



Designing and Explaining the Model of Human Capital Flourish to Achieve a Knowledge-Based Economy

Seyed Javad Hosseini Kuhsari

Ph.D Candidate, Department of Business Management, Payame Noor University, Iran, Tehran. E-mail: j.kohsari@cbi.ir

Mohammadreza Mashayekh

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: m-mashayekh@pnu.cbi.ir

Jamshid Salar

Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: s.seyadat@yahoo.com

Seyed Mohammad Bagheri

Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mohamedbaqery@yahoo.com

Abstract

Skilled human capital as an intangible asset is the main motivator of a knowledge-based economy. The purpose of this study is to develop a model for the effectiveness of eight components of skill, experience, mentality, implicit knowledge, culture, tradition, religion, and attitude on the flourishing of human resources to achieve a knowledge-based economy. The method of this research was descriptive and the research tools were the Delphi method and hierarchical analysis process, respectively, and in terms of research type, it is an exploratory-applied study including quantitative and qualitative research methods. According to the findings of this research, the main research hypothesis (Flourishing human capital is a key factor in achieving a knowledge-based economy; the future of the world economy goes through a knowledge-based economy, and the way to achieve a resilient and endogenous economy is a knowledge-based economy) and the research sub-hypotheses (factors of skill, experience, mentality, implicit knowledge, culture, tradition, religion, and attitude are effective in the flourishing of human capital) were confirmed by experts. The results of the final statistics extracted in this study indicate that from the point of view of experts, the components of implicit knowledge, culture, religion, tradition, skills, experience, mentality, and attitudes have the greatest impact on the flourishing of human capital, respectively.

Keywords: Organizational Vitality, Three-Dimensional Framework, Meta-Synthesis Method.

Citation: Hosseini Kuhsari, S. J., Mashayekh, M. R., Salar, J., & Bagheri, S.M. (2021). "Designing and Explaining the Model of Human Capital Flourish to Achieve a Knowledge-Based Economy". *Public Organizations Management*, 9(4), 104-118. (in Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.59392.439

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.8.6

Quarterly Journal of Public Organizations Management

Vol 9, No 4, (Series 36) Oct-Dec 2021, (103-118)

Received: (2021/Jun/03)

Accepted: (2021/Sep/12)

copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه‌های انسانی به منظور دستیابی به اقتصاد دانش محور

سید جواد حسینی کوهساری

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: j.kohsari@cbi.ir

محمد رضا مشایخ

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: m-mashayekh@pnu.cbi.ir

جمشید سالار

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: s.seyadat@yahoo.com

سید محمد باقری

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: mohamedbaqery@yahoo.com

چکیده

سرمایه انسانی ماهر به‌عنوان یک دارایی نامشهود، محرک اصلی اقتصاد دانش محور است، هدف این پژوهش یافتن مدلی برای تأثیر هشت‌گانه مؤلفه مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش بر بالندگی منابع انسانی در راستای دستیابی به اقتصاد دانش محور بود، روش این پژوهش، توصیفی و ابزارهای پژوهش به ترتیب روش دلفی و فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی و از نظر نوع پژوهش، اکتشافی- کاربردی و مشتمل بر روش‌های پژوهش کمی و کیفی بود، طبق یافته‌های این پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش (سرمایه انسانی بالنده عامل اساسی در دستیابی به اقتصاد دانش محور است، آینده اقتصاد جهان از مسیر اقتصاد دانش محور می‌گذرد و راه دستیابی به اقتصاد مقاومتی و اقتصاد درون‌زا، اقتصاد دانش محور است) و فرضیه‌های فرعی پژوهش (عوامل مهارت، تجربه، ذهنیت، عامل دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش در بالندگی سرمایه‌های انسانی مؤثر است) مورد تأیید خبرگان قرار گرفت، نتایج آمار و ارقام نهایی استخراج شده در این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های دانش ضمنی، فرهنگ، دین، سنت، مهارت، تجربه، ذهنیت و نگرش از نظر نخبگان به ترتیب بیشترین تأثیر را در بالندگی سرمایه‌های انسانی دارند.

واژه‌های کلیدی: اقتصاد دانش محور، دارایی نامشهود، سرمایه انسانی، اقتصاد مقاومتی، مدل بالندگی.

استناد: حسینی کوهساری، سید جواد؛ مشایخ، محمد رضا؛ سالار، جمشید و باقری، سید محمد (۱۴۰۰). «طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه‌های انسانی به منظور دستیابی به اقتصاد دانش محور». *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(۴)، ۱۱۸-۱۰۴.

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.59392.439

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.8.6

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۹، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، پاییز ۱۴۰۰، (۱۰۳-۱۱۸)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۳/۱۳)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۶/۲۱)

copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



مقدمه

در سند جامع نقشه جامع علمی کشور به اهداف کلان حوزه علم و فناوری در کشور در چشم‌انداز ۱۴۰۴ توجه ویژه داشته است که عبارت‌اند از: «دستیابی به جایگاه اول علم و فناوری در جهان اسلام و احراز جایگاه مهم علمی و الهام‌بخشی در جهان و استقرار جامعه دانش‌محور، عدالت محور و برخوردار از انسان‌های شایسته و فرهیخته و نخبه برای احراز مرجعیت علمی در جهان»، پیداست که کاملاً نقش سرمایه انسانی در دستیابی به اقتصاد دانش‌محور در این دستورالعمل‌ها مشخص است و امروزه نیاز به تغییر پارادایم از اقتصاد مبتنی بر سرمایه به اقتصاد دانش‌محور برای رسیدن به توسعه پایدار لازم و ضروری است.

بالندگی سرمایه‌های انسانی به سازمان کمک می‌کند تا سرمایه انسانی خود را از حوزه تلاش و امور اداری ارتقا بخشیده و با مدیریت استعدادهای شکوفای آنان به انسان‌هایی استراتژیک و هدفمند تبدیل کند و از مزیت استراتژیک سرمایه انسانی سازمان در بازار استعدادهای به بهترین وجه استفاده نماید (قاسمی، فقیهی و علیزاده، ۱۳۹۸: ۱۵)، در این فرایند، مدیریت می‌کوشد فعالیت‌های سرمایه انسانی خود را به‌عنوان بخشی از یک روش‌شناختی جامع ساخته شده از چرخه زندگی، اشتغال، ایجاد انگیزه، توسعه و تعامل بهینه افراد با یکدیگر جمع کند (نجفی، فتح‌اللهی و محمدپور، ۱۳۹۸: ۱۴۲).

با توجه به فاکتورهایی مانند آزادسازی تجارت و جهانی‌شدن بازرگانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش، تغییر ساختاری در اقتصاد، تغییرات در محل و نیروی کار، افزایش حق انتخاب مصرف‌کنندگان، کوچک شدن دولت و کسب‌وکار الکترونیکی اقتصاد دانش‌محور، ضرورت آینده است، از دیگر سو، در سال‌های اخیر و با شدت گرفتن تحریم‌های غرب علیه ایران با هدف متوقف کردن پیشرفت ایران اقتصاد دانش‌محور روش مناسبی برای مقابله با تحریم‌هاست و می‌تواند یک چشم‌انداز بلندمدت پیشروی اقتصاد وابسته به نفت کشور باشد و توجه بیشتر به اقتصاد دانش‌محور و کمک به توسعه و ارتقای توانمندی آن با هدف رهایی از فروش منابع طبیعی کشور و حرکت به سمت تولید دانش‌محور بیش از پیش ضرورت می‌یابد.

گذر به اقتصاد دانش‌محور، فرآیندی جامع و عمیق است که طی آن عناصر و اجزای فعالیت‌های اقتصادی به‌گونه‌ای اساسی متحول می‌شود (عبادی، فراهانی‌فرد و عادل، ۱۳۹۸: ۱۴۸) و مشخصه‌های چنین اقتصادی عبارت است از انتقال دانش به شکل مواد، سرمایه، محصولات یعنی عوامل تولید

اساسی در اقتصاد فروخته می‌شوند که از طریق فرآیندهای اقتصادی ایجاد می‌شوند، اخذ می‌شوند، یاد گرفته می‌شوند، ذخیره می‌شوند، توسعه داده می‌شوند و تجزیه می‌شوند. لذا، اقتصاد دانش‌محور تمام زمینه‌های تجارت، ساختار اقتصادی، بهره‌وری، نوع مدیریت و غیره را متحول کرده است (ساعدی، سپهوند و موسوی، ۱۳۹۸: ۵۵)، با توجه به فاکتورهایی مانند آزادسازی تجارت و جهانی‌شدن بازرگانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش، تغییر ساختاری در اقتصاد، تغییرات در محل و نیروی کار، افزایش حق انتخاب مصرف‌کنندگان، کوچک شدن دولت و کسب‌وکار الکترونیکی اقتصاد دانش‌محور ضرورت آینده است (آناپاتوا، ۲۰۱۹: ۹)، امروزه نیاز به تغییر پارادایم از اقتصاد مبتنی بر سرمایه به اقتصاد دانش‌محور برای رسیدن به توسعه پایدار لازم و ضروری است (بالا مورگان و زوبا، ۲۰۱۹: ۸۵).

