

## بررسی رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی

محمد تابان<sup>۱</sup>؛ علیرضا خیری<sup>۲</sup>

حسن رحیمی پردنجانی<sup>۳</sup>؛ فریده صیدی<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش، مطالعه سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی با رویکرد توسعه منابع انسانی راهبردمحور بوده است. دانشگاه اسلامی با رویکردی راهبردی و با ایجاد یک محیط خلاقانه می‌تواند به توسعه منابع انسانی کمک کند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است. **روش:** روش این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام است. حجم نمونه به روش سرشماری، ۱۱۰ نفر تعیین شده است. برای سنجش رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت، از پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری و خلاقیت، به ترتیب با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و ۰/۸۵ استفاده شده است. **یافته‌ها:** بین سرمایه فکری و ابعاد آن با خلاقیت، رابطه معنادار وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه فکری (توسعه منابع انسانی) تأثیر قابل توجهی در ایجاد ظرفیت در دانشگاه اسلامی دارد. به عبارت دیگر؛ افزایش توان سرمایه فکری و توسعه راهبردمحور، موجب ارتقای ظرفیت نوآوری منابع انسانی و به دنبال آن در نظام علمی کشور خواهد شد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فکری، سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای، خلاقیت.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۵/۰۲؛ تصویب نهایی: ۹۲/۱۰/۲۱

۱. دکترای مدیریت؛ استادیار دانشگاه ایلام (نویسنده مسئول) / آدرس: ایلام؛ بلوار پژوهش، دانشگاه ایلام / شماره: ۰۸۴۳۲۲۲۷۰۶۱

Email: M.taban@ilam.ac.ir

۲. کارشناس مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان.

۳. کارشناس مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان.

۴. دانشجوی دکترای روانشناسی دانشگاه پیام نور.

**الف) مقدمه**

امروزه توان سازگاری و اداره تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمانی است و کسب این توانایی‌ها، مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری افراد است. لازمه سازگاری با این روند این است که سازمانها بتوانند فضاها و فرصتهایی را ایجاد کنند تا کارمندان بتوانند خلاقیت‌های خود را بروز دهند.

در فضای رقابتی امروز، دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه مالی و سرمایه فیزیکی شده است (قلیچلی و مشبکی، ۱۳۸۵: ۲۳۴). سرمایه فکری<sup>۱</sup> یک دارایی نامشهود مهم در سازمانهای امروزی است؛ به ویژه اکنون که اقتصاد جهان کاملاً به فناوری وابسته است (عبدالله و صوفیان، ۲۰۱۲: ۵۳۸). اهمیت دارایی‌های نامشهود (مانند مهارتهای نیروی کار و سازمان) که منظور همان سرمایه‌های غیر از سرمایه‌های مالی و فیزیکی است، در افزایش سودهای آتی و توان رقابتی سازمان، در حال افزایش است (دستگیر و محمدی، ۱۳۸۸: ۲۹). محیط‌های آموزشی به ویژه دانشگاهها می‌توانند با افزایش خلاقیت کارکنان و سرمایه فکری، میزان کارایی و اثربخشی کارکنان و منابع دیگر سازمان را افزایش دهند. بنابر این، می‌توان با ایجاد محیطی برای افزایش خلاقیت، میزان سرمایه فکری و در نهایت، کارایی و اثربخشی منابع را افزایش داد.

اهداف آموزش عالی، شامل حفظ سنتهای علمی، تربیت متخصصان، تربیت عمومی، توسعه میراث فرهنگی، تأسیس مراکز تحقیق و حل مسائل جامعه است. علاوه بر این، دانشگاه اسلامی اهداف قرب الهی، فضائل اخلاقی، اجتماعی شدن انسان، سازگاری انسان با محیط، سعادت فردی و اجتماعی، تربیت انسانهای نقاد و متفکر، تولید دانش و تربیت متخصصان را دنبال می‌کند (محسنی زنوزی و کشاورز، ۱۳۸۸: ۹۰). در دانشگاه اسلامی باید نوآوری و خلاقیت در همه زمینه‌ها از جمله در زمینه تولید و اشاعه علم و دانش، تربیت نیروهای متخصص، حل مسائل جامعه و توسعه میراث فرهنگی وجود داشته باشد. بنابر این، در دانشگاه اسلامی، باید نوآوری و خلاقیت در بین دانشجویان و اساتید، برنامه‌ها و فضای دانشگاه و به طوری کلی در سرمایه‌های این دانشگاه وجود داشته باشد. (شریعتمداری، ۱۳۸۱: ۱۵)

