

## بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری

محمد رضا اردلان<sup>۱\*</sup>، اصغر اسکندری<sup>۲</sup>، مریم گیلانی<sup>۳</sup> و نفیسه عطایی<sup>۴</sup>

### چکیده

محیط کنونی دانشگاهها عرصه تولید دانش و اطلاعات جدید است. چنانچه این راهبرد بر پایه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان صورت گیرد، پیشرفت و توسعه مضاعف خواهد شد. هدف از این پژوهش شناسایی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان غیر عضو هیئت علمی به تعداد ۲۹۴ نفر بود و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۱۶۷ آزمودنی تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی-NEO، FFI، هوش سازمانی آلبرخت و مدیریت سرمایه فکری بونتیس، پیکه و همکاران استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۷ و ۰/۹۲ برآورد شد. داده‌ها با استفاده از آزمون t تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سطح متوسط و وضعیت هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری آنان بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه وظیفه شناسی و از بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارند.

**کلیدواژه‌گان:** ویژگی‌های شخصیتی، هوش سازمانی، مدیریت سرمایه فکری، دانشگاه بوعلی سینا.

۱. استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

\*مسئول مکاتبات: ardanmr@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: e.asqar@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: m.gilani90@yahoo.com

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: N.ataei85@yahoo.com

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۳۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۹/۱۷

## مقدمه

امروزه، سازمانها و به‌ویژه دانشگاهها با تغییرات گسترده و رو به افزایشی در مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، منابع انسانی، آموزشی و فناوری روبه رو شده‌اند. چنانچه دانشگاهها بتوانند در مقابل تغییرات و تحولات واکنش خوبی نشان دهند، می‌توانند مسائل و مشکلات پیش رو را حل کنند. یکی از عوامل مهمی که در سازمانها و به‌خصوص دانشگاهها باید مورد توجه قرار بگیرد، منابع انسانی است. مدیران دانشگاهها باید در تأمین و ارتقای نیروی انسانی مورد نیاز به مدیریت سرمایه فکری<sup>۵</sup> توجه و آن را با ویژگیهای شخصیتی<sup>۶</sup> و هوش سازمانی<sup>۷</sup> کارکنان همسو کنند.

آگاهی از ویژگیهای شخصیتی افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند که این کار خود موجب خواهد شد که جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (Robbins, ۱۹۹۸). آلبرخت (Albrecht, ۲۰۰۳) اظهار می‌دارد پس از موجهای نخست، دوم و سوم (زراعت، صنعت و داده‌ها) موج چهارم هوشیاری و مغز است. در دنیای امروز ارتقای هوش سازمانی یکی از الزامات انکارناپذیر برای بیشتر سازمانهاست تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و نیز افزایش دانش و ایجاد آگاهی بر توانمندیهای خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود تا سازمانها داده‌های محیط پیرامون خود را سریع‌تر و با دقتی بیشتر تجزیه و تحلیل و نتایج کسب شده را از راههای سودمند ذخیره کنند و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند (Zahraei & Rajaeipoor, ۲۰۱۱). از سوی دیگر، امروزه مدیریت سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی راهبردی برای عملکرد سازمانی شناخته می‌شود و مدیریت سرمایه فکری برای رقابت پذیری سازمانها مهم و حیاتی است (Moghimi & Ramezan, ۱۳۹۰ a). در ادامه هر یک از متغیرهای این پژوهش به اختصار بیان شده است.

## مبانی نظری و پیشینه

**ویژگیهای شخصیتی.** عملکرد افراد تحت تأثیر متغیرهای زیادی است که یکی از مهم‌ترین آنها ویژگیهای شخصیتی آنان است. نتایج به‌دست آمده از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منشها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد و بنابراین، ویژگیهای شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای آنان است (Moghanlo, ۲۰۰۷). یک راه آشکار برای یادگیری در باره وابستگی یک فرد به یک ویژگی شخصیتی، صرفاً تحقیق مستقیم در باره آن شخصیت است (Gosling, Rentfrow & William, ۲۰۰۳). با توجه به پیچیدگی شخصیت و کلیت مفهوم آن،

۵. Intellectual Capital Management

۶. Personality Traits

۷. Organizational Intelligence

آپورت<sup>۸</sup> به گردآوری و ذکر پنجاه تعریف متفاوت از شخصیت پرداخته است که حکایت از گستردگی شخصیت دارد (Garosi Farshi, ۱۹۹۸). اتکینسون (Atkinson, ۲۰۰۰) شخصیت را به‌عنوان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زند، تعریف کرده است. مک شین و وان گلینو شخصیت را الگوهای نسبتاً ثابت رفتار و حالت‌های درونی سازگار که تمایلات رفتاری یک شخص را نشان می‌دهند، می‌دانند (Moghimy & Ramezan, ۲۰۱۱ b). به هر حال، تعریفی که آپورت برای شخصیت ارائه کرده، هنوز هم زبانه‌زد همگان است. او شخصیت را سازمان پویای درون فرد می‌داند که از سیستم‌های روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عاملی است که تعیین‌کننده سازش فرد با محیطش است (Robbins, ۱۹۹۸).

برای توصیف شخصیت هر کس معمولاً به ویژگی‌های شخصیتی او اشاره می‌شود؛ یعنی به صفاتی از قبیل باهوش بودن، برونگرایی، پرخاشگری، بی‌خیالی، بدبینی و نظایر آن. یکی از الگوهای با اهمیت در خصوص شخصیت، الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت است. گلدبرگ<sup>۹</sup> اظهار می‌دارد که الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت برای پژوهشگران علاقه‌مند به شناسایی تفاوت‌های فردی زیربنایی در شخصیت، همانند یک کشف بنیادی به نظر می‌رسد (Korotkove & Hannah, ۲۰۰۴). چهارچوب پنج عامل بزرگ شخصیت یک مدل سلسله‌مراتبی از ویژگی‌های شخصیتی با پنج عامل کلی است که در انتزاعی‌ترین سطح ارائه می‌شود. هر عامل دارای دو قطب است [برای مثال برونگرایی در مقابل درونگرایی] که به چندین عامل ویژه‌تر خلاصه شده است (Gosling et al., ۲۰۰۳). این الگو به اختصار OCEAN نامیده می‌شود و به ترتیب شامل تجربه‌گرایی (بلندنظری)<sup>۱۰</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۱۱</sup>، برونگرایی<sup>۱۲</sup>، توافق‌پذیری<sup>۱۳</sup> و روان‌رنجوری<sup>۱۴</sup> است. (Atkinson, ۲۰۰۰) تجربه‌گرایی یا بلندنظری گویای تمایل فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، انعطاف‌پذیری، خردورزی، مقرراتی یا مبتکر بودن، محتاط یا ترس بودن و محافظه کار یا آزاداندیش بودن است. وظیفه‌شناسی به خواست فرد برای منظم بودن، کارآمد بودن، خودنظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن، آرام بودن، اعتماد ناپذیر یا قابل اعتماد بودن و بی‌خیال یا مراقب بودن اشاره دارد. برونگرایی بیانگر تمایل فرد برای مثبت بودن، جرئت طلبی، پر انرژی بودن، صمیمی بودن، گوشه‌گیر یا اجتماعی بودن، ساکت یا پرحرف بودن و خوددار یا خودجوش

۸. Allport

۹. Goldberg, ۱۹۹۳

۱۰. Openness to Experience

۱۱. Conscientiousness

۱۲. Extraversion

۱۳. Agreeableness

۱۴. Neuroticism

بودن است. توافق‌پذیری یا سازگاری به گرایش فرد برای بخشندگی، سخاوت، همدلی، نوع دوستی، اعتمادورزی، نامهربانی یا رثوف بودن، کج خلقی یا خوش خلق بودن و خودپسندی یا فداکار بودن گفته می‌شود و سرانجام، روان‌رنجوری به گرایش فرد برای تجزیه اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، کینه‌ورزی، تکانش‌وری، افسردگی، عزت نفس پایین، آرام یا نگران بودن و بردبار یا زودرنج بودن اشاره دارد.

**هوش سازمانی.** یکی از اجزای ویژگیهای شخصیتی افراد هوش است (Atkinson, ۲۰۰۰). هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبلها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه، هوش پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان‌دهنده تغییر نگاه سازمانها و متفکران سازمانی از هوش تستی به رویکردهای نوین مقوله هوش است (Abzari, Etebareian & Satary, ۲۰۰۷).

اولین بار هوش سازمانی را ماتسودا (Matsuda, ۱۹۹۲) در سال ۱۹۹۲ در مقاله‌ای با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به‌عنوان یک فرایند و فراورده» در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو مطرح کرده است. ماتسودا هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدل هوش سازمانی ماتسودا سبب یکپارچگی پردازش دانش انسانی و دانش مبتنی بر ماشین برای حل مسئله است. هوش سازمانی بر اساس نظر ماتسودا به پنج جزء تقسیم می‌شود: شناخت سازمانی، حافظه سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباط سازمانی و تعقل سازمانی (Jafari & Faghihi, ۲۰۰۹).