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آن جهت مهم است که در خصوص موضوع این مقاله یعنی طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه‌های انسانی به‌منظور دستیابی به اقتصاد دانش‌محور پژوهش مستقلی تاکنون به عمل نیامده است. در این پژوهش تأثیر مؤلفه‌های دانش ضمنی، فرهنگ، دین، سنت، مهارت، تجربه، ذهنیت و نگرش از نظر نخبگان بر بالندگی سرمایه‌های انسانی بررسی شده است.

مبانی نظری پژوهش

اقتصادهای جهانی ابتدا به‌عنوان اقتصادهای کشاورزی آغاز شده و سپس به اقتصادهای صنعتی یا تولیدی و سپس به اقتصادهای پسا صنعتی یا اقتصادهای تولید انبوه تبدیل شده‌اند، در اقتصاد کشاورزی زمین، نیروی کار و منابع طبیعی و در اقتصاد صنعتی سرمایه، ماشین‌آلات و مدیریت عوامل مؤثر بر تولید و تعیین‌کننده استاندارد زندگی محسوب می‌شوند قاسمی، فقیهی و علیزاده، ۱۳۹۸: ۱۵۸)، ولی اقتصاد دانش‌محور نگاهی نو به علل رشد اقتصادی بلندمدت دارد، از دهه ۱۹۷۰ به این‌سو، تولید دانش جای تولیدات صنعتی را گرفته است و جوامع مختلف در حال گذر از غلبه صنعت به دوران فراصنعتی هستند، دلایل این امر را باید در تحولات فناوری اطلاعات و تقسیم‌کار جهانی ناشی از مزیت‌های فرآیند جهانی‌شدن دانست و در عصر جدید، اقتصاد اطلاعات و دانش جای سرمایه فیزیکی و انرژی را به‌عنوان عوامل اصلی تولید گرفته‌اند

موفقیت کشورها در استفاده از سرمایه انسانی یا توسعه پتانسیل این سرمایه در تمامی سنین، تصویری کلی از جایگاه فعلی آن‌ها ترسیم شود.

در روش‌شناسی این شاخص همچنین بر جمعیت‌شناسی تمرکز شده است. این شاخص در هر زمان که امکان داشته است، دیدگاهی نسلی در پیش گرفته و شاخص‌ها را براساس پنج گروه سنی مجزا تفکیک کرده است. پیامد تعیین جایگاه هر کشور در هر مرحله از چرخه عمر توسعه سرمایه انسانی، این است که امکان مداخله سیاسی هدفمند و برنامه‌ریزی برای منابع انسانی را فراهم می‌کند. در گام بعدی، در شاخص سرمایه انسانی همه کشورها دارای استاندارد مشابه می‌شوند. شاخص سرمایه انسانی با سنجش دقیق عملکرد کشورها امکان مقایسه درون و بین‌کشوری به‌طور سالانه را فراهم می‌کند.

«سرمایه انسانی» مجموعه دانش، مهارت‌ها، استعدادها و تحصیلاتی است که ما در طول سال‌ها کسب کرده‌ایم و مجموعه دانش و مهارت‌های جمع شده در نیروی انسانی یک سازمان است، سرمایه انسانی مستلزم سرمایه‌گذاری بر روی نیروهای انسانی یک مجموعه به‌منظور بالا بردن بازدهی آن‌ها است (بالا مورگان و زوبا، ۲۰۱۹: ۹۰).

شاخص سرمایه انسانی یک مفهوم تک‌بعدی نیست و برای افراد مختلف، معانی متفاوتی دارد. در دنیای کسب‌وکار، شاخص سرمایه انسانی ارزش اقتصادی مهارت‌های کارکنان است. برای سیاست‌گذاران، این شاخص به معنی ظرفیت جمعیت برای به حرکت درآوردن رشد اقتصادی است. شاخص سرمایه دو موضوع آموزش و اشتغال را در میان پنج گروه سنی (کمتر از ۱۵ سال، ۱۵ تا ۲۴ سال، ۲۵ تا ۵۴ سال، ۵۵ تا ۶۴ سال و ۶۵ سال به بالا) بررسی می‌کند. در این بررسی میزان موفقیت کشورها در توسعه مهارت و خبرگی افراد از طریق یادگیری و اجرای این دانش کسب شده از طریق اشتغال مولد ارزیابی می‌شود. یا به بیان دیگر، شاخص سرمایه انسانی اندازه شکاف سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی و شکاف به‌کارگیری این سرمایه را در هر کشور ارزیابی می‌کند (گزارش معاونت بررسی‌های اقتصادی اتاق بازرگانی تهران، دی ۱۳۹۹).

کشورها براساس بازده معیارهای مربوط به آموزش و مشاغل ارزیابی شده‌اند و معیار سلامت هم به معیار خاصی از امید به زندگی در ارتباط با سلامت که قدرت تحلیلی بیشتری دارد، تبدیل شده است.

در بندهای مختلف سیاست‌های کلی نظام و نیز

(عبادی، فراهانی‌فرد و عادل، ۱۳۹۸: ۱۳۵)، اقتصاد جدید که اقتصاد دانش پایه نام دارد بر تولید دانش با هدف تجاری‌سازی آن تکیه می‌کند که در این اقتصاد، دانش و ایده‌ها، چه از طریق فرآیندهای بازار که در آن سازمان‌ها با هم رقابت می‌کنند، چه از طریق شبکه‌های حرفه‌ای یا تقلید از مجموعه‌های مشابه و همکار، تمایل به انتشار سریع از طریق حوزه‌های سازمانی و تحریک همگرایی دارند.

مجمع جهانی اقتصاد از سال ۲۰۱۳ تاکنون، چگونگی توسعه و استقرار استعداد کشورها را براساس سطح تحصیلات نیروی کار، مهارت‌ها و اشتغال، ارزیابی و رتبه‌بندی می‌کند، هدف از این سنجش این است که نتایج شاخص سرمایه انسانی گذشته و حال مورد ارزیابی قرار بگیرد و رویکردهایی در مورد نحوه بهبود و تکامل آن در آینده فراهم کند.

در سال ۲۰۲۰ نیز جدیدترین گزارش مجمع جهانی اقتصاد برای رتبه‌بندی کشورها در شاخص سرمایه انسانی اعلام شده است، به اعتقاد این مجمع، اگر بخش‌های خصوصی و دولتی کشورها برای آموزش و مهارت‌های کاربردی، سرمایه‌گذاری بیشتری کنند، نیروی کار بهتر و فعال‌تری در آینده خواهند داشت و در دنیای امروز به‌جای آموزش افراد برای تصدی مشاغل خاص، دولت‌ها باید آن‌ها را به‌گونه‌ای پرورش دهند که دارای ظرفیت یادگیری طی زندگی کاری خود باشند.

در این مطالعه از میان ۱۳۰ کشوری که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تنها ۱۹ کشور جهان از ۸۰ درصد پتانسیل سرمایه انسانی خود بهره می‌برند. سه کشور فنلاند، نروژ و سوئیس که با اختلاف بسیار کمی از ۸۵ درصد از منابع انسانی‌شان بهره‌برداری کرده‌اند، به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده‌اند.

دفتر برنامه توسعه سازمان ملل متحد در جدیدترین گزارش خود شاخص توسعه انسانی ۲۰۲۰ اعلام کرد ایران از نظر شاخص توسعه انسانی از بین ۱۸۹ کشور در رده ۷۰ قرار دارد (گزارش معاونت بررسی‌های اقتصادی اتاق بازرگانی تهران، دی ۱۳۹۹).

شاخص سرمایه انسانی رتبه کشورها را در این زمینه مشخص می‌کند و این کار امکان مقایسه مؤثر بین مناطق و گروه‌های درآمدی را فراهم می‌کند، روش‌شناسی پشت این رتبه‌بندی قصد دارد مبنایی برای تحلیل‌ها در دوره‌های زمانی باشد به‌طوری که کشورها بتوانند پیشرفت‌های خود را در رابطه با عملکردشان و در رابطه با دیگر کشورها پیگیری کنند و در روش‌شناسی شاخص سرمایه انسانی به‌جای توجه به ورودی‌ها و متغیرهای فضای توانمندسازی، بر بازده یادگیری و مشاغل تمرکز شده است که هدف از این کار این است که با توجه به

(نجفی، فتح‌اللهی و محمدپور، ۱۳۹۸: ۱۳۳).

