحبه‌های با خبرگان، مضامین اصلی شناسایی شده شامل توجه به مسائل آموزش کاربردی، حفظ کارکنان باسابقه، تسلط بر دانش نوین، میزان خودباوری فردی، سطح تحصیلات تخصصی و ... است. در مجموع ۱۸ مضمون یا تم اصلی شناسایی شد. مبتنی بر

شباهت‌های این مضامین اصلی، چهار مضمون یا تم سازمان‌دهنده تجربیات عملیاتی کارکنان، آموزش منابع انسانی، توانمندی‌های روان‌شناختی و مهارت‌های تخصصی منابع انسانی شکل گرفتند. خود این چهار مضمون سازمان‌دهنده نیز به مضمون فراگیری با عنوان سرمایه انسانی سازمان شکل بخشیدند.

بدین ترتیب، مبتنی بر تحلیل مضمون یا تم، سه دسته از مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و فراگیر از مصاحبه‌های با خبرگان شناسایی شدند که نهایتاً منتج به شناسایی هشت بُعد سرمایه فکری در صنعت نفت شدند. از میان این هشت بُعد، دو بُعد سرمایه فناوری و سرمایه رقابت‌پذیری به‌عنوان ابعادی خاص و بومی این سازمان شناسایی شدند. در ادامه و در جدول شماره سه، برخی از دسته‌بندی‌های معرفی شده از مضامین اصلی به مضامین سازمان‌دهنده نشان داده شده است. همچنین در جدول شماره چهار نیز دسته‌بندی از مضامین سازمان‌دهنده به مضامین فراگیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: دسته‌بندی مضامین اصلی و دست‌یابی به مضامین سازمان‌دهنده

مضامین اصلی	مضامین سازمان‌دهنده
تخصیص بودجه برای نوآوری	سرمایه‌گذاری در نوآوری
حمایت از رفتارهای نوآورانه	
جذب سرمایه برای نوآوری	
تقویت واحدهای تحقیق و توسعه	فعالیت‌های تحقیقی و پژوهشی
حمایت از طرح‌های دانشگاهی	
توسعه پژوهشکده صنعت نفت	
همکاری با مراکز تحقیقی	فرایندهای عملیاتی نوآورانه
توسعه خط‌مشی‌های نوآورانه	
به‌روز رسانی فرایندهای سازمانی	
جذب نوآوری‌های کاربردی	کیفیت روابط بین فردی
تبادلات اطلاعاتی بین فردی	
تشریک مساعی بین فردی	
یکدلی در محیط کار	

در ادامه و مبتنی بر توضیحات داده شده در بالا، مضامین سازمان‌دهنده مبتنی بر شباهت‌های ماهوی و یکسانی ویژگی‌ها دسته‌بندی شده و مضامین فراگیر را شکل می‌دهند.

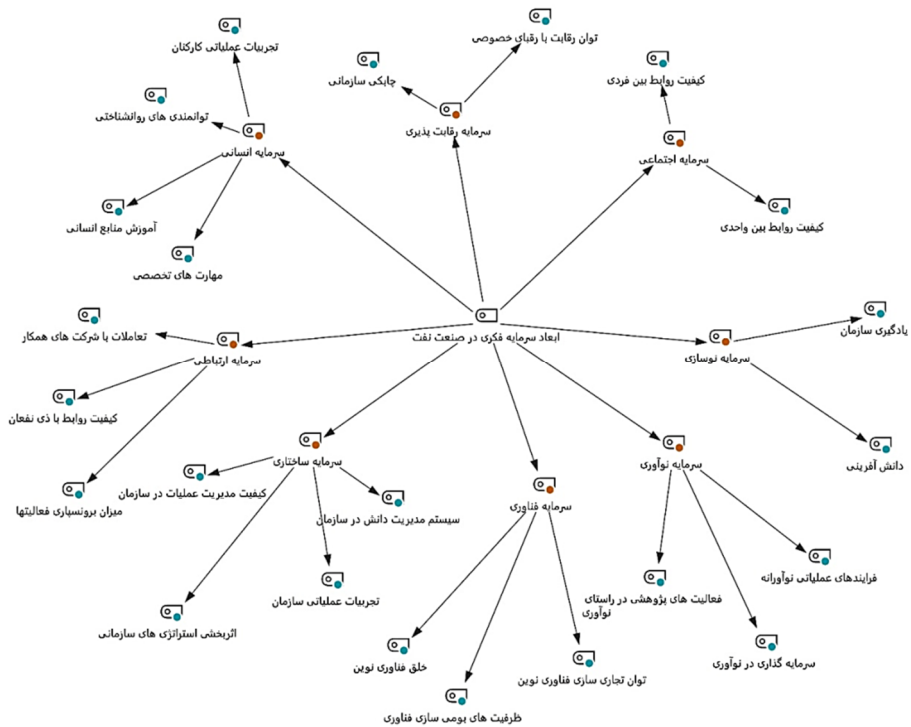
جدول شماره ۴: دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهنده و دست‌یابی به مضامین فراگیر