گلین (Glynn, ۱۹۹۵) هوش سازمانی را شامل کارکردهای پردازش اطلاعات می‌داند که امکان سازگاری با تقاضای محیط را فراهم می‌آورد و وابسته به شروع نوآوری و اجرای آنهاست. وی هوش سازمانی را در سه رده طبقه‌بندی کرده است: ۱. تجمع هوش فردی؛ ۲. رابطه متقابل و درهم تنیدگی هوش فردی؛ ۳. هوش سازمانی به‌عنوان یک نظام بزرگ‌تر. مک مستر (McMaster, ۱۹۹۶) هوش سازمانی را توانایی یک سازمان در جمع‌آوری اطلاعات، داشتن نوآوری، تولید دانش و فعالیت بر اساس دانش سبک شده تعریف کرده است.

آلبرخت (Albrecht, ۲۰۰۳) هوش سازمانی را توانایی‌ای می‌داند که تمام توان فکری سازمان را به حرکت وا می‌دارد و این توان فکری را بر دستیابی به رسالت و مأموریت خود متمرکز می‌کند. سیمیچ (Semic, ۲۰۰۵) هوش سازمانی را توانایی فکری سازمان برای حل مسائل سازمانی می‌داند. در اینجا هوش سازمانی صراحتاً در برگیرنده کلیات اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است. هلل (Halal, ۲۰۰۶) هوش سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است: توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطبیق با شرایط محیطی. به عقیده هلل مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است.

هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت (Albrecht, ۲۰۰۹) شامل هفت بعد زیر است:

۱. بیش استراتژیک<sup>۱۵</sup>: هر سازمانی به یک نظریه، یک مفهوم، یک اصل سازمان دهنده یا تعریفی از آنچه در جست و جوی ارضای آن است، نیاز دارد؛
  ۲. سرنوشت مشترک<sup>۱۶</sup>: همه افرادی که در یک سازمان هستند، از جمله عوامل ذی‌نفع همانند تأمین کنندگان و شرکا و گاهی خانواده اعضای سازمان باید بدانند که رسالت آنها چیست؛
  ۳. تمایل به تغییر<sup>۱۷</sup>: تغییر بیانگر چالشها، موقعیتی برای کسب تجربه‌های جدید و مهیج و شناسی برای رسیدن به چیزی جدید قلمداد می‌شود؛
  ۴. جرئت و شهامت<sup>۱۸</sup>: بعد جرئت و شهامت شامل رضایت برای انجام دادن کاری بیش از استانداردهای تعیین شده آن است؛
  ۵. اتحاد و توافق<sup>۱۹</sup>: هر گروهی که بیش از یک دوجین از افراد در آن باشند، بدون وجود مجموعه‌ای از قوانین عملکردی، با یکدیگر برخورد خواهند داشت؛
  ۶. کاربرد دانش<sup>۲۰</sup>: امروزه، شرکتهای متعددی به سوی موفقیت یا شکست به دلیل استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌ها سوق می‌یابند؛
  ۷. فشار عملکرد<sup>۲۱</sup>: در یک سازمان هوشمند هر کس باید خودش دارای گزاره‌ای برای عملکرد باشد؛ یعنی این احساس را داشته باشد که به چه باید برسد و به ماندگاری و روایی هدفهای خود آگاه باشد.
- مدیریت سرمایه فکری**. یکی از مباحث و مسائل مهمی که همانند هوش سازمانی بر تولید و کاربرد دانش و اندیشه در سازمان تأکید می‌کند، مدیریت سرمایه فکری است. لیبویز (Liebowitz, ۱۹۹۹) سرمایه فکری را همان هوش سازمانی می‌داند که در سازمان به صورت سرمایه ماشینی و سرمایه انسانی است. به‌طور کلی، وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه عملکرد اقتصادی است (Ambrose, ۲۰۰۲). امروزه، این نتیجه به دست آمده که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه فکری سازمانها و نهادهای فعال در آن است (Zhang & Fung, ۲۰۰۶). جان کالبریث در سال ۱۹۶۹ برای اولین بار از مفهوم سرمایه فکری استفاده کرد، اما کاربرد جدید آن به اوایل دهه ۱۹۹۰ بر می‌گردد، لذا، تاکنون تعریفی که همگان آن را بپذیرند، ارائه نشده است (Jorgensen, ۲۰۰۶). استوارت (Stewart, ۱۹۹۷) سرمایه فکری را از نظر منابع سازمانی نوعی ثروت آفرینی از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌کند. کمیسیون

۱۵. Strategic Vision

۱۶. Share Fate

۱۷. Appetite for Change

۱۸. Heart

۱۹. Alignment Congruence

۲۰. Knowledge Deployment

۲۱. Performance Pressure

اروپا (European Commission, ۲۰۰۵) سرمایه فکری را این‌گونه تعریف کرده است: ترکیب منابع و فعالیتهای نامشهود که به سازمان اجازه تبدیل منابع مادی، مالی و انسانی را در یک سیستم توانا برای ارزش آفرینی می‌دهد. روس و فرنسترم (Roos & Fernstrm, ۲۰۰۵) سرمایه فکری را به‌عنوان همه منابع غیرمالی و غیرفیزیکی که کاملاً یا تا حدی به وسیله سازمان کنترل و موجب ارزش آفرینی سازمان می‌شود، تعریف می‌کنند. سرمایه فکری نقش مهمی در عملکرد سازمان (Bollen, Vergauwen & Schnieders, ۲۰۰۵; Tan, Plowman & Hancock, ۲۰۰۸; Chang, Chen & Lai, ۲۰۰۷; Ramírez, Lorduy دارد (۲۰۰۷; Jones, Meadow & Sicilia, ۲۰۰۹) ، & Rojas, ۲۰۰۷; Martínez-Torres, ۲۰۰۶) در واقع، سرمایه فکری یک سرمایه عمده برای دانشگاههاست (Lu, ۲۰۱۲).

برای درک بهتر سرمایه فکری داراییهای سازمان به دو دسته تقسیم می‌شوند:

۱. داراییهای مشهود: داراییهای فیزیکی و مالی که اغلب در ترازنامه سازمان منعکس می‌شوند؛
۲. داراییهای نامشهود: این داراییها دو دسته هستند: داراییهای نامشهودی که تحت حمایت قانون هستند و از آن به‌عنوان مالکیت معنوی یاد می‌شود و سایر داراییهای نامشهودی که سرمایه فکری نام دارند (Marr, ۲۰۰۴).

مدیریت سرمایه فکری مفهومی است که می‌تواند برای اشاره به فعالیتهای گوناگون در یک سازمان استفاده شود (Edvinsson & Sullivan, ۱۹۹۶). بر طبق تعریف ویگ (Wiig, ۱۹۹۷) مدیریت سرمایه فکری بر ایجاد و پرورش سرمایه‌های فکری از دیدگاههای استراتژیک و عملی حاکم بر بعضی تدابیر تمرکز دارد. زو و فینک (Zhou & Fink, ۲۰۰۳) مدعی هستند که مدیریت سرمایه فکری در یک سطح استراتژیک و به‌منظور افزایش توانایی سازمان در ارزش آفرینی صورت می‌گیرد. استوارت (Stewart, ۱۹۹۷)، سولیوان (Sullivan, ۱۹۹۹)، بنتیس (Bontis, ۲۰۰۱)، مریتم (Meritum, ۲۰۰۲)، وال، کایرک و مارتین (Wall, Kirk & Martin, ۲۰۰۴)، واردن (Warden, ۲۰۰۳)، تایلز، پیکه و سوفیان (Tayles, Pike & Sofian, ۲۰۰۷) و مار (Marr, ۲۰۰۸) سرمایه فکری را به سه جزء تقسیم می‌کنند: ۱. سرمایه انسانی<sup>۲۲</sup> شامل دانش، مهارتها و تجربه-های حرفه‌ای، تخصص، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان؛ ۲. سرمایه ساختاری<sup>۲۳</sup> شامل سرمایه نوآوری، پایگاه داده‌ها، سیستم‌های نرم‌افزاری، شبکه توزیع، چارت سازمانی، فرهنگ مشترک، استراتژیها و سیاستها؛ ۳. سرمایه رابطه‌ای یا مشتری<sup>۲۴</sup> شامل شبکه‌های بازاریابی، ارتباطات مشتری، وفاداری مشتری، شبکه‌های دولتی و صنعتی و روابط با شرکا.

