

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود سازمانی

حبیب میرزایی*، رضا سپهوند**، امیر هوشنگ نظرپوری***، محمودرضا اسماعیلی****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۲۸

چکیده

تحقیق حاضر باهدف شناسایی و اولویت‌بندی دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی انجام گرفت. این تحقیق از نظر روش ترکیبی و از نظر نوع پژوهش، قیاسی-استقرایی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران ارشد دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی ۲۰ نفر از آنان به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. نتایج تحقیق مشتمل بر دو بخش است که در بخش اول مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود سازمانی شناسایی و در بخش دوم میزان اهمیت و اولویت این دارایی‌ها مشخص شده است. با توجه به انجام مصاحبه ساختار یافته با خبرگان، استفاده از نظر خبرگان در اجرای مصاحبه و اینکه اختلاف میانگین فازی دو مرحله اجرا کم‌تر از ۰/۱ است، تحقیق حاضر از پایایی مناسبی برخوردار بوده، همچنین در این تحقیق اعضای شرکت‌کننده در مطالعه، افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق بودند، لذا تحقیق، از اعتبار محتوا نیز برخوردار است. نتایج تحقیق، نشان‌دهنده آن است که هوش سازمانی، سرمایه انسانی، هوش رقابتی، ارزش محوری، پایگاه داده‌ها، احساس رسالت، کل‌نگری، مدیریت دانش، رهبری و ویژگی‌های محیط کار، مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: اقتصاد دانشی؛ جوامع دانشی؛ دارایی‌های نامشهود؛ فن دلفی فازی

habibmirzaiy@yahoo.com

* دانشجوی دکتری دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

mrezasep@yahoo.com

** دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول)

ah_nazarpoori@yahoo.com

*** استادیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

dr.mr_esmaeili@yahoo.com

**** دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان

مقدمه

در دنیایی که تحولات لجام‌گسیخته و به‌قول تافلر دوره‌جابه‌جایی قدرت است، بحث مدیریت دارایی‌های نامشهود^۱ سازمان‌ها بعد از موضوعات مهندسی مجدد دهه ۸۰ و مدیریت کیفیت فراگیر دهه ۹۰ به‌عنوان پدیده‌ای مهم، به‌صورت همه‌جانبه‌ای افق تحولات مدیریت را تحت تأثیر قرار داده است. سازمان‌ها درحال واردشدن به اقتصاد مبتنی بر دانش هستند (گیجو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۹)؛ اقتصادی که در آن دانش و دارایی‌های نامشهود به‌عنوان مهم‌ترین، عامل تولید و مزیت رقابتی و مهم‌ترین منبع نوآوری برای سازمان‌ها شناخته شده است (هریس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۳). در محیط رقابتی امروز که مبتنی بر اقتصاد دانش‌بنیان است، دارایی‌ها و سرمایه‌های فکری و نامشهود سازمان به‌عنوان مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها شناخته می‌شود (سانتوس^۴ و همکاران، ۲۰۱۰؛ دی‌کاسترو^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). براساس مطالعات تجربی، آشنایی مدیران با دارایی‌های نامشهود برای درک، شناسایی و مدیریت آنها بسیار مهم است. یکی از معضلات مدیریت دارایی‌های نامشهود، عدم توانایی مدیریت در شناسایی این دارایی‌هاست. به گفته بسیاری از نظریه‌پردازان این حوزه، وقتی که سازمان‌ها قادر به شناسایی و تشخیص اهمیت دارایی‌های نامشهود نباشند، به‌ناچار قادر به مدیریت آنها نیز نخواهند بود. براین‌اساس می‌توان گفت شناسایی دارایی‌های نامشهود در سازمان به دو دلیل عمده، ضرورت دارد. نخستین دلیل برای شناسایی دارایی‌های نامشهود این است که اگر سازمانی بتواند سرمایه‌های انسانی مانند مهارت و دانش کارکنان خود را با سرمایه‌های اطلاعاتی مانند نظام اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌های سازمانی مانند کار تیمی و فرهنگ سازمانی همسو کند، موفق به خلق یک مزیت رقابتی قوی خواهد شد که به‌راحتی توسط رقبا قابل تقلید نیست (میاگاوا و هیساً، ۲۰۱۳: ۴۰۸). دلیل دیگر برای اطمینان از اعمال مدیریت مناسب بر سرمایه نامشهود و تسهیل اثربخشی

1. Intangible Assets
2. Giju
3. Harris
4. Santos
5. De-Castro
6. Miyagawa and Hisa

سازمانی، نیاز به شناخت دارایی‌های نامشهود در سازمان‌ها احساس می‌شود (استینکمپ و کاشیاپ^۱، ۲۰۱۰: ۳۷۶). کانون توجه دارایی‌های نامشهود در ابتدا در دنیای تجارت، ظهور کرد اما امروزه علاقه‌مندی در حال رشدی نیز در سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی وجود دارد. در میان سازمان‌های غیرانتفاعی، نقش آموزش عالی به‌طور ویژه‌ای در ساختار اقتصادی کشورها و مناطق جهان و نیز ارزش افزوده آنها برحسب نیروی کار آموزش‌دیده و کارآفرینی تقویت شده، مطرح است. با وجود این، ارزش دارایی‌های نامشهود مؤسسات آموزش عالی فقط گاهی که عملکرد کارا و هزینه، مورد بحث قرار می‌گیرد، بررسی می‌شود. در مطالعه مدیریت دارایی‌های نامشهود و چهارچوب‌های سنجش موجود، این نکته آشکار می‌شود که برای مؤسسات آموزش عالی به پژوهش‌های بیشتری نیاز است، بنابراین به نظر می‌رسد تلاش‌هایی در جهت توسعه فن‌های جدید مدیریت لازم باشد تا به دانشگاه‌ها برای شناسایی، اندازه‌گیری و کنترل منابع نامشهود خود کمک نموده و به این وسیله کارایی و اثربخشی مدیریت خود را افزایش دهند. مزیت اصلی شناسایی دارایی‌های ناملموس و دانشی در دانشگاه، به‌دست آوردن اطلاعات باارزش و راهنمایی‌های مفید و عملی برای مدیران دانشگاه است. با وجود درک اهمیت بسیار زیاد، دارایی‌های نامشهود دانشی و نقش مهم آنها در دانشگاه‌ها و آموزش عالی، معمولاً مدیران، ارزش سرمایه‌های نامشهود خود را نمی‌دانند یا قادر به شناسایی و اندازه‌گیری آنها نمی‌باشند و در مدیریت سرمایه‌های نامشهود با چالش مواجه هستند. از طرفی مدل‌ها، چارچوب‌ها و روش‌شناسی‌ها برای شناسایی و اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود بیشتر در سطح شرکت بر محوریت راهبردی یا اقتصادی متمرکز شده‌اند و هیچ‌یک از این روش‌ها در بخش دولتی یا به‌خصوص در سازمان‌های غیرانتفاعی به‌کاربرده نشده‌اند. دانشگاه‌ها و سازمان‌های پژوهشی مجبورند نظام‌های گزارشگری و مدیریت جدید را اجرا کنند که نامشهودها را در برمی‌گیرد، با وجود این، در حوزه آموزش عالی و پژوهش فقط بخش کوچکی از دارایی‌های نامشهود، شناسایی شده است (جیستینا^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۴۵). بنابراین به نظر می‌رسد تلاش‌های بیشتری در جهت شناسایی دارایی‌های نامشهود سازمانی در

