# مقایسه دارایی‌های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعتی بر اساس تئوری منبع محور

**فریبا عدلی**[۱]

**ژیلا محمدی**[۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۱۷
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۳/۲۶

**چکیده**

تئوری منبع محور توجه سازمان‌ها را برای کسب مزیت رقابتی پایدار به درون آن جلب کرد و رابطه منابع و عملکرد را مطرح کرد. در حال حاضر سازمان‌ها ارزش پایدار خود را از دارایی های نامشهود خلق و حفظ می‌کنند. دارایی‌های نامشهود شامل تجربه، استعداد، حق ثبت ها، حق اختراع ها، حق تألیف‌ها، علائم و نام‌های تجاری، فرمول‌های سرّی، دانش و اطلاعات می باشد. آن‌ها نقش اصلی در تحقق رسالت نوآوری و دانش آفرینی دارند. این موضوع یادآور اقتصاد غلّه است؛ همان طور که برای کشت غلّات نیاز به غلّه است، برای خلق دارایی های نامشهود نیز نیاز به دارایی های نامشهود است. این پژوهش، به بررسی و مقایسه دارایی های نامشهود نظام آموزش عالی با صنعت پرداخت و در صدد پاسخ به این سؤال بود که آیا بین دارایی های نامشهود نظام آموزش عالی با صنعت تفاوت وجود دارد؟ روش پژوهش پس رویدادی بود؛ مشارکت کنندگان

[۱]. استادیار دانشگاه الزهراء(س) faradli@alzahra.ac.ir
[۲]. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی jilamohammadi@gmail.com

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

در این پژوهش ۱۷۱ نفر از روسای دانشگاه‌ها، روسای دانشکده های دولتی و آزاد و مدیران عامل صنعت در استان مازندران در سال ۸۸-۱۳۸۹ بودند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه بونتیس بود. داده‌ها با آزمون‌های آماری تحلیل واریانس از راه آزمون های مکّرر جهت سنجش تفاوت میان میانگین‌ها و آزمون t مستقل با استفاده از نرم افزار spss انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین دارایی‌های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعت تفاوت وجود دارد. در حال حاضر مهم‌ترین چالش نظام آموزش عالی، کسب، خلق، اداره و حفظ این دارایی ها است.

**واژگان کلیدی:**

دارایی‌های نامشهود، نظام آموزش عالی، نظام صنعت، تئوری منبع محور

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

**مقدمه**

آنچه را که نمی توان اندازه گیری کرد نمی توان اداره کرد (شاها و خدکار[1]، ۲۰۰۶)

تغییرات محیطی، سازمان‌ها را به نوآوری و دانش آفرینی مستمر فراخوانده اند. بر اساس تئوری منبع محور، سازمان‌ها برای نوآوری و دانش آفرینی به منابع خود وابسته هستند و بر اساس منابع و مواهب منحصر به فردی که دارند از هم متمایز می شوند. منابع[2]سازمان مجموعه دارایی‌ها[3]، توانایی ها[4]، فرایندهای سازمانی، ویژگی‌ها، اطلاعات، دانش و غیره هستند که توسط سازمان‌ها اداره و کنترل می شوند. آن‌ها سازمان‌ها را توانمند می کنند تا استراتژی هایی را بیان و اجرا کنند که اثربخشی و کارآیی خود را بهبود بخشند(بارنی[5]،۱۹۹۱). در حال حاضر، ارزش آفرینی سازمان‌ها به دارایی‌های نامشهود[6] آن ها وابسته است. این دارایی‌ها هم چون خون، حیات بخش صنایع دانش بر و ابزار رقابت سازمان‌ها و سیستم های نوآور شناسایی شده اند(کرامر[7]، ۲۰۱۱). آن ها بر سطوح بهره وری عامل کلی نقش ایفا می کنند(دیتوری[8]، ۲۰۱۲) و مدیریت آن ها به کسب مزیت رقابتی پایدار سازمان منجر می شود(تونینی[9]، ۲۰۱۲). از آنجایی که دانش آفرینی خاص زمینه است؛ دارایی‌های نامشهود بنیان فرایند دانش آفرینی را به وجود می آورند و مؤلّفه اصلی تسهیل این فرایند هستند(نوناکا و تاکه اوچی[10]، ۱۹۹۵). این دارایی‌ها استقرار فیزیکی ندارند؛ اما منبع اصلی سود سازمان‌ها هستند(لو[11]، ۲۰۰۵). و به طور روز افزونی

1. Shah & Khedkar
2. Resources
3. Assets
4. Capabilities
5. Barney
6. Intangible
7. Kramer
8. Dettori
9. Tonini
10. Nonaka & Takeuchi
11. Lev

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

کلید مؤفقیت شناسایی شده اند؛ و منبع اصلی تغییر فرصت ها هستند (دیسچینگر و ریدل[1]، ۲۰۱۱).

## مبانی تئوریکی

تئوری های نوظهور توجه سازمان‌ها را برای کسب مزیت رقابتی پایدار به درون آن معطوف کردند؛ از جمله این تئوری ها، تئوری شرکت[2] است که بر نقش توانایی ها و قابلیت ها سازمانی تأکید دارد، زیرا آن ها به سختی در بازار بدست می آیند یا کپی می شوند و مسیر وابستگی هستند؛ لذا توانایی بالقوه برای خلق مزیت رقابتی پایدار را دارند(لوینا[3]، ۲۰۰۰). همل و پراهالاد[4](۱۹۹۰) معتقدند برای به کارگیری موفق منابع، درک درک کامل توانایی ها و قابلیت های اصلی[5] ضروری است. قابلیت اصلی، یادگیری جمعی[6]سازمان است که برای شرکت مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کند و فعالیت هایی هستند که سازمان آن ها را خوب انجام می دهد.

با وجود تئوری های فوق، هنوز سؤالات بسیاری باقی است؛ چرا سازمان‌ها متفاوت هستند یا چرا سازمان‌ها در یک صنعت یا خدمت عملکرد متفاوت دارند. این سؤالات، علاقه پژوهشگران سازمانی را به خود جلب کرد؛ زیرا تئوری های اقتصادی پیش بینی کردند که تفاوت بین سازمان‌های رقیب در طی زمان با رقابت حذف می شود. اما مدارک تجربی نشان داد این موضوع واقعیت ندارد؛ در نتیجه سؤالات فوق هم چنان مطرح است. تئوری منبع محور شرکت[7] مدعی است به این سؤالات پاسخ می‌دهد. سازمان‌ها عملکرد متفاوتی دارند زیرا حتی در حالت برابر، بر حسب منابع و توانایی هایی که کنترل می کنند آن ها متفاوت هستند. این تئوری، سازمان را مجموعه ای از توانایی، دارایی ها و امکانات ملاحظه می‌کند و ریشه اقتصادی آن در کارهای شومپیتر و پنروز قرار دارد(پنروز[8]، ۲۰۰۲)

1. Dischinger & Riedel
2. Theory of the Firm
3. Levina
4. Hamel & Prahalad
5. Core Competence
6. Collective Learning
7. Resource-based Theory of the Firm
8. Penrose

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

۲۰۰۲) و نقش تلفیقی و انسجامی دارد. بدین معنا که سازوکارهای سایر تصمیم‌گیری‌های استراتژی را به کار می گیرد و در مقابل مدل بیرون داد- درون داد پورتر قرار دارد که به جای منابع بیرونی بر منابع و توانایی های درونی سازمان برای بیان و اجرای استراتژی ارزش آفرین متکی است و به سازمان امکان می دهد که قابلیت های اصلی خود را در ارتباط با فرصت های بیرونی انتخاب کند(کوتلنیکُف[1]، ۲۰۰۳). بارنی می گوید در عین حال همهٔ منابع شرکت به طور بالقوه برای مزیت رقابتی پایدار مناسب نیستند بلکه آن ها باید چهار ویژگی ارزشمندی[2]، کمیابی[3]، ناتوانایی برای تقلید[4] و جایگزینی[5] را نیز دارا باشند که ویژگی(VRIS) نامیده می شوند و به عنوان شاخص های تجربی برای منابع ناهمگن و بی تحرک به کار می روند(بارنی،۱۹۹۱). تئوری منبع محور، این امکان را می دهد تا ماهیت منابع، روش استفاده و ترکیب آن ها توسط سازمان و عوامل دستیابی به مزیت رقابتی پایدار را به خوبی درک کرد.

بر اساس تئوری منبع محور، منابع سازمان در واقع دارایی‌هایی هستند که سازمان را برای طراحی و استقرار استراتژی هایی با هدف بهبود عملکرد و در نهایت رشد رقابت پذیری توانمند می سازند. بارنی(۱۹۹۱) آن ها را در سه طبقه قرار داد: سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی. سرمایه فیزیکی به دارایی‌های مشهود و ملموس سازمان از قبیل زمین، ساختمان اداری، اثاثیه، ماشین آلات، وجوه نقد و غیره گفته می شود. حفظ و نگهداری از این سرمایه ها برای سازمان‌ها هزینه بر است و به مرور زمان مستهلک می شوند. با این وجود، این سرمایه، برای سازمان‌ها ارزش و اعتبار خاص خود را دارد. سرمایه انسانی به قابلیت ها و توانایی های افراد برای انجام دادن کار اشاره دارد که می توان آن را برابر با سرمایه هوشی قرار داد. این سرمایه شامل تحصیلات رسمی، دانش، نوآوری ها و توانایی های انفرادی، فرهنگ و ارزش های شخصی است و متعلق به اشخاص است نه سازمان‌ها. به عبارت دیگر، مجموعه ظرفیت ها، توانایی ها و تجربیاتی

1. Kotelnikov
2. Valuable
3. Rareness
4. Inability to Be Imitated / Inimitated
5. Inability to Be Substitued / Nonsubstituable

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

است که فرد با خود به سازمان می آورد و با رفتن خود سازمان را از آن محروم می کند. سرمایه سازمانی عبارتند از ظرفیت های سازمانی در شکل سخت افزار، نرم افزار، علائم تجاری، حقوق انحصاری و هر گونه قابلیت سازمانی دیگری که از بهره وری کارکنان پشتیبانی می کند. بر این اساس، دارایی‌های سازمان را می توان به دو دسته دارایی‌های مشهود یا فیزیکی و دارایی‌های نامشهود یا غیر فیزیکی تقسیم کرد(تالوکدار[1]، ۲۰۰۸). این دارایی‌های نیز به دو دسته کلی تقسیم می شوند:

الف. دارایی‌های نامشهودی که توسط قانون حمایت می شوند و به عنوان مالکیت معنوی شناخته می شوند. شامل حق الامتیازها، حق تألیف‌ها و مارک های تجاری هستند که در برخی از موارد در ترازنامه سازمان منعکس می شوند.