۲۲. Human Capital

۲۳. Structural Capital

رامیرز و همکاران (Ramírez et al., ۲۰۰۷) سرمایه فکری را در دانشگاهها به اجزای زیر تقسیم و تعریف می‌کنند:

۱. سرمایه انسانی: مجموعه‌ای از دانش آشکار و ضمنی که کارکنان دانشگاهها از طریق فرایندهای آموزشی رسمی و غیررسمی و حقیقی می‌آموزند و در فعالیتهای خود نمایان می‌کنند؛
  ۲. سرمایه ساختاری: دانش آشکاری که با فرایندهای داخلی انتشار، ارتباط و مدیریت دانش علمی و تکنیکی در سازمان رابطه دارد (سازمانی و تکنولوژیکی)؛
  ۳. سرمایه رابطه‌ای یا مشتری: گردآوری یک مجموعه گسترده از ارتباطات اقتصادی، سیاسی و مؤسسه‌ای که به‌وسیله دانشگاهها توسعه می‌یابد و نگهداری می‌شود.
- مدیریت‌های مختلف اجزای خاصی از سرمایه فکری را تحت پوشش قرار می‌دهند: مدیریت منابع انسانی بر سرمایه انسانی تمرکز دارد، در صورتی که مدیریت بازاریابی با سرمایه رابطه‌ای (مشتری) مرتبط است؛ به علاوه، بیشتر مدلها و رویکردهای مدیریت عمومی که سازمان را به‌عنوان یک کل در نظر می‌گیرند، شامل کلیه جنبه‌های سرمایه فکری هستند (Kujansivu, ۲۰۰۸).

نظر به اینکه نقطه تلاقی هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری تولید و به‌کارگیری دانش و اندیشه نو در سازمان است و از سوی دیگر، ویژگیهای شخصیتی کارکنان به‌عنوان پایه‌ای برای استخدام، ارتقا و انتصاب آنان است و باعث می‌شود تا تناسب شغل با شخصیت صورت پذیرد، با توجه به پژوهشهای انجام شده در خصوص این متغیرها و اینکه احتمالاً در هیچ پژوهشی سه متغیر ویژگیهای شخصیتی، هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری در ارتباط با یکدیگر بررسی نشده است، ضرورت انجام دادن این پژوهش به‌ویژه در جامعه دانشگاهی بیش از پیش احساس شد. با توجه به آنچه بیان شد، هدف کلی پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بود.

قدمپور، مهرداد و جعفری (Ghadampoor, Mehrdad & Jafari, ۲۰۱۱) در تحقیقی دریافتند که بین ویژگیهای شخصیتی و هوش فرهنگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه توافق‌پذیری بهترین پیش‌بینی کننده است. خائف الهی، متقی، حسن زاده و حبیبی تبار (Khaef Elahi, Motaghi, Hasanzade & Habibi Tabar, ۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتایج رسیدند که بین تمام مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی بجز متغیر تجربه‌گرایی با تعهد هنجاری رابطه وجود دارد. همچنین، متغیر سبک رهبری تعامل‌گرا در ارتباط با سه متغیر عصانیت، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی اثر تعدیل‌کنندگی دارد و متغیر سبک رهبری تحول‌گرا این اثر را در ارتباط با سه متغیر برونگرایی و تجربه‌گرایی و وظیفه‌شناسی دارد. جوکار و البرزی (Jokar & Alborzi, ۲۰۱۰) در تحقیق خود به این یافته رسیدند که از بین پنج عامل شخصیتی، عوامل تجربه‌گرایی و برونگرایی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی و عامل توافق‌پذیری

پیش‌بینی کننده مثبت و روان رنجوری پیش‌بینی کننده منفی خلاقیت شناختی هستند. کاظمی و مؤمنی (۲۰۰۹, Kazemi & Momeni) در پژوهشی دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد شخصیت [بجز روان رنجوری و تجربه‌گرایی] و هوش هیجانی وجود دارد. نادریان و امیرحسینی (۲۰۰۷, Naderian & Amir Hoseini) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین ویژگی شخصیتی درونگرایی مدیران با مهارت‌های ادراکی و فنی آنان ارتباط معنادار وجود دارد و ویژگی شخصیتی برونگرایی مدیران نیز با مهارت‌های انسانی رابطه معنادار دارد. بارتون، اید، جانسن، لبرگ و اسنوک (۲۰۰۹, Bartone, Eid, Johnsen, Laberg & Snook) در تحقیقی به این یافته‌ها رسیدند که عملکرد رهبر در محیط آموزشی به وسیله عامل برونگرایی، شهامت و تمایل برای قضاوت اجتماعی پیش‌بینی می‌شود. در طول دوره‌های تحصیلی نیز عملکرد رهبر با تواناییهای ذهنی، وظیفه‌شناسی و شهامت برای قضاوت اجتماعی پیش‌بینی می‌شود. همچنین، پنج عامل بزرگ شخصیتی ممکن است بر رهبری در سازمانهای مختلف تأثیر بگذارد.

مؤمنی، سهرابی و اکبری (۲۰۱۲, Momeni, Sohrabi & Akbari) در پژوهشی آشکار کردند که بین هوش سازمانی و کیفیت خدمات همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و تأثیر عوامل سرنوشت مشترک و تمایل به تغییر در پیش‌بینی معنادار است. یعقوبی، کاظمی و مولودی (Yaghoobi, ۲۰۱۰, Kazemi & Moloudi) در پژوهش خود دریافتند که بین کلیه ابعاد هوش سازمانی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ویژگیهای سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی سرمایه فکری دارند. نتایج پژوهش کیوان‌آرا، یزدخواستی، بهرامی و مسعودیان (Keivanara, Yazdkhasti, Bahrami & Masodian, ۲۰۱۱) بدین شرح است که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی کمتر از سطح متوسط است، ولی همبستگی معنادار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی مشاهده شد. زهرایی و رجایی پور (Zahraei & Rajaeipoor, ۲۰۱۱) در تحقیقی به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی درجه متوسطی از رابطه وجود دارد. به علاوه، بین فشار عملکرد با یگانگی ارتباط معنادار و مستقیم وجود دارد و در نهایت، ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با ملاحظه‌گری معنادار نیست. خدادادی، کاشف، صالح زاده، شیرمحمدزاده و خوشنویس (Khodadadi, Kashef, Salehzadeh, Shirmohammadzadeh & Khoshnevis, ۲۰۱۰) در تحقیقی دریافتند که بین هوش سازمانی و بهره‌وری مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مؤلفه‌های تمایل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش در پیش‌بینی بهره‌وری مؤثر هستند. بیگ زاده، علائی و اسکندری (Beikzade, Alaie & Eskandary, ۲۰۱۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی مدیران (تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه مدیران، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با عملکرد آنان در دستگاههای دولتی شهر تبریز رابطه معنادار وجود دارد.



سیادت، کاظمی و مختاری پور (Siadat, Kazemi & Mokhtaripor, ۲۰۱۰) در تحقیقی به این یافته‌ها رسیدند که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین، بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد. به علاوه، مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی رهبری تیمی دارند. آزما، مصطفی پور و رضایی (Azma, Mostafapour & Rezaei, ۲۰۱۲) در پژوهشی به این یافته‌ها رسیدند که بین فناوری اطلاعات و هوش سازمانی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد و زمانی که سازمانها هوش سازمانی کارکنان را بالا می‌برند، فناوری اطلاعات می‌تواند تا حدی حامی موفقیت اطلاعات در سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی شود. الهابیل و کوراز (Al-Habil & Koraz, ۲۰۱۲) در پژوهش خود دریافتند که هوش سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر دارد و نقش زیادی را در توسعه آن ایفا می‌کند. پوتاس، ارستین و کوچاک (Potas, Erçetin & Koçak, ۲۰۱۰) پژوهشی را در کشور ترکیه انجام دادند و نتایج نشان داد که ادراک در باره سطح هوش سازمانی در سطح میانی مدیران شدید است. به علاوه، مدیران و معلمان هوش سازمانی را در تمام مناطق و استانها بر حسب ابعاد مختلف نشان می‌دهند. چکیر و آدا (Cakir & Ada, ۲۰۰۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تفاوت چشمگیری در هوش سازمانی معلمان قبل و پس از کارگاههای آموزشی وجود دارد.