مسئله یا چرایی پژوهش این است که با در نظر گرفتن اسناد بالادستی، شامل سند چشم‌انداز، نقشه جامع علمی کشور، سیاست‌های کلی تحول در نظام اداری و اهداف راهبردی‌های وزارت علوم، به موضوع توسعه منابع انسانی و همچنین در سطح کلان به توسعه سرمایه انسانی در این اسناد پرداخته شده است و با تحلیل این اسناد، موضوع راهبردی اقتدار علمی آشکارتر می‌شود. آگاهی سیاستگذاران از ظرفیت سرمایه فکری و ارتباط آن با خلاقیت، به عنوان یکی از محورهای اساسی در دستیابی به اقتدار علمی و تحقق مزیت رقابتی کمک شایانی می‌کند. همچنین این پژوهش به عنوان پشتوانه‌ای برای تدوین راهبردهای مدیریت منابع انسانی در نظام آموزش عالی حائز اهمیت

۱. Creativity

۲. Intellectual Capital

۳. Abdullah & Sofian

است. از این رو، هدف پژوهش تعیین رابطه بین سرمایه فکری (ساختاری، رابطه‌ای و انسانی) و خلاقیت در دانشگاه اسلامی است.

## ب) ادبیات پژوهش

### ۱. سرمایه فکری

کاربرد سرمایه فکری توسط محققان به اواسط سال ۱۹۹۰ برمی‌گردد که شامل ادبیاتی وسیع می‌شود. ابتدا از حسابداری که واژه‌ای ناملموس بود، به عنوان مترادف سرمایه فکری استفاده شد. بعدها پیشرفت سریعی در این زمینه صورت گرفت؛ به طوری که اهمیت سرمایه فکری بر همگان آشکار شد (الکانیز و همکاران،<sup>۱</sup> ۲۰۱۱: ۱۰۴). بروکینگ<sup>۲</sup> در سال ۱۹۹۷، درباره سرمایه فکری می‌گوید: ارزشمندترین دارایی نامشهود در جهت پیشرفت سازمان است، که برای تحریک نوآوری و خلاقیت و افزایش عملکرد شرکتهای بزرگ استفاده می‌شود. (عبدالله و صوفیان، ۲۰۱۲: ۵۳۸)

با اینکه محققان زیادی روی سرمایه فکری کار کرده‌اند، ولی تا کنون تعریف کامل و جهان‌شمول برای آن ارائه نداده‌اند. بونتیس<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) سرمایه فکری را دانش اقتصاد تعریف کرده است. دانش اقتصاد شامل دانش تولید، نوآوری و خلاقیت است (سعیدی و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۱۲: ۱). سازمان همکاری و توسعه اقتصادی،<sup>۵</sup> سرمایه فکری را ارزش اقتصادی تعریف کرده است. ارزش اقتصادی در این تعریف، توسط دو دسته از دارایی‌های نامحسوس شرکت ایجاد می‌شود (همتی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶). تعاریف سرمایه فکری بر این اصل استوار است که سرمایه فکری، مجموع دارایی‌های نامشهود سازمان از جمله: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی می‌باشد و اکثر پژوهشگران روی آنها اتفاق نظر دارند.

### ۲. سرمایه انسانی

سرمایه انسانی بیانگر موجودی دانش هر یک از کارکنان سازمان است (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۳۹). بونتیس بر این باور است که سرمایه انسانی مثل یک منبع نوآوری و خلاقیت است. استیوارت<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) سرمایه انسانی را مکان شروع مراحل ترقی، منبع و سرچشمه نوآوری و خلاقیت می‌داند (شیخی، ۲۰۱۲: ۱۰۳۷). به طور خلاصه سرمایه انسانی را، تمام توانمندی‌ها شامل نگرش، دانش، مهارت، نوآوری، خلاقیت، دانش ضمنی موجود در ذهن و تجربیات افراد و مدیران یک سازمان را در بر می‌گیرد.

۱. Alcaniz, Gomez-Bezars & Roslender

۲. Brooking

۳. Bontis

۴. Saeedi, Alipour, Mirzapoure & Chaboki

۵. Organization for Economic Cooperation and Development

۶. Stewart

### ۳. سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری شامل همه سرمایه‌های غیر انسانی در سازمان می‌شود که در برگیرنده پایگاههای داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعملهای اجرایی فرایندها، راهبردها، برنامه‌های اجرایی و به طور کلی هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی آن باشد، است (روس<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۷). چن و همکارانش (۲۰۰۴) معتقدند سرمایه ساختاری می‌تواند به کارکنان پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و نیز عملکرد کسب و کار سازمان کمک کند. سرمایه ساختاری بر خلاف سرمایه انسانی، به طور کامل تحت کنترل سازمان است؛ به طوری که سازمان می‌تواند با ایجاد محیطی، شرایط بروز خلاقیت را مهیا کند (شیخی، ۲۰۱۲: ۱۰۷۳۸). بنابر این، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی در تعامل با یکدیگر به سازمانها کمک می‌کنند تا به طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و توسعه داده، به کار گیرند.