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
سرمایه‌گذاری در نوآوری	سرمایه نوآوری
فعالیت‌های تحقیقی و پژوهشی	
فرایندهای عملیاتی نوآورانه	
کیفیت روابط بین فردی	سرمایه اجتماعی
کیفیت روابط بین واحدی	
کیفیت مدیریت عملیاتی سازمان	سرمایه ساختاری
اثربخشی استراتژی‌های سازمانی	
تجربیات عملیاتی سازمان	
سیستم مدیریت دانش سازمان	
یادگیری سازمانی	سرمایه نوسازی
دانش آفرینی	
تجاری‌سازی فناوری نوین	سرمایه فناوری
ظرفیت‌های بومی‌سازی فناوری	
خلق فناوری نوین	
چابکی سازمانی	سرمایه رقابت‌پذیری
رقابت با بخش خصوصی	
برون‌سپاری فعالیت‌های سازمانی	سرمایه ارتباطی
کیفیت روابط با ذی‌نفعان	
تعاملات با شرکت‌های همکار	
تجربیات عملیاتی کارکنان	سرمایه انسانی
آموزش منابع انسانی	
توانمندی‌های روانشناختی	
مهارت‌های تخصصی	

همان‌گونه که قابل مشاهده است، شاخص‌ها و زیرشاخص‌های هر بعد از ابعاد سرمایه فکری در صنایع دانش‌بنیانی چون صنعت نفت در ستون نخست آورده شده است. مبتنی بر مباحث مطرح شده در بالا، رویکرد کیفی به‌کارگرفته شده در این پژوهش منتج به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرمایه فکری در صنعت نفت شد. مبتنی بر آنچه که در این جدول قابل مشاهده است، ابعاد سرمایه فناوری و سرمایه نوآوری دو بعد جدیدی هستند که به‌عنوان ابعاد خاص و بومی در صنعت نفت کشور شناسایی شدند.

شکل‌دهی به شبکه مضامین به منظور

مبتنی بر مضامین شناسایی شده از تحلیل کیفی داده‌های پژوهش، شبکه مضامین یا تم‌های موجود مابین عوامل و ساختارها در شکل‌های زیر آورده شده است. این شبکه در بردارنده تم‌های فراگیر (ابعاد) و تم‌های سازمان‌دهنده (مؤلفه‌ها) است. بدین معنا که هرکدام از هشت بعد سرمایه فکری در صنعت نفت دارای زیرعواملی یا همان ابعادی هستند که برآمده از فاز استخراج مضامین سازمان‌دهنده است. این شکل قادر است تا شمایی کلی از خروجی مطالعه حاضر را به دست دهد. مبتنی بر این شکل می‌توان بیان داشت که توسعه سرمایه فکری در صنعت نفت کشور منوط به توسعه این هشت بعد سرمایه فکری می‌باشد.