1. Steenkamp & Kashyap
2. Giustina

دانشگاه‌ها لازم و ضروری است. با توجه به مباحث مطرح شده، پژوهش حاضر به دنبال پر کردن این خلأ و پاسخگویی به سؤالات زیر است: ۱. دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور کدامند؟ ۲. دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور از چه اولویتی برخوردار هستند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دارایی‌های نامشهود به مجموع دانش‌ها و توانایی‌های همه کارکنان اطلاق می‌شود که منجر به ایجاد ثروت برای سازمان می‌شود (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۴: ۲۷۴). دارایی‌های نامشهود تفاوت بین ارزش بازاری یک سازمان و هزینه جایگزینی دارایی‌های آن است (چونگ، ۲۰۰۸: ۶۱۵). دارایی نامشهود به یک دارایی غیرپولی و فاقد ماهیت عینی اطلاق می‌شود که به لحاظ حقوقی و مزایایی که مالکیت بر آن فراهم می‌آورد، دارای ارزش است (نصیری، ۱۳۸۹: ۴۳). نگاه مختصری به تعاریف دارایی نامشهود، نشان‌دهنده این است که پژوهشگران هنوز بر سر یک تعریف واحد از آن توافق نظر ندارند؛ باین‌حال از جهات بسیاری شباهت‌هایی بین تعاریف مشاهده می‌شود. اغلب صاحب‌نظران اظهار می‌دارند دارایی نامشهود، یک دارایی غیرپولی بدون ظاهر فیزیکی اما دارای ارزش است و می‌تواند منافع یا عوایدی را در آینده تولید کند. به‌طور کلی دارایی‌های سازمانی را می‌توان به ۲ دسته تقسیم کرد: ۱. دارایی‌های مشهود: این دارایی‌ها شامل دارایی‌های فیزیکی و مالی هستند که تقریباً به‌طور کامل در ترازنامه شرکت‌ها منعکس می‌شوند. این دارایی‌ها تحت اصول اقتصاد کمیایی عمل می‌کنند؛ یعنی با استفاده بیشتر از آنها، از ارزش آنها کاسته می‌شود. ۲. دارایی‌های نامشهود: این دارایی‌ها هم به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: الف) دارایی‌های نامشهودی که به‌وسیله قانون حمایت شده‌اند و به آنها عنوان مالکیت معنوی را داده‌اند و شامل حق امتیازها و کپی‌رایت‌ها و فرانشیز و علائم و مارکها تجاری می‌باشند که برخی از موارد آنها در ترازنامه منعکس می‌شود. ب) سایر دارایی‌های نامشهود که تحت اصول اقتصاد

1. Chen

فراوانی عمل می‌کنند؛ یعنی با استفاده بیشتر از آنها، از ارزش آنها کاسته نمی‌شود و معمولاً در ترازنامه منعکس نمی‌شوند (تایلس^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۵۵). باتوجه به تعاریف فوق، دامنه دارایی‌های نامشهودی که شناسایی شده و در صورت‌های مالی گزارش می‌شوند، محدود است و عمدتاً شامل دارایی‌های نامشهود دسته اول می‌باشند. باتوجه به اهمیت و ضرورت شناسایی و مدیریت دارایی‌های دسته دوم، واژه دارایی‌های نامشهود در پژوهش حاضر با نامشهودهای گزارش شده در ترازنامه که نام‌آشناترین آنها با عنوان سرقفلی شناخته می‌شود، متفاوت است. منظور از دارایی‌های نامشهود در این پژوهش، دارایی‌هایی نامشهودی است که از سرمایه انسانی و فرایندهای نامشهود دانش‌بنیان تشکیل شده است. در ادبیات امروز، موفقیت کسب و کارها را به دارایی‌های نامشهود سازمان وابسته می‌دانند. سویبی^۲ نتیجه‌گیری می‌کند که عواملی غیر از دارایی‌های مشهود، بر ارزش دفتری و سرمایه‌های فیزیکی یک شرکت و در تعیین بازار آن نقش دارند، که آنها را سرمایه فکری می‌خواند (پورعابدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۸). در چند سال اخیر پژوهش‌هایی برای شناسایی و اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود سازمانی در برخی دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی به کار گرفته شده‌اند. در این زمینه مراکز تحقیقاتی اتریش^۳ (۲۰۰۶)، دانشگاه وین اتریش (آلتن بورگر^۴ و شافهوزر لینزاتی^۵، ۲۰۰۵)، دانشگاه ژوهانسبورگ آفریقای جنوبی، پروژه رصدخانه دانشگاه‌های اروپایی (۲۰۰۴) با همکاری پانزده دانشگاه و مؤسسه تحقیقاتی از هشت کشور مختلف اروپایی (سانچز^۶ و همکاران، ۲۰۰۶)، پروژه ICP (۲۰۰۳ - ۲۰۰۰)، برنامه سرمایه فکری منطقه مادرید در رابطه با فعالیت پژوهشی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی جامعه مادرید و دانشگاه علوم اقتصادی پوزنان لهستان را می‌توان نام برد. دانشگاه‌های اروپایی به‌طور مشخص در بحث شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش‌دهی دارایی‌های نامشهود پیشتاز هستند. (مهرعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۲). نظری پور و پرویزی (۱۳۸۹)، به‌منظور ارائه یک چارچوب

1. Tayles
2. Sveiby
3. Austrian Research Centers (ARC)
4. Altenburger
5. Schaffhauser-linzatti
6. Sanchez

برای طبقه‌بندی بخش‌های اصلی دارایی‌های نامشهود در سطح دانشگاه‌ها، دریافتند که دارایی‌های نامشهود، نقش تعیین‌کننده‌ای در فرایند ارزش‌آفرینی یک سازمان دارد. قاضی‌نوری و آزادگان مهر (۱۳۸۸)، به بررسی ساماندهی و تسهیل تجاری‌سازی دارایی‌های فکری پرداختند و دریافتند که وضعیت مالکیت دارایی‌های نامشهود حاصل از پژوهش‌های دانشگاهی روشن نیست و یا مدیریت درستی بر آنها اعمال نمی‌شود، از این‌رو برای بیشترکردن منافع ملی و خلق ثروت، دارایی‌های نامشهود حاصل از این تحقیقات باید شناسایی، حفاظت و از نظر مالکیت تعیین تکلیف شوند. کانیبانو و سانچز^۱ (۲۰۰۹)، با روش پژوهش مروری در پاسخ به این سؤال که آیا سازوکارهای استفاده‌شده در ارزیابی و مدیریت نامشهودها در شرکت‌ها می‌تواند در دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات پژوهشی به کار برده شود؛ دریافتند که برخی چارچوب‌های مورد استفاده در شرکت‌ها می‌تواند در دانشگاه‌ها نیز به کار برده شوند. نمازی و موسوی‌نژاد (۱۳۹۵)، دارایی‌های نامشهود را به دو گروه دارایی‌های نامشهود ثبت‌شده شامل: حق اختراع، حق تألیف و حق تکثیر، سرقفلی محل کسب (حق کسب، پیشه یا تجارت)، علامت تجاری و نام تجاری، حق امتیاز و فرانسیز، نرم‌افزار رایانه‌ای، حق استفاده از خدمات عمومی، فرمول‌ها، مدل‌ها، طرح‌ها و دارایی‌های نامشهود در جریان ایجاد و دارایی‌های نامشهود ثبت‌نشده تقسیم‌بندی کردند. زیگال و مالول (۲۰۱۰)، به شناسایی و سنجش دارایی‌های نامشهود با شاخص ارزش‌افزوده و همچنین بررسی تأثیر نتایج آن بر عملکرد مالی، اقتصادی و ارزش بازار بر ۳۰۰ شرکت انگلیسی پرداختند. نتایج آزمون نشان داد که کارایی دارایی‌های نامشهود با عملکرد اقتصادی و عملکرد مالی رابطه مثبت دارد. سالامودیان^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، در طی دوره ۲۰۰۰ الی ۲۰۰۶ به بررسی وضعیت دارایی‌های نامشهود در بازار سرمایه مالزی پرداختند. نتایج حاکی از این بود که در بازار سرمایه مالزی هم مشابه با بازارهای پیشرفته (نظیر امریکا و انگلیس) دارایی نامشهود ایجاد شده است، علاوه بر این، روند ایجاد این دارایی‌ها، روندی افزایشی بوده است. جیستینا و همکارانش (۲۰۱۰)، برای ارائه چارچوب اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود در آموزش عالی و