ب. سایر دارایی‌های نامشهود که شامل سرمایه فکری است و معمولاً در ترازنامه سازمان منعکس نمی شوند(بیگی، ۱۳۸٦). با توجه به ویژگی های دارایی ها می توان به مقایسه آن ها پرداخت(جدول ۱).

جدول۱. مقایسه انواع دارایی ها

| دارایی های مشهود | دارایی های نامشهود |
|---|---|
| عمر محدود | عمر ابدی |
| در اثر استفاده کم ارزش می شود | در اثر استفاده ارزش دارایی ها حفظ، یا دارای ارزش افزوده می شود. |
| انتقال: یعنی از دست دادن، قانون بر گشت های کاهشی | انتقال: یعنی دو برابر شدن، قانون برگشت های افزایشی |
| انعکاسی از تاریخ و موفقیت در گذشته | تصویری از توانایی بالقوه برای رشد آینده |

(برگرفته شده از: عدلی، ۱۳۸٤)

## دارایی های نامشهود و طبقه بندی آن‌ها

مفهوم دارایی‌های نامشهود همواره مبهم بوده و هست. از اصطلاحات و تعریف‌های مختلفی برای تفسیر این مفهوم استفاده شد(جدول ۲). اکثر پژوهشگران از اصطلاحاتی نظیر سرمایه، منابع یا محرک های عملکرد به جای اصصلاح دارایی استفاده می کنند و

[1]. Talukdar

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

اصطلاح نامشهود یا نامریی را با کلماتی مانند فکری، بر مبنای دانش یا غیرمالی جایگزین می‌کنند. بعضی از حرفه‌ها، نظیر حسابداری نیز تعریف کاملاً متفاوتی از آن ارائه کرده‌اند همانند دارایی‌های ثابت غیر مالی که موجودیت عینی و فیزیکی ندارند(مار[1]، ۲۰۰۸).

جدول۲. تعریف دارایی های نامشهود

| نویسنده | تعریف |
|---|---|
| پولیک | سازمان، کلیه کارکنان و توانایی هایشان در ایجاد ارزش افزوده یا به عبارت دیگر، نیروهای موثر در موفقیت کاری را سرمایه فکری می نامد. |
| هال | دارایی‌هایی مانند علامت تجاری یا مهارت هایی مانند دانش فنی کارکنان و فرهنگ سازمانی طبقه بندی کرد. |
| ادوینسون و سالیوان | دانشی که می تواند به ارزش تبدیل شود. |
| بروکینگ | ترکیبی از چهار بخش عمده: دارایی‌های بازار، دارایی‌های انسان محور، دارایی‌های فکری، دارایی‌های زیر ساختی |
| سویبی | دارایی‌های ناملموس سه طبقه است: ساختار داخلی، ساختار خارجی و شایستگی کارکنان |
| استوارت | دارایی های نامشهود یا سرمایه معنوی را به عنوان امور معنوی از جمله دانش، اطلاعات، مالکیت معنوی و تجربیاتی تعریف می کند که می توان از آن برای ثروت آفرینی استفاده کرد. |
| مالهوترا | سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است. هم چنین تفاوت بین ارزش های بازاری شرکت و هزینه جایگزینی دارایی های آن تعریف می نمایند. |
| لیو | منابع سودهای آینده که توسط نوآوری، طراحی های منحصر به فرد سازمان یا تجربیات نیروی انسانی تولید می شود. |
| ایتامی | دارایی‌های ناملموس، دارایی‌های نامرئی هستند که دامنه وسیعی از فعالیت ها نظیر تکنولوژی، اعتماد مشتری، علامت تجاری، فرهنگ سازمانی و مهارت های مدیریتی هستند. |
| اسمیت | دارایی‌های ناملموس کل عناصر یک شرکت تجاری هستند که علاوه بر سرمایه کاری و دارایی‌های ملموس، فعالیت های تجاری ایجاد می کنند و اغلب مشارکت کننده اولیه برای کسب قدرت موسسه هستند و موجودیت آن ها به ادراک یا انتظار از سود بستگی دارد. |
| رؤس و رؤس | سرمایه فکری شامل همهٔ فرایندها و دارایی هایی است که معمولاً در تراز نامه سازمان منعکس نمی شود و هم چنین دارایی های ناملموسی مثل حق ثبت ها و نام های تجاری که در روش‌های حسابداری مدرن به آن ها توجه می شوند. |
| بونتیس | معتقد است سرمایه فکری عبارت است از تلاش برای استفاده موثر از دانش(محصول نهایی) در مقابل اطلاعات(ماده خام). |

(برگرفته شده از چونگ[2]، ۲۰۰۸)

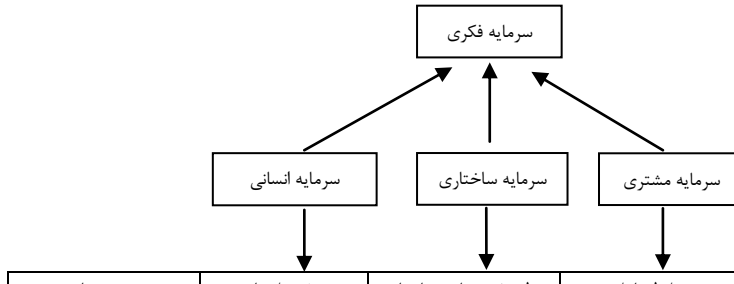
به دلیل گستردگی مفهوم دارایی‌های نامشهود، پژوهشگران طبقه‌بندی مختلفی از آن ارائه کردند. اولین طبقه بندی را سویبی[3] در سه حوزه مطرح کرد: الف. سرمایه انسانی: در حوزه شایستگی فردی، ب. سرمایه ساختاری: در حوزه ساختار داخلی، ج. سرمایه ارتباطی: در حوزه ساختار خارجی(سویبی، ۲۰۰۱)، بونتیس[4](۱۹۹۸) آن را اصلاح کرد و گسترش داد.

1. Marr
2. Choong
3. Sveiby
4. Bontis

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

وی سرمایه مشتری را جایگزین سرمایه ارتباطی کرد و از چهار جنبه ماهیت، حیطه عمل، پارامترهای اندازه گیری و دشواری در کدگذاری به بررسی دارایی های نامشهود پرداخت(شکل۱). با توجه به هدف پژوهش، این طبقه بندی به طور مختصر بحث می شود.

سرمایه مشتری، دانش موجود در روابطی است که سازمان با مشتریان، رُقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری و دولت برقرار می‌کند(بونتیس، ۱۹۹۸). سرمایه مشتری ارزش فعلی و بالقوه روابط سازمان با مشتریان را شامل می شود. هم چنین سهم بازار، اطلاعات مشتری، نقاط دستیابی به مشتریان و قراردادهای تجاری را در بر دارد(بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰). این سرمایه، به منزله پل و سازمان دهنده عملیات سرمایه فکری تلقی می شود و عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری است.




| | | | |
|---|---|---|---|
| روابط بازار | خط مشی های سازمانی | هوش انسانی | جوهره و ماهیت |
| روابط خارج از سازمان | درون روابط سازمانی | درون ذهن کارکنان | حیطه عمل |
| حجم ماندگار | دسترسی به کارایی | حجم مناسب | پارامتر های اندازه گیری |
| بسیار بالا | متوسط | بالا | دشواری در کد گذاری |

شکل ۱. مفهوم سازی ابعاد دارایی های نامشهود(بر گرفته شده از: بونتیس،۱۹۹۸)

سرمایه ساختاری، روس[1] و همکاران(۱۹۹۷) معتقدند که سرمایه ساختاری، ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان است؛ آنچه که بعد از رفتن کارکنان به خانه هایشان در سازمان باقی می ماند و دامنه گسترده ای دارد شامل پایگاه های داده ها، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایندها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی، جریان های

[1]. Roos

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

اطلاعاتی، چگونگی ساختاربندی آن ها، رهبری و سبک مدیریت آن، فرهنگ سازمان و طرح های پاداش کارکنان و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد. ادوینسون و مالون می گویند این سرمایه شامل سخت افزار ها، پایگاه های اطلاعاتی، ساختار سازمانی، حق ثبت اختراع ها، علائم تجاری و هرگونه قابلیت سازمانی که از بهره وری کارکنان پشتیبانی می کند(روس و همکاران، ۱۹۹۷).