شکل شماره ۱: شبکه مضامین اجزاء مدل ارتقاء سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی و به‌طور خاص صنعت نفت

بحث و نتیجه گیری

به طور خلاصه، مبتنی بر آنچه که از تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد، هشت بُعد سرمایه فکری و به بیان دیگر هشت عامل کلیدی توسعه سرمایه فکری در نظام دولتی ایران شامل ابعاد سرمایه ارتباطی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فناوری، سرمایه رقابت‌پذیری، سرمایه نوسازی، سرمایه ساختاری، سرمایه نوآوری و سرمایه انسانی است. هر کدام از این ابعاد نیز دربردارنده شاخص‌ها و زیرمجموعه‌هایی می‌باشند که توجه و تمرکز بر آن‌ها می‌تواند در زمینه توسعه هر کدام از این ابعاد هشت‌گانه مؤثر واقع شود. ضمن این‌که دو بعد سرمایه فناوری و سرمایه رقابت‌پذیری، به عنوان ابعاد بومی اثرگذار بر توسعه سرمایه فکری (یا همان ابعاد بومی سرمایه فکری) در نظام دولتی و با تمرکز بر صنعت نفت شناسایی شدند.

ابعاد شناسایی شده برای سرمایه فکری صنعت نفت، ابعادی هستند که در مطالعات پیشین و در صنایع و بخش‌های گوناگون نیز به وجود و اهمیت آن‌ها اشاره شده است. در زمینه سرمایه نوآوری مطالعات پیشین بر نقش این سرمایه به عنوان یکی از ابعاد کلیدی سرمایه فکری در میان دانشگاه‌های دولتی (وو^۱ و همکاران، ۲۰۱۰) و عملکرد شرکت‌های هواپیمایی دولتی (وانگ^۲، ۲۰۱۱) نام برده‌اند. در زمینه سرمایه اجتماعی نیز مطالعات پیشین بر اهمیت این سرمایه به عنوان یکی از ابعاد کلیدی سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی نام برده‌اند. به عنوان مثال مطالعات به سرمایه اجتماعی در حیطه‌هایی چون شرکت‌های تجاری وابسته به دولت (اندرروز^۳، ۲۰۱۰) و سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات اجتماعی دولتی (لیونگهولم^۴، ۲۰۱۶) اشاره داشته‌اند. در زمینه سرمایه ساختاری نیز مطالعات در بخش دولتی به اهمیت این سرمایه اشاره داشته‌اند؛ به عنوان مثال مطالعاتی به اهمیت این سرمایه در حیطه بهبود عملکردهای شرکت‌های دولتی و خصوصی (حجازی^۵ و همکاران، ۲۰۱۶)، مدیریت سیستم پرستاری در بیمارستان‌های دولتی (کاردریو^۶ و همکاران، ۲۰۱۸) و کارآمدی عملکردی شرکت‌های بیمه دولتی (نورانی^۷ و

1- Wu

2- Wang

3- Andrews

4- Ljungholm

5- Hejazi

6- Cordeiro

7- Nourani

همکاران، ۲۰۱۸) اشاره داشته‌اند. در حیطه سرمایه نوسازی نیز مطالعات اندکی بر اهمیت این سرمایه به‌خصوص در حیطه شرکت‌های تجاری دولتی و خصوصی اشاره داشته‌اند؛ به‌عنوان مثال مطالعات بر نقش این سرمایه به‌عنوان یکی از اجزاء شاخص ملی سرمایه فکری در بخش دولتی کشورهای عربی (بونیس^۱، ۲۰۱۲) و عامل کلیدی در حیطه توسعه سرمایه فکری در شرکت‌های های-تک (به‌شدت درگیر در فناوری‌های سطح بالا) (بونچا^۲ و همکارا، ۲۰۱۷) اشاره داشته‌اند.

به‌همین صورت مطالعات در حیطه سرمایه‌های ارتباطی و سرمایه‌های انسانی نیز بر اهمیت این سرمایه‌ها در بخش دولتی (همچون مقدم^۳ و همکاران، ۲۰۱۳ و دیسو^۴ و همکاران، ۲۰۱۶) تأکید داشته‌اند. با این حال بررسی‌های پژوهش‌گر در زمینه دو سرمایه فناوری و رقابت‌پذیری به‌خصوص در بخش دولتی و سازمان‌های دولتی منتج به مشاهده مطالعه‌ای نشد. به واقع در زمینه سرمایه فناوری عملاً مطالعه‌ای در بخش دولتی یافت نشد و در زمینه سرمایه رقابت‌پذیری نیز در هیچ‌کدام از بخش‌های دولتی و خصوصی مطالعه‌ای یافت نشد که به‌معنای اهمیت توسعه مطالعات در زمینه این دو سرمایه و در راستای ارتقاء سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی است.