اقتصاد دانش محور فرآیندی جامع و عمیق است که طی آن عناصر و اجزای فعالیت‌های اقتصادی به‌گونه‌ای اساسی متحول می‌شود، مشخصه‌های چنین اقتصادی عبارت است از انتقال دانش به شکل مواد، سرمایه، محصولات یعنی عوامل تولید می‌شوند، فروخته می‌شوند، اخذ می‌شوند، یاد گرفته می‌شوند، ذخیره می‌شوند، توسعه داده و تجزیه می‌شوند (همان، ۱۴۹).

نتیجه این پژوهش به چشم‌انداز اقتصاد دانش محور آتی کشور از منظره تقویت و غنی‌سازی و بالندگی سرمایه انسانی توجه دارد برای تعبیر بالندگی لغاتی مانند رشد، توسعه و بلوغ به‌عنوان معادل گفته می‌شود ولی این مفهوم دارای ابعاد بالاتر و عمیق‌تری است و در مجموع کلمه لاتین (flourish) جهت مفهوم بالندگی گویاتر است.

شخص بالنده عبارت از شخصی است که رشد او نه تنها به‌عنوان یک شاخص کلیدی در سازمان، بلکه درزمینه‌های هم‌پوشانی فلسفه کاری و روان‌شناسی، اخلاق، تجارت، رشد، بلوغ، شکوفایی و توسعه به شکلی تکامل و سیستماتیک عملیاتی شده است و این انسان به‌وضوح در یک ساختار مرتب شده و منظم و مدون پیشرفت می‌کند (ساعدی، سپهوند و موسوی، ۱۳۹۸: ۶۰).

پیشینه‌های پژوهش

سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه ابلاغی مقام معظم رهبری، بر شکل‌گیری اقتصاد دانش محور به‌عنوان راهبردی در جهت حرکت صحیح اقتصاد کشور، تأکید و در بندهای اول و دوم سیاست‌های ابلاغی اقتصادی رهبری نیز هر دو مفهوم سرمایه‌های انسانی و اقتصاد دانش محور بیان شده است (عبادی، فراهانی‌فرد و عادل، ۱۳۹۸: ۱۴۰) که در آن قید شده است با هدف تأمین رشد پویا و بهبود شاخص‌های اقتصادی و دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز بیست‌ساله، سیاست‌های کلی اقتصادی با رویکردی جهادی، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، مولد، درون‌زا، پیشرو و برون‌گرا جهت تأمین شرایط و فعال‌سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه‌های انسانی و علمی کشور به‌منظور پیشسازی اقتصاد دانش محور، پیاده‌سازی و اجرای نقشه جامع علمی کشور و سامان‌دهی نظام ملی نوآوری به‌منظور ارتقای جایگاه جهانی کشور و افزایش سهم تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش محور و دستیابی به رتبه اول اقتصاد دانش محور در منطقه ابلاغ می‌شود و در بند دو سیاست‌های کلی اقتصاد ابلاغی رهبری، مشخصاً بر پیشسازی اقتصاد دانش محور به‌منظور ارتقای جایگاه جهانی کشور و افزایش سهم تولید و صادرات محصولات دانش محور و دستیابی به رتبه اول اقتصاد دانش محور در منطقه تأکید شده است و پیاداست که کاملاً نقش سرمایه انسانی در دستیابی به اقتصاد دانش محور در این دستورالعمل‌ها مشخص است و امروزه نیاز به تغییر پارادایم از اقتصاد مبتنی بر سرمایه به اقتصاد دانش محور برای رسیدن به توسعه پایدار لازم و ضروری است

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

محقق یا محققان	عنوان پژوهش	سال	یافته‌های پژوهش
آناپاتو	گرایش به فرایندهای مدیریت دانش محور ^۱	۱۳۹۹	تعریف روش‌های کاری با کارایی بالا توسط کارکنان دانش محور برای مدیریت دانش محور و اقتصاد دانش محور ^۲
بالا مورگان و زوبا	مدیریت یکپارچه دانش محور ^۳	۱۳۹۹	یک رویکرد یکپارچه برای اندازه‌گیری عملکرد، تجزیه و تحلیل، بهبود و مدیریت دانش محور و اقتصاد دانش محور ^۴
فلسفی، معمارزاده، الوانی و موسیخانی	ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از روش فراترکیب	۱۳۹۹	نحوه تطبیق سیاست‌های کلی نظام اداری کشور با برنامه نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی
سرفرازی، شفیعی و جعفری	سنجش دوسویه بالندگی سازمانی و عزت‌نفس کارکنان	۱۳۹۹	بررسی رابطه بین بالندگی سازمانی و عزت‌نفس کارکنان و تأثیر آن بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان

1. workers' Propensity for Knowledge Management Processes

2. Defines High performance Work Practices and Knowledge Workers' for Knowledge Management

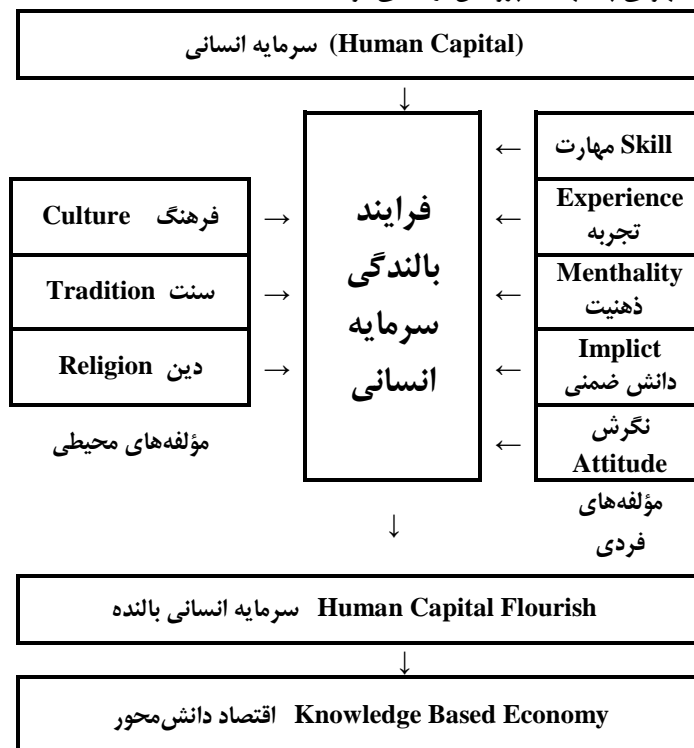
3. An Integrated Knowledge Management

4. An Integrated Approach to Performance Measurement, Analysis, Improvements Of Knowledge Management

محقق یا محققان	عنوان پژوهش	سال	یافته‌های پژوهش
نیکپور	تأثیر تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی با میانجیگری خودکارآمدی کارکنان	۱۳۹۸	یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی، نشان داد که تسهیم دانش و خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارند.
سید عامری و امرایی	بررسی وضعیت موجود بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی	۱۳۹۸	در وضعیت موجود بالندگی آموزشی، سازمانی، فردی و اخلاقی به‌طور معنی‌داری بالاتر از متوسط ولی میزان وضعیت موجود بالندگی پژوهشی در حد متوسط است
نجفی، فتح‌اللهی و محمدپور	نقش حکمرانی خوب در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان در ایران (در قالب مدل ماریچ چهارگانه)	۱۳۹۸	حکمرانی خوب از طریق حقوق مالکیت، سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی، فرار مغزها، توسعه سرمایه انسانی و پژوهش و توسعه بر تحقق اقتصاد دانش‌بنیان تأثیر می‌گذارد
عبادی، فراهانی فرد و عادل	نقش محوری اقتصاد دانش‌محور در کنترل بی‌کاری	۱۳۹۸	اقتصاد دانش‌محور با ابزارها و خروجی‌های خود در کنترل بی‌کاری تأثیر دارد
صادقی، نیاز آذری و تقوایی یزدی	بررسی تأثیر زیرساخت‌های رویکرد مجازی بر آموزش قابلیت محور تأثیر مجازی بر آموزش قابلیت محور در راستای دانشگاه‌های نسل چهارم	۱۳۹۸	زیرساخت‌های رویکرد مجازی بر آموزش قابلیت محور تأثیر مستقیم و قوی دارد (جهت بالندگی با محوریت مؤلفه دانش)
ساعدی، سپهوند و موسوی	طراحی و تبیین مدل معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور	۱۳۹۸	یافته‌های پژوهش دربرگیرنده شاخص‌ها و مؤلفه‌های معماری دانش منابع انسانی و ارائه مدل معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان است
قاسمی، فقیهی، علیزاده،	الزامات دستیابی به اقتصاد دانش‌محور در سطح کلان: تحلیل چارچوب قانونی در ایران و ارائه توصیه‌های سیاستی	۱۳۹۸	با وجود قوانین و مقررات مختلف در برنامه‌های توسعه و سایر قوانین دائمی کشور، هنوز تا یک چارچوب جامع و منسجم حقوقی برای حرکت به سمت اقتصاد دانش‌بنیان فاصله وجود دارد