### ۴. سرمایه مشتری (رابطه‌ای)

مضمون اصلی سرمایه مشتری، دانش به کار گرفته شده در شبکه‌های بازاریابی سازمان و روابط با مشتری در حین انجام کسب و کار است (بوتیس و همکاران، ۲۰۰۰: ۸۷). استیوارت (۱۹۹۷) اظهار می‌دارد موضوع اصلی سرمایه مشتری، دانش موجود در شبکه‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است که کارکنان با ایجاد خلاقیت می‌توانند در این زمینه موفق تر باشند (همتی، ۱۳۸۹: ۲۷). سرمایه ارتباطی شامل وابستگی‌های برون سازمانی، مانند وفاداری‌های مشتریان، حسن شهرت و روابط شرکت با تأمین کنندگان منابع است. (نیکومرام و اسحاقی، ۱۳۸۹: ۱۳۸)

### ۵. خلاقیت و نوآوری

خلاقیت واژه‌ای عربی از ریشه «خلق» به معنی آفریدن است. در لغتنامه دهخدا خلاقیت به معنای خلق کردن و به وجود آوردن است. (مجوی و توره، ۱۳۸۷: ۷۹)

در حوزه مدیریت دانشمندان تعاریف بسیاری ارائه شده است، اما وجه اشتراک بسیاری از تعاریف ارائه شده را می‌توان در عوامل تازگی، ارزشمندی و تناسب جمع کرد. از این رو می‌توان خلاقیت را به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید دانست. (طرسا و همکاران، ۱۳۸۹: ۷)

خلاقیت و نوآوری به عنوان عوامل حائز اهمیت در سازمانهای امروزی در جهت پیشبرد اهداف فردی و اجتماعی، منجر به ایجاد نوعی انعطاف‌پذیری شده، افزایش توانایی رقابت را میسر می‌سازد (رانکو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۴۵۸)؛ به گونه‌ای که از دیدگاه جهانی و تاریخی، خلاقیت و نوآوری برای پیشرفت انسان و ایجاد تغییرات عمیق در محیط بسیار اهمیت دارد (تقی‌زاده و زینال‌زاده، ۲۰۱۲: ۵۳۳). خلاقیت نقطه آغاز نوآوری موفق است؛ به طوری که نوآوری، استفاده

1. *Roose*

۲. *Runco*

## ۱۲۳ ♦ بررسی رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی

از افکار جدید و خلاق است که به وجود می‌آید (محبوبی و توره، ۱۳۸۷: ۷۹). بنابر این، یک سازمان برای پیشرفت و ترقی همواره به خلاقیت و نوآوری نیازمند است و اینها از مهم‌ترین عواملی‌اند که یک سازمان می‌تواند به وسیله آن در محیط رقابتی حال حاضر باقی بماند. برای به کارگیری خلاقیت، باید شرایطی از جمله: سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری وجود داشته باشد تا امکان بروز خلاقیت فراهم باشد. پژوهشگران خلاقیت را «تولید ایده‌های جدید و نو» و نوآوری را تحول یک ایده به صورت دیگر و انجام کارهای به روشهای جدید تعریف کرده‌اند. (هیبه، ۲۰۰۶: ۲۵۳)

### ۶. دانشگاه اسلامی

دانشگاه اسلامی، محل تربیت دانشجویانی خواهد بود که علاوه بر کسب تخصص در رشته تحصیلی خود، از حیث تجارب و عقل بشری، از رهاورد وحی و دین، حداقل در رشته خود در حد تخصص برخوردار شوند و بتوانند از حیث ظاهر، عامل به ظواهر دینی باشند و تنها به تعلیم نپردازند، بلکه به تهذیب نیز بپردازند (علی‌احمدی، ۱۳۸۱: ۲۳). دانشگاه اسلامی با ایجاد خلاقیت و نوآوری در عرصه‌های مختلف می‌تواند بر بسیاری از بحرانهای پیش روی نظامهای آموزشی غلبه و باری از معضلات گریبانگیر بشری را حل کند. دانشگاه اسلامی امروزه با تولید علم و دانش بدون نگرش سودگرایانه به آن می‌تواند در احیای روحیه پژوهش و خلاقیت که در سالهای قبل دانشمندان کشور عزیزمان بهره می‌جستند، نقش حیاتی و مهمی ایفا کند. (محسنی زنوزی و کشاورز، ۱۳۸۸: ۹۰)