براساس یافته‌های این پژوهش، سرمایه نوآوری و توسعه اجزاء این سرمایه یعنی سرمایه‌گذاری در نوآوری، فعالیت‌های پژوهشی گسترده و فرایندهای عملیاتی نوآورانه یکی از عوامل توسعه سرمایه فکری در نظام دولتی ایران و به‌طور خاص صنعت نفت ایران است زیرا نوآوری در صنعتی که به‌شدت دانش‌بنیان و رقابتی بوده و دانش و اطلاعات به‌طور گسترده‌ای در آن در حال تحول هستند نیازی کلیدی در راستای دستیابی به بهره‌وری و بهبود مستمر عملکرد است تا بدین ترتیب اهداف بلندمدت توسعه در صنعت نفت پوشش داده شده و قابلیت‌ها و مزیت‌های رقابتی با رقبای بین‌المللی حفظ شوند. دیگر سرمایه کلیدی در جهت توسعه سرمایه فکری نظام دولتی در قالب شرکت ملی نفت ایران، سرمایه اجتماعی در قالب کیفیت روابط بین فردی و کیفیت روابط بین اجتماعی است. صنعت نفت به شدت متکی بر طیف وسیعی از علوم،

1- Bontis
2- Buenechea
3- Moghadam
4- Dissou

دانش و آگاهی‌ها بوده و تجربیات عملیاتی افراد و واحدها سهم به‌سزایی در موفقیت شرکت در زمینه دستیابی به اهداف متنوع عملکردی خود دارند. بنابراین آن‌چه که می‌تواند منجر به بهبود گردش دانش ضمنی و ضریح مورد نیاز در بخش‌های مختلف محیط مطالعه شود، وجود سرمایه اجتماعی قوی است.

سومین سرمایه کلیدی شناسایی‌شده در زمینه توسعه سرمایه فکری در صنعت نفت ایران، سرمایه ساختاری در قالب کیفیت مدیریت عملیات سازمان، اثربخشی راهبردهای سازمانی، تجربیات عملیاتی سازمان و سیستم مدیریت دانش سازمان است. سرمایه ساختاری به‌عنوان سرمایه‌ای کلیدی که سهم در جذب، ایجاد، کاربردی‌سازی و گسترش دانش در سطح سازمان است سهم عمده‌ای در بهبود سرمایه فکری صنعت نفت کشور دارند، زیرا فراهم آوردن ابزارهای انسانی و ماشینی لازم در جهت استفاده بهینه از دانش متداول و جدید در پروسه‌های مختلف عملیاتی شرکت‌های زیرمجموعه صنعت نفت است. چهارمین عامل شناسایی‌شده در حیطه توسعه سرمایه فکری سرمایه نوسازی است. این سرمایه دربردارنده مؤلفه‌های قابلیت دانش‌آفرینی سازمان و نیز قابلیت یادگیری سازمانی است. به واقع سرمایه نوسازی به‌عنوان توانمندی سازمان در بهینه نمودن پیوسته فرایندها و فعالیت‌های خود یکی از کلیدی‌ترین ابعاد سرمایه فکری در صنعت است، زیرا این صنعت به دلیل حجم بالای عملیاتی خود در فازهای مختلف اکتشاف، استخراج، پالایش و توزیع مرتباً نیاز به نوسازی و بهبود تجهیزات و فرایندهای خود به‌منظور بهره‌وری مطلوب داشته و توسعه سرمایه نوسازی یکی از بنیادی‌ترین عوامل حفظ توانمندی‌ها در این صنعت به‌شمار می‌آید.