سرمایه انسانی، دانش، مهارت، خلاقیت و توانایی منحصر به فرد کارکنان در انجام دادن وظیفه است. کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری خود ایجاد می کنند(قلیچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵). بونتیس(۱۹۹۸) سرمایه انسانی را قابلیت جمعی سازمان در استخراج بهترین راه حل ها از دانش افراد خود توصیف می کند. هم چنین آن ذخیره دانش سازمان است که توسط کارکنان نمایش داده می شود(بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰؛ بونتیس، ۲۰۰۲). روس و همکاران(۱۹۹۷) ایجاد سرمایه دانش توسط کارکنان را به شایستگی، روش کار و تیزهوشی آن ها نسبت می دهند. شایستگی، شامل مهارت و آموزش است و تیزهوشی نیز شامل مؤلّفه های رفتاری کارکنان می باشد. تیزهوشی فکری، کارمندان را قادر به تغییر شیوه های کاری و نوآوری در حل مشکلات می سازد. در همین راستا، هودسن(۱۹۹۷) سرمایه انسانی را ترکیبی از وراثت، آموزش، تجربه، روش زندگی و کسب و کار معنی می کند. بروکینگ(۱۹۹٦) معتقد است دارایی انسانی یک سازمان شامل مهارت ها، تخصص، توانایی حل مسأله و سبک های رهبری است. مهم ترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی سازمان مجموعه مهارت های کارگران، عمق و وسعت تجربه آن ها است. این سرمایه در پایان روز کاری با ترک کارکنان از سازمان خارج می شود(روس و همکاران، ۱۹۹۷). خروج افراد می تواند به افت حافظه سازمانی منجر شود؛ بنابراین تهدیدی برای سازمان محسوب می شود. بر اساس یافته های بونتیس و همکاران(۲۰۰۰) در سازمان با سبک های ضعیف مدیریت، سرمایه فکری به تمامی پتانسیل خود نمی رسد. با توجه به اهمیت این دارایی‌های، یکی از مهم ترین و ضروری ترین مسأئل در این زمینه چگونگی ارزیابی و اندازه گیری آن ها است(مالهوترا، ۱۳۸٦).

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

اندازه گیری دارایی های نامشهود از دو جنبه اهمیت دارد. درون سازمانی که هدف آن، تخصیص بهتر منابع برای کارآیی بیشتر و به حداقل رساندن هزینه های سازمان است و بیرون سازمانی که هدف از آن، در دسترس قرار دادن اطلاعات سرمایه گذاری های موجود و بالقوه سازمان، برای پیش بینی رشد آینده و نیز برنامه ریزی های بلند مدّت می باشد(عدلی، ۱۳۸٤).

به رغم اهمیت اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود، شیوه های رایج اندازه‌گیری که بر پایه حسابداری سنتی استوار هستند به تنهایی از عهده این کار بر نمی آیند (روس و همکاران، ۱۹۹۷). این چالش سنجش دارایی های نامشهود را می توان به ویژگی های خاص دانش انسانی نسبت داد. هم چنان که در گزارش سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه آمده است دانش موجود در ذهن انسان ناملموس، غیرقابل اندازه گیری مستقیم و با قوانین و مقررات حاکم بر داد و ستدهای روزمره ناسازگار است(حسن زاده، ۱۳۸٦). ارزش گذاری این دارایی های با مشکلات نظری و عملی عمده ای روبروست که باید به آن توجه کرد. زیرا رشد اقتصادی عمدتاً بر مبنای دارایی های نامشهود است و نیاز مبرمی به ارزیابی روایی مدل های سنجش موجود و هم چنین چارچوب های نظری آن ها وجود دارد(رومر[1]، ۱۹۹٤).

**رویکرد ها، مدل های اندازه گیری و سنجش دارایی های نامشهودها**

رویکردهای سنجش دارایی های نامشهود در چهار دسته اصلی قرار دارند. این طبقه بندی بسط طبقه بندی‌های پیشنهادی لوتی[2](۱۹۹۸) و ویلیامز[3](۲۰۰۰) است.

۱. روش‌های ارزش حال سرمایه بازار[4]، این روش‌ها، تفاوت بین جمع مبلغ سرمایه و ارزش دفتری دارایی خالص سهامداران را نشان می دهد.

1. Romer
2. Luthy
3. Williams
4. Market Capitalization Methods(MCM)

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

۲. روش‌های بازگشت دارایی[1]، در این روش‌ها میانگین درآمد های بالاتر برای برآورد ارزش دارایی های نامشهود به کار برده می شود.

۳. روش‌های برگه امتیاز دهی[2]، زمانی به کار می رود که اجزای مختلف سرمایه فکری معین باشد و بتوان آن‌ها را بر حسب برگه امتیاز دهی یا گراف منعکس کرد.

٤. روش‌های سرمایه هوشی مستقیم[3]، در این روش‌ها، برآورد ارزش پولی دارایی های نامشهود به وسیله شناسایی عناصر تشکیل دهنده آن ها انجام می شود.

هر یک از رویکردها مزایای خاصی دارد. روش‌های ارزش حال سرمایه بازار و بازگشت دارایی، ارزش گذاری های پولی را ارائه می دهند که در زمینه های ادغام، تملک و ارزیابی سهام مفید هستند. هم چنین، این دو روش برای مقایسه شرکت‌ها به کار می روند. ضعف این روش‌ها در آن است که تبدیل همه امور به روابط پولی، آن ها را سطحی جلوه می دهد. روش‌های برآورد ارزش حال سرمایه بازار، در سازمان‌های غیر انتفاعی، ادارات دولتی و بخش عمومی کاربردی ندارند. از مزایای روش‌های برگهٔ امتیاز دهی و مستقیم آن است که به آسانی در هر سطحی از سازمان کاربرد دارند و در مقایسه با محاسبات مالی، تصویر جامع‌تری از ارزش سازمان ارائه می دهند و یک رویداد یا گزارش را دقیق تر اندازه گیری می کنند؛ زیرا شاخص های این روش‌ها وابسته به قراین و طبق سفارش هر سازمان تدوین می شوند؛ از این رو به اندازه گیری روابط پولی نیازی ندارند و برای سازمان‌های غیر انتفاعی، ادارات دولتی، سازمان‌های بخش عمومی و هدف های اجتماعی و زیست محیطی مفید هستند. ایراد این روش‌ها آن است که مقایسه عملکرد بین سازمان‌ها را دشوار می سازند(جورزاک[4]، ۲۰۰۸). با توجه به این رویکردها، مدل‌های اندازه گیری متعددی از دارایی های نامشهود ارائه شده است (جدول ۳).

[1]. Return on Assets Methods(ROA)

[2]. Score Cards Methods(SC

[3]. Direct intellectual Capital Methods(DIC)

[4]. Jurczak

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

جدول ۳. مدل های اندازه گیری دارایی های نامشهود

| توصیف نحوه سنجش | رویکرد | پژوهشگر(ان) | مدل سنجش |
|---|---|---|---|
| سیستمی برای جریان های پولی تنزیلی پیش بینی شده است. تفاوت بین حسابداری برای آینده در پایان و آغاز یک دوره ارزش افزوده دوره تلقی می شود. | DIC | ناش(۱۹۹۸) | حسابداری برای آینده |
| یک عامل فناوری براساس ثبت اختراعات توسط سازمان محاسبه می گردد. سرمایه معنوی و عملکرد آن براساس تأثیر امور توسعه تحقیقات بر مجموعه ای نماگر از قبیل تعداد و هزینه ثبت اختراعات مبتنی است و اختراعات شرکت را توصیف می کند. | DIC | بونتیس(۱۹۹۶) | حق ثبت اختراع |
| از رتبه بندی به وسیله شاخص های وزنی ترکیبی استفاده می شود و تمرکز روی ارزش های نسبی دارد.<br>ارزش افزوده نامشهود + ارزش افزوده پولی = ارزش افزوده ترکیبی | DIC | مک فرسون(۱۹۹۸) | ارزش گذاری جامع |
| محاسبه و اختصاص ارزش به انواع دارایی‌های نامشهود مبتنی است. | DIC | آندریسن و تیسن(۲۰۰۰) | کاوشگر ارزش |
| روش شناسی برای تعیین ارزش مالکیت فکری | DIC | سالیوان(۲۰۰۰) | ارزشگذاری دارایی معنوی |
| ارزش آفرینی نهایی از جریان های پولی تنزیل شده را به کار می گیرد تا چگونگی تاثیر گذاری وقایع بر فعالیت های برنامه ریزی شده را بازآزمایی کند. | DIC | اندرسون و مکلین (۲۰۰۰) | ارزش آفرینی نهایی |
| ارزش سرمایه معنوی یک سازمان را از طریق تحلیل عیب یابی ارزیابی می کند و واکنش سازمان را به بیست پرسش در رابطه با اجزای دارایی های دانشی تحلیل و آن ها را به چهار دسته تقسیم می کند. | DIC | بروکینگ(۱۹۹۶) | تکنولوژی بروکر |
| q توبین نسبت ارزش بازاری به ارزش ثبت شده (دفتری) موجودی است که استوارت هزینه جایگزینی دارایی های مشهود را به جای ارزش ثبت شده دارایی های مشهود واحد اقتصادی قرار می دهد. | MCM | استوارت(۱۹۹۷) و بونتیس (۱۹۹۹) | q توبین |
| ارزش واقعی شرکت را ارزش بازاری موجود تفسیر می کند و آن را به سرمایه مشهود، سرمایه فکری حقیقی، فرسایش سرمایه فکری و مزیت رقابتی پایدار تقسیم می کند. | MCM | استندفیلد(۱۹۹۸) | ارزش بازاری تعیین شده توسط سرمایه گذار |
| این مدل بر تفاوت بین سرمایه بازاری شرکت و ارزش ثبت شده آن مبتنی است.<br>سرمایه فکری + ارزش ثبت شده = ارزش بازاری | MCM | استوارت(۱۹۹۷)ولو تی (۱۹۹۸) | ارزش بازاری نسبت به ارزش ثبت شده |
| از طریق تعدیل سود اعلام شده با هزینه مرتبط با نامشهودها محاسبه می شود. تغییرات در ارزش افزوده اقتصادی شاخصی از مولد بودن یا نبودن سرمایه فکری ارائه می دهد. | ROA | استوارت(۱۹۹۷) | ارزش افزوده اقتصادی |
| تاثیر ناپیدای هزینه های مرتبط با منابع انسانی بر کاهش سود واحد اقتصادی را محاسبه می کند. سرمایه فکری از طریق محاسبه سهم دارایی های انسانی موجود در واحد اقتصادی تقسیم بر مخارج سرمایه گذاری شده بر روی نیروی انسانی (حقوق و مزایا) اندازه گیری می شود. | ROA | یوهانسون(۱۹۹۶) | حسابداری و قیمت گذاری منابع انسانی |
| مبتنی بر قیمت گذاری است و از کنوانسیون حسابداری قیمت بازار استفاده می کند که قادر به ارزش گذاری سرمایه انسانی یک پارچه توسط مدل های حسابداری سنتی می باشد. | ROA | لیبوویتز و رایت(۱۹۹۹) | ارزش گذاری سرمایه انسانی |

