

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

بررسی ابعاد سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی در صندوق تامین خسارات بدنی

وحید قانعی زوارق، سینا طعمی، محمد وفاخواه

کارشناسی ارشد حقوق-گرایش جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه غیرانتفاعی مجازی ایرانیان، تهران، ایران
کارشناسی ارشد حقوق-گرایش جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه آزاد دامغان، دامغان، ایران

کارشناسی ارشد حقوق-گرایش جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین‌المللی-دانشگاه انزلی، گیلان، ایران

Vahidghanei1400@gmail.com

نویسنده مسئول: وحید قانعی زوارق

چکیده:

امروزه نیروی انسانی در رشد و توسعه اهداف جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند. بهره‌وری ارزشمندترین جایگاه در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیش‌تر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش‌های آنان نیز در همین زمینه شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقابلیت امروز تضمین کند. امروزه بهره‌وری به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کلی از همه اجزا مطرح است. به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تاثیر متقابل قرار دهد. یکی از عوامل مهم که بر عملکرد منابع انسانی نقش و تاثیر زیادی داشته و بر کیفیت و بهبود منابع انسانی موثر است، سرمایه فکری می‌باشد. تغییرات و چالش‌هایی که در محیط سازمان‌های امروزی در حال رخ دادن است بیان‌گر این واقعیت است که موفقیت سازمانی متأثر از نقش کارکنانی می‌باشد که از دانش و مهارت و توانمند بالایی برخوردارند و منابع انسانی هر سازمان ارزشمندترین منبع آن محسوب می‌شود.

کلمات کلیدی: سرمایه فکری، بهره‌وری نیروی انسانی، خسارت بدنی

۱. مقدمه

بهره‌وری و کارایی، ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش‌های مدیران نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر از رقابت امروز تضمین کنند (الوانی، ۱۳۷۰). در این راستا بهره‌وری کار از زمره مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه یافتگی ملل، مدت‌های مدیدی است که اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول کرده است (عباسی و صدقی، ۱۳۹۱). سرمایه فکری موضوع جدیدی است که به لحاظ نظری و عملی در چند ساله اخیر در سطح جهانی مطرح شده است و از آنجائی که منبع پر ارزشی برای کشورها و سازمان‌ها به حساب می‌آید، میزان رشد و توسعه آن به سرعت در حال تبدیل شدن به شاخصی در توسعه یافتگی کشورها و یکی از ارزش‌افزاینده‌ترین منابع شرکت‌ها و سرمایه کلیدی در رشد کارآفرینی و بهره‌وری می‌باشد (قادری و قادری، ۱۳۹۱). در اقتصاد نوین، سرمایه فکری منبع اصلی توسعه اقتصادی است

و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه و ... در مرتبه بعدی اهمیت قرار می‌گیرند. در چنین شرایطی سرمایه فکری به عامل کلیدی ارتقای مزیت رقابتی تبدیل شده است. درحقیقت، توجه روز افزون به نوآوری سرمایه فکری به عنوان اهرم راهبردی عملکرد سازمانی موضوع تازه ای نیست. در مجموع سرمایه فکری به عضلات بدن می ماند که اگر از آن استفاده نشود، از بین می‌روند. کوشش‌های زیادی برای اندازه‌گیری ارزش دانش در جهت به دست آوردن ارزش حقیقی سازمان شده است. به طور کلی فرض بر این است که افزایش و استفاده بهتر از دانش تأثیر بسزایی بر روی عملکرد سازمانی دارد. روی هم رفته عملکرد سازمانی به تمامی موفقیت‌های سازمان که از طرق فروش، دارایی، سود، ارزش بازاری و ارزش دفتری اندازه‌گیری می‌شود اشاره دارد (قلیچ لی و مشیکی، ۱۳۸۵).