مدل مفهومی پژوهش

با تکیه بر مفاد پژوهش، مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

اهداف پژوهش

هدف اصلی: طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه‌های انسانی به منظور دستیابی به اقتصاد دانش محور.
اهداف فرعی: بررسی میزان تأثیرگذاری عوامل مهارت، تجربه، ذهنیت، عامل دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش در بالندگی سرمایه‌های انسانی.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: آیا سرمایه انسانی بالنده عامل اساسی در دستیابی به اقتصاد دانش محور است؟، آیا آینده اقتصاد جهان محور از مسیر اقتصاد دانش می‌گذرد؟، آیا راه دستیابی به اقتصاد مقاومتی و اقتصاد درون‌زا، اقتصاد دانش محور است؟ فرضیه‌های فرعی پژوهش: آیا عوامل مهارت، تجربه، ذهنیت، عامل دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش در بالندگی سرمایه‌های انسانی مؤثر است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی و ابزارهای پژوهش به ترتیب روش دلفی و فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی است، به‌طور کلی این پژوهش از نظر پژوهش، اکتشافی-کاربردی بوده و به علت نوین بودن موضوع پژوهش، شناسایی عوامل، متغیرها و سازه‌های مدل، بعضاً جنبه اکتشافاتی داشته و پژوهش با بررسی مدارک و مستندات و نیز مشاهدات واقع انجام گرفته است و از سوی دیگر پژوهش حاضر دارای روشی آمیخته و ترکیبی بوده و مشتمل بر روش‌های پژوهش کمی و کیفی است و در بخش کمی پژوهش حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی/توسعه‌ای محسوب می‌شود، در مرحله نخست اهداف، فرضیه‌ها و متغیرهای پژوهش و همچنین بیان مصادیق گویه‌ها در خصوص عوامل مؤثر بر بالندگی نیروی انسانی در اقتصاد دانش محور توسط مصاحبه‌گر در میان گذاشته شد و سپس در قالب پرسشنامه کتبی اطلاعات و نظرات مصاحبه‌شونده متخصص اخذ شد که با امتیازدهی متخصصان در چهار مرحله انجام پذیرفت.

روش تجزیه و تحلیل این پژوهش کیفی است و با توجه به ماهیت دو موضوع اساسی این پژوهش یعنی بالندگی سرمایه‌های انسانی و اقتصاد دانش محور روش تجزیه و تحلیل کیفی جهت این پژوهش مناسب است، طبق نتایج این

پژوهش رابطه معنی‌داری شده بین میان منابع هشت‌گانه مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش با بالندگی منابع انسانی در راستای دستیابی به اقتصاد دانش محور موجود است، این پژوهش از نوع کتابخانه‌ای و نظری است و اطلاعات به‌وسیله ابزارهای سنجش کتابخانه‌ای و اسنادی گردآوری می‌شود. لذا، پژوهش‌های از نوع کیفی هستند و در این پژوهش پس از شناسایی افراد متخصص، از افراد مورد مطالعه پرس‌وجوی کتبی در مورد عوامل مؤثر بر بالندگی نیروی انسانی در اقتصاد دانش محور به تفکیک، انجام شد و پس از بهره‌برداری از نظرات متخصصان (دانشجوی دکتری و استادان دانشگاهی) و محورهایی که نام برده بودند در نهایت هشت مؤلفه مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش به‌عنوان عوامل مؤثر بر بالندگی نیروی انسانی در اقتصاد دانش محور انتخاب شد، در فرایند انتخاب عوامل مؤثر بر بالندگی سرمایه‌های انسانی از آنجا که در بالندگی نقش انسان و نحوه کنش و واکنش او با خود و پیرامون اهمیت بالایی دارد مؤلفه‌هایی که ناظر به ماهیت انسان و نحوه تعامل او با بیرون است مورد بررسی قرار گرفت ک در نهایت هشت مؤلفه دارای تأثیر بالاتری قلمداد شد.

روش آماری این پژوهش توصیفی است، قلمرو پژوهش از ابعاد موضوعی، زمانی، مکانی به ترتیب شامل قلمرو موضوعی (تأثیر بالندگی سرمایه‌های انسانی بر اقتصاد دانش محور)، قلمرو مکانی (اقتصاد جوامع انسانی معاصر با محوریت این پژوهش در ایران) و قلمرو زمانی (دهه پایانی قرن بیستم و دهه آینده است)، روش و ابزار گردآوری اطلاعات جهت هر دو بخش کیفی و کمی روش میدانی و با ابزار پرسشنامه، مشاهده و نمونه‌برداری و روش نمونه‌گیری جهت بخش کمی نمونه‌گیری نظری است، تعیین نمونه در این روش، هم‌زمان با دیگر ابعاد پژوهش صورت خواهد گرفت و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش کیفی است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای هر پرسشنامه از طریق ۴۰ نفر از افراد خبره (از دو جامعه هدف استادان دانشگاهی و دانشجویان دکتری) اقدام گردید.

جدول ۲. حجم نمونه آزمودنی‌ها

حجم نمونه	پرسشنامه	تحلیل پرسشنامه
۴۰ نفر	زیرمعیارهای مؤلفه مهارت	تکنیک دلفی
	زیرمعیارهای مؤلفه تجربه	
	زیرمعیارهای مؤلفه ذهنیت	
	زیرمعیارهای مؤلفه دانش ضمنی	
	زیرمعیارهای مؤلفه فرهنگ	
	زیرمعیارهای مؤلفه سنت	
	زیرمعیارهای مؤلفه دین	
	زیرمعیارهای مؤلفه نگرش	
	زیرمعیارهای مؤلفه مهارت	
	زیرمعیارهای مؤلفه تجربه	
۴۰ نفر	زیرمعیارهای مؤلفه ذهنیت	مقایسه زوجی
	زیرمعیارهای مؤلفه دانش ضمنی	
	زیرمعیارهای مؤلفه فرهنگ	
	زیرمعیارهای مؤلفه سنت	
	زیرمعیارهای مؤلفه دین	
	زیرمعیارهای مؤلفه نگرش	

دانش ضمنی دارای بالاترین امتیاز دلفی است (۳۵۳/۳۲) و نگرش دارای کمترین امتیاز دلفی است (۳۲۲/۶۷). در ادامه برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از روش AHP استفاده شد. در مرحله اول می‌بایست، نظرات کارشناسان در خصوص ارجحیت مؤلفه‌ها، تجمیع شود.

توزیع فراوانی و ساختار پاسخ‌دهندگان شامل دانشجویان دکتری (با فراوانی ۱۵ نفر و ۳۷/۵ درصد از کل) و استادان دانشگاهی (با فراوانی ۲۵ نفر و ۶۲/۵ درصد از کل) است. یافته‌های جدول ۳، نشان‌دهنده گویه‌های نهایی معیارهای هشت‌گانه بالندگی منابع انسانی است. براساس این جدول

جدول ۳. گویه‌های نهایی معیارهای هشت‌گانه بالندگی منابع انسانی

شاخص	امتیاز / دلفی
دانش ضمنی	۳۵۳/۳۲
فرهنگ	۳۳۶/۹۵
دین	۳۳۵/۸۰
سنت	۳۳۳/۲۵
مهارت	۳۳۱/۱۴
تجربه	۳۳۱
ذهنیت	۳۳۰/۳۵
نگرش	۳۲۲/۶۷

نظرات کارشناسان برای تأثیر مؤلفه‌ها بر هم است.

نتایج جدول ۴، نشان‌دهنده میانگین هندسی تجمیع شده

جدول ۴. میانگین هندسی تجمیع شده نظرات کارشناسان برای تأثیر مؤلفه‌ها بر هم

شاخص	مهارت	تجربه	ذهنیت	دانش ضمنی	فرهنگ	سنت	دین	نگرش
مهارت	۱	۵	۵	۶	۶	۶	۵	۶
تجربه	۳	۱	۶	۶	۶	۵	۶	۶
ذهنیت	۵	۶	۱	۵	۶	۵	۵	۶
دانش ضمنی	۶	۶	۶	۱	۶	۶	۶	۵
فرهنگ	۵	۶	۶	۶	۱	۶	۵	۶
سنت	۵	۶	۴	۶	۶	۱	۶	۶
دین	۵	۵	۶	۶	۶	۶	۱	۶
نگرش	۶	۶	۴	۶	۴	۶	۵	۱
جمع	۳۶	۴۱	۳۸	۴۲	۴۱	۴۱	۳۹	۴۲

n_{ij} = معیار یا زیرمعیار نرمال‌سازی شده
 i = معیار یا زیرمعیارها که مورد مقایسه قرار می‌گیرند.
 برای استخراج میانگین موزون هم، اعداد نرمال شده هر سطر از معیارها محاسبه و درنهایت میانگین موزون یا وزن هر زیرمعیار محاسبه می‌شود. با این عملیات درواقع، عملیات تعیین اولویت هر معیار و زیرمعیار به اتمام می‌رسد. جدول ۵ نرمال‌سازی نظرات نهایی کارشناسان جهت رابطه هشت‌گانه مؤلفه را نشان می‌دهد.