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| برگشت مازاد دارایی های فیزیکی را محاسبه کرده و سپس از این عدد به عنوان مبنایی برای تعیین میزان برگشت منسوب به دارایی های نامشهود استفاده می کند.<br>با تکیه بر کنوانسیون های حسابداری - میانگین درآمد ناخالص سه سال = ارزش نامشهود محاسبه شده دارایی های مشهود بنگاه x میانگین صنعت | ROA | استوارت(۱۹۹۷)و لوتی (۱۹۹۸) | ارزش نامشهود محاسبه شده |
| دستاوردهای سرمایه دانشی به عنوان مازاد دریافتی ها بر دریافتی های منتسب به دارای ها ثبت شده است.<br>سهم در آمد نسبت داده شده به دارایی های سرمایه ای × سهم درآمد نسبت داده شده به دارایی های مالی - میانگین درآمد نرمال شده سه سال = دستاوردهای سرمایه دانشی | ROA | لِو(۱۹۹۹) | دستاوردهای سرمایه دانش |
| اندازه گیری میزان و چگونگی خلق ارزش افزوده کارآمد از طریق ارزش ایجاد شده به سبب سرمایه به کار رفته شده براساس سه جزء عمده: سرمایه بکار گرفته شده، سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری صورت می گیرد. | ROA | پولیک(۱۹۹۷) | ضریب معنوی ارزش افزوده |
| شاخص های سرمایه انسانی همانند حسابداری و قیمت گذاری منابع انسانی در قالب یک پایگاه اطلاعاتی گردآوری و نشانه گذاری می شود. | SC | جک فیتز- انز (۱۹۹٤) | هوش سرمایه انسانی |
| سرمایه معنوی از طریق تحلیل ١٦٤ سنجه اندازه گیری می شود.(۹۱ مورد بر پایه فکر و ۷۳ مورد سنتی) که پنج جزء ۱- مالی ۲- مشتری ۳- فرایند ٤- نوسازی و توسعه ۵- انسانی را دربر می گیرد. | SC | ادوینسون و مالون (۱۹۹۷) | راهبری اسکاندیا |
| تمامی نشانگرهای منفرد سرمایه فکری به همراه مولفه هایشان را در یک شاخص گردهم می آورد. تغییرات در شاخص به تغییرات در ارزش گذاری بازاری واحد اقتصادی نسبت داده می شود. | SC | روس، روس دراگونتی و ادوینسون (۱۹۹۷) | شاخص سرمایه فکری |
| مدیریت براساس هدف های راهبردی شرکت، شاخص ها را انتخاب می کند تا در باره چهار جنبه ایجاد ارزش آفرینی از دارایی های نامشهود: ۱- رشد ۲- نوسازی ۳ - کارایی و ٤- پایداری در سه رده دارایی های نامشهود شامل شایستگی افراد، ساختار داخلی و ساختار خارجی سنجش انجام گیرد. | SC | سویبی (۱۹۹۷) | نمایشگر دارایی های نامشهود |
| ماتریسی از شاخص های غیر مالی است که در سه دسته منطبق با سیکل توسعه:اکتشاف و یادگیری، پیاده سازی و تجاری سازی مرتب شده اند. | SC | لو(۲۰۰۲) | تابلوی امتیازات زنجیره ارزش |
| عملکرد واحد اقتصادی با شاخص هایی سنجیده می شود که چهار دیدگاه اصلی: ۱- مالی، ۲- مشتری، ۳ -فرایندهای داخلی و ٤- رشد و یادگیری را پوشش می دهند. نماگرها مبتنی بر اهداف راهبردی سازمان هستند. | SC | کاپلان و نورتون(۱۹۹۲) | کارت امتیازدهی متوازن |

(بر گرفته شده از: سویبی، ۲۰۰۱؛ عدلی، ۱۳۸٤؛ بیگی، ۱۳۸٦؛ حسن زاده،۱۳۸٦)

## پیشینهٔ پژوهش

پژوهش‌های متعددی در بارهٔ دارایی‌های نامشهود و تأثیر آن بر عملکرد سازمان انجام شد. با وجود اهمیت این موضوع، مطالعات تجربی بسیار کمی در این زمینه در نظام آموزش عالی وجود دارد(هیتنی[1]، ۲۰۰۵). اما شواهد متقاعد کننده‌ای وجود دارد که می‌توان

[1]. Hyttinen

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

تئوری‌ها و اقدامات صنعت و دنیای کسب و کار را در آموزش عالی به کار برد(هیجازی و کلی[1]، ۲۰۰۳). در ذیل به برخی از این پژوهش ها اشاره می شود.

آشنا و همکاران(۱۳۸۸)، در پژوهش خود بر اهمیت، اندازه گیری و مدیریت دارایی‌های نامشهود تأکید کردند و بهبود مستمر فرایند تشخیص و وصول درآمدهای مالیاتی را به توانایی مدیریت این دارایی‌ها به ویژه سرمایه انسانی وابسته دانستند.

بیگی(۱۳۸٦)، روابط متقابل بین اجزای سرمایه فکری(انسانی، ساختاری و مشتری) و اثرات متقابل این سرمایه‌ها را در بانک بررسی کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد که این سرمایه‌ها با هم هماهنگی کامل دارند؛ اما درباره تأثیرگذاری این اجزا بر عملکرد سازمانی چنین هماهنگی دیده نشد. این نشان می دهدکه هر چند در اکثر بانک ها این سرمایه ها در سطح مناسبی وجود دارند ولی به مفهوم و روش استفاده از این سرمایه ها، به منظور تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان توجه کافی نشده است. به عبارت دیگر، استفاده از این سرمایه‌ها در راستای اجرای استراتژی‌های سازمان نیست. در بخش دولتی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. در حالی که در بخش خصوصی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری است. با این تفاوت که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی در مقایسه با بخش های دیگر اثرگذاری بیشتری بر عملکرد دارند.

مشبکی و قلیچ لی(۱۳۸۵)، رابطهٔ بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد با افزایش سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری افزایش می یابد. هم چنین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری شرکت ها در افزایش مزیت رقابتی آن ها تأثیر دارند.

عهدی آذر(۱۳۷۸)، حسابداری دارایی‌های نامشهود را در ایران بررسی کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد تقریباً اکثر شرکت‌ها از روش‌های معمول حسابداری دارایی‌های

[1]. Hijazi & Kelly

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

نامشهود به نحو صحیح استفاده نمی‌کنند؛ حسابداران برای انجام دادن عملیات حسابداری سرگردان می باشند و رویه هایی برای کمک به آن ها برای انجام دادن امور حسابداری وجود ندارد. به علت نداشتن استاندارد ملّی حسابداری بهای تمام شده، استهلاک حق الامتیاز ها، حق الانتشار ها و سرقفلی به روش مناسب شناسایی و اندازه گیری نشده است و در صورت‌های مالی به صورت یکنواخت منعکس نمی شود. نهایتاً اطلاعات صورت های مالی ارائه شده به استفاده کنندگان شفاف و قابل اطمینان نمی باشند.

بوریسوا و براون[1](۲۰۱۳) فصل مشترک بین محرومیت شرکت از دارایی‌های مشهود و سرمایه‌گذاری در سرمایه های نامشهود(R & D) را با فراهم کردن آزمون جدیدی برای اثر محدودیت های مالی بر فعالیت های شرکت را بررسی کردند. نتایج این پژوهش شواهد قوی ارائه داد که اختلافات تامین مالی تاثیر دارد؛ اما سرمایه‌گذاری نامشهود اهمیت روزافزونی یافته است و نقش جایگزین دارایی‌های مشهود را ایفا می کند و محرک فعالیت های نوآورانه شرکت است.

شیلر و دیز[2](۲۰۱۲)، می‌گویند پژوهشگران حامل مقادیر زیادی از دانش ارزشمند هستند. جا به جایی و تحرک بین‌المللی آن‌ها مکانیزم مهمی برای جریان‌های دانش بین منطقه‌ای فراهم می کند و خلق دارایی‌های نامشهود محلی را افزایش می دهد. پژوهشگران پیشنهاد دادند، الگوی تحرک این دانشمندان برتر به منظور کشف منطق پنهان تصمیم گیری تحرک آن ها بررسی شود.

هانگ[3] و همکاران(۲۰۱۱) به مطالعه رابطه دارایی‌های نامشهود و فرایند های نوآوری پرداختند. یافته‌های پژوهش آن ها نشان داد بر اساس تئوری منبع محور دارایی‌های نامشهود بر فرایند های نوآوری تأثیر مثبتی دارند و از میان آن ها، سرمایه سازمانی بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت تری دارد و اثر میانجی روابط بین دارایی‌های نامشهود و ظرفیت نوآوری را دارد. هم چنین سرمایه انسانی بنیانی ترین مؤلّفه دارایی‌های نامشهود

1. Borisova & Brown
2. Schiller & Diez
3. Huang

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

است و دیگر دارایی‌های سازمان را برای ظرفیت نوآوری متأثر می کند. این پژوهش قویاً نشان داد دارایی‌های نامشهود ظرفیت نوآوری را خلق و تقویت می کنند.