عامل پنجم و عامل ششم از عوامل توسعه سرمایه فکری، سرمایه فناوری با مؤلفه‌های توانمندی در تجاری‌سازی فناوری نوین، ظرفیت‌های بومی‌سازی فناوری و توانمندی در خلق فناوری نوین و سرمایه رقابت‌پذیری با مؤلفه‌های چابکی سازمانی مطلوب و قابلیت رقابت با شرکت‌های بین‌المللی است. این دو سرمایه کلیدی به‌عنوان سرمایه‌های فکری خاص صنعت نفت شناسایی شدند، زیرا این سرمایه‌ها فراهم آوردن قابلیت و توانمندی لازم برای صنعت نفت به‌منظور توسعه قابلیت‌های رقابتی در بازارهای بین‌المللی و در برابر رقبای پر قدرت خارجی است. به‌علاوه صنعت نفت به‌شدت دانش بنیان و فناوری‌محور بوده و بدون وجود سرمایه فناوری که شامل قابلیت‌ها و

توانمندی‌های تولید فناوری و یا بومی‌سازی فناوری است، سطح وابستگی و نیاز به ورود دانش از خارج به داخل بسیار بالا خواهد بود.

در پایان هفتمین و هشتمین بُعد از عوامل توسعه سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی و به‌طور خاص صنعت نفت کشور، سرمایه ارتباطی و مؤلفه‌های برون‌سپاری فعالیت‌های سازمانی، کیفیت روابط با ذی‌نفعان و سطح تعاملات با شرکت‌های همکار و سرمایه انسانی در قالب مؤلفه‌های تجربیات عملیاتی کارکنان، کیفیت و کمیت آموزش در سازمان، توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان و مهارت‌های تخصصی کارکنان می‌باشد. طبیعتاً در صنعت پیچیده‌ای چون صنعت نفت زنجیره تأمین وسیع و به‌شدت درهم پیچیده‌ای حضور دارد که این موضوع بدین معناست که سرمایه ارتباطی و توانمندی‌های ارتباطی شرکت با شرکت‌های دیگر عامل کلیدی حفظ و توسعه توانمندی‌های فنی و عملیاتی صنعت نفت خواهد بود. از این‌رو سرمایه ارتباطی بعدی کلیدی از ابعاد سرمایه فکری به‌شمار می‌آید. از سوی دیگر، صنعت نفت وابسته به توانمندی‌های علمی، تجربی منابع انسانی خود بوده و به دلیل عملیات محور بودن این صنعت وابستگی بالایی به قابلیت‌ها و تجربیات عملیاتی تیم‌های کاری خود دارد، سرمایه انسانی از سرمایه‌های اساسی صنعت نفت و از ابعاد مهم سرمایه فکری آن به‌شمار می‌آید.

پیشنهادها

۱. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه نوآوری منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه نوآوری پیشنهاد می‌شود تا حجم و میزان سرمایه‌گذاری در بخش حمایت از نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه ارتقاء یافته، توجه بیشتری به فعالیت‌های تحقیقی و پژوهشی صورت گرفته و مدیران مختلف در سطوح مختلف حامی و پشتیبان فرایندهای عملیاتی نوآورانه باشند.

۲. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه اجتماعی منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود تا تلاش گسترده‌تری به‌منظور بهبود کیفیت روابط علمی و غیرعلمی بین فردی و نیز کیفیت روابط علمی و غیرعلمی بین واحدهای صورت پذیرد. این امر از

طریق توسعه هم‌دلی و تشریک مساعی بین فردی و بین واحدی و نیز تلاش‌های عینی مدیران در زمینه تقویت هماهنگی عملکردی مطلوب‌تر میان واحدهای کاری قابل تحصیل است.