### ۷. خلاقیت در دانشگاه اسلامی

امروزه دانشگاهها برای کسب و حفظ موفقیت، باید میزان توجه به تحقیقات را افزایش داده، همواره در جهت افزایش کارایی سرمایه فکری دانشگاه تلاش کنند. دانشگاههای اسلامی در جهت به کارگیری بهتر سرمایه‌های فکری دانشگاه، می‌توانند از طریق ایجاد نوآوری و خلاقیت توسط همکاری و مشاوره رئیس دانشگاه با گروهی از مشاوران، استفاده کنند. خواستار و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان کردند که دانشگاه اسلامی در جهت افزایش خلاقیت در دانشگاه از روشهای: ۱. ارزشگذاری ایده‌های خلاقانه و توسعه رویه‌هایی برای تبدیل این ایده‌ها به نتایج عینی ارزشمند برای جامعه اسلامی، ۲. تأکید بر حفظ و احترام به حقوق فکری و معنوی پدیدآورندگان از طریق تدوین منشور حقوق مالکیت فکری، ۳. تقویت سیستم مدیریت دانش و تأکید بر جامعه دانایی محور برای توسعه خردورزی در جامعه، ۴. تأکید بر کار تیمی و فرهنگ همفکری برای ایجادافزایی بین اندیشمندان استفاده شده است. (خواستار و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۳)

### ج) پیشینه پژوهش

در زمینه رابطه بین اجزای سرمایه فکری و خلاقیت، تحقیقاتی در داخل و خارج صورت گرفته است که در جدول یک برخی از آنها بررسی شده‌اند.

جدول ۱

پژوهشگران	نتایج
دخلی و کلرک، <sup>۱</sup> ۲۰۰۴	در تحقیقی که روی ۵۹ کشور جهان انجام دادند، نتیجه گرفتند بین خلاقیت و سرمایه انسانی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که عقیده داشتند سرمایه انسانی نقش یک محرک خلاقیت و نوآوری را دارد
جعفری و همکاران، ۲۰۱۱	در پژوهشی بر روی عملکرد سازمان‌ها و تأثیر سرمایه‌های فکری بر روی عملکرد سازمان، نشان دادند سازمانهایی که دارای نوآوری‌ها و خلاقیت بیشتری بودند، سرمایه فکری و سرمایه ساختاری بیشتری داشتند.
شیخی، ۲۰۱۲	پی برد که سرمایه فکری با خلاقیت رابطه مستقیم دارد. به همین دلیل، در جهت افزایش خلاقیت افراد و کارکنان باید به سرمایه فکری و ابعاد آن توجه بیشتری شود.
چانگ و بیرکت، <sup>۲</sup> ۲۰۰۳	نشان دادند که برای پیشرفت و ایجاد خلاقیت، باید از سرمایه ساختاری به منظور مدیریت سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای استفاده کرد.

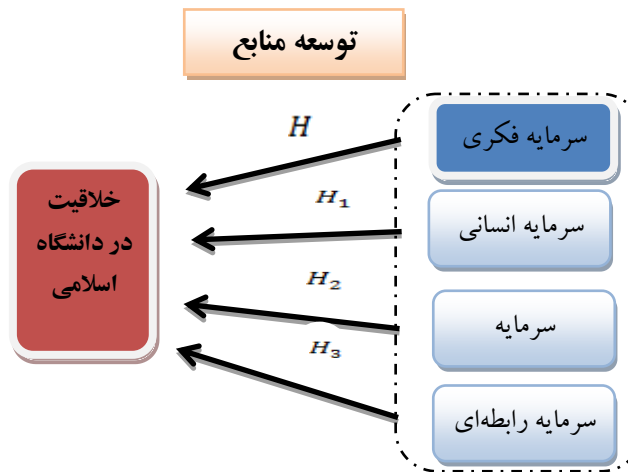
#### د) فرضیه اصلی پژوهش

بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

##### فرضیه‌های فرعی:

۱. بین بعد سرمایه انسانی و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین بعد سرمایه ساختاری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین بعد سرمایه رابطه‌ای و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>۱</sup>. Dakhli & Clercq  
<sup>۲</sup>. Chang & Birket



نمودار ۱: الگوی مفهومی تحقیق

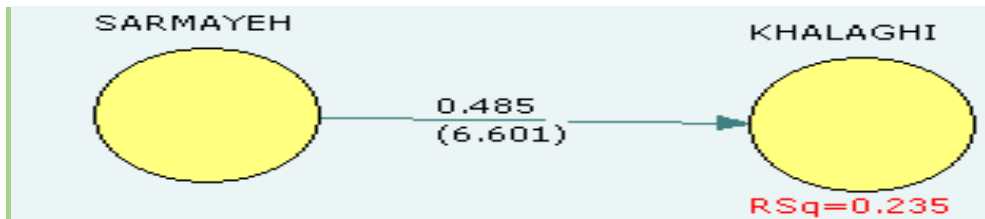
### هـ) روش تحقیق

با توجه به طرح تحقیق و نحوه بیان اهداف آن، روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است که به دنبال بررسی رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه ایلام است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی ایلام (۱۱۰ نفر) می‌باشند و از روش سرشماری برای حجم نمونه استفاده شده است. برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه بونتیس (۱۹۹۹) و برای سنجش خلاقیت از پرسشنامه خلاقیت مقیمی (۱۳۸۸) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب: ضریب ۰/۸۱ برای پرسشنامه سرمایه فکری و ۰/۸۵ برای پرسشنامه خلاقیت به دست آمد. در این تحقیق از کل نمونه مورد مطالعه، ۱۰/۹ درصد زن و ۸۹/۱ درصد مرد می‌باشند.

