

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های دارایی‌های نامشهود سازمانی

حبیب میرزایی*، رضا سپهوند**، امیر هوشنگ نظرپوری***، محمود رضا 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 ساختاریافته 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

habibmirzaei@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 دوره جابه‌جایی 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 در حال وارد شدن 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؛ دی کاسترو^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. براین اساس 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. باوجوداین، 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 به‌این‌وسیله 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. باوجود 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 نامشودها را در برمی‌گیرد، باوجوداین، 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 پرکردن 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 غیر پولی 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 غیر پولی 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 کسب‌وکارها را به دارایی‌های نامشهود سازمان وابسته می‌دانند. سوییای^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 افریقای 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، ازاین‌رو 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 فرانشیز، 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، علاوه‌براین، 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 باتوجه به اینکه در این تحقیق ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است، این تحقیق یک تحقیق آمیخته است. در تحقیق حاضر به‌طورتوأم از دو رویکرد تحقیق کیفی و کمی باتوجه به نوع داده‌ها و شرایط، استفاده شده است. ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به‌دست‌آمده 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 رؤسای دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی منطقه ۵، است. باتوجه به هدف تحقیق، نمونه‌گیری در این تحقیق به‌صورت هدف‌مند و گلوله‌برفی است. حجم نمونه انتخابی ۲۰ نفر بوده که برخی از ویژگی‌های اصلی برای انتخاب آنها بدین شرح است: با مسئله موردبحث 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 باتوجه به انجام مصاحبه با خبرگان، استفاده از مصاحبه ساختاریافته و استفاده از نظر خبرگان در اجرای مصاحبه و همچنین باتوجه به اینکه اختلاف میانگین فازی کمتر از ۰/۱، است لذا تحقیق حاضر از پایایی مناسبی برخوردار است. از طرف دیگر، باتوجه به اینکه در این تحقیق، اعضای شرکت کننده 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 به دست آمده، ثانیاً، از نظرات افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق در ساخت پرسشنامه بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

به‌طور کلی 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 در نهایت 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

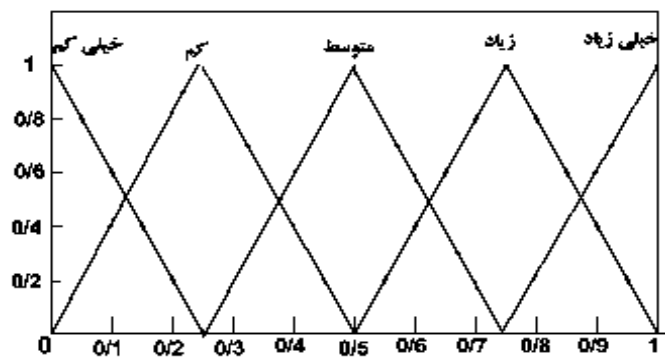
جدول ۱. مؤلفه‌های شناسایی شده دارایی نامشهود سازمانی از طریق مصاحبه

ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه
C1	سرمایه ساختاری	C18	تاب‌آوری	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 تجسم‌یافته	C25	فرهنگ	C42	هوش اجرایی
C9	سرمایه فرهنگی عینیت‌یافته	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	خودانگیختگی	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 دارایی‌های 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 دارایی 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 تعبیر 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 A_{ave} 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 زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی زدایی شده
سرمایه ساختاری	(۰/۹۲۵، ۰/۷۷۵، ۰/۵۲۵)	۰/۵۶۲	مدیریت دانش	(۰/۹۸، ۰/۹۱۲، ۰/۶۶۲)	۰/۶۸۱
سرمایه انسانی	(۰/۹۸۷، ۰/۷۳۷، ۰/۱)	۰/۷۴۰	خودآگاهی	(۰/۹۲۵، ۰/۷۳۷، ۰/۴۸۷)	۰/۵۳۴
سرمایه رابطه‌ای	(۰/۸۳۷، ۰/۵۸۷، ۰/۱)	۰/۶۲۸	تغییر چارچوب ذهنی	(۰/۹، ۰/۶۵، ۰/۱)	۰/۶۷۵
اعتماد	(۰/۸۵، ۰/۶، ۰/۱)	۰/۶۳۷	خودانگیزگی	(۰/۹۳۷، ۰/۶۸۷، ۰/۱)	۰/۷۰۳
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	(۰/۸۷۵، ۰/۶۸۷، ۰/۴۳۷)	۰/۴۸۴	دگر خواهی	(۰/۹۸۷، ۰/۸۳۷، ۰/۵۸۷)	۰/۶۲۵
مشارکت و رهبری مدنی	(۰/۸۵، ۰/۶۵، ۰/۴)	۰/۴۵	کل‌نگری	(۰/۹۸۷، ۰/۹۱۲، ۰/۶۶۲)	۰/۶۸۱
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	(۰/۹۱۲، ۰/۷۳۷، ۰/۴۸۷)	۰/۵۳۱	ارزش محوری	(۰/۹۶۲، ۰/۷۱۲، ۰/۱)	۰/۷۲۱
سرمایه فرهنگی تجسم یافته	(۰/۸۷۵، ۰/۶۸۷، ۰/۴۳۷)	۰/۴۴۴	استقبال از تفاوت‌ها	(۰/۹۸۷، ۰/۸۸۷، ۰/۶۳۷)	۰/۶۶۲
سرمایه فرهنگی عینیت یافته	(۰/۹، ۰/۷۲۵، ۰/۴۷۲)	۰/۵۱۸	استفاده مثبت از چالش‌ها	(۰/۵۱۲، ۰/۶۶۲، ۰/۱)	۰/۶۸۴
سرمایه فرهنگی نهادی یا ضابطه‌ای	(۰/۸۷۵، ۰/۷، ۰/۴۵)	۰/۴۹۳	استقلال رای	(۰/۹۲۵، ۰/۶۷۵، ۰/۱)	۰/۶۹۳
دانش و مهارت‌های سیاسی	(۰/۸۸۷، ۰/۶۳۷، ۰/۱)	۰/۶۶۵	فروتنی	(۰/۹۳۷، ۰/۷۷۵، ۰/۵۲۵)	۰/۵۶۵
نگرش‌ها و هنجارهای سیاسی	(۰/۹۸۷، ۰/۸۶۲، ۰/۶۱۲)	۰/۶۴۳	طرح چراهای بنیادی	(۰/۹۱۲، ۰/۶۶۲، ۰/۱)	۰/۶۸۴
شبکه‌های سیاسی	(۰/۹۷۵، ۰/۸۳۷، ۰/۵۸۷)	۶۲۱	احساس رسالت	(۰/۹۳۷، ۰/۶۸۷، ۰/۱)	۰/۷۰۳
کنش سیاسی	(۰/۸۸۷، ۰/۶۳۷، ۰/۱)	۰/۶۶۵	هوش سازمانی	(۰/۹۷۵، ۰/۷۲۵، ۰/۱)	۰/۷۳۱
خودکارآمدی	(۰/۹۸۷، ۰/۸۸۷، ۰/۶۳۷)	۰/۶۶۲	هوش رقابتی	(۰/۹۸۷، ۰/۷۳۷، ۰/۱)	۰/۷۴۰
امید	(۰/۹۱۲، ۰/۶۶۲، ۰/۱)	۰/۶۸۴	هوش اجرایی	(۰/۹۸۷، ۰/۸۸۷، ۰/۶۳۷)	۰/۶۶۲
خوش‌بینی	(۰/۹۸۷، ۰/۹۳۷، ۰/۶۸۷)	۰/۷	هوش فرهنگی	(۰/۹۳۷، ۰/۷۸۷، ۰/۵۳۷)	۰/۵۷۵
تاب‌آوری	(۰/۹۶۲، ۰/۸۶۲، ۰/۶۱۲)	۰/۶۳۷	هوش هیجانی	(۰/۹۳۷، ۰/۷۷۵، ۰/۵۲۵)	۰/۵۶۵
مسئولیت اجتماعی	(۰/۸۳۷، ۰/۵۸۷، ۰/۱)	۰/۶۲۸	پایگاه داده‌ها	(۰/۹۳۷، ۰/۶۸۷، ۰/۱)	۰/۷۰۳