بهرامی، رجایی پور، آقا حسینی، بختیار نصرآبادی و یارمحمدیان (Bahrami, Rajaiipoor, Aghahoseini, Bakhtiar & Yar Mohammadian, ۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که میانگین نمرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاههای دولتی استان کمتر از حد متوسط است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که رابطه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای با نوآوری اداری و فنی معنادار است. لو (Lu, ۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسید که سرمایه فکری در آموزش و پژوهش نقش مهمی دارد. همچنین، سرمایه فکری یک شیوه مؤثر فکری برای بهبود استراتژیهاست و به مدیران و مقامات برای بهبود مؤثر عملکرد کمک می‌کند. نتایج تحقیق دیویی فریها و سوفیان (Dewi Fariha & Sofian, ۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه فکری با عملکرد سازمان ارتباط مثبت دارد. در این تحقیق سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را دارد و به دنبال آن سرمایه معنوی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی قرار می‌گیرد. لانگو و مورا (Longo & Mura, ۲۰۱۱) در پژوهشی به این یافته‌ها رسیدند که سرمایه فکری به‌طور مثبت بر نگرشهای شغلی تأثیر دارد، هرچند تفاوت‌هایی بین سه بعد سرمایه فکری وجود دارد. سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی و حفظ کارکنان تأثیر ندارد. همچنین، دو معیار مدیریت منابع انسانی (ارتباطات و اتحاد) به‌طور مثبت بر سرمایه فکری تأثیر

می‌گذارند و موجب بهبودی رضایت شغلی و حفظ کارکنان می‌شوند. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش تلاش شده است تا به سؤالهای زیر پاسخ داده شود:

۱. وضعیت ویژگیهای شخصیتی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟
۲. وضعیت هوش سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟
۳. وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟
۴. آیا بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد؟
۵. کدام یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی، مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کند؟
۶. کدام یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کند؟

## روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی (کارکنان غیرعضو هیئت علمی) دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۲۹۴ نفر بود. تعداد کارمندان پیمانی ۳۹ نفر (۱۴ نفر زن و ۲۵ نفر مرد) و تعداد کارمندان رسمی ۲۵۵ نفر (۵۷ نفر زن و ۱۹۸ نفر مرد) بود. حجم نمونه بر اساس فرمول برآورد حجم نمونه از جامعه کوکران به تعداد ۱۶۷ آزمودنی انتخاب شد. روش نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد.

جدول ۱- توزیع جامعه و نمونه آماری پژوهش به تفکیک دانشکده‌های دانشگاه بوعلی سینا

تعداد نمونه (زن)	تعداد نمونه (مرد)	تعداد کل نمونه	جمع کل جامعه آماری	پیمانی		رسمی		دانشکده
				زن	مرد	زن	مرد	
۳	۶	۹	۱۶	۳	۰	۳	۱۰	شیمی
۲	۵	۷	۱۳	۱	۲	۳	۷	ادبیات
۱	۴	۵	۹	۰	۱	۲	۶	اقتصاد
۱	۶	۷	۱۲	۱	۰	۱	۱۰	هنر
۱	۲	۳	۶	۳	۱	۰	۲	دامپزشکی
۵	۹	۱۴	۲۴	۰	۱	۹	۱۴	علوم
۳	۹	۱۲	۲۱	۲	۲	۴	۱۳	مهندسی
۱	۲	۳	۵	۰	۱	۰	۴	پیراپزشکی
۴	۱۰	۱۴	۲۴	۰	۳	۷	۱۴	کشاورزی
۱۸	۷۵	۹۳	۱۶۴	۴	۱۴	۲۸	۱۱۸	سایر
۳۹	۱۲۸	۱۶۷	۲۹۴	۱۴	۲۵	۵۷	۱۹۸	جمع کل

منبع: واحد آمار دانشگاه بوعلی سینا

به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شده است:

۱. پرسشنامه سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت<sup>۲۵</sup> (NEO-FFI) که ۶۰ سؤال دارد و مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل تجربه‌گرایی (بلندنظری)، وظیفه‌شناسی، برونگرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری است.
۲. پرسشنامه سنجش هوش سازمانی بر اساس پرسشنامه آلبرخت (Albrecht, ۲۰۰۳) است که ۴۹ سؤال دارد. این پرسشنامه هفت مؤلفه (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) را می‌سنجد.
۳. پرسشنامه سنجش مدیریت سرمایه فکری که بر اساس پرسشنامه بونتیس (Bontis, ۲۰۰۱) و پیکه و همکاران (Pike et al., ۲۰۰۲) است که ۳۵ سؤال دارد. این پرسشنامه سه مؤلفه (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای یا مشتری) را ارزیابی می‌کند. هر سه پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت درجه بندی شدند.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی و از دیدگاه صاحب‌نظران رشته مدیریت و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی به‌دست آمده از طریق روش یادشده برای پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی ۰/۸۲، هوش سازمانی ۰/۹۷ و مدیریت سرمایه فکری ۰/۹۲ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و جدول و نیز از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون t تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

## یافته‌ها

### ۱- وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۲- وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، نتایج آزمون t تک متغیره

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
مؤلفه‌ها	روان رنجوری	۲/۹۰۳۲	۰/۵۴۶۶	۳	-۲/۲۸۹	۱۶۶
	برونگرایی	۳/۱۳۵۲	۰/۳۷۵۳	۳	۴/۶۵۶	۱۶۶
	تجربه‌گرایی	۳/۰۰۴۵	۰/۴۴۷۴	۳	-۰/۱۳۰	۱۶۶
	توافق‌پذیری	۳/۰۲۰۰	۰/۴۶۷۸	۳	-۰/۵۵۱	۱۶۶
	وظیفه‌شناسی	۳/۱۶۲۷	۰/۴۵۷۷	۳	۴/۵۹۲	۱۶۶
ویژگی‌های شخصیتی	۳/۰۴۵۱	۰/۲۹۷۸	۳	۱/۹۵۸	۱۶۶	۰/۰۵۲

بر اساس یافته‌های جدول ۲، مقدار محاسبه شده آماره  $t$  برای ویژگیهای شخصیتی معادل ۱/۹۵۸ است که این مقدار در سطح ( $p < 0/05$ ) با درجه آزادی ۱۶۶ از مقدار بحرانی (۱/۹۶۰) کوچک‌تر است. بنابراین، بین میانگین فرضی جامعه و میانگین نمونه تفاوت معناداری وجود ندارد؛ یعنی کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا از نظر ویژگیهای شخصیتی در سطح متوسط قرار دارند. مقدار  $t$  در ابعاد روان رنجوری، برونگرایی و وظیفه‌شناسی معنادار است، ولی در ابعاد تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری معنادار نیست.

## ۲ - وضعیت هوش سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۳- وضعیت هوش سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، نتایج آزمون  $t$  تک متغیره

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین آماری	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری
بینش استراتژیک	۳/۱۹۳۳	۰/۷۲۹۲	۳	۳/۴۲۶	۱۶۶	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک	۳/۲۲۱۶	۰/۶۵۰۴	۳	۴/۴۰۲	۱۶۶	۰/۰۰۰
تمایل به تغییر	۳/۰۷۵۳	۰/۷۲۵۶	۳	۱/۳۲۲	۱۶۶	۰/۱۸۸
جرئت و شهامت	۳/۲۵۵۸	۰/۶۸۵۲	۳	۴/۸۲۳	۱۶۶	۰/۰۰۰
اتحاد و توافق	۳/۲۲۲۴	۰/۶۹۲۱	۳	۴/۱۵۲	۱۶۶	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۳/۱۰۸۶	۰/۸۲۶۲	۳	۱/۶۹۹	۱۶۶	۰/۰۹۱
فشار عملکرد	۳/۱۷۱۱	۰/۷۱۳۹	۳	۳/۰۹۷	۱۶۶	۰/۰۰۲
هوش سازمانی	۳/۱۷۸۳	۰/۶۴۹۸	۳	۳/۵۴۶	۱۶۶	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۳، مقدار محاسبه شده آماره  $t$  برای هوش سازمانی معادل ۳/۵۴۶ است که این مقدار در سطح ( $p < 0/05$ ) با درجه آزادی ۱۶۶ از مقدار بحرانی (۱/۹۶۰) بزرگ‌تر است. بنابراین، بین میانگین فرضی جامعه و میانگین نمونه تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی هوش سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا بالاتر از سطح متوسط است. مقدار  $t$  در مؤلفه‌های بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد معنادار و بالاتر از سطح متوسط است و در مؤلفه‌های تمایل به تغییر و کاربرد دانش معنادار نیست و در سطح متوسط جامعه است.

## ۳ - وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

بر اساس یافته‌های جدول ۴، مقدار محاسبه شده آماره  $t$  برای مدیریت سرمایه فکری معادل ۶/۹۰۸ است که این مقدار در سطح ( $p < 0/05$ ) با درجه آزادی ۱۶۶ از مقدار بحرانی (۱/۹۶۰) بزرگ‌تر است. بنابراین، بین میانگین فرضی جامعه و میانگین نمونه تفاوت معناداری وجود دارد؛ یعنی مدیریت سرمایه فکری در

دانشگاه بوعلی‌سینا بالاتر از سطح متوسط است. مقدار  $t$  در کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری معنادار و بزرگ‌تر از میانگین فرضی جامعه است.