### و) یافته‌ها

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، پس از کسب نمرات مربوط به هر یک از متغیرهای خلاقیت و سرمایه فکری (انسانی، ساختاری، رابطه‌ای)، از نرم‌افزار PLS به دلیل قدرت پیش‌بینی مناسب، بررسی همگرایی متغیرها و همچنین در پژوهش‌های با حجم کمتر و داده‌های غیر نرمال (میرمحمد، سید عباسزاده، جواد امانی، هومن خضری آذر، قاسم پاشوی، ۱۳۹۳: ۵۳). استفاده شده که نتایج آن در ادامه آمده است.

#### ۱. بررسی فرضیه اصلی تحقیق



با توجه به جدول ۲، رابطه میان متغیرهای سرمایه فکری و خلاقیت معنادار است. به منظور محاسبه روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)<sup>۱</sup> استفاده شده است. اگر AVE بزرگتر از ۰.۵۰ باشد، شاخصها روایی همگرایی مناسبی دارند؛ به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخصهای (متغیرهای آشکار) خود را به طور متوسط توضیح دهد. با توجه به اینکه در این تحقیق شاخص AVE برای هر دو متغیر سرمایه فکری و خلاقیت بالای ۰.۵۰ است، لذا روایی همگرای سازه‌های تحقیق تأیید می‌شود. در دو ستون آخر جدول ۲، پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> برای متغیرها نشان داده شده که تمامی این ضرایب از مقدار ۰.۷۰ بالاترند و نشان از پایایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری دارند.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پنهان

متغیرهای تحقیق	سرمایه فکری	خلاقیت	AVE	C. R
سرمایه فکری	۱		۰,۷۹۸	۰,۸۹۴
خلاقیت	۰,۴۵۸	۱	۰,۸۱۵	۰,۹۱۰

شاخص‌هایی از قبیل  $NFI^3$ ،  $GFI^4$  و  $AGFI^5$  شاخصهای تناسب مدلند. در این شاخصها هر چه ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول ۳ شامل مهم‌ترین شاخصهای برازش مدل است و نشان می‌دهد که تمامی این شاخصها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده می‌باشند؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰.۰۸ و مابقی شاخصها نیز قابل قبولند. به بیان دیگر؛ مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگو

نام شاخص	مقدارهای به دست آمده	
	مقدار به دست آمده	حد مجاز
کای دو بر درجه آزادی	۲.۱۸۳	کمتر از ۳
نیکویی برازش (GFI)	۰.۹۴	بالاتر از ۰.۹۰

۱. Average Variance Extracted.
۲. Competitive Reliability
۳. Normed Fit Index
۴. Goodness of Fit Index
۵. Adjusted Goodness of Fit Index



## ۱۲۷ ♦ بررسی رابطه بین سرمایه فکری و اخلاقیت در دانشگاه اسلامی

ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰.۰۶۸	کمتر از ۰.۰۸
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۰.۹۶	بالاتر از ۰.۹۰
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰.۹۳	بالاتر از ۰.۹۰

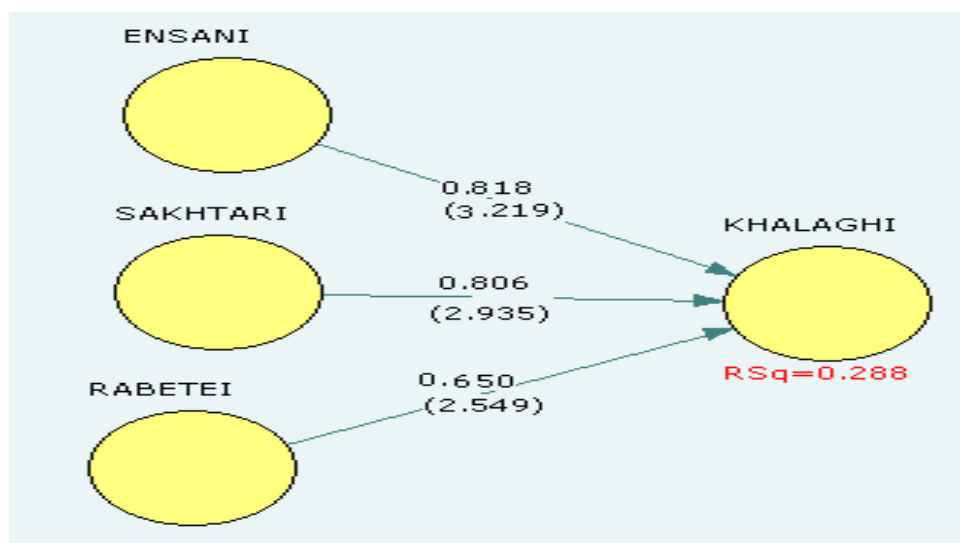
به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از روش کمترین توان دوم جزئی (PLS) استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است که با توجه به آماره  $t$ ، فرضیه اصلی تحقیق تأیید شده‌اند.