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

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

جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

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

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

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

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

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

متغیرها	میانگین فازای زدایی شده مرحله اول	میانگین فازای زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازای زدایی شده مرحله اول	متغیرها	میانگین فازای زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازای زدایی شده مرحله اول و دوم	اختلاف بین میانگین فازای زدایی شده
کنش سیاسی	۰/۶۶۵	۰/۶۷۵	۰/۰۱	هوش سازمانی	۰/۰۱	۰/۶۷۵	۰/۰۱۹
خودکارآمدی	۰/۶۶۲	۰/۶۷۵	۰/۰۱۳	هوش رقابتی	۰/۰۱۳	۰/۶۷۵	۰
امید	۰/۶۸۴	۰/۶۹۳	۰/۰۰۹	هوش اجرایی	۰/۰۰۹	۰/۶۹۳	۰/۰۱۹
خوش بینی	۰/۷	۰/۷	۰	هوش فرهنگی	۰	۰/۷	۰/۰۲۱
تاب‌آوری	۰/۶۳۷	۰/۶۴۶	۰/۰۰۹	هوش هیجانی	۰/۰۰۹	۰/۶۴۶	۰/۰۳۵
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۲۸	۰/۶۳۱	۰/۰۰۳	پایگاه داده‌ها	۰/۰۰۳	۰/۶۳۱	۰/۰۰۹
چشم‌انداز	۰/۶۵	۰/۶۸۴	۰/۰۳۴	نظام اطلاعاتی	۰/۰۳۴	۰/۶۸۴	۰/۰۲۲
ویژگی‌های محیط کار	۰/۷۰۳	۰/۷۱۲	۰/۰۰۹	شبکه‌ها	۰/۰۰۹	۰/۷۱۲	۰/۰۰۶
جاذبه احساسی	۰/۶۵۹	۰/۶۵۹	۰	زیرساخت‌های اطلاعاتی	۰	۰/۶۵۹	۰/۰۰۹
هماهنگی کارکنان	۰/۶	۰/۶۳۴	۰/۰۳۴	راهبردهای کسب دانش	۰/۰۳۴	۰/۶۳۴	۰/۰۲۱
کار تیمی	۰/۶۸۴	۰/۶۹۳	۰/۰۰۹	جوامع دانشی	۰/۰۰۹	۰/۶۹۳	۰/۰۴۴
فرهنگ	۰/۶۳۷	۰/۶۵۳	۰/۰۱۶	شبکه‌های تسهیم دانش	۰/۰۱۶	۰/۶۵۳	۰/۰۰۳
رهبری	۰/۷۰۹	۰/۷۱۲	۰/۰۰۳				

باتوجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازای زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود (چنگ و یین^۱، ۲۰۰۲: ۱۷۶). باتوجه به جدول شماره ۵ و اینکه اختلاف میانگین فازای زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ است، می‌توان گفت که خبرگان در مورد مؤلفه‌های دارای نامشهود سازمانی به اجماع رسیده‌اند و نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. این بدان معنی است که خبرگان به مؤلفه‌های دارای 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 اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از میانگین فازی‌زدایی شده مرحله دوم (مرحله نهایی) استفاده شد. هر مؤلفه‌ای که میانگین فازی‌زدایی شده آن بیشتر باشد در اولویت اول قرار می‌گیرد.

جدول ۶. اولویت‌بندی 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 چارهای بنیادی، چشم‌انداز	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	راهنم‌های 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 اولویی

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 باتوجه 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.

ازطرف دیگر و به‌منظور مقایسه نتایج و یافته‌های تحقیق با تحقیقات صورت گرفته و ابراز وجوه تشابه 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 سرمایه فکری، شناسایی نموده‌اند، ازجمله مؤلفه‌های سرمایه فکری که در پژوهش زاهدی و همکاران، به‌عنوان دارایی‌های نامشهود آمده است، سرمایه ساختاری، سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای، سرمایه انسانی، 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. ازجمله دارایی‌های نامشهودی که آنها در پژوهش خود عنوان کرده‌اند، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه دانشی است که در پژوهش حاضر نیز به‌عنوان مؤلفه‌های دارایی نامشهود شناسایی شده‌اند.

درخصوص 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 باتوجه به مرور ادبیات پژوهش، بیشتر تحقیقات درخصوص دارایی‌های نامشهود متمرکز بر دارایی‌های نامشهودی است که به‌وسیله قانون حمایت شده‌اند و به آنها عنوان مالکیت معنوی را داده‌اند، مانند سرقفلی، حق امتیازها و کپی‌رایت‌ها و فرانشیز و علائم و مارس‌های تجاری است. ولی در این پژوهش، به دارایی‌هایی نامشهودی که از سرمایه انسانی و فرایندهای نامشهود دانش‌بنیان تشکیل شده‌اند، پرداخته شد. ازطرفی 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. ازسوی دیگر، هر پژوهشی دارای محدودیت‌های خاص خود است، وظیفه پژوهشگر آن است که محدودیت‌های تحقیق خود را بیان کند. ازجمله 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، بادقت 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.

پیشنهادهای

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 ارباب رجوعان استفاده کنند، با ایجاد زیرساخت‌های لازم زمینه‌ای فراهم آورند که بتواند با سرعت و دقت بیشتری اطلاعاتی از رقبا، 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 هریک 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 کل نگر 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 به‌طورمستمر 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 باتوجه به اهمیت روزافزون نقش دارایی‌های نامشهود در دانشگاه‌ها، به‌طورکلی 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 به‌دست‌آمده از این پژوهش برای سایر دانشگاه‌ها نیز قابل‌استفاده 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.