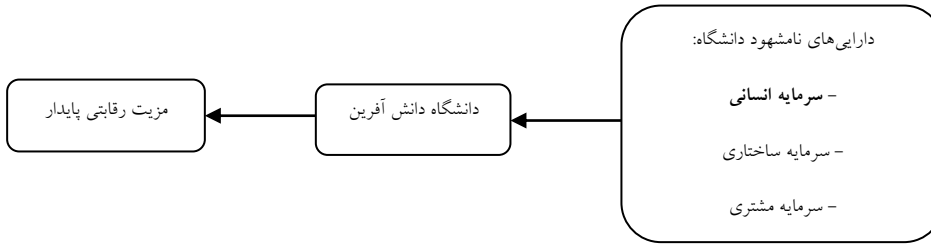
داهماش[1] و همکاران(۲۰۰۹)، دریافتند دارایی‌های نامشهود برای کسب سود بهتر از دارایی‌های مشهود عمل می کنند و از میان دارایی‌های نامشهود، تبلیغات اثر مهم تری در برگشت سرمایه ها دارد. از جمله پیشنهادهای این پژوهش عبارتند از: مدیران باید در پُر کردن سازمان‌ها با روح کنجکاوی و پرورش یادگیری تلاش کنند و رشته توسعه منابع انسانی نیز باید ابزارهای اندازه گیری و مدیریت جدیدی برای دارایی‌های نامشهود سازمان ارائه دهد.

بونتیس و همکاران(۲۰۰۰) مطالعه‌ای روی اجزای سرمایه فکری(سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری) در دو بخش فعالیت های خدماتی و غیر خدماتی در مالزی انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد سرمایه ساختاری تاثیر زیادی بر عملکرد هر دو بخش دارد. اگر چه سرمایه انسانی نیز در هر دو بخش مهم بود، ولی این سرمایه اثر بیشتری بر ساختار شرکت های غیر خدماتی تا شرکت های خدماتی دارد.

پولیک[2](۱۹۹۷)، با استفاده از مدل ضریب فکری ارزش افزوده، عملکرد دارایی های فکری را در بانک‌های اطریش و کرواسی طی سال های ۱۹۹۵-۱۹۹۳ اندازه گیری کرد. نتایج این دو پژوهش اختلاف معنی داری را در رتبه بندی بانک ها بر اساس سنجه های کارایی و حسابداری سنتی آشکار کرد. این مطالعه نشان داد که در بسیاری از شرکت های خدماتی دارایی های فکری هم تراز با دارایی های فیزیکی و مالی تلقی نمی شود. به همین دلیل ناسازگاری شدیدی در مدل های اندازه گیری جدید و سیستم حسابداری موجود ملاحظه می شود. با توجه به مبانی تئوریکی و تجربی، چارچوب این پژوهش با تاکید بر اهمیت سرمایه انسانی ارائه می‌شود (شکل ۲).

1. Dahmash
2. Pulic

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]




شکل ۲. چارچوب پژوهش

بر اساس مباحث فوق، این پژوهش به بررسی و مقایسه دارایی های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعت می پردازد. فرضیه های آن عبارتند از:

۱. بین دارایی‌های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

۲. بین مؤلّفه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

۳. بین مؤلّفه سرمایه ساختاری در نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

٤. بین مؤلّفه سرمایه مشتری در نظام عالی آموزش با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

۵. بین مؤلّفه های دارایی‌های نامشهود نظام آموزشی عالی تفاوت وجود دارد.

٦. بین مؤلّفه های دارایی‌های نامشهود نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

**روش پژوهش**

این پژوهش با هدف بررسی و مقایسه دارایی های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعتی انجام شد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است و با روش پس رویدادی انجام شد.

آزمودنی ها، جامعه آماری این پژوهش، روسای دانشگاه‌ها و روسای دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی، آزاد و مدیران عامل صنعت استان مازندران در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود؛ در نتیجه ۳۱٪ از نظام آموزش عالی و

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

۶۹ ٪ از صنعت در این پژوهش مشارکت داشتند. برای تعیین حجم نمونه در ارتباط با بخش صنعت، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد؛ از ۲۲۰ واحد صنعتی ۱۱٤ واحد به عنوان نمونه انتخاب شدند(شهرهای ساری، قائم شهر، شیرگاه، بابل، آمل، محمودآباد، نکا و بهشهر). با توجه به اینکه تعداد دانشگاه‌ها در استان مازندران محدود بود(٦۷ واحد) کلیه دانشگاه‌های دولتی و آزاد در این پژوهش مشارکت داشتند. چارچوب نمونه گیری آمارهای موجود در سازمان صنایع و معادن استان مازندران، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی و آمارهای موجود در دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۸۹ بود. از کل پرسشنامه‌ها ۱۷۱ عدد آن به پژوهشگران برگردانده شد؛ بدین ترتیب نرخ تکمیل پرسشنامه ۹٤٪ بود.

ابزار، پرسشنامه بونتیس(۱۹۹۷) بود که از روش‌های اندازه‌گیری مستقیم است. این پرسشنامه توسط بیگی(۱۳۸٦) ترجمه شد اما جهت انطباق با نظام صنعت و آموزش عالی، در مواردی اصلاحاتی به عمل آمد. این پرسشنامه دارای ۵۳ گویه و سه بخش سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. برای پاسخ دهی از طیف پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. باید خاطر نشان کرد که برخی از گویه ها به صورت منفی بیان شده بودند(جدول٤).

جدول ٤. ابعاد و تعداد سؤال‌های مربوط در پرسشنامه بونتیس و همکاران(۱۹۹۷)

| | | | |
|---|---|---|---|
| سرمایه انسانی | | | |
| H۱ | سطح شایستگی ایده ال | H۱۱ | بهترین عملکرد اعضا |
| H۲ | برنامه آموزشی جایگزین | H۱۲ | برنامه استخدام جامع |
| H۳ | برنامه ریزی روی ایده های جدید | H۱۳R | مشکلی بزرگ در صورت ترک اعضا |
| H٤ | کار گروهی اعضا | H۱٤R | تفکری به ندرت در باره کار |
| H۵R | نبود ارتباطات داخلی | H۱۵R | عدم استفاده از حداکثر توان |
| H٦ | طرح ایده های جدید | H۱٦ | آموختن از یکدیگر |
| H۷ | ارتقاء سطح مهارت اعضا | H۱۷ | بیان نظرات کارکنان |
| H۸ | اعضای باهوش | H۱۸ | استفاده از حداکثر اعضا |
| H۹ | بهترین عضو در صنعت و آموزش عالی | H۱۹R | پایین آوردن سطح کار بقیه اعضا |
| H۱۰ | رضایت اعضا | H۲۰ | ارائه نهایت تلاش اعضا |
| سرمایه مشتری یا ارباب رجوع | | | |
| C۲۱ | رضایت عمومی ارباب رجوع | C۳۰ | نشست با ارباب رجوع |
| C۲۲ | کاهش زمان حل مشکلات ارباب رجوع | C۳۱ | توزیع اطلاعات باز خورد ارباب رجوع |
| C۲۳ | افزایش سهم بازار | C۳۲ | شناسایی بازارهای هدف |

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| C۲٤ | بالاترین سهم بازار | C۳۳R | عدم توجه به خواسته های ارباب رجوع |
| C۲٥ | دیرپایی در روابط | C۳٤ | سرمایه‌گذاری روی خواسته های ارباب رجوع |
| C۲٦ | حفظ خدمات با ارزش افزوده بالا | C۳٥R | عرضه خدماتی که ارباب رجوع نمی خواهند |
| C۲۷ | وفاداری ارباب رجوع | C۳٦ | اطمینان از ادامه روابط ارباب رجوع |
| C۲۸ | انتخاب بیشتر از سوی ارباب رجوع | C۳۷ | دریافت بازخورد از ارباب رجوع |
| C۲۹ | بازار گرا بودن صنعت و آموزش عالی | | |
| سرمایه ساختاری | | | |
| S۳۸ | کمترین هزینه به ازای هر تبادل | S٤٦ | توسعه بیشترین ایده ها در صنعت و آموزش عالی |
| S۳۹ | بهبود نسبت درآمد به هزینه | S٤۷ | کارآمد بودن صنعت یا آموزش عالی |
| S٤۰ | افزایش درآمد به ازای هر عضو | S٤۸ | سیستم دستیابی راحت به اطلاعات |
| S٤۱ | بالاترین درآمد به ازای هر عضو | S٤۹ | حمایت رویه های صنعت و آموزش عالی از نوآوری |
| S٤۲ | کاهش در زمان تبادلات | S٥۰R | بوروکراسی کسل کننده در صنعت و آموزش عالی |
| S٤۳ | کمترین زمان برای انجام دادن تبادل | S٥۱ | عدم تفکیک در ساختار صنعت و آموزش عالی |
| S٤٤ | اجرای ایده های جدید | S٥۲ | جوّ حمایتی |
| S٤٥ | حمایت از بهبود ایده ها | S٥۳R | نبود سهیم سازی دانش |

(برگرفته شده از: بونتیس، ۱۹۹۷)

برای تعیین روایی آن، از روایی محتوا استفاده شد. برای اندازه گیری پایایی، ابتدا پرسشنامه در نمونه ای به حجم ۱۵ نفر اجرا شد سپس از همسانی درونی و روش آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آن برای پرسشنامه مورد نظر برابر ۹۱/. محاسبه شد. این مقدار نشان دهندهٔ انسجام بالای سؤال‌ها است و هر یک از سؤال‌ها در اندازه‌گیری ویژگی مورد نظر سهمی را بر عهده داشتند.

شیوه تحلیل داده ها، روش‌های آمار توصیفی و تحلیل واریانس از راه آزمون های مکرر جهت سنجش تفاوت میان میانگین ها و آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت متغیر ها در دو گروه با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌ها در ارتباط با فرضیهٔ اول، بین دارایی‌های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد.

جدول۵، آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت دارایی‌های نامشهود در نظام آموزش عالی با صنعت را نشان می دهد.