جدول ۴- وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا، نتایج آزمون  $t$  تک متغیره

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین آماری	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری
سرمایه انسانی	۳/۲۶۴۷	۰/۶۶۴۶	۳	۵/۱۴۶	۱۶۶	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۳/۲۸۱۰	۰/۵۲۰۰	۳	۶/۹۸۳	۱۶۶	۰/۰۰۰
سرمایه رابطه‌ای	۳/۲۹۹۸	۰/۵۴۲۳	۳	۷/۱۴۲	۱۶۶	۰/۰۰۰
مدیریت سرمایه فکری	۳/۲۷۷۴	۰/۵۱۹۰	۳	۶/۹۰۸	۱۶۶	۰/۰۰۰

#### ۴ - آیا بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد؟

بر اساس آماره‌های جدول ۵، ضریب همبستگی بین متغیر ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری ۰/۱۸۶ است که در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) از مقدار بحرانی ۰/۱۴۸ بزرگ‌تر و بیانگر آن است که رابطه مثبت و معنادار بین ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری وجود دارد که البته، این رابطه بسیار ضعیف است. به علاوه، ضریب همبستگی روان‌رنجوری با مدیریت سرمایه فکری ۰/۱۷۴ و وظیفه‌شناسی با مدیریت سرمایه فکری ۰/۲۱۴ است که نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی برون‌گرایی با مدیریت سرمایه فکری ۰/۱۱۹، تجربه‌گرایی با مدیریت سرمایه فکری ۰/۰۱۰ - و توافق‌پذیری با مدیریت سرمایه فکری ۰/۰۹۲ است که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این مؤلفه‌ها و مدیریت سرمایه فکری وجود ندارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری

متغیرها	ویژگیهای شخصیتی	روان‌رنجوری	برون‌گرایی	تجربه‌گرایی	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی
مدیریت سرمایه فکری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۷۴	۰/۱۱۹	-۰/۰۱۰	۰/۰۹۲	۰/۲۱۴
	سطح معناداری	۰/۰۱۲	۰/۰۶۲	۰/۴۴۹	۰/۱۱۸	۰/۰۰۳
	تعداد نمونه	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری

متغیرها	هوش سازمانی	بینش استراتژیک	سرنوشت مشترک	تمایل به تغییر	جرات و شهامت	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۹۶	۰/۶۰۴	۰/۶۱۳	۰/۶۷۱	۰/۵۸۶	۰/۵۸۶	۰/۶۸۳	۰/۶۴۸
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد نمونه	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷	۱۶۷

بر پایه آماره‌های به‌دست آمده از جدول ۶، ضریب همبستگی بین متغیر هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری ۰/۶۹۶ است که در سطح ( $p < 0.05$ ) از مقدار بحرانی ۰/۱۴۸ بزرگ‌تر و بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری بین هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری وجود دارد و این همبستگی قوی و قابل توجه است. افزون بر این، ضریب همبستگی بین کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری نیز مثبت و معنادار است.

##### ۵ - کدام یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی، مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کند؟

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۷، مقدار  $F$  محاسبه شده ۳/۸۹۲ است که با درجه آزادی ۵ و ۱۶۱ در سطح ( $p < 0.05$ ) از مقدار بحرانی ۲/۲۶ بزرگ‌تر است و بنابراین، بین مدیریت سرمایه فکری و مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی (تجربه‌گرایی، وظیفه‌شناسی، برونگرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری) همبستگی معناداری وجود دارد و ویژگیهای شخصیتی در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر هستند. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۳۲۸ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۰۸۰ است و بنابراین، ۸ درصد از واریانس نمرات مدیریت سرمایه فکری با ترکیبی از مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی قابل توضیح و تبیین است.

جدول ۷- رگرسیون چندگانه بین ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری

شاخصها منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	R	$R^2$	$R^2$ اصلاح شده	سطح معناداری
رگرسیون	۴/۸۲۲	۵	۰/۹۶۴	۳/۸۹۲	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸	۰/۰۸۰	۰/۰۰۲
باقیمانده	۳۹/۸۹۲	۱۶۱	۰/۲۴۸					
کل	۴۴/۷۱۴	۱۶۶						

جدول ۸- رابطه بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری

مدل	آماره	B	خطای معیار	Beta	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۲۳۷	۰/۴۲۰	۵/۳۲۸			۰/۰۰۰
روان رنجوری	۰/۲۳۰	۰/۰۸۹	۲/۵۸۲	۰/۲۴۳		۰/۰۱۱
برونگرایی	۰/۰۵۹	۰/۱۲۵	۰/۴۷۳	۰/۰۴۳		۰/۶۳۷
تجربه‌گرایی	-۰/۲۵۴	۰/۱۰۴	-۲/۴۳۱	-۰/۲۱۹		۰/۰۱۶
توافق‌پذیری	-۰/۰۱۵	۰/۱۰۱	-۰/۱۴۹	-۰/۰۱۴		۰/۸۸۲
وظیفه‌شناسی	۰/۳۱۵	۰/۱۰۳	۳/۰۴۴	۰/۲۷۸		۰/۰۰۳

با توجه به آماره‌های جدول ۸، ضرایب بتا روان‌رنجوری ۰/۲۴۳، تجربه‌گرایی ۰/۲۱۹- و وظیفه‌شناسی ۰/۳۱۵ است که همگی در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) معنادار هستند. ولی ضرایب بتا مؤلفه برونگرایی ۰/۰۴۳ و توافق‌پذیری ۰/۰۱۴- است که هر دو مؤلفه در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) معنادار نیستند. بر این اساس، مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و تجربه‌گرایی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارند و بنابراین، می‌توان الگوی پیش‌بینی را بدین صورت نشان داد:

$$Y = ۲/۲۳۷ + ۰/۲۷۸X_۱ + ۰/۲۴۳X_۲ - ۰/۲۱۹X_۳$$

### ۶- کدام یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی، مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کند؟

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۹، مقدار F محاسبه شده ۲۵/۰۹۵ است که با درجه آزادی ۷ و ۱۵۹ در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) از مقدار بحرانی ۲/۷۳ بزرگ‌تر است و بنابراین، بین مدیریت سرمایه فکری و مؤلفه‌های هوش سازمانی (بیش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) همبستگی معنادار وجود دارد و هوش سازمانی در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۲۵ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۵۰۴ است و بنابراین، ۵۰/۴ درصد از واریانس نمرات مدیریت سرمایه فکری با ترکیبی از مؤلفه‌های هوش سازمانی قابل توضیح و تبیین است.

جدول ۹- رگرسیون چندگانه بین هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری

شاخصها منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	R	R <sup>۲</sup>	R <sup>۲</sup> اصلاح شده	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳/۴۷۰	۷	۳/۳۵۳	۲۵/۰۹۵	۰/۷۲۵	۰/۵۲۵	۰/۵۰۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۱/۲۴۳	۱۵۹	۰/۱۳۴					

کل	۴۴/۷۱۴	۱۶۶
----	--------	-----

جدول ۱۰- رابطه بین مؤلفه‌های ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری

مدل	آماره	B	خطای معیار	Beta	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۶۷۹	۰/۱۵۷			۱۰/۷۲۲	۰/۰۰۰
بینش استراتژیک	۰/۱۱۰	-۰/۰۷۱	-۰/۱۵۴		۱/۵۵۶	۰/۱۲۲
سرنوشت مشترک	۰/۱۱۱	-۰/۰۸۸	-۰/۱۳۹		۱/۲۶۷	۰/۲۰۷
تمایل به تغییر	۰/۲۱۰	-۰/۰۹۳	-۰/۲۹۸		۲/۲۶۱	۰/۰۲۵
جرئت و شهامت	-۰/۰۶۲	-۰/۰۸۲	-۰/۰۸۲		-۰/۷۶۲	۰/۴۴۷
اتحاد و توافق	-۰/۱۵۲	-۰/۰۹۲	-۰/۲۰۳		-۱/۶۵۰	۰/۱۰۱
کاربرد دانش	۰/۲۳۶	-۰/۰۷۰	-۰/۳۷۵		۳/۳۶۶	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۰/۰۶۵	-۰/۰۹۳	-۰/۰۸۹		۰/۶۹۷	۰/۴۸۷

بر پایه آماره‌های جدول ۱۰، ضرایب بتا بینش استراتژیک ۰/۱۵۴، سرنوشت مشترک ۰/۱۳۹، جرئت و شهامت ۰/۰۸۲-، اتحاد و توافق ۰/۲۰۳- و فشار عملکرد ۰/۰۸۹- است که همگی در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) معنادار نیستند. ولی ضرایب بتا مؤلفه تمایل به تغییر ۰/۲۹۸- و کاربرد دانش ۰/۳۷۵- است که هر دو مؤلفه در سطح ( $p < ۰/۰۵$ ) معنادار هستند. بر این اساس، مؤلفه‌های کاربرد دانش و تمایل به تغییر به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارند و بنابراین، می‌توان الگوی پیش‌بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$Y = ۱/۶۷۹ + ۰/۳۷۵X_۱ + ۰/۲۹۸X_۲$$