1. Canibano & Sanchez

2. Salamudin

مؤسسات پژوهشی ایتالیا، دریافتند که تکوین دارایی‌های نامشهود، در محوریت رسالت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی است. بنابراین شناسایی و اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود، اولویت عملیاتی در ارزیابی همسویی بین جهت‌گیری راهبردی و عملکرد در درون چنین نهادهایی است. راسل^۱ (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای با استفاده از داده‌های شرکت‌های استرالیایی در دوره ۱۹۸۷ تا ۲۰۱۲، رابطه بین دارایی‌های نامشهود و ارزش‌های آن را با انگیزه‌های شرکت برای مدیریت سود، آزمون کرد. یافته‌های وی نشان داد که دارایی‌های نامشهود با برنامه‌های پاداش مدیران، انتشار سهام، اهرم و Z- SCORE آلتمن ارتباط مستقیم دارند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی است و با توجه به اینکه در این تحقیق ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است، این تحقیق یک تحقیق آمیخته است. در تحقیق حاضر به‌طورتوان از دو رویکرد تحقیق کیفی و کمی با توجه به نوع داده‌ها و شرایط، استفاده شده است. ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل بررسی متون و انجام مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان، مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور (دانشگاه‌های لرستان، آیت‌الله بروجردی، ایلام، صنعتی کرمانشاه، رازی کرمانشاه، کردستان)، شناسایی شد، سپس این مؤلفه‌ها از طریق تحقیق زمینه‌یابی مورد ارزیابی قرار گرفته و با استفاده از فن دلفی فازی و پخش پرسشنامه اولویت‌بندی شده‌اند. جامعه آماری این تحقیق شامل رؤسایان، معاونین و رؤسایان دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵، است. با توجه به هدف تحقیق، نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت هدف‌مند و گلوله‌برفی است. حجم نمونه انتخابی ۲۰ نفر بوده که برخی از ویژگی‌های اصلی برای انتخاب آنها بدین شرح است: با مسئله مورد بحث درگیر باشند، اطلاعات مداوم از مسئله برای ادامه همکاری داشته باشند، دارای انگیزه کافی برای شرکت در فرایند دلفی باشند و احساس کنند اطلاعات حاصل از یک توافق گروهی برای

1. Russell

خود آنها نیز ارزشمند خواهد بود (اصغری‌پور، ۱۳۸۲). در این تحقیق باتوجه‌به انجام مصاحبه با خبرگان، استفاده از مصاحبه ساختاریافته و استفاده از نظر خبرگان در اجرای مصاحبه و همچنین باتوجه‌به اینکه اختلاف میانگین فازی کمتر از ۰/۱، است لذا تحقیق حاضر از پایایی مناسبی برخوردار است. از طرف دیگر، باتوجه‌به اینکه در این تحقیق، اعضای شرکت‌کننده در مطالعه، افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق بودند، لذا اعتبار محتوای تحقیق تضمین می‌شود. در بحث روایی پرسشنامه نیز باید گفت که اولاً محتوای پرسشنامه از درون مصاحبه با خبرگان به‌دست آمده، ثانیاً، از نظرات افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق در ساخت پرسشنامه بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

به‌طورکلی یافته‌های این تحقیق به دو مرحله تقسیم‌بندی می‌شوند. در گام اول در این تحقیق، محقق قبل از مصاحبه با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، اطلاعاتی درباره موضوع به دست آورد. محقق در زمان مصاحبه، اطلاعاتی درباره موضوع تحقیق در اختیار اعضای نمونه قرار داد و مصاحبه‌شوندگان به سؤالات ساختاریافته و منظم در هنگام مصاحبه پاسخ دادند (مصاحبه منظم). از این رو باید گفت که محقق با استفاده از مصاحبه و کدگذاری زنده^۱ تمامی عوامل را شناسایی کرده است. درخصوص نحوه کدگذاری و استفاده از کدگذاری زنده باید گفت این روش بارزترین و پرتکرارترین عبارات، اشارات و کلمات را با استفاده از محاسبه درصد فروانی آنها در قالب کد تعریف کرده و درنهایت عوامل شناسایی شده را در اختیار محقق قرار می‌دهد (سالدنا، ۱۳۹۵). با استفاده از مصاحبه صورت گرفته از خبرگان، مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود سازمانی به شرح جدول زیر است:

1. Live Coding

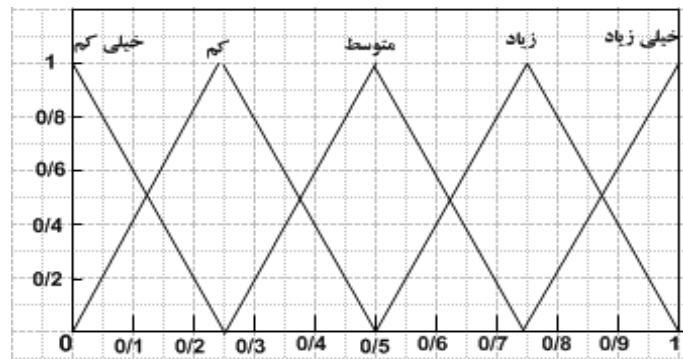
جدول ۱. مؤلفه‌های شناسایی شده دارای نامشهود سازمانی از طریق مصاحبه

ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه
C1	سرمایه ساختاری	C18	تاب آوری	C35	استفاده مثبت از چالش‌ها
C2	سرمایه انسانی	C19	مسئولیت اجتماعی	C36	استقلال رای
C3	سرمایه رابطه‌ای	C20	چشم‌انداز	C37	فروتنی
C4	اعتماد	C21	ویژگی‌های محیط کار	C38	طرح چراهای بنیادی
C5	توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	C22	جاذبه احساسی	C39	احساس رسالت
C6	مشارکت و رهبری مدنی	C23	هماهنگی کارکنان	C40	هوش سازمانی
C7	تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	C24	کار تیمی	C41	هوش رقابتی
C8	سرمایه فرهنگی تجسم یافته	C25	فرهنگ	C42	هوش اجرایی
C9	سرمایه فرهنگی عینیت یافته	C26	رهبری	C43	هوش فرهنگی
C10	سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای	C27	مدیریت دانش	C44	هوش هیجانی
C11	دانش و مهارت‌های سیاسی	C28	خودآگاهی	C45	پایگاه داده‌ها
C12	نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی	C29	تغییر چارچوب ذهنی	C46	نظام اطلاعاتی
C13	شبکه‌های سیاسی	C30	خودانگیزگی	C47	شبکه‌ها
C14	کنش سیاسی	C31	دگر خواهی	C48	زیرساخت‌های اطلاعاتی
C15	خودکارآمدی	C32	کل‌نگری	C49	راهبردهای کسب دانش
C16	امید	C33	ارزش‌محوری	C50	جوامع دانشی
C17	خوش‌بینی	C34	استقبال از تفاوت‌ها	C51	شبکه‌های تسهیم دانش

سؤال اول: دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور کدامند؟ برای پاسخگویی به این سؤال، می‌توان مؤلفه‌های شناسایی شده دارای نامشهود در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵، را در ۵۱ مؤلفه، طبقه‌بندی کرد که در جدول ۱، نشان داده شده است.

در گام دوم، پس از مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی مؤلفه‌های دارای نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵، مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه باهدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با مؤلفه‌ها طراحی شد، خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم،

متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز کردند. از آنجا که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. این متغیرها با توجه به شکل ۱، و جدول ۲، به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



شکل ۱. تابع عضویت متغیرهای زبانی مأخذ: (آذر و فرجی، ۱۳۸۱)

در جدول شماره ۲، نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده، نشان داده شده است.

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی مأخذ: (آذر و فرجی، ۱۳۸۱)

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰/۷۵، ۱، ۱)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

اعداد فازی قطعی شده در جدول فوق با استفاده از رابطه مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده‌اند.

$$X = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

در گام بعد، مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قید شده در پرسشنامه، برای به دست آوردن میانگین فازی مؤلفه‌ها مورد تحلیل قرار گرفتند. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر استفاده شد.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و Aave بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه شد، نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی نظرسنجی مرحله اول در جدول شماره ۳ آمده است، پس از نظرسنجی مرحله اول، لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی نظرسنجی مرحله دوم نیز در جدول شماره ۴ آمده است. سپس لازم است که اختلاف میان میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول و دوم، مؤلفه‌های دارایی نامشهود سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بررسی اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده مؤلفه‌های دارایی نامشهود سازمانی در مرحله اول و دوم به شرح جدول شماره ۵ است.

جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده
سرمایه ساختاری	(۰/۵۲۵، ۰/۷۷۵، ۰/۹۲۵)	۰/۵۶۲	مدیریت دانش	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۸)	۰/۶۸۱
سرمایه انسانی	(۰/۷۳۷، ۰/۹۸۷، ۱)	۰/۷۴۰	خودآگاهی	(۰/۴۸۷، ۰/۷۳۷، ۰/۹۲۵)	۰/۵۳۴
سرمایه رابطه‌ای	(۰/۵۸۷، ۰/۸۳۷، ۱)	۰/۶۲۸	تغییر چارچوب ذهنی	(۰/۶۵، ۰/۹، ۱)	۰/۶۷۵
اعتماد	(۰/۶، ۰/۸۵، ۱)	۰/۶۳۷	خودانگیزگی	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	(۰/۴۳۷، ۰/۶۸۷، ۰/۸۷۵)	۰/۴۸۴	دگر خواهی	(۰/۵۸۷، ۰/۸۳۷، ۰/۹۸۷)	۰/۶۲۵
مشارکت و رهبری مدنی	(۰/۴، ۰/۶۵، ۰/۸۵)	۰/۴۵	کل‌نگری	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۸۷)	۰/۶۸۱
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	(۰/۴۸۷، ۰/۷۳۷، ۰/۹۱۲)	۰/۵۳۱	ارزش‌محوری	(۰/۷۱۲، ۰/۹۶۲، ۱)	۰/۷۲۱
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	(۰/۴۳۷، ۰/۶۸۷، ۰/۸۷۵)	۰/۴۴۴	استقبال از تفاوت‌ها	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۸۷)	۰/۶۶۲
سرمایه فرهنگی عینیت یافته	(۰/۴۷۲، ۰/۷۲۵، ۰/۹)	۰/۵۱۸	استفاده مثبت از چالش‌ها	(۰/۶۶۲، ۰/۵۱۲، ۱)	۰/۶۸۴
سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای	(۰/۴۵، ۰/۷، ۰/۸۷۵)	۰/۴۹۳	استقلال رای	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۱)	۰/۶۹۳
دانش و مهارت‌های سیاسی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۱)	۰/۶۶۵	فروتنی	(۰/۵۲۵، ۰/۷۷۵، ۰/۹۳۷)	۰/۵۶۵
نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی	(۰/۶۱۲، ۰/۸۶۲، ۰/۹۸۷)	۰/۶۴۳	طرح چراهای بنیادی	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۱)	۰/۶۸۴
شبکه‌های سیاسی	(۰/۵۸۷، ۰/۸۳۷، ۰/۹۷۵)	۶۲۱	احساس رسالت	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳
کنش سیاسی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۱)	۰/۶۶۵	هوش سازمانی	(۰/۷۲۵، ۰/۹۷۵، ۱)	۰/۷۳۱
خودکارآمدی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۸۷)	۰/۶۶۲	هوش رقابتی	(۰/۷۳۷، ۰/۹۸۷، ۱)	۰/۷۴۰
امید	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۱)	۰/۶۸۴	هوش اجرایی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۸۷)	۰/۶۶۲
خوش‌بینی	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۰/۹۸۷)	۰/۷	هوش فرهنگی	(۰/۵۳۷، ۰/۷۸۷، ۰/۹۳۷)	۰/۵۷۵
تاب‌آوری	(۰/۶۱۲، ۰/۸۶۲، ۰/۹۶۲)	۰/۶۳۷	هوش هیجانی	(۰/۵۲۵، ۰/۷۷۵، ۰/۹۳۷)	۰/۵۶۵
مسئولیت اجتماعی	(۰/۵۸۷، ۰/۸۳۷، ۱)	۰/۶۲۸	پایگاه داده‌ها	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳

ادامه جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده
چشم انداز	(۰/۶۲۵، ۰/۸۷۵، ۰/۹۷۵)	۰/۶۵	نظام اطلاعاتی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۸۷)	۰/۶۶۲
ویژگی‌های محیط کار	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳	شبکه‌ها	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۱)	۰/۶۸۴
جاذبه احساسی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۷۵)	۰/۶۵۹	زیرساخت‌های اطلاعاتی	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۸۷)	۰/۶۸۱
هماهنگی کارکنان	(۰/۵۶۲، ۰/۸۱۲، ۰/۹۶۲)	۰/۶	راهبردهای کسب دانش	(۰/۶۲۵، ۰/۸۷۵، ۰/۹۷۵)	۰/۶۵
کار تیمی	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۱)	۰/۶۸۴	جوایز دانشی	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۶۲)	۰/۶۵۶
فرهنگ	(۰/۶۱۲، ۰/۸۶۲، ۰/۹۶۲)	۰/۶۳۷	شبکه‌های تسهیم دانش	(۰/۵۵۲، ۰/۷۷۵، ۰/۹۲۵)	۰/۵۶۲
رهبری	(۰/۷، ۰/۹۵، ۰/۹۸۷)	۰/۷۰۹			

جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی شده
سرمایه ساختاری	(۰/۵۶۲، ۰/۸۱۲، ۰/۹۵)	۰/۵۹۶	مدیریت دانش	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	۰/۷۱۲
سرمایه انسانی	(۰/۷۳۷، ۰/۹۸۷، ۱)	۰/۷۴۰	خودآگاهی	(۰/۵۲۵، ۰/۷۷۵، ۰/۹۵)	۰/۵۶۸
سرمایه رابطه‌ای	(۰/۶، ۰/۸۵، ۱)	۰/۶۳۷	تغییر چارچوب ذهنی	(۰/۶۵، ۰/۹، ۱)	۰/۶۷۵
اعتماد	(۰/۶۱۲، ۰/۸۶۲، ۱)	۰/۶۴۶	خودانگیزگی	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	(۰/۴۷۵، ۰/۷۲۵، ۰/۹)	۰/۵۱۸	دگر خواهی	(۰/۶۱۲، ۰/۸۶۲، ۰/۹۸۷)	۰/۶۴۳
مشارکت و رهبری مدنی	(۰/۴۵، ۰/۷، ۰/۸۸۷)	۰/۴۹۶	کل‌نگری	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	۰/۷۱۲
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	(۰/۵۷۵، ۰/۸۲۵، ۰/۹۶۲)	۰/۶۰۹	ارزش محوری	(۰/۷۱۲، ۰/۹۶۲، ۱)	۰/۷۲۱
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	(۰/۴۸۷، ۰/۷۳۷، ۰/۹۱۲)	۰/۵۳۱	استقبال از تفاوت‌ها	(۰/۶۵، ۰/۹، ۰/۹۸۷)	۰/۶۷۱
سرمایه فرهنگی عینیت یافته	(۰/۵، ۰/۷۵، ۰/۹۱۲)	۰/۵۴۰	استفاده مثبت از چالش‌ها	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۱)	۰/۶۹۳
سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای	(۰/۴۷۵، ۰/۷۲۵، ۰/۸۸۷)	۰/۵۱۵	استقلال رأی	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۱)	۰/۷۰۳

ادامه جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	متغیرها	میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	متغیرها
۰/۵۸۷	(۰/۵۵، ۰/۸، ۰/۹۵)	فروتنی	۰/۶۷۵	(۰/۶۵، ۰/۹، ۱)	دانش و مهارت‌های سیاسی
۰/۶۸۴	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۱)	طرح چراهای بنیادی	۰/۶۶۵	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۱)	نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی
۰/۷۱۲	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	احساس رسالت	۰/۶۳۴	(۰/۶، ۰/۸۵، ۰/۹۸۷)	شبکه‌های سیاسی
۰/۷۵	(۰/۷۵، ۱، ۱)	هوش سازمانی	۰/۶۷۵	(۰/۶۵، ۰/۹، ۱)	کنش سیاسی
۰/۷۴۰	(۰/۷۳۷، ۰/۹۸۷، ۱)	هوش رقابتی	۰/۶۷۵	(۰/۶۵، ۰/۹، ۱)	خودکارآمدی
۰/۶۸۱	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۸۷)	هوش اجرایی	۰/۶۹۳	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۱)	امید
۰/۵۹۶	(۰/۵۶۲، ۰/۸۱۲، ۰/۹۵)	هوش فرهنگی	۰/۷	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۰/۹۸۷)	خوش‌بینی
۰/۶	(۰/۵۶۲، ۰/۸۱۲، ۰/۹۶۲)	هوش هیجانی	۰/۶۴۶	(۰/۶۲۵، ۰/۸۷۵، ۰/۹۶۲)	تاب‌آوری
۰/۷۱۲	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	پایگاه داده‌ها	۰/۶۳۱	(۰/۶، ۰/۸۵، ۰/۹۷۵)	مسئولیت اجتماعی
۰/۶۸۴	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۱)	نظام اطلاعاتی	۰/۶۸۴	(۰/۶۶۲، ۰/۹۱۲، ۰/۹۱)	چشم‌انداز
۰/۶۹۰	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۰/۹۸۷)	شبکه‌ها	۰/۷۱۲	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	ویژگی‌های محیط کار
۰/۶۹۰	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۰/۹۸۷)	زیرساخت‌های اطلاعاتی	۰/۶۵۹	(۰/۶۳۷، ۰/۸۸۷، ۰/۹۷۵)	جاذبه احساسی
۰/۶۷۱	(۰/۶۵، ۰/۹، ۰/۹۸۷)	راهبردهای کسب دانش	۰/۶۳۴	(۰/۶، ۰/۸۵، ۰/۹۸۷)	هماهنگی کارکنان
۰/۷	(۰/۶۸۷، ۰/۹۳۷، ۰/۹۸۷)	جوامع دانشی	۰/۶۹۳	(۰/۶۷۵، ۰/۹۲۵، ۱)	کارتیمی
۰/۵۶۵	(۰/۵۵۲، ۰/۷۷۵، ۰/۹۳۷)	شبکه‌های تسهیم دانش	۰/۶۵۳	(۰/۶۲۵، ۰/۸۷۵، ۰/۹۸۷)	فرهنگ
			۰/۷۱۲	(۰/۷، ۰/۹۵، ۱)	رهبری

جدول ۵. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم

متغیرها	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	متغیرها	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم
سرمایه ساختاری	۰/۵۶۲	۰/۵۹۶	۰/۰۳۴	۰/۰۳۱	مدیریت دانش	۰/۶۸۱	۰/۷۱۲
سرمایه انسانی	۰/۷۴	۰/۷۴	۰	۰/۰۳۴	خودآگاهی	۰/۵۳۴	۰/۵۶۸
سرمایه رابطه‌ای	۰/۶۲۸	۰/۶۳۷	۰/۰۰۹	۰	تغییر چارچوب ذهنی	۰/۶۷۵	۰/۶۷۵
اعتماد	۰/۶۳۷	۰/۶۴۶	۰/۰۰۹	۰	خودانگیزختگی	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	۰/۴۸۴	۰/۵۱۸	۰/۰۳۴	۰/۰۱۸	دگر خواهی	۰/۶۲۵	۰/۶۴۳
مشارکت و رهبری مدنی	۰/۴۵	۰/۴۹۶	۰/۰۴۶	۰/۰۳۱	کل‌نگری	۰/۶۸۱	۰/۷۱۲
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	۰/۵۳۱	۰/۶۰۹	۰/۰۷۸	۰	ارزش‌محوری	۰/۷۲۱	۰/۷۲۱
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	۰/۴۸۴	۰/۵۳۱	۰/۰۴۷	۰/۰۰۹	استقبال از تفاوت‌ها	۰/۶۶۲	۰/۶۷۱
سرمایه فرهنگی عینیت یافته	۰/۵۱۸	۰/۵۴	۰/۰۲۲	۰/۰۰۹	استفاده مثبت از چالش‌ها	۰/۶۸۴	۰/۶۹۳
سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای	۰/۴۹۳	۰/۵۱۵	۰/۰۲۲	۰/۰۱	استقلال رای	۰/۶۹۳	۰/۷۰۳
دانش و مهارت‌های سیاسی	۰/۶۶۵	۰/۶۷۵	۰/۰۱	۰/۰۲۲	فروتنی	۰/۵۶۵	۰/۵۸۷
نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی	۰/۶۴۳	۰/۶۶۵	۰/۰۲۲	۰	طرح چراهای بنیادی	۰/۶۸۴	۰/۶۸۴
شبکه‌های سیاسی	۰/۶۲۱	۰/۶۳۴	۰/۰۱۳	۰/۰۰۹	احساس رسالت	۰/۷۰۳	۰/۷۱۲