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

جدول۵. آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت دارایی‌های نامشهود در نظام آموزش عالی با صنعت

| مؤلّفه | N | میانگین | Fلون | Sig | T | Sig | تفاوت میانگین ها |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نظام آموزش عالی | ۵۷ | ۲۲٦/٦۳ | ۱۰/۸٤ | ۰/۰۰۱ | ۲/٦۳ | ۰/۰۰۳ | ۱۷/۷۷ |

همان طور که جدول ۵، نشان می‌دهد میانگین دارایی‌های نامشهود نظام صنعت بیش از نظام آموزش عالی است. پیش از انجام دادن آزمون t مستقل باید از همگونی واریانس‌ها اطمینان پیدا کرد. میزان f لِون ۱۰/۸٤ با سطح معنی داری sig=۰/۰۰۱ نشان می‌دهد پیش‌فرض همگونی واریانس‌ها برقرار نیست و باید از معادل ناپارامتریک t استفاده کرد. میزان t ۲/٦۳ با سطح معنی‌داری sig=۰/۰۰۳ به دست آمد. این میزان نشان می‌دهد بین دارایی‌های نامشهود نظام آموزش عالی با صنعت به میزان ۱۷/۷۷ تفاوت وجود دارد و فرضیه اول تأیید شد. همان‌طور که قبلا ذکر شد، دربارهٔ دارایی‌های نامشهود در دانشگاه‌ها پژوهشی انجام نشده است؛ اما یافته‌های پژوهش بونتیس(۲۰۰۲) و بیگی(۱۳۸٦) تفاوت بین میانگین دارایی‌ها را در دو بخش دولتی و خصوصی نشان می دهد. هم چنین یافته‌های پژوهش بوریسوا و براون(۲۰۱۳) نشان می دهد به رغم ارزش دارایی‌های مشهود، دارایی‌های نامشهود اهمیت روزافزونی یافته اند و نقش جایگزین دارایی‌های مشهود را ایفا می کنند؛ زیرا محرک فعالیت های نوآورانه سازمان‌ها هستند.

یافته‌ها در ارتباط با فرضیهٔ دوم، بین مؤلّفهٔ سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد. جدول٦، آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی با صنعت را نشان می دهد.

جدول٦. آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی با صنعت

| مؤلّفه | N | میانگین | Fلون | Sig | T | Sig | تفاوت میانگین ها |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نظام آموزش عالی | ۵۷ | ۷۹/۱۲ | ۱/٤٤ | ۰/۲۳ | ۳/۱۲ | ۰/۰۰۲ | ٦/۹۲ |
| نظام صنعت | ۱۱٤ | ۸٦/۰٤ | | | | | |

همان طور که جدول٦، نشان می‌دهد میانگین مؤلّفه سرمایه انسانی نظام صنعت بیش از نظام آموزش عالی است. میزان f لِون ۱/٤٤ با سطح معنی داری sig=۰/۲۳ نشان می‌دهد پیش‌فرض همگونی واریانس‌ها برقرار است و می‌توان از t پارامتریک استفاده کرد. میزان t

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

۳/۱۲ با سطح معنی‌داری sig=۰/۰۰۲ به دست آمد. این میزان نشان می‌دهد بین مؤلّفه سرمایه انسانی نظام آموزش عالی و صنعت به میزان ٦/۹۲ تفاوت وجود دارد و فرضیه دوم تأیید شد. یافته‌های پژوهش بیگی(۱۳۸٦) تفاوت بین میانگین سرمایه انسانی را در دو بخش دولتی با خصوصی را نشان داد. یافته‌های پژوهش شیلر و دیز(۲۰۱۲) نشان داد سرمایه انسانی در خلق دارایی‌های نامشهود سهم بسزایی دارند. هم چنین یافته‌های آشنا و همکاران(۱۳۸۸) و پژوهش هانگ و همکاران(۲۰۱۱)، نشان داد سرمایه انسانی بنیانی‌ترین مؤلّفه دارایی‌های نامشهود است و یافته‌های پژوهش بونتیس(۲۰۰۲)، نشان داد سرمایه انسانی در هر دو بخش خدماتی و غیر خدماتی مهم است.

یافته‌ها در ارتباط با فرضیهٔ سوم، بین مؤلّفهٔ سرمایه ساختاری در نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد. جدول۷، آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت سرمایه ساختاری در نظام آموزش عالی با صنعت را نشان می دهد.

جدول۷. آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت سرمایه ساختاری در نظام آموزش عالی با صنعت

| مؤلّفه | N | میانگین | Fلون | Sig | T | Sig | تفاوت میانگین ها |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نظام آموزش عالی | ۵۷ | ۷۲/۰۵ | ٤/٦۹ | ۰/۰۳ | ۱/۱۲ | ۰/۲٦ | ۲/۵۹ |
| نظام صنعت | ۱۱٤ | ۷٤/٦٤ | | | | | |

همان طور که جدول۷، نشان می‌دهد میانگین مؤلّفه سرمایه ساختاری نظام صنعت بیش از نظام آموزش عالی است. میزان f لِون ٤/٦۹ با سطح معنی داری sig=۰/۰۳ نشان می‌دهد پیش‌فرض همگونی واریانس‌ها برقرار نیست و نمی‌توان از t پارامتریک استفاده کرد. میزانt ۱/۱۲ با سطح معنی‌داریsig=۰/۲٦ به دست آمد. این میزان نشان می‌دهد مؤلّفه سرمایه ساختاری در نظام آموزش عالی با صنعت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه سوم تأیید نمی شود. به رغم این موضوع، یافته‌های پژوهش بیگی(۱۳۸٦) نشان داد سرمایه ساختاری بخش خصوصی از بخش دولتی بیشتر است؛ اما این سرمایه در بخش دولتی اثرگذاری بیشتری بر عملکرد دارد. هم چنین یافته‌های پژوهش بونتیس و همکاران(۲۰۰۰) نشان داد سرمایه ساختاری تاثیر زیادی بر عملکرد هر دو بخش خدماتی و غیر خدماتی دارد. اگرچه سرمایه انسانی نیز در هر دو بخش مهم بود؛ ولی این سرمایه اثر بیشتری بر ساختار شرکت های غیر خدماتی تا شرکت‌های خدماتی دارد.

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

یافته‌ها در ارتباط با فرضیهٔ چهارم، بین مؤلّفهٔ سرمایه مشتری در نظام آموزش عالی با نظام صنعتی تفاوت وجود دارد. جدول۸، آزمون t مستقل برای سنجش معنی‌داری تفاوت سرمایه مشتری در نظام آموزش عالی با صنعت را نشان می دهد.

جدول۸. آزمون t مستقل برای سنجش معنی داری تفاوت سرمایه مشتری در نظام آموزش عالی با صنعت

| مؤلّفه | N | میانگین | Fلون | Sig | T | Sig | تفاوت میانگین ها |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نظام آموزش عالی | ۵۷ | ۷۵/٤٥ | ۱۱/۳۵ | ۰/۰۰۱ | ۳/٦٦ | ۰/۰۰ | ۸/۲۵ |

همان‌طور که جدول ۸، نشان می‌دهد میانگین مؤلّفه سرمایه مشتری نظام صنعت بیش از نظام آموزش عالی است. میزان f لِون ۱۱/۳۵ با سطح معنی داری sig=۰/۰۰۱ نشان می‌دهد پیش‌فرض همگونی واریانس‌ها برقرار نیست و نمی‌توان از t پارامتریک استفاده کرد. میزان t ۳/٦٦ با سطح معنی‌داری sig=۰/۰۰ به دست آمده است. این میزان نشان می‌دهد مؤلّفه سرمایه مشتری در نظام آموزش عالی با صنعت به میزان ۸/۲۵ تفاوت وجود دارد و فرضیهٔ چهارم تأیید شد. یافته‌های پژوهش بیگی(۱۳۸٦) نشان داد سرمایه مشتری بخش خصوصی از بخش دولتی بیشتر است و در بخش خصوصی، بالاترین میزان اثرگذاری بعد از سرمایه انسانی به سرمایه مشتری وابسته است. یافته‌های پژوهش مشبکی و قلیچ لی(۱۳۸۵) نشان داد با افزایش سرمایه اجتماعی سرمایه فکری افزایش می یابد.

یافته ها در ارتباط با فرضیهٔ پنجم، بین مؤلّفه های دارایی‌های نامشهود نظام آموزشی عالی تفاوت وجود دارد. جدول ۹، تحلیل واریانس از راه آزمون‌های مکرر خطی در نظام آموزش عالی را نشان می دهد.

جدول۹. تحلیل واریانس از راه آزمون‌های مکرر خطی در نظام آموزش عالی

| مؤلّفه | میانگین | انحراف معیار | مجموع مجذورات(مدل۳) | میانگین مجذورات | f | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| سرمایه انسانی | ۷۹/۱۲ | ۱۵/٤ | ۳۸۳/۱٦۷ | ۳۸۳/۱٦۷ | ۹/٤٦ | ۰/۰۰۳ |
| سرمایه ساختار | ۷۲/۰۵ | ۱٦/۱ | | | | |
| سرمایه مشتری | ۷۵/٤٥ | ۱٦/۷۳ | | | | |

همان طور که جدول ۹، نشان می‌دهد میانگین سرمایه انسانی ۷۹/۱۲، میانگین سرمایه ساختاری ۷۲/۰۵ و میانگین سرمایه مشتری ۷۵/٤٥ است. با توجه به میانگین‌ها، میانگین

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

سرمایه انسانی بالاتر است. میزان f به دست آمده ۹/٤٦ و سطح معنی داری به دست آمده sig=۰/۰۰۳ است. از این رو می‌توان گفت تفاوت بین سه میانگین با اطمینان p=۰/۹۹ معنی دار است و فرضیه پنجم تأیید شد. یافته‌های پژوهش های بیگی(۱۳۸٦) نشان داد در بخش دولتی ترتیب اثرگذاری سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. در بخش خصوصی، سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری است.