۳. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه ساختاری منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه ساختاری پیشنهاد می‌شود تا به‌صورتی کلی تلاش گسترده‌تری در زمینه بهبود کیفیت مدیریت عملیات سازمان صورت پذیرفته و تلاش شود تا سطح اثربخشی راهبردهای سازمانی بهبود یابد. هم‌چنین مدیران سازمانی می‌بایست برنامه‌ها و طرح‌های ویژه‌ای در جهت توسعه تجربیات عملیاتی واحدهای کاری شرکت‌ها ارائه کرده و سیستم مدیریت دانش نیز نوسازی شود تا بدین ترتیب اثربخشی آن در جهت توسعه سرمایه ساختاری ارتقاء پیدا کند.

۴. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه نوسازی منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه نوسازی پیشنهاد می‌شود تا یادگیری سازمانی به‌عنوان رکنی از بهبود مستمر بیش از پیش در شرکت‌ها با جدیت پیگیری شده و سیستم مدیریت دانش، همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد دست‌خوش تغییراتی در جهت بهبود عملکرد شود. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود، مدیران تلاش‌های را در جهت توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های دانش‌آفرینی در منابع انسانی آغاز کنند.

۵. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه فناوری منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه فناوری پیشنهاد می‌شود تا مدیران و تصمیم‌گیران این صنعت بر سه حوزه کلیدی تمرکز و توجه بالایی نشان دهند؛ توسعه توانمندی‌های صنعت در حیطه تجاری‌سازی فناوری‌های نوین، تقویت و گسترش ظرفیت‌های بومی‌سازی فناوری‌های روز و نهایتاً توسعه توانمندی‌های خلق دانش نوین.

۶. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه رقابت‌پذیری منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه رقابت‌پذیری

پیشنهاد می‌شود تا مدیران دو حیطة کلی را به‌طور خاص مدنظر قرار دهند؛ توسعه و تقویت چابکی سازمانی از یک‌سو و توسعه و گسترش توانمندی صنعت در رقابت با رقبای بین‌المللی عواملی هستند که می‌توانند سرمایه رقابت‌پذیری را ارتقاء بخشند.

۷. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه ارتباطی منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه ارتباطی پیشنهاد می‌شود تا مدیران تلاش‌های گسترده‌تری را در حیطة تعاملات با شرکت‌های همکار هم‌چون برون‌سپاری بیشتر فعالیت‌های پیچیده در راستای انتقال دانش به حوزه‌های مختلف، بهبود کیفیت روابط با ذی‌نفعان و توسعه همکاری‌های مشترک بر روی پروژه‌های پیچیده به لحاظ ریسک و دانش مورد نیاز را به انجام رسانند.

۸. با توجه به این‌که نتایج نشان می‌دهد ارتقاء سرمایه انسانی منجر به ارتقاء سرمایه فکری در نظام دولتی ایران می‌شود، در راستای ارتقاء سرمایه انسانی پیشنهاد می‌شود تا مدیران بر روی چهار حیطة کلیدی متمرکز شوند؛ نخست توسعه تجربیات عملیاتی کارکنان، دوم بهبود کیفی و کمی آموزش کارکنان، سوم توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و چهارم توسعه مهارت‌های تخصصی کارکنان.

تقدیر و سپاس‌گزاری

لازم است تا تشکر و قدردانی خود را از پژوهشگاه صنعت نفت و به‌طور ویژه پردیس پژوهش و توسعه صنایع بالادستی نفت و پردیس پژوهش و توسعه صنایع پایین‌دستی نفت به‌دلیل همکاری و مساعدت با این پژوهش اعلام کنم.