ادامه جدول ۵. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم

متغیرها	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	متغیرها
کنش سیاسی	۰/۶۶۵	۰/۶۷۵	۰/۷۳۱	۰/۷۵	۰/۱۹	۰/۱۹	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
خودکارآمدی	۰/۶۶۲	۰/۶۷۵	۰/۷۴	۰/۷۴	۰	۰	متغیرها
امید	۰/۶۸۴	۰/۶۹۳	۰/۶۶۲	۰/۶۸۱	۰/۱۹	۰/۱۹	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
خوش بینی	۰/۷	۰/۷	۰/۵۷۵	۰/۵۹۶	۰/۲۱	۰/۲۱	متغیرها
تاب‌آوری	۰/۶۳۷	۰/۶۴۶	۰/۵۶۵	۰/۶	۰/۳۵	۰/۳۵	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۲۸	۰/۶۳۱	۰/۷۰۳	۰/۷۱۲	۰/۰۹	۰/۰۹	متغیرها
چشم‌انداز	۰/۶۵	۰/۶۸۴	۰/۶۶۲	۰/۶۸۴	۰/۲۲	۰/۲۲	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
ویژگی‌های محیط کار	۰/۷۰۳	۰/۷۱۲	۰/۶۸۴	۰/۶۹	۰/۰۶	۰/۰۶	متغیرها
جاذبه احساسی	۰/۶۵۹	۰/۶۵۹	۰/۶۸۱	۰/۶۹	۰/۰۹	۰/۰۹	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
هماهنگی کارکنان	۰/۶	۰/۶۳۴	۰/۶۵	۰/۶۷۱	۰/۲۱	۰/۲۱	متغیرها
کار تیمی	۰/۶۸۴	۰/۶۹۳	۰/۶۵۶	۰/۷	۰/۴۴	۰/۴۴	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
فرهنگ رهبری	۰/۶۳۷	۰/۶۵۳	۰/۵۶۲	۰/۵۶۵	۰/۰۳	۰/۰۳	متغیرها
رهبری	۷۰۹	۰/۷۱۲	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم

باتوجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود (چنگ و ین^۱، ۲۰۰۲: ۱۷۶). باتوجه به جدول شماره ۵ و اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ است، می‌توان گفت که خبرگان در مورد مؤلفه‌های دارایی نامشهود سازمانی به اجماع رسیده‌اند و نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. این بدان معنی است که خبرگان به مؤلفه‌های دارایی نامشهود سازمانی شناسایی شده در

1. Cheng & Yin

پژوهش، نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده، اولویت تمامی عوامل در قالب جدول شماره ۶، نشان داده شده است. برای اولویت بندی مؤلفه‌ها از میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم (مرحله نهایی) استفاده شد. هر مؤلفه‌ای که میانگین فازی زدایی شده آن بیشتر باشد در اولویت اول قرار می‌گیرد.

جدول ۶. اولویت بندی دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵

اولویت	مؤلفه	اولویت	مؤلفه
اول	هوش سازمانی	هفدهم	دگر خواهی
دوم	سرمایه انسانی، هوش رقابتی	هجدهم	سرمایه رابطه‌ای
سوم	ارزش محوری	نوزدهم	شبکه‌های سیاسی، هماهنگی کارکنان
چهارم	پایگاه داده‌ها، احساس رسالت، کل نگر، مدیریت دانش، رهبری، ویژگی‌های محیط کار	بیستم	مسئولیت اجتماعی
پنجم	استقلال رأی، خودانگیختگی	بیست و یکم	تنوع در معاشرت‌ها
ششم	جوامع دانشی، خوش بینی	بیست و دوم	هوش هیجانی
هفتم	استفاده مثبت از چالش‌ها، کار تیمی، امید	بیست و سوم	سرمایه ساختاری، هوش فرهنگی
هشتم	زیرساخت‌های اطلاعاتی، شبکه‌ها	بیست و چهارم	فروتنی
نهم	نظام اطلاعاتی، طرح چراهای بنیادی، چشم انداز	بیست و پنجم	خودآگاهی
دهم	هوش اجرایی	بیست و ششم	شبکه‌های تسهیم دانش
یازدهم	تغییر چارچوب ذهنی، خودکارآمدی، کنش سیاسی، دانش و مهارت‌های سیاسی	بیست و هفتم	سرمایه فرهنگی عینیت یافته
دوازدهم	راهبردهای کسب دانش، استقبال از تفاوت‌ها	بیست و هشتم	سرمایه فرهنگی تجسم یافته
سیزدهم	نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی	بیست و نهم	توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی
چهاردهم	جاذبه احساسی	سی‌ام	سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای
پانزدهم	فرهنگ	سی و یکم	مشارکت و رهبری مدنی
شانزدهم	اعتماد، تاب‌آوری		

سؤال دوم: دارایی‌های نامشهود سازمانی در دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور از چه اولویتی

برخوردارند؟ براساس تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصل از اجرای پرسشنامه در دو مرحله با استفاده از رویکرد دلفی فازی، پاسخ این سؤال، در جدول شماره ۶، آورده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف شناسایی و اولویت‌بندی دارایی‌های نامشهود سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵ کشور) انجام گرفت. به‌طورکلی، نتایج حاصل از آن به شرح زیر است: در بخش اول با استفاده از مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان و اعضای نمونه، ۵۱ مؤلفه دارایی نامشهود شناسایی شد که از آن جمله می‌توان به: امید، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، اعتماد، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، مشارکت و رهبری مدنی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته، سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته، سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای، دانش و مهارت‌های سیاسی، نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی، شبکه‌های سیاسی، کنش سیاسی، خودکارآمدی، سرمایه ساختاری و... اشاره کرد. در بخش دوم، از رویکرد فازی برای تعیین وزن و رتبه مؤلفه‌های دارایی نامشهود شناسایی شده، استفاده شده است که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه‌های دارایی نامشهود در ۳۱ دسته اولویت‌بندی قرار گرفتند که در این اولویت‌بندی، هوش سازمانی در رتبه اول سرمایه انسانی و هوش رقابتی در رتبه دوم، ارزش‌محوری در رتبه سوم پایگاه داده‌ها، احساس رسالت، کل‌نگری، مدیریت دانش، رهبری و ویژگی‌های محیط کار در رتبه چهارم اولویت دارایی‌های نامشهود سازمانی، قرار داشتند. ضمناً توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی در رتبه بیست و نهم، سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای در رتبه سی‌ام و مشارکت و رهبری مدنی در رتبه سی و یکم قرار گرفتند.