یافته ها در ارتباط با فرضیهٔ ششم، بین مؤلّفه های دارایی‌های نامشهود نظام صنعت تفاوت وجود دارد. جدول ۱۰، تحلیل واریانس از راه آزمون‌های مکرر خطی در نظام صنعت را نشان می دهد.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس از راه آزمون‌های مکرر خطی در نظام صنعت

| مؤلّفه | میانگین | انحراف معیار | مجموع مجذورات(مدل۳) | میانگین مجذورات | f | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| سرمایه‌انسانی | ۸٦/۰٤ | ۱۲/٦۷ | ۳۱۰/۳۳ | ۳۱۰/۳۳ | ٤/٤٥ | ۰/۰۳ |
| سرمایه ساختار | ۷٤/٦٤ | ۱۳/۲٦ | | | | |
| سرمایه‌مشتری | ۸۳/۷۱ | ۱۲/۲٥ | | | | |

همان طور که جدول۱۰، نشان می‌دهد میانگین سرمایه انسانی ۸٦/۰٤، میانگین سرمایه ساختاری ۷٤/٦٤ و میانگین سرمایه مشتری ۸۳/۷۱ است. با توجه به میانگین‌ها در نظام صنعتی نیز میانگین سرمایه انسانی بالاتر است. میزان f به دست آمده ٤/٤٥ و سطح معنی داری به دست آمده sig=۰/۰۳ است. از این رو می‌توان گفت تفاوت میان سه میانگین با اطمینان p=۰/۹٥ معنی دار است و فرضیه ششم تأیید شد. یافته‌های پژوهش بیگی(۱۳۸٦) نشان داد در یک بخش تفاوت در بین انواع سرمایه ها وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی و مقایسه دارایی های نامشهود نظام آموزش عالی با نظام صنعتی بود. یافته های پژوهش نشان داد، میانگین دارایی‌های نامشهود نظام صنعت بیشتر از نظام آموزش عالی است و در بین مؤلّفه های دارایی‌های نامشهود، میانگین سرمایه

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

انسانی و سرمایه مشتری نظام صنعت بیشتر از نظام آموزش عالی است. به رغم اینکه ترتیب انواع دارایی‌ها در نظام آموزش عالی و نظام صنعتی(سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری) یکسان است؛ اما کمیت و کیفیت آن ها متفاوت است. همان طور که بحث شد از بین منابع، دارایی‌های نامشهود برای کسب مزیت رقابتی پایدار از منابع مشهود بهتر عمل می کنند و رشد اقتصادی عمدتاً بر مبنای این دارایی های است. این در حالی است که دانشگاه‌ها نتوانستند از این موضوع استفاده کنند. دانشگاه‌ها که زمانی خاستگاه انباشت، خلق و انتقال دانش بودند، در حال حاضر از سازمان‌های صنعتی عقب افتادند.

بر اساس تئوری منبع محور، سازمان‌ها توانایی نوآوری و دانش آفرینی را دارند؛ اما از نظر این توانایی ها از هم متفاوت هستند. این تفاوت ها، توجه ما را به زمینه سازمان جلب می کند. یکی از عوامل زمینه ای، منابع و دارایی‌های سازمان است. کوگات و زندر[1](۱۹۹۲) در این ارتباط می‌گویند، میزانی که سازمان‌ها اطلاعات را دریافت می کنند و دانش را می آفرینند، به ماهیت دارایی ها و بنیان دانش آن ها وابسته است و مهم ترین کمک آن‌ها در توانایی تشخیص ارزش اطلاعات جدید است. هم چنین انباشت یک منبع در یک دوره تجمع کارآمدتر آن را در دوره بعدی تسهیل می بخشد، بر تشکیل انتظار تأثیر می گذارد و امکان پیش بینی دقیق ماهیت و توانایی های بالقوه برای پیشرفت های آتی را فراهم می کند. با توجه به این موضوع، به نظر می رسد نظام آموزش عالی که از نظر اندازه، وسعت و تنوع سرمایه های هوشی یا انسانی یکی از گسترده ترین نهادهای اجتماعی رسمی است؛ می تواند زمینه مناسب برای تبدیل موجودی- دارایی‌های نامشهود- به جریان- دانش آفرینی- را فراهم کند و در این راستا نقش مهمی ایفا کند. در واقع، دانشگاه‌ها از نظر رسالت، ساختار، وسعت و اندازه برای توانمند سازی سرمایه های انسانی حرفه ای هستند. در تأیید این مطلب تاریخ نویس مشهور اقتصادی نورث(۱۹۹۰) می گوید انرژی خلاق قرن نوزدهم عمدتاً در مؤسسات اجتماعی پیشرفت کرد نه در صنعت، علم یا هنر؛ در میان این مؤسسات نام دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی به چشم می خورد و نبود مؤسسات

[1]. Kogut & Zander

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

کافی به عقب ماندگی بین آغاز انقلاب صنعتی و توسعه اقتصاد فنی اواخر قرن نوزدهم منجر شد؛ هم چنین چندلر(۱۹۷۷)، تاریخ نویس کسب وکار بیان می کند پیشرفت های تکنولوژی قرن نوزدهم محصول دست های مریی سازمان‌ها بود نه دست های نامریی بازار و در میان این سازمان‌ها، دانشگاه‌ها نقش به سزایی در پیشرفت دانش علمی داشته اند(نوناکا و تیس،۲۰۰۱). در حال حاضر نیز اعتقاد بر این است که دانشگاه‌ها به طور روز افزونی کمک کننده به توسعه اقتصاد منطقه ای هستند و توسعه مؤفقیت آمیز آموزش عالی عامل مؤفقیت اقتصاد نوین است(باور[1]، الف، ۲۰۰۶)؛ آن ها باید پل بین تشخیص و قضاوت در باره توانایی بالقوه تکنولوژی و شایستگی آن را برای کاربردهای خاص، نیازمندی های اطلاعاتی کاربران، برنامه ریزی و سرمایه گذاری کسب وکار و متقاعد سازی دیگران برای آنچه که ارزش بالقوه دارد را شکل دهند(باور، ب، ۲۰۰۶) به عبارت دیگر، دانشگاه است که باید داستان را بگوید و سفر را آغاز کند. ضروری است دانشگاه‌ها نقش هدایتی در برنامه ریزی و اجرا را بر عهده داشته باشند.

بر اساس شواهد، سهم دانشگاه‌ها و صنایع ما در خلق و کسب دارایی‌های نامشهود کم است؛ وضع موجود آن ها نوآور و دانش آفرین نیست و به رغم اهمیت دارایی نامشهود در ارزش آفرینی و خلق مزیت رقابتی پایدار، در ایران منبع ثروت آفرینی هنوز منابع مشهود سنتی و فیزیکی است و اثری از خلق دانش و جایگاه آن در اقتصاد ملّی نیست و با وجود مضامین ارزشمند اقتصاد دانش محور یا توسعه مبتنی بر دانش، نقش این دارایی‌ها به عنوان تنها عامل یا اصلی ترین عامل ایجاد ارزش افزوده در اقتصاد جهانی، در اقتصاد ایران خالی است. در حالی که تحقق اقتصاد خود پایدار فقط در گرو نوآوری و دانش آفرینی است و در صورتی تحقق می‌یابد که دانشگاه‌ها پاسخگوی نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی باشند و به جای اکتساب دانش زمینه را برای خلق و سهیم سازی آن فراهم کنند. به ویژه در شرایط فعلی که دانشگاه‌ها در تأمین بودجه با محدودیت هایی مواجه شده‌اند و نرخ تحرک سرمایه انسانی در آن ها نسبتاً بالا است، مدیریت دارایی‌های نامشهود می تواند نقش مهم‌تری را ایفا کند و همان طور که بوریسوا و براون(۲۰۱۳)، می‌گویند دارایی‌های نامشهود می‌توانند نقش جایگزین برای سایر دارایی‌ها را داشته باشند.

[1]. Bower

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

بر اساس یافته‌های این پژوهش و یافته‌های پژوهش بیگی(۱۳۸٦) هر چند دارایی‌های نامشهود در سطح مناسبی وجود دارند؛ اما اهمیت و چگونگی کاربرد این دارایی‌ها به منظور تأثیر گذاری بر عملکرد توجه کافی نشده است. در دانشگاه‌ها از این دارایی‌ها در راستای اجرای استراتژی‌های آن ها استفاده نمی‌شود و این دارایی‌های در بیرون از دانشگاه‌ها خلق، اداره و حفظ می‌شوند. در بین این دارایی‌ها، سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشگاه‌ها که سایر سرمایه ها باید در خدمت بسط و توسعه این سرمایه باشند؛ زیرا مؤفقیت آن‌ها به توانایی مدیریت این دارایی بستگی دارد، به روش کاملاً سنتی اداره می‌شود. همان طور که آصف‌زاده(۱۳۸۷) می‌گوید سیستم‌های اداری و مالی دانشگاه‌ها با مفاهیم حسابداری، بودجه، دریافت‌ها و پرداخت‌ها مدیریت می‌شود؛ با مفاهیم و نگرش-های مدیریت منابع بیگانه هستند. در این دیدگاه نیروی انسانی یک عامل هزینه بر تلقی می‌شود و مهم ترین دغدغه آن ها موازنه کردن دخل و خرج روزمره است. همان طور که هانگ و همکاران(۲۰۱۱) بیان کردند سرمایه انسانی بنیانی ترین مؤلّفه دارایی‌های نامشهود است؛ این موضوع چالش جدیدی را برای مدیران به وجود آورد و آن چگونگی جذب و حفظ سرمایهٔ انسانی است. یافته‌های پژوهش ها نشان می‌دهد کارکنان سازمان را به دلیل ضعف عملکرد مدیران ترک می‌کنند (کورث[1]، ۲۰۰۹). بونتیس(۱۹۹۷) نیز می‌گوید در سازمان با شیوه های مدیریتی ضعیف، سرمایه‌های فکری به تمامی پتانسیل خود نمی‌رسند. لذا در محیط وابسته به منابع برای بقا و برتری، مدیران باید رفتار های متفاوتی را بیاموزند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، تغییرات ذیل در طراحی و مدیریت نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌شود:

- آموزش مدیریت دارایی‌های نامشهود به مدیران آموزش عالی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی؛

- تغییر نگرش مدیران آموزش عالی از رویکرد هزینه ای به سرمایه انسانی به رویکرد سرمایه‌ای با برنامه های آموزشی و سمینار ها؛

- تغییر مدیریت سرمایه(منابع) انسانی نظام آموزش عالی به منظور اصلاح و بهبود اثربخش انتخاب و ابقای اعضای هیأت علمی؛

[1]. Kroth

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

– تقویت و ارتقاء سرمایه انسانی نظام آموزش عالی از طریق مهارت آموزی اعضا و پروش توانایی حل مسأله در آن ها؛

– توسعه سرمایه ساختاری نظام آموزش عالی از طریق توسعه پایگاه داده ها و دستورالعمل های اجرایی فرایندهای توسعه؛

– سرمایه مشتری نظام آموزش عالی از طریق توسعه روابط با صنعت و سایر بخش های خدماتی و خلق فرهنگ روابط محور در نظام آموزش عالی؛

– تدوین و تصویب قوانین برای حمایت از سرمایه های فکری، حق تألیف ها و حق انتشاره؛

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

**فهرست منابع:**


- آشنا، مصطفی؛ یوسفی، حمیدرضا و صادقی، فرزانه.(۱۳۸۸). "سرمایه فکری سرمایه‌ای ارزشمند و مؤثر در سازمان امور مالیاتی کشور". فصلنامه تخصصی مالیات. دوره جدید، شماره ششم،(مسلسل ٥٤).
- آصف زاده، سعید.(۱۳۸۷). "دارایی‌های دانشگاهی". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. سال دوازدهم. شماره ۳.
- مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ، (۱۳۸۹)، آمار آموزش عالی. نامه آموزش عالی.(پیوسته). www.irphe.ir
- بیگی، تورج. (۱۳۸٦). "بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در دو بخش دولتی و خصوصی صنعت بانکداری". پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه اقتصاد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.
- حسن زاده ،محمد. (۱۳۸٦). "مدیریت دانش ،مفاهیم زیر ساخت ها". تهران: انتشارات کتابدار.
- "سالنامه اطلاعات پژوهشی باشگاه پژوهشگران جوان" .(۱۳۸۹). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸٤). "مدیریت دانش ،حرکت به فرا سوی دانش". تهران: انتشارات فرا شناختی اندیشه.
- عهدی آذر، ابوالفضل. (۱۳۷۸). "بررسی حسابداری دارایی‌های نامشهود در ایران". کارشناسی ارشد رشته حسابداری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- قلیچ لی،بهروز؛ مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). "نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان: مطالعه دو شرکت خودرو سازی". فصلنامهٔ دانش مدیریت. شماره ۷۵: ص. ۱٤۷-۱۲۵.
- مالهوترا، یوگش. (۱۳۸٦). "دانش: سنجش و اندازه گیری". ترجمه محمد حسن زاده .انتشارات کتابدار.
- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage".
- Journal of Management.Vol. 17, No. (1). PP.99-120.
- Bontis, N.(1997). "Intellectual capital questionnaire. Institute for intellectual capital research", Hamilton, Canada.
- Bontis, N.(1998). "Intellectual capital: An Exploratory study that develops measures and models". Vol. 36.


[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

- Bontis, N.(2002). "world Congress on Intelectual capital Readings".Weburn
- TMA: Butterworth –Heineman.
- Bontis, N., N, C. Dragonetti, K. Jacobsen, and G. Roos. (1999). "the knowledge toolbox: A review of the tools Available to measure and manage intellectual resources". European management journal17, No. 4. PP.391-402.
- Bontis, N., Keow, W. C. and Richardsson, S. (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries". Journal of Intellectual capital, Vol. 1, No. 1, PP. 85-100.
- Borisova, G. , Brown, J.R.(2013). "R&D sensitivity to asset sale proceeds: New evidence on financing constraints and intangible investment". Journal of Banking and Finance .Volume. 37, Issue , PP. 159-173.
- Bower, D.J.(2006). "The Journey :From Idea to Credible Proposition".d.j.bower@dundee.ac.uk.
- Bower, D.J.(2006). "The components of a University Spinout". d.j.bower@dundee.ac.u
- Choong, K.K. (2008). "Intellectual capital: Definition, categorization and reporting models". Journal of Intellectual capital, Vol. 9, No 4. pp 609-638.
- Dahmash, F. N.; Durand, R.B.; Watson, J.(2009). "The value relevance and reliability of reported goodwill and identifiable intangible assets". The British Accounting Review. Volume 41, Issue 2, PP. 120-137.
- Dettori, B., Marrocu, E., Paci, R. (2012). "Total Factor Productivity, Intangible Assets and Spatial Dependence in the European Regions". Journal of European Public Policy .Volume .19, Issue 9, PP. 1401-1416.
- Dischinger,M; Riedel, N.(2011). "Corporate taxes and the location of intangible assets within multinational firms". Journal of Public Economics,Vol.95.PP.691–707.
- Hamel,G. &C. K.Prahalad.(1990). "The Core Competence of the
- Corporation.Harvard Business Review" .Vol.68,PP. 79–87.
- Hijazi,S,&Kelly,L.(2003). "Knowledge Creation in Higher Education Institutions:A Conceptual Model.The ASCUE Conference".
- [Online].<www.ascue.org>.[2005/4/8].
- Huang, H-C; Lai, M-C; Lin, T-H.(2011). "Aligning intangible assets to innovation in biopharmaceutical industry". Expert Systems with Applications. Vol.38. Issue 4. PP. 3827-3834.
- Hyttinen, L.(2005). "Knowledge conversions in knowledge creation in knowledge work".International Journal of Learning and Intellectual Capital. Vol. 2, No.3 pp. 246 – 261.
- Lev , B.(2005). "Intangible Assets: Concepts and Measurements". Encyclopedia of Social Measurement. PP.299-305.


[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

- Levina,N.(2000). "Knowledge and Organization Literature Review".
- [Online].<www.pages.stern.nyu.edu>.[2005/3/2].
- Luthy, O. H.(1998). "Intellectual capital and its measurement, Asian Pacific interdisciplinary in accounting conference (APIRA)", Osaka, Japan.
- Kramer, J-P; Marinelli, E; Iammarino,s; Diez, J.(2011). "Intangible assets as drivers of innovation: Empirical evidence on multinational enterprises in German and UK regional systems of innovation" Technovation. doi:10.1016/j.
- Kogut, B,& Zander,U.(1992). "Knowledge of the Firm,Combinative
- Capabilities and the Replication of Technology".Organization Science.Vol.3, No.3, PP.383-397.
- Kotelnikov,V.(2003). "New Paradigm:Resource-Based Theory".[Online]. <www.1000vetures.com/business_guide/mgmt_stategic>.[2005/7/9 ].
- Kroth, M;Keeler,C.(2009). "Caring as a Managerial Strategy". Human Resource Development Review. SAGE Publications. DOI: 10.1177/1534484309341558.
- Jurczak. J.(2008). "Intellectual capital measurement methods". Institute of Organization and Management in Industry. Vol.1, PP. 37-45.
- Marr, B. (2008). "Impacting future value: How to manage your intellectual capital". The Society of Management Accountants of Canada. PP. 33.
- Nonaka, I,&Takeuchi,H.(1995). "The Knowledge-CreatingCompany:How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation".NewYork, NY: Oxford University Press.
- Nonaka, I, &Teece,D.(2001). "Managing Industrial Knowledge:Creation, Transfer and Utilization". London.Thousand Oaks.New Delhi. SAGE Publications.
- Penrose,B.(2002). "The Resource-Based View of The Firm: A
- Productive Concept In Business Strategy".[Online]. <www.
- acadmictermpapers.com>.[2005/5/5].
- Pulic, A. (1997). "The physical and intellectual capital of Austrian Banks", available at: Http://ircmcmaster.
- Schiller, D. , Diez, J.R.(2012). "The Impact of Academic Mobility on the Creation of Localized Intangible Assets". Regional Studies, Vol. 46, Issue 10, PP. 1319-1332.
- Shah, T; Khedkar,A.(2006). "Case Study on Measuring Intangible Assets – Indian Experience. Indian Institute of Planning and Management (IIPM)".
- Sveiby, K. E. (2001). "A knowledge – based theory of the firm to guide strategy formation", www. Sveiby.com.


[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]

- Romer, P, M. (1994). “The Organizes of endogenous Growth”. Journal of Economic of perspectives 8, No. 1, PP. 3-22.
- Roos, J., G. Roos, Edwinsson, L., and N. C. Drangonett. (1997). “Intellectual capital: Navigating in the new business landscape”. New York: Macmillan.
- Williams, S. M. (2001). “Are Intellectual capital performance and Disclosure Related?”. Journal of Intellectual capital, Vol.2, No 3, PP. 192-203.
- Talukdar, A. (2008). “What is intellectual capital? And why it should be measured”. www.attainix.com.
- Tonini, A.C., Spinola, M.D.M., Medina, J.M.C., Gava, V.L., Gonçalves, R.F.(2012). “Relationship of intangible assets and competitive advantage for software production: A Brazilian companies study”. (Conference Paper). Portland International Conference on Management of Engineering and Technology - Technology Management for Emerging Technologies, PICMET'12;Vancouver, BC;29 July 2012through2 August 2012;Code93488


[ Downloaded from ihej.ir on 2026-11-02 ]