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، دانشگاهها با تغییرات سریع در حیطه علم، دانش، فناوری و اطلاعات روبه رو هستند. به علاوه، یکی از رسالت‌های مهم دانشگاهها تولید و کاربرد دانش، اندیشه و تفکر نو در جامعه است. چنانچه دانشگاهها خواستار همسویی با پیشرفت و توسعه جهانی باشند، باید دو رکن اساسی را مورد توجه قرار دهند: مدیریت سرمایه فکری و هوش سازمانی. همان‌گونه که انیشتن هشدار داده بود، ما نخواهیم توانست با به‌کارگیری ساختارها، طرز تلقی‌ها و دانشی که برای سازمانها در گذشته مفید بوده است، با مسائل جدید برخورد مؤثری داشته باشیم (Marquardt, ۲۰۰۲). پس به‌کارگیری و تمرکز بر دو رویکرد مدیریت سرمایه فکری و هوش سازمانی می‌تواند موجب تحول شگرف در دانشگاهها، سازمانها و مؤسسات آموزشی بشود. علی‌رغم اهمیت بسیار زیاد این دو رویکرد، دانشگاهها باید به شخصیت و ویژگیهای شخصیتی کارکنان نیز توجه کنند، زیرا آگاهی و شناخت شخصیت کارکنان می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد، غیبت و جابه‌جایی را کاهش و رضایت شغلی را افزایش دهد (Robbins, ۱۹۹۸).



یافته‌های سؤال اول پژوهش نشان داد که کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا از نظر متغیر ویژگی‌های شخصیتی در سطح متوسط جامعه قرار دارند. البته، سطح معناداری در مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی متفاوت است. مقدار  $t$  در مؤلفه‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی معنادار است و در مؤلفه‌های تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری معنادار نیست و در سطح متوسط جامعه است. یافته‌های این سؤال با نتایج خائف الهی و همکاران (Khaef Elahi et al., ۲۰۱۱) در خصوص معنادار بودن عوامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و معنادار نبودن مؤلفه تجربه‌گرایی و یافته‌های جوکار و البرزی (Jokar & Alborzi, ۲۰۱۰) در خصوص معنادار نبودن عامل توافق‌پذیری همسویی دارد. همچنین، این یافته‌ها با نتایج بارتون و همکاران (Barton et al., ۲۰۰۹) که اعتقاد داشتند کلیه مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی در سازمانها مؤثر است، در سه عامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی همسویی دارد و در دو عامل تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری مطابقت ندارد. در این خصوص لزوم توجه مدیران و رؤسای دانشگاه بوعلی‌سینا به ویژگی‌های شخصیتی و به‌ویژه عوامل تجربه‌گرایی مانند توجه به ابتکارات و خلاقیت کارکنان، ایجاد سازکارهایی برای آزاداندیشی و کنجکاوی، انعطاف‌پذیری در کار و خردورزی در امور علمی، پژوهشی و آموزشی ضروری است و همچنین، توجه به عوامل توافق‌پذیری نظیر توجه به کارکنان از نظر خوش خلقی، مهربانی و همدلی در امور شغلی، بخشندگی و سخاوت در مسائل مالی و اعتماد به عملکردهای مثبت کارکنان ضرورت دارد.

نتایج سؤال دوم پژوهش روشن ساخت که کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا از نظر هوش سازمانی بالاتر از میانگین جامعه هستند. مقدار  $t$  در مؤلفه‌های بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد معنادار و بالاتر از میانگین جامعه است و در مؤلفه‌های تمایل به تغییر و کاربرد دانش معنادار نیست و در سطح متوسط جامعه است. نتایج این سؤال تقریباً با یافته‌های زهرایی و رجایی‌پور (Zahraei & Rajaeipoor, ۲۰۱۱)، بیک‌زاده و همکاران (Beikzade et al., ۲۰۱۰)، سیادت و همکاران (Siadat et al., ۲۰۱۰)، آزما و همکاران (Azma et al., ۲۰۱۲)، پوتاس و همکاران (Potas et al., ۲۰۱۰) و چکیر و آدا (Cakir & Ada, ۲۰۰۸) همخوانی دارد، ولی با یافته‌های کیوان آرا و همکاران (Keivanara et al., ۲۰۱۱) همسو نیست.

یافته‌های سؤال سوم پژوهش نشان داد که وضعیت مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه بوعلی‌سینا بالاتر از میانگین جامعه است. مقدار آماره  $t$  در کلیه مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) معنادار و بزرگ‌تر از میانگین جامعه است. از میان سه متغیر مورد بررسی در این پژوهش، مدیریت سرمایه فکری بالاترین مقدار  $t$  را داراست. احتمالاً توجه و تمرکز مدیریت دانشگاه بوعلی‌سینا به سوی پژوهش محوری و تحقیقات و برگزاری کلاسهای آموزش ضمن خدمت برای کارکنان از دلایل بالا بودن وضعیت مدیریت سرمایه فکری است. یافته‌های این سؤال با نتایج پژوهش بهرامی و همکاران (Bahrami et al., ۲۰۱۱) همسو نیست، ولی تقریباً با یافته‌های

لو (Lu, ۲۰۱۲)، دیویی فریها و سوفیان (Dewi Fariha & Sofian, ۲۰۱۲) و لانگو و مورا (Longo & Mura, ۲۰۱۱) مطابقت دارد.

نتایج سؤال چهارم پژوهش بدین شرح است که بین ویژگیهای شخصیتی با مدیریت سرمایه فکری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد که البته، این همبستگی بسیار ضعیف و ناچیز است. به علاوه، بین مؤلفه‌های روان رنجوری و وظیفه شناسی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که این رابطه نیز بسیار ضعیف و کم است و بین مؤلفه‌های برونگرایی، تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری با مدیریت سرمایه فکری رابطه معنادار وجود ندارد. این یافته با نتایج نادریان و امیرحسینی (Naderian, ۲۰۰۷)، Amir Hoseini, & قدم‌پور و همکاران (Ghadampooret al., ۲۰۱۱)، خائف الهی و همکاران (Khaef Elahi et al., ۲۰۱۱) و کاظمی و مؤمنی (Kazemi & Momeni, ۲۰۰۹) تا حدودی همخوانی دارد. در این خصوص لزوم توجه و تمرکز مدیران و رؤسای دانشگاه بوعلی‌سینا به امور عاطفی و احساسی کارکنان، ابتکارات و خلاقیت، آزاداندیشی، خود نظم بخشی، توجه به توسعه و پیشرفت حرفه‌ای، بخشندگی و سخاوت در امور مالی، همدلی و نوع دوستی و مهربانی با کارکنان، افزایش صمیمیت و اعتماددورزی، کاهش استرس و اضطراب شغلی و افزایش عزت نفس بسیار ضروری است.

افزون بر این، بین هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و این همبستگی قوی و قابل توجه است. کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با مدیریت سرمایه فکری همبستگی مثبت و معنادار دارند. این نتیجه با یافته‌های یعقوبی و همکاران (Yaghoubi et al., ۲۰۱۰) و الهابیل و کوراز (Al-Habil & Koraz, ۲۰۱۲) که دریافته بودند بین هوش سازمانی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، دقیقاً همسویی دارد. به علاوه، با یافته‌های کیوان آرا و همکاران (Keivanara et al., ۲۰۱۱)، بیک‌زاده و همکاران (Beikzade et al., ۲۰۱۰)، سیادت و همکاران (Siadat et al., ۲۰۱۰)، آزما و همکاران (Azma et al., ۲۰۱۲)، خدادادی و همکاران (Khodadadi et al., ۲۰۱۰) و مؤمنی و همکاران (Momeni et al., ۲۰۱۲) تا حدودی مطابقت دارد. احتمالاً توجه مدیریت دانشگاه به امور پژوهشی و علمی، افزایش به‌کارگیری فناوریهای جدید در دانشگاه، افزایش استفاده از رایانه و اتوماسیون اداری به جای مکاتبات کاغذی در ارتباطات اداری و آموزشی، مکانیزه ساختن کلیه دفاتر گروهها و دانشکدهها و برگزاری کارگاههای مداوم ضمن خدمت موجب افزایش همبستگی بین دو متغیر هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری شده است.