از طرف دیگر و به‌منظور مقایسه نتایج و یافته‌های تحقیق با تحقیقات صورت گرفته و ابراز وجوه شباه آنها باید خاطر نشان کرد که زاهدی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های فرهنگی دولتی ایران در پی شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فکری و ارائه مدلی برای اندازه‌گیری و ارزیابی سطح سرمایه‌های فکری در سازمان‌های

فرهنگی دولتی پرداخته‌اند که ۴۲ مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌های سرمایه‌فکری، شناسایی نموده‌اند، از جمله مؤلفه‌های سرمایه‌فکری که در پژوهش زاهدی و همکاران، به‌عنوان دارایی‌های نامشهود آمده است، سرمایه‌ساختاری، سرمایه‌اجتماعی، سرمایه‌رابطه‌ای، سرمایه‌انسانی، رهبری، همکاری و هماهنگی کارکنان، تسهیم دانش، راهبردهای کسب دانش و فرهنگ است که در پژوهش حاضر نیز به‌عنوان مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود، شناسایی شده‌اند. زیگال و مالول (۲۰۱۰)، به شناسایی و سنجش دارایی‌های نامشهود با شاخص ارزش افزوده و همچنین بررسی تأثیر نتایج آن بر عملکرد مالی، اقتصادی و ارزش بازار بر ۳۰۰ شرکت انگلیسی پرداختند. از جمله دارایی‌های نامشهودی که آنها در پژوهش خود عنوان کرده‌اند، سرمایه‌انسانی، سرمایه‌ساختاری، سرمایه‌رابطه‌ای و سرمایه‌دانشی است که در پژوهش حاضر نیز به‌عنوان مؤلفه‌های دارایی نامشهود شناسایی شده‌اند.

در خصوص جنبه اهمیت و نوآوری این تحقیق باید به این نکته اشاره کرد که در ادبیات مدیریت، مفهوم دارایی‌های نامشهود سازمانی، مفهومی جدید و مهم است، به‌ویژه آنکه با توجه به مرور ادبیات پژوهش، بیشتر تحقیقات در خصوص دارایی‌های نامشهود متمرکز بر دارایی‌های نامشهودی است که به‌وسیله قانون حمایت شده‌اند و به آنها عنوان مالکیت معنوی را داده‌اند، مانند سرقتی، حق امتیازها و کپی‌رایت‌ها و فرانشیز و علائم و مارس‌های تجاری است. ولی در این پژوهش، به دارایی‌هایی نامشهودی که از سرمایه‌انسانی و فرایندهای نامشهود دانش‌بنیان تشکیل شده‌اند، پرداخته شد. از طرفی تحقیق حاضر در مقایسه با سایر تحقیقات (جیستینا و همکارانش، ۲۰۱۰؛ راسل، ۲۰۱۴؛ زیگال و مالول^۱، ۲۰۱۰) که فقط به بررسی برخی از مؤلفه‌های دارایی نامشهود پرداخته‌اند، با دید وسیع‌تر و نگرش کلی‌تری به دارایی‌های نامشهود سازمانی و شناسایی آنها پرداخته است. از سوی دیگر، هر پژوهشی دارای محدودیت‌های خاص خود است، وظیفه پژوهشگر آن است که محدودیت‌های تحقیق خود را بیان کند. از جمله محدودیت‌های این تحقیق این است که چون پژوهش حاضر در یک مقطع از زمان انجام شده است، بنابراین پژوهش

1. Zeghal & Maaloul

حاضر به جای در نظر گرفتن تصویری بزرگ و بلندمدت، فقط تصویری مقطعی را نشان داده است. علی‌رغم تلاش فراوان پژوهشگر برای یافتن کار مشابه در این زمینه، پژوهشگر موفق به یافتن پژوهشی که به‌طور مستقیم به این موضوع پرداخته باشد، نشد. همچنین اغلب پاسخ‌دهندگان تنها از دانشگاه خود مطلعند؛ بنابراین باید در تعمیم این نتایج، با دقت عمل کرد. محدودیت دیگری که پژوهش حاضر با آن روبه‌رو بود، عدم اشراف کامل اطلاعاتی نمونه در خصوص مفهوم دارایی‌های نامشهود سازمانی بود که این محدودیت تا حدودی با توضیحات محقق برای نمونه برطرف شد.

پیشنهادها

باتوجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها:

- ۱ - در پی ارتقای پایگاه دانشی خود بوده و از طریق سرمایه‌گذاری در عواملی که سبب تقویت هوش سازمانی و رقابتی می‌شود، ضمن افزایش بازدهی دانشگاه، از آنها در جهت ارائه خدمات ارزشمند به ارباب‌رجوعان استفاده کنند، با ایجاد زیرساخت‌های لازم زمینه‌ای فراهم آورند که بتواند با سرعت و دقت بیشتری اطلاعاتی از رقبای، وضعیت بازار، فناوری‌های جدید و تغییرات اجتماعی به دست آورند، ضمناً به منظور بهبود سرمایه انسانی خود مدیریت دانشگاه در راستای تقویت شاخص‌های زیر، برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری کند؛ برنامه‌ریزی برای افزایش تعداد فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت‌علمی، افزایش سرانه ساعات آموزشی هر یک از کارکنان، افزایش تعداد دوره‌ها یا کارگاه‌های آموزشی برگزار شده برای اعضای هیئت‌علمی و کارکنان، دانشگاه‌ها باید به منظور حفظ ارزشهای محوری خود، آنها را به صورت رسمی اعلام نموده و سازوکارهایی برای پابندی به این ارزش‌ها و همکاری در جهت برآورده کردن آنها تعریف کنند.
- ۲ - برای تقویت پایگاه داده‌ها، سازوکارهایی فراهم کنند که داده‌های این پایگاه به‌روز و براساس درجه اهمیت، اولویت‌بندی شده باشد، داده‌های نامربوط و قدیمی حذف شود، ظرفیت پایگاه اطلاعات افزایش یابد و دستیابی به بانک اطلاعاتی با سرعت بیشتری برای کاربران

امکان‌پذیر باشد، دانشگاه‌ها باید به شفاف‌سازی رسالت خود پرداخته و دیدگاه کل‌نگری و نگرش برد-برد را در سازمان حاکم سازند، به منظور توسعه مدیریت دانش، ارتباط میان کارکنان را بهبود داده، فرهنگ و جوی آکنده از اعتماد و همکاری بین کارکنان ایجاد شود و کارکنان خود را به‌طور مستمر از دانش‌های جدید در بیرون و درون سازمان آگاه سازد، با اتخاذ سبک مناسب در مدیریت، از رهبری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود سود برده و با بهبود فضای کار و ایجاد محیط برتر و مناسب کاری، شرایطی را فراهم می‌کند که کلیه کارکنان به کاری که انجام می‌دهند، احساس غرور و افتخار کنند، اقداماتی در رابطه با شناسایی فعالیت‌های ارزش‌افزا برای افراد، ایجاد فرهنگ حمایتی از طریق طراحی نظام تشویقی و انگیزشی، انجام دهند. در پایان لازم است که ذکر گردد که با توجه به اهمیت روزافزون نقش دارایی‌های نامشهود در دانشگاه‌ها، به‌طور کلی برنامه‌ریزی برای ارتقای همه مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود، لازم و ضروری است. گفتنی است چون ساختار و تشکیلات دانشگاه‌های دولتی در کشورمان تقریباً مشابه است، نتایج به‌دست آمده از این پژوهش برای سایر دانشگاه‌ها نیز قابل استفاده خواهد بود.