منابع

- درویشی، مریم؛ ضیایی بیده، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی نقش سرمایه فکری در توسعه انواع نوآوری سازمانی با تأکید بر رویکرد زیست‌محیطی (پژوهشی در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی استان خوزستان). فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. سال نهم، شماره ۳۴، قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=351863>
- رشیدپور، علی؛ رشیدی، محمدمهدی؛ عزیزخانی، محمود (۱۳۹۶). ارزیابی مؤلفه‌های سرمایه فکری در سازمان تأمین اجتماعی. مدیریت شهری، شماره ۴۶، صص ۳۴۹ - ۳۶۲، قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=484404>
- زاهدی، شمس‌السادات؛ رضایی‌منش، بهروز؛ اسلامبولچی، علیرضا (۱۳۹۲). طراحی الگوی اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های فرهنگی دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال اول، شماره ۳، قابل بازیابی از:
http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_1110.html
- 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، قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=206097>
- نوروزی چشمه‌علی، الهام؛ روشن، علی‌قلی؛ وفاداری، میلاد. (۱۳۹۶). تحلیل اثر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت پایانه‌های نفتی ایران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۱۹ - ۹۵، قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=319255>
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human relations*, 63(5), 583-608, Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726709342931?journalCode=huma>
- Asiaei, K., & Jusoh, R. (2015). A multidimensional view of intellectual capital: the impact on organizational performance. *Management Decision*, 53(3), 668-697, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/275249529_A_multidimensional_view_of_intellectual_capital_The_impact_on_organizational_performance
- Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018). Intellectual capital and performance measurement systems in Iran. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 294-320, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/321462806_Intellectual_capital_and_performance_measurement_systems_in_Iran
- Bonet, F. P., Armengot, C. A., Galindo, M. M. (2011). Entrepreneurial success and human resources. *International journal of manpower*. Vol. 32, pp. 68- 80, Retrieved from:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-07-2017-0309/full/html>

- Bontis, N. (2012). National intellectual capital index: The benchmarking of Arab countries. In *Intellectual Capital for Communities* (pp. 124-149). Routledge, Retrieved from:
<https://www.taylorfrancis.com/books/fe/9780080478562/chapters/10.4324/978008047856215&usg=AOvVaw3fklaIBtyKws-7m6xWW0yI>
- Buenechea-Elberdin, M., Sáenz, J., & Kianto, A. (2017). Exploring the role of human capital, renewal capital and entrepreneurial capital in innovation performance in high-tech and low-tech firms. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 369-379, Retrieved from:
<https://orsociety.tandfonline.com/doi/abs/10.1057/s41275-017-0069-3>
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of knowledge management*, Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-07-2017-0309/full/html>
- Chen, H.M., & Lin, K.J. (2008). The measurement of human capital and its effects on the analysis of financial statements. *International journal of management*, Vol. 20, No. 4, pp. 470- 478, Retrieved from:
<http://connection.ebscohost.com/c/articles/11597803/measurement-human-capital-effects-analysis-financial-statements>
- Cordeiro, A. L. A. O., Fernandes, J. D., Maurício, M. D. A. L. L., Silva, R. M. O., Barros, C. S. M. A., & Romano, C. M. C. (2018). Structural capital in the nursing management in hospitals. *Texto Contexto Enferm*, 27(2), 1-10, Retrieved from:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-7072018000200328&script=sci_arttext&tlng=en
- Cortini, M., & Benevene, P. (2010). Interaction between structural and human capital in Italian NPO: leadership, organizational culture and human resource management. *Journal of Intellectual Capital*; 11(2): 123-139, Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691931011039642/full/html>
- Dissou, Y., Didic, S., & Yakautsava, T. (2016). Government spending on education, human capital accumulation, and growth. *Economic Modelling*, 58, 9-21, Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0264999316301067>
- Dzikowski, Ramona. (2000). The Measurement and Management of Intellectual Capital: An Introduction, *Magazine for Chartered Management Accountants*, Volume 78(2), pp. 32-36, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/247931350_The_Measurement_and_Management_of_Intellectual_Capital_An_Introduction
- Hejazi, R., Ghanbari, M., & Alipour, M. (2016). Intellectual, human and structural capital effects on firm performance as measured by Tobin's Q. *Knowledge and Process Management*, 23(4), 259-273, Retrieved from:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/kpm.1529>