### جدول ۴: بررسی فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق	ضریب مسیر	آماره $t$	نتیجه فرضیه
سرمایه فکری ← اخلاقیت دانشگاه اسلامی	۰.۴۵۸	۶.۶۰۱	تأیید

همانطور که از جدول مشاهده می‌شود، مقدار  $t$  به دست آمده (۶.۶۰۱) از ۱.۹۶ بیشتر بوده که نشان‌دهنده وجود رابطه بین سرمایه فکری و اخلاقیت دانشگاه اسلامی است. لذا آزمون در ناحیه  $H_1$  واقع می‌شود. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه فکری بر اخلاقیت دانشگاه اسلامی تأثیرگذار است.

## ۲. بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق



روابط میان متغیرهای سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای با اخلاقیت در جدول ۵ آورده شده‌اند. با توجه به اینکه همه  $t$ های به دست آمده شامل سرمایه انسانی (۳/۲۱۹) و ضریب تأثیر (۰/۸۱۸)، سرمایه ساختاری (۲/۹۳۵) و ضریب تأثیر (۰/۸۰۶)، سرمایه رابطه‌ای (۲/۵۴۹) و ضریب تأثیر (۰/۶۵۰)، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند، در نتیجه هر سه فرضیه فرعی نیز تأیید می‌شوند.

## ز) نتیجه‌گیری

در عصر اطلاعات و فرا اطلاعات و فرایند تغییر و تحولات پرشتاب که تمامی عصرهای زندگی بشر به ویژه حوزه‌های سازمانی را در بر گرفته است، بدون شک نظام علمی و دانشگاهها از جمله نهادهای اصلی محور توسعه، رشد و بالندگی همه‌جانبه محسوب می‌شوند. در این میان، نقش توسعه سرمایه‌های فکری حاصل از توسعه منابع انسانی با رویکرد راهبردی به منظور پایداری و دستیابی به مزیت رقابتی غیر قابل انکار است. همچنین خلاقیت، تفکر خلاق و نوآوری، همواره از دغدغه‌های صاحب‌نظران برای تحقق اهداف فردی و سازمانی و پاسخگویی به تغییر و تحولات، تلاش برای حداکثر استفاده از فرصتها بوده است. بدون شک تمامی دستاوردهای تمدن بشری حاصل سرمایه فکری مولد توسعه یافته، خلاقیت و نوآوری با محوریت نظامهای علمی به ویژه دانشگاهها بوده است. با توجه به تمدن ایرانی و اسلامی، نقش دانشگاه اسلامی به عنوان یکی از مراکز علمی توسعه یافته، منشأ بسیاری از تحولات کمال‌گرا و بالنده با تمرکز بر بعد انسانی می‌باشد و جهت‌گیری دانشگاه اسلامی در راستای رشد و توسعه سرمایه فکری و خلاق با حفظ هویت اسلامی و انجام راهکارهای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در جهت حل چالشهای حوزه فکر و اندیشه گام برداشته، با تکریم دانش و تقویت فرهنگ دانایی محور، با تمرکز بر دو بعد تعلیم و تربیت تعالی محور، رسالت خود را دنبال می‌کند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر به شرح ذیل است:

۱. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه فکری (توسعه منابع انسانی) تأثیر قابل توجهی در ایجاد ظرفیت در دانشگاه اسلامی دارد. به عبارت دیگر؛ افزایش توان سرمایه فکری و توسعه راهبردی محور، موجب ارتقای ظرفیت نوآوری منابع انسانی و به دنبال آن نظام علمی کشور خواهد شد. نتایج این پژوهش با مطالعات نهاییت و گوشال<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) و محسنی زرنوزی و کشاورز (۱۳۸۸) همراستا است.