درنهایت به پژوهشگران در راستای پیشنهاد برای تحقیقات آتی توصیه می‌شود، مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود در محیط‌های صنعتی و رقابتی را شناسایی کنند، همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به عدم وجود مدلی برای دارایی‌های نامشهود با استفاده از فن مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدلی بومی برای این پدیده ارائه نمایند.

منابع

- آذر، عادل و فرجی، حجت (۱۳۸۱)، علم مدیریت فازی، تهران: نشر اجتماع.
- اصغری‌پور، محمدجواد (۱۳۸۲)، تصمیم‌گیری گروهی و نظریه بازی‌ها با نگرش تحقیق در عملیات، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- پورعابدی، محمدرضا؛ ضرابی، وحید؛ سجادی نائینی؛ حنان و رضی، زهرا (۱۳۹۵)، طراحی مدل شایستگی چندبعدی مدیران و کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، س هشتم، ش ۲، تابستان ۹۵: ۲۷ - ۵۲.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ رضایی‌منش، بهروز و اسلامبولچی، علی‌رضا (۱۳۹۲)، طراحی الگوی اندازه‌گیری سرمایه فکری در سازمان‌های فرهنگی دولتی ایران، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، س اول، ش ۳، تابستان ۹۲: ۴۳ - ۶۴.
- سالدانا، جانی (۱۳۹۵)، کدگذاری برای پژوهشگران کیفی، ترجمه عبدالله گیویان، تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
- قاضی‌نوری، سروش و آزادگان مهر، ماندانا (۱۳۸۸)، چارچوبی برای ساماندهی و تسهیل تجاری‌سازی دارایی‌های فکری منتج از تحقیقات با منابع دولتی، نخستین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، زنجان، گرفته‌شده در تاریخ ۱۳۹۵، http://www.civilica.com/Paper-IICM01-IICM01_064.html
- مهرعلی‌زاده، یدالله؛ شاهی، سکینه و حسینی، شهیده (۱۳۹۰)، تلاشی برای تدوین شاخص‌های سنجش سرمایه فکری و بررسی وضعیت این شاخص‌ها در دانشگاه شهید چمران، دوفصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، ش ۴، بهار و تابستان ۹۰: ۶۵ - ۹۶.
- نصیری، احمد (۱۳۸۹)، مدیریت سرمایه شرکت‌ها: مبانی تأمین، ساختاردهی و تخصیص سرمایه شرکت‌ها، تهران: انتشارات دانش‌پژوهان جوان.
- نظری‌پور، محمد و پرویزی، بهزاد (۱۳۸۹)، ارائه یک چارچوبی برای اندازه‌گیری و گزارش‌گری سرمایه فکری در دانشگاه‌ها، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، زنجان، گرفته‌شده در تاریخ ۱۳۹۵، http://www.civilica.com/Paper-IICM02-IICM02_005.html
- نمازی، محمد و موسوی‌نژاد، سید روح‌الله (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین دارایی‌های نامشهود و عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی

مدیریت، ش ۲۰، زمستان ۹۵: ۲۴۳ - ۲۶۲.

- Altenburger, O A.; Schaffhauser-Linzatti, M. (2005). **Intellectual Capital Reports for Universities-A Trial Intellectual Capital Report at the University of Vienna**, Submission for the 3rd Conference on the Public Sector, Faculty of Economics, University of Ljubljana, June 30th- July 1st, 2005.
- Canibano ,L. & M.Palom ,S. (2009). Intangibles in Universities: Current Challenges for measuring and reporting, **Journal of Human Resoure Costing & Accounting**, 13(2), pp. 93.104.
- Chen, Y. S. (2008). The Positive Effect of Green Intellectual capital on Competitive Advantages of Firms, **Journal of Business Ethics**, 73,pp: 271-286.
- Cheng, Ch. H. & Lon, Y.(2002). Evaluating the best mail battel tank using fuzzy decicion theory with linguistic criteria evaluation, **European journal of operational research**. 42, p.174-186.
- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models, **Journal of Intellectual Capital**, 9(4), pp. 609- 638.
- de-Castro, M., Delgado-Verde, G., López-Sáez, M., & Navas-López, J. E. (2011). Towards an intellectual capital-based view of the firm: origins and nature, **Journal of business ethics**, 98(4),pp. 649-662
- Giju, G. C., Badea, L., RUIZ, V. R. L., & PEÑA, D. N. (2010). Knowledge Management°the Key Resource in the Knowledge Economy, **Theoretical and Applied Economics**, 6(6), pp. 27-36.
- Giustina, S., M, A., Elia, G. and Passiante, G.(2010).Intangible assets in higher education and research: mission, Performance or both?°, **Journal of Intellectual Capital**, 11(2), pp. 140-157.
- Giustina,S, Marherita.M, Elia.G & Passiante.G.(2010).Intangible assets in higher education and research: mission, Performance or both?°, **Journal of Intellectual Capital**, 11(2), pp. 140-157.
- Harris, R., McAdam, R., McCausland, I., & Reid, R. (2013). Knowledge management as a source of innovation and competitive advantage for SMEs in peripheral regions, **The International Journal of Entrepreneurship and Innovation**, 14(1),pp. 49 61.
- Miyagawa,T.and Hisa, S. (2013). Measurement of Intangible Investment by Industry and Economic Growth in Japan. Policy Research Institute, **Public Policy Review**, 9(2),PP. 405-432.
- Russell .M. (2014). **Capitalizationm of Intangible Assets and Firm Performance**,The University of Queensland, PP.1-67
- Salamudin,N., Bakar, R., Ibrahim, M. & Haji Hassan, F .(2011). Intangible assets valuation in the Malaysian capital market. **Journal of Intellectual Capital**, 3 (11), pp. 391-405.
- Sánchez, M., Paloma; Elena, Susana .(2006). Intellectual capital in universities Improving transparency and internal management, **Journal of Intellectual Capital**, 7(3). Pp. 529 - 548
- Santos, R. H., Dorrego, P. F., & Jardon, C. F. (2010). The influence of human capital on the innovativeness of firms, **International Business & Economics Research Journal (IBER)**, 9(9).pp.101-129.
- Steenkamp, N., Kashyap,. (2010). Importance and Contribution of Intangible Assets: SME Managers' Perceptions, **Journal of Intellectual Capital**, 11(3), pp. 368 – 390.

- Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N. & Farr, J. (2002). Dealing with the management of intellectual capital : The potential role of strategic management accounting, **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 15 (2), pp.251-267.
- Zeghal, D. & Maaloul, A. (2010). Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance, **Journal of Intellectual capital**, 11(1),PP. 39-60.