به‌منظور اولویت‌دهی یا تعیین وزن هر معیار یا زیرمعیار نسبت به دیگر معیارها یا زیرمعیارهای پژوهش، برای تعیین اولویت هر یک از گروه‌های مقایسه شده ضروری است که در مرحله اول مقادیر نرمال‌سازی^۱ گشته و میانگین موزون^۲ آن نیز استخراج شد.

در AHP برای نرمال‌سازی از فرمول (۱) استفاده می‌شود:
 فرمول (۱)

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_1^m x_{ij}}$$

جدول ۵. نرمال‌سازی نظرات نهایی کارشناسان جهت رابطه هشت‌گانه مؤلفه

شاخص	مهارت	تجربه	ذهنیت	دانش ضمنی	فرهنگ	سنت	دین	نگرش	میانگین موزون	وزن نهایی هر مؤلفه %
مهارت	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۲	۱۲/۳۵
تجربه	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۱۲	۱۲/۱۷
ذهنیت	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۲	۱۲/۱۲
دانش ضمنی	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۳	۱۳/۲۵
فرهنگ	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۳	۱۲/۸۵
سنت	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۱۳	۱۲/۵۱
دین	۰/۱۴	۰/۱۲	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۱۳	۱۲/۷۸
نگرش	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۰۲	۰/۱۲	۱۱/۹۶
Σ	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰۰

(۲) استفاده می‌شود. در اینجا میانگین موزون هر معیار یا زیرمعیار یا میانگین موزون تمامی معیارها و زیرمعیارها مورد محاسبه قرار خواهد گرفت. فرمول (۲)

$$W = \text{Zigma} (W_{ai} * W_{ci}) \quad i: (1 - N)$$

پس از محاسبه میانگین موزون زیرمعیارها، محاسبه وزن هر زیرمعیار در مجموعه زیرمعیارهای موجود در این مرحله تعیین می‌شود. در این گام، پاسخ سطح هدف درخت سلسله‌مراتبی داده خواهد شد. برای محاسبه وزن نهایی زیرمعیارها از فرمول

1. Normalize
2. Weighted Average

نتایج جدول ۶، وزن نهایی مؤلفه منابع هشت‌گانه بالندگی سرمایه‌های انسانی را نشان می‌دهد.

w = میانگین موزون نهایی معیار یا زیرمعیارهای هر سطر
 W_{ai} = میانگین موزون معیار یا زیرمعیار
 W_{ci} = میانگین موزون معیار یا زیرمعیار
 N = مجموعه معیار و زیرمعیارهای هر سطر

جدول ۶. وزن نهایی مؤلفه منابع هشت‌گانه بالندگی سرمایه‌های انسانی

شاخص	% وزن نهایی هر مؤلفه
دانش ضمنی	۱۳/۲۵
فرهنگ	۱۲/۱۸۵
دین	۱۲/۷۸
سنت	۱۲/۵۱
مهارت	۱۲/۳۵
تجربه	۱۲/۱۷
ذهنیت	۱۲/۱۲
نگرش	۱۱/۹۶

نگرش از نظر نخبگان به ترتیب بیشترین تأثیر را در بالندگی سرمایه‌های انسانی دارند.

نتایج جدول ۷، آمار و ارقام نهایی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های دانش ضمنی، فرهنگ، دین، سنت، مهارت، تجربه، ذهنیت و

جدول ۷. شاخص‌های گرایش و پراکندگی امتیازات و توصیف متغیرهای هشت‌گانه مستقل و متغیر وابسته

شاخص	کد	رتبه	دین	سنت	فرهنگ	دانش ضمنی	ذهنیت	تجربه	مهارت
تعداد	Count	۱۱۴	۴۰۰	۱۶۰	۴۴۰	۶۰۰	۹۲۰	۲۰۰	۱/۰۴۰
مجموع	Sum	۹۲۵	۳/۳۵۸	۶/۹۶۹	۳/۷۰۷	۴/۹۴۷	۷/۵۹۸	۱/۶۵۵	۱۶/۸۸۸
میانگین حسابی	Average	۸/۱۱	۸/۴۰	۸/۳۳	۸/۴۲	۸/۲۴	۸/۲۶	۸/۲۸	۸/۲۸
میانگین هارمونیک	Harmean	۷/۱۸	۸/۰۲	۸/۰۷	۷/۹۱	۷/۹۵	۷/۷۷	۷/۴۸	۶/۵۱
میانگین هندسی	Geomean	۷/۸۶	۸/۲۱	۸/۲۰	۸/۲۴	۸/۱۱	۸/۰۸	۸/۰۲	۸/۰۲
میانگین پیراسته	Tream Mean	۸/۲۰	۸/۴۳	۸/۳۶	۸/۴۹	۸/۲۸	۸/۳۲	۸/۳۷	۸/۳۷
انحراف استاندارد	Avedev	۱/۴۶	۱/۶۶	۱/۴۴	۱/۵۴	۱/۴۴	۱/۴۹	۱/۷۳	۵/۵۱
انحراف معیار	Standard Deviation	۱/۴۶	۱/۶۶	۱/۴۴	۱/۵۴	۵۰/۱۰	۱/۴۹	۱/۷۳	۱/۸۱
واریانس	var.s	۲/۱۲	۳/۷۵	۲/۰۷	۲/۳۸	۲/۰۸	۲/۲۱	۲/۹۸	۳/۹۸
میانه	Median	۸/۵	۸/۵	۸/۶	۸/۵	۸/۵	۸/۵	۸/۵	۸/۵
نما	Mode	۸/۵	۱۰	۷	۱۰	۸/۵	۸/۵	۱۰	۱۰
می‌نیمم	Minimum	۱	۴	۵/۵	۱	۲/۵	۱	۱	۱
ماکزیمم	Maximum	۱۰	۱۰	۴۰۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰
فاصله اطمینان	Confidence Level	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵
دامنه میان چارکی	2 - Quartie	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰	۸/۵۰
کشیدگی	Kurtosis	۵/۱۵	۸/۴۰	۸/۳۳	۸/۴۲	۸/۲۴	۸/۲۶	۸/۲۸	۸/۲۸
چولگی	Skewness	-۲/۰۳	-۰/۵۴	-۰/۲۱	-۰/۸۷	-۰/۴۲	-۰/۸۲	-۱/۰۰	-۰/۹۴

گویه‌ها، آیتم‌ها) موجود در یک پرسشنامه (آزمون) به دست می‌آید، طبق محاسبات زیر:

محاسبات پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ
 برای سنجش سازگاری (پایایی همگنی) درونی (داخلی) پرسشنامه، روش پرکاربرد، ضریب آلفای کرونباخ است که براساس میانگین کواریانس (و یا همبستگی) سؤالات

واریانس کل آزمون		۱۰۹/۵۱
واریانس مهارت	۳/۲۸	
واریانس تجربه	۲/۹۸	
واریانس ذهنیت	۲/۲۱	
واریانس دانش ضمنی	۲/۰۲	
واریانس فرهنگ	۲/۳۸	
واریانس سنت	۲/۰۷	
واریانس دین	۲/۶۶	
واریانس نگرش	۲/۰۷	
مجموع واریانس زیر آزمون‌ها		
مجموع واریانس زیر آزمون‌ها	=	۰/۱۷۹۶۱۸
واریانس کل آزمون		
مجموع واریانس زیر آزمون‌ها		
مجموع واریانس زیر آزمون‌ها	=	۱ - ۰/۸۲ - ۳۸۱۷
واریانس کل آزمون		
تعداد سؤالات آزمون	=	۸
تعداد سؤالات آزمون - ۱	=	۷
مجموع واریانس زیر آزمون‌ها	=	۱/۱۴۲۸۵۷۱۴۳
واریانس کل آزمون	=	۱ - ۰/۹۳۷۵۷۹۰۸۶
آلفای کرونباخ	=	$\frac{\text{تعداد سؤالات آزمون}}{\text{تعداد سؤالات آزمون} - ۱} * \dots$
آلفای کرونباخ	=	۰/۹۳۷۵۷۹۰۸۶

پژوهش ۹۳/۷۵ درصد بوده است. لذا، میزان سازگاری درونی گویه‌ها مناسب است.