- Ho, L.A. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial management & Data systems*, Vol. 111, No. 1, pp. 113-131, Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02635571111099758/full/html>
- Inkinen, H., Kianto, A. and Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*, Vol. 10 No. 4, pp. 432-455, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/282535117_Knowledge_management_practices_and_innovation_performance_in_Finland
- Khalique, M., Bontis, N., Abdul Nassir bin Shaari, J. and Hassan Md. Isa, A. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 16 No. 1, pp. 224-238, Retrieved from:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIC-01-2014-0014/full/html>
- Kirger, Mark & Seng, Yvonne. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*. 16. 771-806. 10.1016/j.leaqua. 2005. 07. 007, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/222206532_Leadership_with_inner_meaning_A_contingency_theory_of_leadership_based_on_the_worldviews_of_five_religions
- Kong, E., & Prior, D. (2008). An intellectual capital perspective of competitive advantage in non-profit organizations. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*. Vol. 13, pp. 119-128, Retrieved from:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nvsm.315>
- Kong, E., Thomson, S. B. (2006). Intellectual capital and strategic human resource management in social service non-profit organizations in Australia. *The international journal of human resource development and management*, Vol. 6, No. 2, pp. 213-231, Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/264818952_Intellectual_Capital_and_Strategic_Human_Resource_Management_in_social_service_non-profit_organisations_in_Australia
- Liu, C.H. (2017). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance-The moderating role of business ties and environmental uncertainty. *Tourism Management*, 61, 553-561, Retrieved from:
<https://ideas.repec.org/a/eee/touman/v61y2017icp553-561.html>
- Ljungholm, D. P. (2016). Organizational social capital and performance management. *Linguistic and Philosophical Investigations*, (15), 108-114, Retrieved from:
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=354787>
- Mehrabi, J., Jadidi, M., Allameh, H., Alemzadeh, M. (2013). The relationship between organizational commitment and organizational learning (Boroojerd Telecommunication Company as case study). *International journal of academic research in business and social sciences*, Vol. 13, No. 1, pp. 130-139, Retrieved from:
<https://pdfs.semanticscholar.org/dd15/d7e86c49b320a39841244af525fc90ad413d.pdf>

- Moghadam, S. K., Zabihi, M. R., Kargaran, M., & Hakimzadeh, A. (2013). Intellectual capital and organizational learning capability. *Journal of Soft Computing and Applications*, 2013, 1-9, Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org/c08e/363f344cded89cfd2d9024754de133ad62f2.pdf>
- Nourani, M., Chandran, V. G. R., Kweh, Q. L., & Lu, W. M. (2018). Measuring human, physical and structural capital efficiency performance of insurance companies. *Social Indicators Research*, 137(1), 281-315, Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-017-1584-6>
- Peralta, V. P., Rojo, M. B., Romero, N. B., Bastidas, C. S., Orozco, A. P. (2018). Intellectual capital: A comparative view between enterprises and universities. Vol. 8, No. 2, Retrieved from: <http://insightsociety.org/ojaseit/index.php/ijaseit/article/view/3253>
- Pedro, E., Leitao, J., Alves, H. (2018). Back to the future of intellectual capital research: A systematic literature review. *Management decision*, Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-08-2017-0807/full/html>
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Nations*, Doubleday, New York, NY, قابل Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pfi.4140370713>
- Stewart, W., Coulson, S., & Wilson, R. (2007). Information technology: When is it worth the investment? *Communications of the IIMA*. Vol. 7, No. 3, pp. 119-122, Retrieved from: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/ciima/vol7/iss3/11/>
- Vaz, R. C., Mauricio Selig, P., Viviane Viegas, C. (2018). A proposal of intellectual capital maturity model evaluation. *Journal of intellectual capital*, Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIC-12-2016-0130/full/html>
- Wang, M. S. (2011). Innovation capital and firm performance: to explore the deferral effect and the revisited measurement. *Journal of Strategic innovation and Sustainability*, 7(2), 64-78, Retrieved from: http://www.na-businesspress.com/JSIS/wang_abstract.html
- Wang, Z., Wang, N., Cao, J., Ye, X. (2016). The impact of intellectual capital, knowledge management strategy fit on firm performance. *Management decision*, Vol. 54, No. 8, pp. 1861- 1885, Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-06-2015-0231/full/html>
- Wu, H. Y., Chen, J. K., & Chen, I. S. (2010). Innovation capital indicator assessment of Taiwanese Universities: A hybrid fuzzy model application. *Expert Systems with Applications*, 37(2), 1635-1642, Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0957417409006058>

Archive of SID