۲. یافته‌ها نشان می‌دهند که بین سرمایه انسانی و خلاقیت در دانشگاه اسلامی، رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر؛ توسعه واقعی سرمایه انسانی یا منابع انسانی، موجب بهبود خلاقیت در دانشگاه اسلامی می‌شود؛ به طوری که ارتقا و توانمندسازی سرمایه انسانی در ابعاد مختلف از جمله: دانش، مهارت، انگیزش و در نهایت شایستگی‌های محوری منابع انسانی اثرگذار بوده، ضمن ارتقای خلاقیت و نوآوری، افزایش محصولات فکری و علمی برای پاسخگویی به نیازهای جامعه را دنبال می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های تایلز و همکاران (۲۰۰۷) همراستا می‌باشد.

<sup>۱</sup> Nahapiet & Ghoshal

### بررسی رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی ♦ ۱۲۹

۳. یافته‌های دیگر حاکی از این است که بین سرمایه ساختاری و خلاقیت در دانشگاه اسلامی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که سرمایه ساختاری می‌تواند زمینه تعامل و همکاری بین منابع انسانی و سایر حوزه‌ها را تقویت و تعامل و تبادل دانش را تقویت کند و علاوه بر بروز خلاقیت، در زمینه‌ای دیگر از جمله: فعالیتهای مدیریتی، یادگیری سازمانی، فردی و خلق دانش مؤثر است. این پژوهش با یافته‌های دموری و همکاران (۱۳۸۸) همراستا می‌باشد.

۴. همچنین سایر آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که بین سرمایه رابطه‌ای (مشتری) و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سرمایه‌گذاری در این زمینه موجب وفاداری مشتریان شده، حسن شهرت سازمان را به دنبال دارد. یافته‌های این پژوهش با مطالعات بورتیس و همکاران (۲۰۰۰)، مالکم (۲۰۰۲) همراستا است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱. فراهم آوردن زمینه مشارکت سرمایه فکری در دانشگاه اسلامی، در حوزه‌های تصمیم‌گیری و تولید ایده، اندیشه و فکر به منظور تحقق اهداف نظام علمی کشور؛
۲. استفاده از تمامی ظرفیتهای منابع انسانی از جمله: مهارتها، دانش و تجربه، در قالب شایستگی‌های محوری برای تولید دانش و در نهایت، مرز شکنی دانش برای دستیابی به مزیت رقابتی؛
۳. تدوین برنامه‌های مناسب برای طراحی و استقرار فناوری اطلاعات در نظام علمی متناسب با اهداف دانشگاه اسلامی؛
۴. استقرار فضای تحول‌آفرین و بالنده برای حداکثر تعامل بین دانشجویان، اساتید و مدیران نظام علمی به منظور بهره‌گیری از خلاقیت‌های علمی آنها.



## منابع

- خواستار، حمزه؛ امیر اعظمی، مجتبی امیری و عیسی نیازی (۱۳۹۱). «بررسی تطبیقی جایگاه خلاقیت و نوآوری در راهبردهای آموزشی دانشگاههای اسلامی سطح جهان». *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۲: ۱۰۶-۹۳.
- دستگیر، محسن و کامران محمدی (۱۳۸۸). «سرمایه فکری؛ گنج تمام‌نشدنی سازمان». *تدبیر*، ش ۲۱۴: ۳۴-۲۸.
- دموری، داریوش؛ حسین منصوری و محسن طاهری دمنه (۱۳۸۸). «بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)». *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۱: ۶۴-۴۴.
- شریعتمداری، علی (۱۳۸۱). *چگونگی ارتقای سطح علمی کشور*. [بی‌جا]: فراشناختی اندیشه.
- طبرسا، غلامعلی؛ سیامک محبوب، محمدرضا اسمعیلی گیوی و حمیدرضا اسمعیلی گیوی (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر فرهنگ کار آفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور». *فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ش بهار: ۲۲-۵.
- علی‌احمدی، حسین (۱۳۸۱). «مفهوم و ماهیت دانشگاه اسلامی». *فصلنامه دانشگاه اسلامی*، ش ۴: ۳۸-۲۳.
- قلیچ‌لی، بهروز و اصغر مشبکی (۱۳۸۵). «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان (مطالعه موردی دو شرکت خودروسازی ایرانی)». *دانش مدیریت*، ش ۷۵: ۱۴۷-۱۲۵.
- محبوبی، طاهر و ناصر توره (۱۳۸۷). «آسیب‌شناسی خلاقیت و نوآوری در دانشگاه». *فصلنامه دانشگاه اسلامی*، ش ۳۷: ۱۲۸-۷۵.
- محسنی زنوزی، هاشم و محسن کشاورز (۱۳۸۸). «نقش دانشگاه اسلامی در توسعه تفکر خلاق دانشجویان». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۱: ۹۶-۸۲.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸). *سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی*. تهران، ترمه، چ دوم.
- سید عباس‌زاده، میرمحمد؛ امانی، جواد؛ خضری آذر، هیمین و پاشوی، قاسم (۱۳۹۳). *مقدمه‌ای بر معادله‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری با معرفی نرم‌افزارهای ...*. ارومیه، دانشگاه ارومیه.
- همتی، حسن؛ محمود معین‌الدین و مریم مظفری شمسی (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و ارزش بازار و عملکرد مالی شرکتهای غیر مالی». *فصلنامه حسابداری مالی*، ش ۷: ۴۸-۲۳.
- نیکومرام و اسحاقی (۱۳۸۹). *رابطه بین تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکتهای ارزشی و رشدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران*. *مجله مطالعات مالی*، شماره ششم، تابستان، ۱۶۳-۱۳۳.
- Abdullah, D.F. & S. Sofian (۲۰۱۲). "The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance". *Journal of Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol. ۴۰: ۵۳۷-۵۴۱.
- Alcaniz, L.; F. Gomez-Bezares & R. Roslender (۲۰۱۱) "Theoretical Perspectives on Intellectual Capital: A Backward Look and a Proposal for Going Forward". *Journal of Accounting Forum*; Vol. ۳۵, Issue ۲: ۱۰۴-۱۱۷.