بنابراین، هرچه آلفای کرونباخ بیشتر باشد همگنی بیشتری وجود دارد، مطابق نتایج به دست آمده آلفای کرونباخ این

جدول ۸. تطبیق نتایج حاصله از دو روش آماری به کار گرفته شده در پژوهش برای معیارهای بالندگی

شاخص	امتیاز / دلفی	وزن نهایی هر مؤلفه %	اولویت
دانش ضمنی	۳۵۳/۳۲	۱۳/۲۵	اول
فرهنگ	۳۳۶/۹۵	۱۲/۱۸۵	دوم
دین	۳۳۵/۸۰	۱۲/۷۸	سوم
سنت	۳۳۳/۲۵	۱۲/۵۱	چهارم
مهارت	۳۳۱/۱۴	۱۲/۳۵	پنجم
تجربه	۳۳۱	۱۲/۱۷	ششم
ذهنیت	۳۳۰/۳۵	۱۲/۱۲	هفتم
نگرش	۳۲۲/۶۷	۱۱/۹۶	هشتم

پس از طی مرحله محاسبه آمار و ارقام حاصله نرخ سازگاری و ارقام و ضرایب به دست آمده نشان‌گر پایایی و روایی اظهارات آزمودنی‌ها و اعتبار منطقی پاسخ‌های آنان است و نتایج پژوهش نشانگر آن است که در بیان همبستگی، رابطه معنی‌دار در معیارها و زیرمعیارها به شرح ذیل:

الف: رابطه معنی‌داری شده بین میان منابع هشت‌گانه مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش با بالندگی منابع انسانی در راستای دستیابی به اقتصاد دانش‌محور موجود است.

ب: معنی رابطه زیرمعیارهای هشت‌گانه مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش با شدت و ضعف متفاوت نشان‌دهنده وجود تفاوت‌های کیفی در عوامل تقویت‌کننده بالندگی منابع انسانی است که می‌تواند وجوه و طیف‌های مختلف ابعاد اقتصاد دانش‌محور را تحت‌تأثیر قرار دهد.

ج: مرزهای وزن‌های انتخابی، سیال و طبق تجربه و تحلیل نظری الگوی مناسبی جهت بررسی و طراحی نحوه تحقق و ظهور و بروز سرمایه انسانی بالنده به‌عنوان عامل اساسی در دستیابی به اقتصاد دانش‌محور است.

بررسی مجموع هشت منبع نشان می‌دهد بالاترین تأثیر در بالندگی منابع انسانی را به ترتیب زیر منابع و مؤلفه‌های زیر دارند:

۱: دانش ضمنی به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۵۳/۳۲ و ۱۳/۲۵ رتبه اول

۲: فرهنگ به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۶/۹۵ و ۱۲/۸۵ رتبه دوم

۳: دین به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۵/۸۰ و ۱۲/۷۸ رتبه سوم

۴: سنت به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۳/۲۵ و ۱۲/۵۱ رتبه چهارم

۵: مهارت به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۱/۱۴ و ۱۲/۳۵ رتبه پنجم

۶: تجربه به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۱/۰۰ و ۱۲/۱۷ رتبه ششم

۷: ذهنیت به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۳۰/۳۵ و ۱۲/۱۲ رتبه هفتم

۸: نگرش به ترتیب با امتیاز دلفی و وزن مؤلفه ۳۲۲/۶۷ و ۱۱/۹۶ رتبه هشتم

جدول ۹. جدول مفهومی تفکیکی این پژوهش

ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۱			مهارت تفویض کار به دیگران	۲/۱۸	۰/۲۷
۲			مهارت برنامه‌ریزی	۲/۱۷	۰/۲۷
۳			مهارت آشنایی با رسانه‌ها	۲/۱۷	۰/۲۷
۴			مهارت تخمین زدن و برآورد کردن	۲/۱۷	۰/۲۷
۵			مهارت شناخت محیط اطراف (شغلی و اقتصادی)	۲/۱۳	۰/۲۷
۶			مهارت مدیریت تعارض	۲/۱۱	۰/۲۶
۷			مهارت زمان‌بندی فعالیت‌ها	۲/۱۱	۰/۲۶
۸			مهارت تحلیل اطلاعات	۲/۱۰	۰/۲۶
۹			مهارت مدیریت استرس	۲/۱۰	۰/۲۶
۱۰			مهارت مشاهده	۲/۱۰	۰/۲۶
۱۱	مهارت	۱۲%/۳۵	مهارت مدیریت شبکه‌های اجتماعی	۲/۰۹	۰/۲۶
۱۲			مهارت نحوه مواجهه با سیاسی‌کاری در محیط کار	۲/۰۸	۰/۲۶
۱۳			مهارت تفکر استراتژیک	۲/۰۷	۰/۲۶
۱۴			مهارت مربی‌گری	۲/۰۷	۰/۲۶
۱۵			مهارت خلاقیت، ایده‌پردازی و نوآوری	۲/۰۶	۰/۲۶
۱۶			مهارت تولید محتوا	۲/۰۴	۰/۲۶
۱۷			مهارت استقرار تکنولوژی در محیط کسب‌وکار	۲/۰۴	۰/۲۶
۱۸			مهارت ارتباط نوشتاری	۲/۰۴	۰/۲۶
۱۹			مهارت تمرین انتقادپذیری	۲/۰۴	۰/۲۵
۲۰			مهارت تمرین مسئولیت‌پذیری	۲/۰۳	۰/۲۵
۲۱			مهارت حمایت اجتماعی	۲/۰۲	۰/۲۵

ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۲۲			مهارت مدیریت مالی	۲/۰۱	۰/۲۵
۲۳			کاریزما و تأثیرگذاری بر روی دیگران	۱/۹۶	۰/۲۵
۲۴			مهارت مدیریت جلسات	۱/۹۶	۰/۲۴
۲۵			برندسازی شخصی	۱/۹۴	۰/۲۴
۲۶			مهارت ارائه مشاوره به دیگران	۱/۹۳	۰/۲۴
۲۷			مهارت مدیریت بازاریابی	۱/۹۳	۰/۲۴
۲۸			مهارت بازاریابی پس از شکست	۱/۹۲	۰/۲۴
۲۹			مهارت خودانگیزی (انگیزه دادن به خود)	۱/۹۲	۰/۲۴
۳۰			مهارت ارتباط بین فردی	۱/۹۱	۰/۲۴
۳۱			مهارت تعریف و تدوین چشم‌انداز	۱/۹۰	۰/۲۴
۳۲			مهارت تصمیم‌گیری پخته	۱/۹۰	۰/۲۴
۳۳			مهارت یادگیری زبان انگلیسی یا هر زبان دیگر	۱/۹۰	۰/۲۴
۳۴			مهارت ارائه گزارش عملکرد	۱/۸۹	۰/۲۴
۳۵			مهارت حضور در جمع	۱/۸۹	۰/۲۴
۳۶			مهارت تفکر نقادانه	۱/۸۸	۰/۲۴
۳۷			مهارت مدیریت پروژه	۱/۸۶	۰/۲۳
۳۸			مهارت دیجیتال مارکتینگ	۱/۸۵	۰/۲۳
۳۹			مهارت همکاری با دیگران (فردی / سازمانی)	۱/۸۴	۰/۲۳
۴۰			مهارت تمرین یادگیری	۱/۸۴	۰/۲۳
۴۱	مهارت	٪۱۲/۳۵	مهارت گزارش‌نویسی	۱/۸۴	۰/۲۳
۴۲			مهارت شناخت و مدیریت هیجانات	۱/۸۴	۰/۲۳
۴۳			مهارت حل مسئله	۱/۸۳	۰/۲۳
۴۴			مهارت ارتباط شفاهی	۱/۸۳	۰/۲۳
۴۵			مهارت کار تیمی	۱/۸۳	۰/۲۳
۴۶			مهارت کارآفرینی	۱/۸۲	۰/۲۳
۴۷			مهارت مونیتورینگ	۱/۷۹	۰/۲۲
۴۸			مهارت جمع‌آوری و مستندسازی اطلاعات	۱/۷۹	۰/۲۲
۴۹			مهارت تمرین انعطاف‌پذیری	۱/۷۷	۰/۲۲
۵۰			مهارت مذاکره	۱/۷۶	۰/۲۲
۵۱			مهارت ریسک کردن	۱/۷۵	۰/۲۲
	جمع	٪۱۲/۳۵		۱۰۰/۰۰	۱۲/۳۵
ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۵۲			مطالعه حرفه‌ای شغلی	۲۱/۶۷	۲/۷۱
۵۳			یادگیری از پرسنل مجرب‌تر	۲۰/۵۲	۲/۵۷
۵۴	تجربه	٪۱۲/۱۷	یادگیری سازمانی و رسمی از طریق مدیر و ...	۱۹/۶۴	۲/۴۶
۵۵			برگزاری همایش‌ها و سمینارها در سازمان	۱۹/۴۰	۲/۴۳
۵۶			ادراک و مشاهدات شخصی	۱۸/۷۶	۲/۳۵
	جمع	٪۱۲/۱۷		۱۰۰/۰۰	۱۲/۱۷
۵۷			تعریف موفقیت	۴/۷۷	۰/۶۰
۵۸			داشتن هدف والا در مسیر	۴/۷۷	۰/۶۰
۵۹			عادت به مثبت اندیشی	۴/۶۰	۰/۵۸
۶۰	ذهنیت	٪۱۲/۱۲	تلقی مثبت و امید به آینده	۴/۵۹	۰/۵۷
۶۱			کنترل احساسات	۴/۵۸	۰/۵۷
۶۲			داشتن یک ذهنیت باز در قبال مشکلات و حوادث	۴/۵۶	۰/۵۷
۶۳			تداوم در خواندن کتاب و به روز بودن	۴/۵۰	۰/۵۶

ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۶۴			بهبود شیوه زندگی	۴/۴۹	۰/۵۶
۶۵			نظم در زندگی شخصی و کاری	۴/۴۴	۰/۵۵
۶۶			استفاده متناوب از فضای بیرون و تحرک کافی	۴/۴۳	۰/۵۵
۶۷			توجه به طبیعت و محیط زیست	۴/۴۱	۰/۵۵
۶۸			تمرکز بر خاطرات مثبت و موفقیت‌های شغلی	۴/۳۰	۰/۵۴
۶۹			مسئولیت‌پذیر بودن	۴/۲۹	۰/۵۴
۷۰			اهمیت دادن به ارتباطات مفید و سازنده با اطرافیان	۴/۲۹	۰/۵۴
۷۱			عمل‌گرا بودن	۴/۲۷	۰/۵۳
۷۲			شکستن پل‌های گذشته و نگاه روبه جلو	۴/۲۴	۰/۵۳
۷۳			تفکر مثبت	۴/۲۳	۰/۵۳
۷۴			تمرکز بر یادگیری	۴/۲۲	۰/۵۳
۷۵			تقویت اراده	۴/۲۱	۰/۵۳
۷۶			بها دادن به ارزش محبت و احترام	۴/۰۶	۰/۵۱
۷۷			عدم نگرانی از ماجراجویی یا هیجان‌های شغلی و کاری	۴/۰۵	۰/۵۱
۷۸			ایجاد عادت‌های خوب	۳/۹۴	۰/۴۹
۷۹			کسب مهارت خوش‌بینی	۳/۷۷	۰/۴۷
	جمع	٪۱۲/۱۲		۱۰۰/۰۰	۱۲/۱۲
ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	
۸۰	دانش ضمنی	٪۱۲/۵۰	حمایت مالی و پرداختن به برنامه‌های استخراج دانش ضمنی در برنامه‌های بلندمدت	۳۹/۷	۰/۹۲
۸۱			آموزش کارکنان با تجربه به کارکنان تازه وارد	۰۹/۷	۰/۸۹
۸۲			فراست (هوش و نبوغ شخصی) و هوش سازمانی	۹۲/۶	۰/۸۷
۸۳			تجارب	۸۹/۶	۰/۸۶
۸۴			آموزش مدیران با تجربه به کارکنان	۷۸/۶	۰/۸۵
۸۵			توجه به افراد دارای مهارت و تجربه	۷۷/۶	۰/۸۵
۸۶			بیان وقایع یادگیری از زبان مدیران باتجربه	۷۶/۶	۰/۸۵
۸۷			توجه به افراد ارائه‌دهنده تجربه	۷۰/۶	۰/۸۴
۸۸			برنامه‌ریزی برای برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی مناسب	۶۹/۶	۰/۸۴
۸۹			بینش	۴۱/۶	۰/۸۰
۹۰			ثبت، کدگذاری و مستندسازی تجربیات شخصی و کاری	۴۱/۶	۰/۸۰
۹۱			خود گزارشگری کارکنان	۴۰/۶	۰/۸۰
۹۲			نکات خاص اجرایی (معروف به فوت و فن‌ها)	۳۸/۶	۰/۸۰
۹۳			مهارت‌ها	۳۰/۶	۰/۷۹
۹۴	ایجاد فرهنگ آموزش و یادگیری	۰۸/۶	۰/۷۶		
	جمع	٪۱۳/۲۵		۱۰۰/۰۰	۱۳/۲۵
۹۵	فرهنگ	٪۱۲/۸۵	روش ادراک، تفکر و احساس اعضا در رابطه با مشکلاتشان	۱۰/۱۴	۱/۲۷
۹۶			ترجیح منافع سازمان به منافع شخص	۹/۵۸	۱/۲۰
۹۷			میزان همبستگی و اتحاد بین اعضا	۹/۵۴	۱/۱۹
۹۸			میزان آگاهی اعضای از رسالت‌ها و هدف‌های سازمان	۹/۱۹	۱/۱۵
۹۹			میزان احترام به قوانین و مقررات حاکم بر محیط کار	۹/۰۰	۱/۱۳
۱۰۰			میزان اعتقاد به تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر کارایی سازمان	۸/۹۸	۱/۱۲
۱۰۱			میزان تعهد اعضا نسبت به رسالت‌ها و هدف‌های سازمان	۸/۹۸	۱/۱۲
۱۰۲			تأثیر الگوهای رفتاری در فرهنگ‌سازمانی اعضا	۸/۸۰	۱/۱۰
۱۰۳			توجه به باورها و ارزش‌های فرهنگی	۸/۷۹	۱/۱۰
۱۰۴			میزان توجه به عملکرد سازمانی و اثربخشی	۸/۵۹	۱/۰۷

ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۱۰۵			اضطراب و فشار روحی در محل کار	۸/۴۰	۱/۰۵
	جمع	٪۱۲/۵۸		۱۰۰/۰۰	۱۲/۵۸
ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۱۰۶			سنت های ملی	۲۶/۹۶	۱/۳۷
۱۰۷			عادات و آداب و رسوم	۲۴/۷۱	۳/۰۹
۱۰۸	سنت	٪۱۲/۵۰	سنت های فرهنگی و آیین های بومی	۲۴/۲۳	۳/۰۳
۱۰۹			ارزش ها و باورها	۲۴/۱۰	۳/۰۱
	جمع	٪۱۲/۵۱		۱۰۰/۰۰	۱۲/۵۱
ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۱۱۰			دین و تأثیر ارزش ها در عملکرد سرمایه انسانی	۶۴/۱۰	۱/۳۳
۱۱۱			دین و تقویت تقدم مصالح جامعه بر مصالح فرد	۵۲/۱۰	۱/۳۱
۱۱۲			دین و کاهش پوچ گرایی انسان	۳۲/۱۰	۱/۲۹
۱۱۳			دین و جنبه تحرک و سازندگی	۲۰/۱۰	۱/۲۷
۱۱۴			دین و افزایش آرامش انسان	۸۶/۹	۱/۲۳
۱۱۵	دین	٪۱۲/۷۸	دین و تقویت مسئولیت پذیری	۸۴/۹	۱/۲۳
۱۱۶			دین و کاهش استرس از کانال تقویت معنویت	۸۳/۹	۱/۲۳
۱۱۷			دین و تقویت باور به عوامل دیگر	۷۰/۹	۱/۲۱
۱۱۸			دین و اصلاح خلیات و روحیه ها	۶۷/۹	۱/۲۱
۱۱۹			دین و الزام تخصص و تجربه جهت امور	۴۲/۹	۱/۱۸
	جمع	٪۱۲/۷۸		۱۰۰/۰۰	۱۲/۷۸
ردیف	معیار	وزن	زیرمعیار	وزن زیرمعیار	درصد از کل
۱۲۰			تأثیر بخش عاطفی نگرش	۳۴/۵۱	۴/۳۱
۱۲۱	نگرش	۱۱٪/۹۶	تأثیر بخش شناختی نگرش مانند باورها، افکار و...	۳۳/۳۰	۴/۱۶
۱۲۲			تأثیر بخش رفتاری نگرش مانند نگرش به رفتارهای گذشته و...	۳۲/۱۹	۴/۰۲
	جمع	۱۱٪/۹۶		۱۰۰/۰۰	۱۱/۹۶
					۱۰۰٪

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده عبارت است از:

از زیرمعیارهای منبع **مهارت** به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: (مهارت تفویض کار به دیگران، مهارت برنامه ریزی، مهارت آشنایی با رسانه ها، مهارت تخمین زدن و برآورد کردن، مهارت شناخت محیط اطراف (شغلی و اقتصادی)، مهارت مدیریت تعارض، مهارت زمان بندی فعالیت ها، مهارت تحلیل اطلاعات، مهارت مدیریت استرس، مهارت مشاهده، مهارت مدیریت شبکه های اجتماعی، مهارت نحوه مواجهه با سیاسی کاری در محیط کار، مهارت تفکر استراتژیک، مهارت مربی گری).

از زیرمعیارهای منبع **تجربه** به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: (مطالعه حرفه ای شغلی، یادگیری از پرسنل مجرب تر، یادگیری سازمانی و رسمی از طریق مدیر و ...، برگزاری همایش ها و سمینارها در سازمان، ادراک و مشاهدات شخصی).