یافته‌های سؤال پنجم نشان داد که از میان پنج مؤلفه ویژگیهای شخصیتی، مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و تجربه‌گرایی در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر هستند و مؤلفه وظیفه‌شناسی با ضریب بتا ۰/۲۷۸ بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد. این یافته با نتایج جوکار و

البرزی (Jokar & Alborzi, ۲۰۱۰) در خصوص تأثیر پیش‌بینی مؤلفه تجربه‌گرایی و بارتون و همکاران (Barton et al., ۲۰۰۹) در باره تأثیر پیش‌بینی عامل وظیفه‌شناسی همسویی دارد، ولی با یافته قدم‌پور و همکاران (Ghadampoor et al., ۲۰۱۱) که دریافته بودند ویژگی توافق‌پذیری بهترین پیش‌بینی کننده است، همخوانی ندارد. احتمالاً دلیل این امر توجه و تمرکز مدیران و رؤسای دانشگاه به مسائلی مانند نظم، کارآمدی، خودنظم‌بخشی، منطقی بودن و پیشرفت و توسعه شغلی در کارکنان است.

نتایج سؤال ششم پژوهش نشان داد که از میان هفت مؤلفه هوش سازمانی، مؤلفه‌های تمایل به تغییر و کاربرد دانش در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری مؤثر هستند و مؤلفه کاربرد دانش با ضریب بتا ۰/۳۷۵ بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارد. نتیجه این سؤال با یافته‌های الهابیل و کوراز (Al-Habil & Koraz, ۲۰۱۲) راجع به تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی بر سرمایه فکری همسویی دارد. به علاوه، با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (Yaghoubi et al., ۲۰۱۰) و سیادت و همکاران (Siadat et al., ۲۰۱۰) در باره تأثیر پیش‌بینی مؤلفه کاربرد دانش همخوانی دارد. همچنین، این یافته با نتایج پژوهش خدادادی و همکاران (Khodadadi et al., ۲۰۱۰) در خصوص تأثیر پیش‌بینی عوامل تمایل به تغییر و کاربرد دانش و مؤمنی و همکاران (Momeni et al., ۲۰۱۲) راجع به تأثیر پیش‌بینی مؤلفه تمایل به تغییر همسویی دارد. احتمالاً این امر ناشی از افزایش رقابت روز افزون میان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، فشار مداوم مدیران برای خلق، کسب، به-کارگیری و انتشار دانش و اطلاعات جدید در مؤسسات آموزشی، ضرورت همگام بودن با تغییرات جهانی و به‌روز رسانی دانش و اطلاعات است.

## پیشنهادها

راهکارها و پیشنهادهای حاصل از این پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

۱. مدیران و رؤسای دانشگاهها و به‌ویژه دانشگاه بوعلی‌سینا لازم است برای بهبود ابعاد ویژگیهای شخصیتی و به‌خصوص تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری در بین کارکنان، به این راهکارها بیش از پیش توجه کنند: افزایش احترام و اعتماد در روابط کاری و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریهای دانشگاه از طریق توجه به عقاید و پیشنهادهای کارکنان و ارائه پاداشهای مناسب به بهترین پیشنهادها، تسهیل اجرای پژوهشهای موردی و حل مسئله برای ارتقای ابتکار و خلاقیت کارکنان و ارائه امتیازات و رتبه‌های شغلی به تحقیقات برتر، برگزاری جلسات دوستانه و مداوم به منظور بهبود اعتماد و روابط متقابل و پرداخت کارانه و اضافه کار به کارکنان بر اساس میزان انجام دادن کار و کنترل کارتکس آنها و نه به دلایل تملق، چاپلوسی و تظاهر؛

۲. مدیران و رؤسای دانشگاهها و به‌ویژه دانشگاه بوعلی سینا برای اعتلای تولید و کاربرد دانش و رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان باید بر این عوامل تمرکز کنند: برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاههای مستمر و استفاده از نتایج این دوره‌ها برای ارتقای شغلی و ارائه پسته‌های سازمانی بالاتر به کارکنان، تسهیل امکان ادامه تحصیل در مقاطع تکمیلی برای کارکنان برجسته، تسهیل امکان شرکت کارکنان در همایشها و سمپوزیوم‌های داخلی و خارجی و تسهیل انتشار کتب و مقالات نوشته شده به دست کارکنان؛
۳. مدیران و رؤسای دانشگاهها و به‌ویژه دانشگاه بوعلی سینا برای تسهیل ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی و افزایش تولید دانش و همچنین، بهبود روند تغییرات سازنده در سطوح فردی و سازمانی از طریق ارتقای شبکه اینترنتی، بهبود رایانه‌ها، اعتلای شبکه داخلی و وب سایت دانشگاه اقدام کنند.

## References

۱. Abzari, M., Etebareian, A., & Satary, M. GH. (۲۰۰۷). Organizational intelligence and restrain organizational unintelligence. *Journal of Organizational Knowledge Management*, ۲۲, ۲۵ (in Persian).
۲. Albrecht, K. (۲۰۰۹). Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos, Retrieved from <http://www.KarlAlbrecht.com>.
۳. Albrecht, K. (۲۰۰۳). Organizational intelligence survey, Australian Institute of Management, Retrieved from [www.KarlAlbrecht.com](http://www.KarlAlbrecht.com).
۴. Al-Habil, W. I., & Koraz, A. E. (۲۰۱۲). Organizational memory impact on intellectual capital: Case study- Gaza power generating company. *Journal of Business Management and Economics*, ۳ (۶) ۲۴۲-۲۵۷.
۵. Ambrose, L. (۲۰۰۲). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, ۸۹ (۱) ۸۸-۹۹.
۶. Atkinson, R. L. (۲۰۰۰). *Hilgard's introduction to psychology*. Translated by, Mohammad Taghi, Barahani et al. (۱۳۹۰), Tehran, Roshd Publication (in Persian).

۷. Azma, F., Mostafapour, M. A., & Rezaei, H. (۲۰۱۲). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. *Procedia Technology*, ۱, ۹۴-۹۷.
۸. Bahrami, S., Rajaipoor, S., Aghahoseini, T., Bakhtiar, N. A. H., & Yar Mohammadian, M. H. (۲۰۱۱). Analysis of relationship multiform intellectual capital and organizational innovation in higher education. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۶۱, ۲۷-۵۰ (in Persian).
۹. Bartone, P.T., Eid, J., Johnsen, B.H., Laberg, J.C., & Snook, S.A.(۲۰۰۹). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal (UK)*, ۳۰ (۶) ۴۹۸- ۵۲۴.
۱۰. Beikzade, J., Alaie, B., & Eskandary, K. (۲۰۱۰). Survey relation managers organizational intelligence with theirs performance in state organizations of Azarbaiejen Sharghi. *Management Researches*, ۳ (۸) ۱۴۳-۱۶۳ (in Persian).
۱۱. Bollen, L., Vergauwen, P., & Schnieders, S. (۲۰۰۵). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management Decision*, ۴۳ (۹) ۱۱۶۱-۱۱۸۶.
۱۲. Bontis, N. (۲۰۰۱). Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, ۳ (۱) ۴۱-۶۰.
۱۳. Cakir, R., & Ada, S. (۲۰۰۸). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training?. *World Applied Sciences Journal*, ۴ (۱) ۲۴-۳۰.
۱۴. Chang, S.C., Chen, S.S., & Lai, J.H. (۲۰۰۸). The affect of alliance experience and intellectual capital on the value creation of international strategic alliances. *International Journal of Management Science*, ۳۶ (۲) ۲۹۸-۳۱۶.

۱۵. Dewi Fariha, A., & Sofian, S. (۲۰۱۲). The relationship between intellectual capital and corporate performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۴۰, ۵۳۷-۵۴۱.
۱۶. Edvinsson, L., & Sullivan, P. (۱۹۹۶). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, ۱۴ (۴) ۳۵۶-۶۴.
۱۷. European Commission (۲۰۰۵). *Mobilizing the brainpower of Europe: Enabling universities to make their full contribution to the Lisbon strategy*. COM. Vol. ۱۵۲, Final, ۲۰ April, Brussels.
۱۸. Garosi Farshi, M. T. (۱۹۹۸). Norm assessment of questionnaire five personality factor, Tarbiat Modares University. (Unpublished master dissertation) (in Persian).
۱۹. Ghadampoor, E., Mehrdad, H., & Jafari, H. (۲۰۱۱). A survey relation with personality traits and cultural intelligence of personal. *Journal of Educational Psychology*, ۲ (۱) ۸۱-۱۰۱ (in Persian).
۲۰. Glynn, M.A. (۱۹۹۵). Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligence to innovation. *Academy of Management, Review*, ۲۱ (۴) ۲۲-۲۵.
۲۱. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (۲۰۰۳). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, ۳۷, ۵۰۴-۵۲۸.
۲۲. Halal, W. E. (۲۰۰۶). Organizational intelligence: What is it? And how can manager Use it? Retrieved from [www.strategy-bussiness.com](http://www.strategy-bussiness.com).
۲۳. Jafari, P., & Faghihi, A. (۲۰۰۹). Scale of characteristics organizational intelligence in organization of research and educational planning. *Journal of Science and Research in Educational Sciences*, ۲۳, ۴۵-۶۶ (in Persian).
۲۴. Jokar, B., & Alborzi, M. (۲۰۱۰). Relationship between personality traits with emotional and cognitional creativity. *Psychological Studying*, ۶ (۲۶) ۸۹-۱۰۹ (in Persian).