- Bontis, N. (۲۰۰۴). "Assessing knowledge Assets: a Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital". *International Journal of Management Reviews*, ۳, ۱: ۴۱-۶۰.
- Bontis, N.; M. Crossan & J. Hulland (۲۰۰۲). "Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows". *Journal of Management Studies*, Vol. ۳۹, No. ۴, June, P. ۴۳۷-۴۶۶.
- Bontis, N.; N.C. Dragonetty, K. Jacobsen & G. Roos (۱۹۹۹). "The Knowledge Toolbox: a Review of the Tools Available to Measure and Mangle Intangible Resources". *European Management Journal*, Vol. ۱۷, No. ۴: ۳۹۱-۴۰۲.
- Bontis, N.; W.C. Keow & S. Richardson (۲۰۰۰). "Intellectual Capita and Business Performance in Malaysian Industries". *Journal of Intellectual Capital*; Vol. ۱, No. ۱: ۸۵-۱۰۰.
- Chang, L. & B. Birkett (۲۰۰۳). "Managing Intellectual Capital in a Professional Service firm: Exploring the Creativity-Productivity Paradox". *Management Accounting Research*, Vol. ۱۵: ۷-۳۱.
- Chen, J.; Z. Zhu, H. Y. Xie (۲۰۰۴). "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ۵, No. ۱: ۱۹۵-۲۱۲.
- Heye, D. (۲۰۰۶). "Creativity and Innovation: Two Key Characteristics of the ۲۱st Century Information Professional". *Business Information Review*, ۲۳(۴): ۲۵۲-۲۵۷.
- Jafari, M.; A. Aghaei Chadegani & V. Biglari (۲۰۱۱). "Effective Risk Management and Company's Performance: Investment in Innovations and Intellectual Capital Using Behavioral and Practical Approach". *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN ۱۴۵۰-۲۸۸۷ Issue ۸۰, P. ۷۵-۸۳.
- Nahapiet, J. & S. Ghoshal (۱۹۹۸). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage, *Academy of Management*". *The Academy of Management Review*, Vol. ۲۳, No. ۲: ۲۴۲-۲۶۶.
- Runco, M. A. (۲۰۰۴). "Creativity". *Annual Review of Psychology*, ۵۵: ۶۵۷-۶۸۷.
- Ross, G. & J. Roos (۱۹۹۷), "Measuring Your Company's Intellectual Performance", *Long Range Planning*, Vol. ۳۰, No. ۳, PP. ۴۱۳-۴۲۶.
- Saeedi, N.; A. Alipour, S.A.R. Mirzapour & M. Chaboki (۲۰۱۲). "Ranking the Intellectual Capital Components Using Fuzzy TOPSIS Technique (Case Study: An Iranian Company)". *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. ۲, No. ۱۰: ۱۰۳۶۰-۱۰۳۷۰.
- Sheikhi, Zeinab (۲۰۱۲). "Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and Creativity in Educational Organization". *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. ۲, No. ۱۰: ۱۰۷۳۷-۱۰۷۴۱.
- Stewart, T. (۱۹۹۷), "Intellectual Zcapital: The New Wealth of Organization", *Doubleday / Currency*, New York, NY
- Taghizadeh, H. & A. Zeinalzadeh (۲۰۱۲). "Investigating the Role of knowledge Management and Creativity on Organizational Intellectual Capital". *European Journal of Scientific Research*, Vol. ۶۷, No. ۴: ۵۳۲-۵۴۲.

- Tayles, M.; R. H. Pike & S. Sofian (۲۰۰۷). “**Intellectual Capital, Management Accounting Practices and Corporate Performance: Perceptions of Managers**”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. ۲۰(۴): ۵۲۲-۵۴۸.