از زیرمعیارهای منبع **ذهنیت** به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: (تعریف موفقیت، داشتن هدف والا در مسیر، عادت به مثبت اندیشی، تلقی مثبت و امید به آینده، کنترل احساسات، داشتن یک ذهنیت باز در قبال مشکلات و حوادث، تداوم در خواندن کتاب و به روز بودن، بهبود شیوه زندگی، نظم در زندگی شخصی و کاری، استفاده متناوب از فضای بیرون و تحرک کافی، توجه به طبیعت و محیط زیست، تمرکز بر خاطرات مثبت و موفقیت های شغلی، مسئولیت پذیر بودن، اهمیت دادن به ارتباطات مفید و سازنده با اطرافیان، عمل گرا بودن، شکستن پل های گذشته و نگاه روبه جلو، تفکر مثبت، تمرکز بر یادگیری، تقویت اراده، بها دادن به ارزش محبت و احترام، عدم نگرانی از ماجراجویی یا هیجان های شغلی و کاری، ایجاد عادت های خوب، کسب مهارت خوش بینی).

از زیرمعیارهای منبع **دانش ضمنی** به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: حمایت مالی و پرداختن به

بخش شناختی نگرش مانند باورها، افکار و ...، تأثیر بخش رفتاری نگرش مانند نگرش به رفتارهای گذشته و

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه انسانی بالنده عامل اساسی در دستیابی به اقتصاد دانش‌محور است، آینده اقتصاد جهان از مسیر اقتصاد دانش‌محور می‌گذرد، اقتصاد دانش‌محور گزینه ناگزیر آینده اقتصاد ایران اسلامی است و مناسب‌ترین راه جهت دستیابی به اقتصاد درون‌زا، اقتصاد دانش‌محور است، آمار و ارقام نهایی استخراج شده فوق نشانگر آن است که مؤلفه‌های دانش ضمنی، فرهنگ، دین، سنت، مهارت، تجربه، ذهنیت و نگرش از نظر نخبگان به ترتیب بیشترین تأثیر را در بالندگی سرمایه‌های انسانی دارند.

اهمیت و نوآوری این پژوهش از آن جهت مهم است که در خصوص موضوع این مقاله یعنی طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه‌های انسانی به‌منظور دستیابی به اقتصاد دانش‌محور پژوهش مستقلی تاکنون به عمل نیامده است.

پیشنهادها

مطابق با نتایج پژوهش انجام شده موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:
الف. با توجه به اینکه پژوهش‌های گذشته عموماً ناظر بر رشد و توسعه و بلوغ سازمانی بوده‌اند ولی در افق آینده که در آن بالندگی سرمایه‌های انسانی نقش اساسی در استقرار اقتصاد دانش‌محور دارند در خصوص بالندگی سرمایه‌های انسانی باید پژوهش‌های بیشتری انجام شود. چراکه بالندگی در افق بالاتری نسبت به رشد و توسعه و بلوغ قرار دارد.

ب. با اینکه برخی معیارهای فردی و گروهی که بر بالندگی مؤثر هستند و از دید محقق جمع‌آوری شده ولی با توجه به فرهنگ ملی و اسلامی ما امکان بررسی فاکتورهای دیگر در پژوهش‌های بعدی وجود دارد.

سپاسگزاری

شایسته است از کلیه استادان و همکارانی که در تدوین این پژوهش بنده را یاری رساندند، تقدیر و تشکر نمایم.

برنامه‌های استخراج دانش ضمنی در برنامه‌های بلندمدت، آموزش کارکنان با تجربه به کارکنان تازه وارد، فراست (هوش و نبوغ شخصی) و هوش سازمانی، تجارب، آموزش مدیران با تجربه به کارکنان، توجه به افراد دارای مهارت و تجربه، بیان وقایع یادگیری از زبان مدیران باتجربه، توجه به افراد ارائه‌دهنده تجربه، برنامه‌ریزی برای برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی مناسب، بینش، ثبت، کدگذاری و مستندسازی تجربیات شخصی و کاری، خود گزارشگری کارکنان، نکات خاص اجرایی (معروف به فوت و فن‌ها)، مهارت‌ها، ایجاد فرهنگ آموزش و یادگیری.

از زیرمعیارهای منبع فرهنگ به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: روش ادراک، تفکر و احساس اعضا در رابطه با مشکلاتشان، ترجیح منافع سازمان به منافع شخص، میزان همبستگی و اتحاد بین اعضا، میزان آگاهی اعضا از رسالت‌ها و هدف‌های سازمان، میزان احترام به قوانین و مقررات حاکم بر محیط کار، میزان اعتقاد به تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر کارایی سازمان، میزان تعهد اعضا نسبت به رسالت‌ها و هدف‌های سازمان، تأثیر الگوهای رفتاری در فرهنگ‌سازمانی اعضا، توجه به باورها و ارزش‌های فرهنگی، میزان توجه به عملکرد سازمانی و اثربخشی، اضطراب و فشار روحی در محل کار.

از زیرمعیارهای منبع سنت به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت:

سنت‌های فرهنگی و آیین‌های بومی، سنت‌های ملی، ارزش‌ها و باورها، عادات و آداب و رسوم.

از زیرمعیارهای منبع دین به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: دین و تأثیر ارزش‌ها در عملکرد سرمایه انسانی، دین و تقویت تقدم مصالح جامعه بر مصالح فرد، دین و کاهش پوچ‌گرایی انسان، دین و جنبه تحرک و سازندگی، دین و افزایش آرامش انسان، دین و تقویت مسئولیت‌پذیری، دین و کاهش استرس از کانال تقویت معنویت، دین و تقویت باور به عوالم دیگر، دین و اصلاح خلیات و روحیه‌ها، دین و الزام تخصص و تجربه جهت امور

از زیرمعیارهای منبع نگرش به ترتیب، بالاترین وزن نهایی به این زیرمعیارها تعلق گرفت: تأثیر بخش عاطفی نگرش، تأثیر

References

- Allocation, OECD Economic Policy Papers, (2020). No.4, OECD, Paris
- APEC Economic committee, (2020). *Towards Knowledge Based Economies in APEC*. APEC Secretariat.
- Atapattu, M. (2018). High performance work practices and knowledge workers' propensity for knowledge management processes. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(3), 356-365.
- Balamurugan, A., & Abdul Zubar, H. (2019). An integrated approach to performance measurement, analysis, improvements and knowledge management in healthcare sector. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 10(1), 87-99.

- Bardolet, C., Sellens, J., & Royo, M. (2018). Knowledge Workers and Job Satisfaction: Evidence from Europe. Business Media, LLC.
- Ebadi, A., Farahani Fard, S., & Adeli, A. (2019). The pivotal role of knowledge-based economy in controlling unemployment. *Quarterly Journal of Financial and Economic Policies*, 7(25), 150-129. (In Persian)
- Falsafi, A. Memarzadeh, Gh., Alvani, S.M., & Musakhani, M. (2020). Presenting a Model of Human Human Dignity in Iranian Government Organizations Using the Hyper-Combined Method. *Quarterly Journal of Scientific Studies of Improvement and Transformation Management*, 29(97), 161-185. (In Persian)
- Ghasemi, M., Faghihi, M., & Alizadeh, P. (2018) Requirements for achieving knowledge-based economy at the macro level: Analysis of the legal framework in Iran and policy recommendations. *Quarterly Journal of Economic Research*, 18(68), 152-165. (In Persian)
- Monitoring Report on the Status of Science, Technology and Innovation Indicators of the Islamic Republic of Iran (2019). Publications of the Supreme Council of the Cultural Revolution (sccr.ir), Report 1. (In Persian)
- Najafi, M., Fathollahi, J., & Mohammadpour, F. (2019). The Role of Good Governance in the Realization of Knowledge-Based Economy in Iran (in the Form of a Quadruple Helix Model). *Quarterly Journal of Economic Research (Sustainable Growth and Development)*, 19(1), 129-159. (In Persian)
- Nikpour, A. (2017). The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Maturity Mediated by Employee Self-Efficacy. *Transformation Management Research Journal*, 11(22), 247-268. (In Persian)
- Sadeghi, M., Niazazari, K., & Taqvaei Yazdi, M. (2020). The Impact of Virtual Approach substructures on Competency-Based Education towards fourth Generation Universities. *journal of JundiShapur Educational Development*, 10(4), 11-24. (In Persian)
- Saedi, A., Sepahvand, A., & Mousavi, N. (2019). Designing and explaining the architectural model of human resource knowledge in knowledge-based organizations. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, 11(3), 37-68. (In Persian)
- Sarafrazi, M., Shafi'i, A., Jafari, M. (2016). Measuring Two-Way Organizational Maturity and Employee Self-Esteem. *Approach Quarterly in Business Management*, 3, 874-849. (In Persian)
- Seyed Ameri, M., & Amraee, M. (2020). A Survey of the Current Status of the Faculty Members' Physical Education Faculties, *Applied Research in Sports Management*, 8(31) 11-24. (In Persian)