۲۵. Jones, N., Meadow, C., & Sicilia, M. A. (۲۰۰۹). Measuring intellectual capital in higher education. *Journal of Information & Knowledge Management*, ۸ (۲) ۱۱۳-۱۳۶.
۲۶. Jorgensen, K. M. (۲۰۰۶). Conceptualizing intellectual capital as language game and power. *Journal of Intellectual Capital*, ۷ (۱) ۷۸-۹۲.
۲۷. Kazemi, M., & Momeni, J. M. (۲۰۰۹). Relationship with emotional intelligence and personality traits in girl's students. *Psychology and Religion*, ۲(۴) ۱۰۱-۱۱۷ (in Persian).
۲۸. Keivanara, M., Yazdkhasti, A., Bahrami, S., & Masodian, I. (۲۰۱۱). The relationship between components of knowledge management and organizational intelligence in of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management*, ۸ (۱) ۶۷۳-۶۸۰ (in Persian).
۲۹. Khaef Elahi, A. A., Motaghi, P., Hasanzade, H., & Habibi Tabar, Z. (۲۰۱۱). Explanation of model influence personality traits of personnel in theirs organizational commitment with regard in leadership styles role. *Management Researches*, ۱۱, ۷۱-۸۸ (in Persian).
۳۰. Khodadadi, M. R., Kashef, M., Salehzadeh, K., Shirmohammadzadeh, M., & Khoshnevis, F. (۲۰۱۰). The relationship between organizational intelligence and productivity managers. *Journal of Sport Management*, ۴, ۱۵۵-۱۶۸.
۳۱. Korotkove, D., & Hannah, T. E. (۲۰۰۴). The five-factor model of personality: Strengths and limitations in predicting health status, sick-role and illness behavior. *Personality and Individual Differences*, ۳۶, ۱۸۷-۱۹۹.
۳۲. Kujansivu, P. (۲۰۰۸). Operational sing intellectual capital management: Choosing a suitable approach. *Q Emerald Group Publishing Limited*, ۱۲ (۲) ۲۵-۳۷.
۳۳. Liebowitz, J. (۱۹۹۹). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. *Knowledge and Process Management*, ۶, ۳۷-۴۰.

۳۴. Longo, M., & Mura, M. (۲۰۱۱). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention, *Information & Management*, ۴۸, ۲۷۸-۲۸۷.
۳۵. Lu, W-M. (۲۰۱۲). Intellectual capital and university performance in Taiwan. *Economic Modeling*, ۲۹, ۱۰۸۱-۱۰۸۹.
۳۶. Marquardt, M. (۲۰۰۲). *Learning organization*. Translated by Zali, M. R. (۱۳۸۵), Tehran: Publication of Tehran University (in Persian).
۳۷. Marr, B. (۲۰۰۸). *Intangible asset measurement, accountants today*. Kuala Lumpur, Malaysia.
۳۸. Marr, B. (۲۰۰۴). Measuring and benchmarking intellectual capital benchmarking. *An International Journal*, ۱۱ (۶) ۵۵۹-۵۷۰.
۳۹. Martínez-Torres, M.R. (۲۰۰۶). A procedure to design a structural and measurement model of intellectual capital: an exploratory study. *Information Management*, ۳۳ (۵) ۶۱۷-۶۲۶.
۴۰. Matsuda, T. (۱۹۹۲). Organizational intelligence: Its significance as a process and as a product. Proceedings of the International Conference on Economics/ Management and Information Technology, Tokyo Japan.
۴۱. McMaster, M. D. (۱۹۹۶). *The intelligence advantage: organizing for complexity*. Newton, MA.
۴۲. Meritum (۲۰۰۲). *Guidelines for managing and reporting on intangibles (Intellectual Capital Statements)*. Madrid. Vodafone Foundation.
۴۳. Moghanlo, M. (۲۰۰۷). Relation model of five personality factor: Identity and religious styles. Tarbiat Modares University. (Unpublished master dissertation) (in Persian).
۴۴. Moghimi, S. M., & Ramezan, M. (۲۰۱۱a). *Bulletin management, knowledge management and information technology*. Vol. ۱۰, Tehran: Rahdan Publication (in Persian).
۴۵. Moghimi, S. M., & Ramezan, M. (۲۰۱۱b). *Bulletin management, organizational psychology*. Vol.۴, Tehran: Rahdan Publication (in Persian).



۴۶. Momeni, E., Sohrabi, H., & Akbari, M. (۲۰۱۲). Organizational intelligence strategies and quality of services. *Journal of Strategic Management Studies*, ۹, ۵۱-۷۱.
۴۷. Naderian, J.M., & Amir Hoseini, S.E. (۲۰۰۷). Survey relation between personality traits and democratic of sporty managers with theirs skill professional. *Journal of Olympic*, ۱۵ (۴) ۱۰۵-۱۱۴ (in Persian).
۴۸. Potas, N., Erçetin, Ule., & Koçak, S. (۲۰۱۰). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution (Diyarbakir, Anliurfa and Konya/Turkey). *African Journal of Business Management*, ۴ (۸) ۱۶۴۴-۱۶۵۱.
۴۹. Robbins, S. P. (۱۹۹۸), *Organizational behavior: Concepts, controversies & applications*, translated by Parsayan, A. & A'arabi, S.M. (۱۳۸۹), Tehran: Publication Cultural Research Bureau (in Persian).
۵۰. Rami' rez, Y., Lorduy, C., & Rojas, J. A. (۲۰۰۷). Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, ۸ (۴) ۷۳۲-۷۴۸.
۵۱. Roos, G., Pike, S., & Fernstrm, L. (۲۰۰۵). *Managing intellectual capital in practice*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
۵۲. Siadat, S.A., Kazemi, E., & Mokhtaripor, M. (۲۰۱۰). Survey comparative relationship between organizational intelligence and team leadership in between personnel of faculty of Isfahan state universities. *Perspective of Public Management*, ۱, ۸۷-۹۹ (in Persian).
۵۳. Simic, I. (۲۰۰۵). Organizational learning as a component of organizational intelligence, information and marketing aspect of the economically development of the Balkan the Balkan countries. *Journal*, ISBN ۹۳۵-۹۰۲۷۷-۸-۳. (University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria).
۵۴. Stewart, T.A. (۱۹۹۷). *Intellectual capital: The wealth of organizations*. Currency Doubleday, New York: NY.

۵۵. Sullivan, P. H. (۱۹۹۹). Profiting from intellectual capital. *Journal of Knowledge Management*, ۳ (۲) ۱۳۲-۱۴۲.
۵۶. Tan, H.P., Plowman, D., & Hancock, P. (۲۰۰۷). Intellectual capital and financial returns of companies. *Intellectual Capital*, ۸ (۱) ۷۶-۹۵.
۵۷. Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (۲۰۰۷). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: Perceptions of managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, ۲۰ (۴) ۵۲۲-۵۴۸.
۵۸. Wall, A., Kirk, R., & Martin, G. (۲۰۰۴). *Intellectual capital: Measuring the immeasurable?*. CIMA Publishing: Elsevier.
۵۹. Warden, C. (۲۰۰۳). Managing and reporting intellectual capital: New strategic challenges for HEROs. *IP Helpdesk Bulletin*, No. ۸, April/May, Retrieved from [www.ipr-helpdesk.org/](http://www.ipr-helpdesk.org/).
۶۰. Wiig, K. (۱۹۹۷). Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long Range Planning*, ۳۰ (۳) ۳۹۹-۴۰۵.
۶۱. Yaghoubi, N.M., Kazemi, M., & Moloudi, J. (۲۰۱۰). Review of relationship between organizational intelligence and intellectual capital. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, ۲ (۷) ۳۵۵-۳۶۳.
۶۲. Zahraei, S.M., & Rajaeipoor, S. (۲۰۱۱). Survey relationship between organizational safety and intelligence in Esfahan town universities in the academic year ۲۰۰۹-۲۰۱۰. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, ۲, ۱۵۵-۱۷۴ (in Persian).
۶۳. Zhang, Q., & Fung, H. (۲۰۰۶). China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, ۱۳ (۲) ۹۸-۲۰۷.
۶۴. Zhou, A., & Fink, D. (۲۰۰۳). The intellectual capital web: A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. *Journal of Intellectual Capital*, ۴ (۱) ۳۴-۴۸.