۲. سرمایه فکری

به علت نامشهودی و ماهیت پویایی که این واژه دارد، معنی کردن آن کاری بس دشوار است. سرمایه فکری غالب اوقات مترادف اصطلاحاتی نظیر دارایی‌های نامشهود یا دارایی‌های دانشی بیان شده است. در رابطه با چیستی سرمایه فکری اتفاق نظر جامعی وجود ندارد و تعاریف متعددی ارائه شده است که اشاره به برخی از آنها در این بخش مفید به نظر می‌رسد. سرمایه فکری را همه فرایندها و دارایی‌هایی می‌دانند که به طور معمولی در ترانزنامه نمی‌آیند. تعریف آنها، تمامی دارایی‌های نامشهودی (علائم تجاری و حق امتیازها) که روش‌های حسابداری مدرن بررسی می‌کنند را نیز دربر می‌گیرد. سرمایه فکری را اطلاعات، مالکیت معنوی و تجاری می‌داند که برای ایجاد ثروت مورد استفاده قرار می‌گیرند. سرمایه فکری را دارایی‌های دانشی نظیر دانش فنی، اطلاعات مشتری، علائم تجاری و فرهنگ سازمانی که بر حسب توان رقابتی بنگاه قابل اندازه‌گیری نیستند، تعریف می‌کند (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۱). مفهوم سرمایه فکری همیشه مبهم بوده و تعاریف مختلفی برای تفسیر این مفهوم مورد استفاده قرار گرفته است. بسیاری تمایل دارند از اصطلاحاتی مانند دارایی‌ها، منابع یا محرک‌های عملکرد به جای کلمه سرمایه استفاده کنند و آنها واژه فکری را با کلماتی مانند نامشهود، بر مبنای دانش یا غیرمالی جایگزین می‌کنند بعضی از حرفه‌ها حسابداری مالی و حرفه‌های قانونی (نیز تعاریف کاملاً متفاوتی مانند دارایی‌های ثابت غیر مالی که موجودیت عینی و فیزیکی ندارند، ارائه کرده‌اند (مار، ۲۰۰۸). سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در درون سازمان می‌شود و این ارزش به دست آمده به دلیل اینکه یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد. سازماندهی سرمایه‌های فکری یکی دیگر از نقش‌های اساسی و سرنوشت ساز مدیران منابع انسانی تلقی می‌شود. به علاوه فرایند توسعه و تحول سازمانی مهمترین وظیفه مدیران منابع انسانی است که طی آن زمینه مشارکت همگانی در فرایند تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی سازمان فراهم می‌شود. اهمیت موضوع منابع انسانی و مدیریت آن به حدی است که امروزه در اکثر شرکت‌های بزرگ فردی با تخصص توسعه و مدیریت منابع انسانی در ترکیب هیئت مدیره حضور دارد. مهمترین تحولات و چالش‌های پیش روی توسعه منابع انسانی در کشور عبارتند از:

- توازن بین کار و زندگی
- تمایل بیشتر برای مشارکت
- خردگرایی
- فرصت‌های آموزشی و یادگیری
- امنیت شغلی و استخدام پذیری
- نظام‌های حقوق و پاداش بر مبنای عملکرد
- پرورش مدیران آگاه و توانمند و جذب و حفظ مدیران شایسته
- توجه به فناوری اطلاعات

¹ Ghasemi et al

² Marr

روندهای نو در آموزش مدیریت در کشور ما خصوصاً در بیست سال اخیر به آموزش مدیریت توجه زیادی شده و در این زمینه سرمایه گذاری های گسترده ای نیز صورت گرفته است. علی رغم برخی نارسائیه‌ها، برنامه های آموزش مدیریت طیف نسبتاً گسترده ای از موضوع‌های مختلف را پوشش می دهد (تایلس و همکاران، ۲۰۰۲).

۳. سازماندهی سرمایه فکری

کارکنان، مبنا و ریشه اصلی بهبود کیفیت نیروی انسانی و سرمایه در کنار اطلاعات به عنوان عوامل اساسی تولید در سازمانها مطرح می شوند. تعامل و هماهنگی این عوامل در راستای اهداف سازمان می تواند منجر به ارتقای بهره وری و کیفیت و عملکرد سازمانها شود. امروزه با ظهور اقتصاد اطلاعاتی و ورود اقتصاد دانایی محور و شبکه ای، نقش منابع انسانی به عنوان یک عنصر رقابتی و راهبردی مطرح می شود. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز، کاهش هزینه ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت پذیری از مزایای وجود منابع انسانی ماهر، باتجربه، خلاق و پانشاط است. در این شرایط، مدیریت منابع انسانی، دارای نقشی متمایز و متحول و همراستا با تحولات کسب و کار و ارتقای جایگاه منابع انسانی و گستردگی آن در سازمان است. با این نگرش، مدیریت منابع انسانی، یک سیستم جامع و یکپارچه است که کلیه ابعاد سازمان را دربر می گیرد و در کلیه سطوح و بخش های سازمان جاری شده و نقش تعیین کننده ای پیدا می کند. زیرا با حفظ حرمت و ارزش کارکنان و ارج نهادن به تلاش و ارتقای توانایی و انگیزه آن ها سازمان هایی خلاق و یادگیرنده و منعطف ایجاد می شود و این امر موضوعی است که در اقتصاد اطلاعاتی و جهانی امروز، از ضروریات است.

۴. سرمایه ساختاری

سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می شود که دربرگیرنده پایگاههای داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایندها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی و بطور کلی هرآنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش های مادی اش باشد، است (دستگیری و محمدی، ۱۳۸۸). به طور کلی سرمایه های انسانی هر شب به خانه هایشان باز می گردند. وظیفه مدیران، ساخت دارایی های دانشی است که شب به خانه باز نگردند. این مهم می تواند از طریق سرمایه ساختاری که شامل فناوری های شبکه داده ها، انتشارات، فرآیندها و سازمان می شود، انجام شود. سرمایه ساختاری محیطی ایجاد می کند که دانش از طریق آن خلق و آماده ورود به بازار می شود. ایجاد بانک دانش امکان استفاده دوباره دانش را می دهد. سرمایه ساختاری یک سازمان باید نقشه و راهنمایی برای دارایی های سرمایه فکری ایجاد کند. برای مثال، کجا به دنبال دانش بگردیم و یا چه فردی بهترین مهارتها را داراست، تنها دانش سازمان که باید به عنوان مهارتها استفاده شود، دانشی است که مستقیماً با استراتژی های اصلی سازمان مرتبط است. این دانش باید منجر به نتایج عملکرد بهتر شود. اگر به دنبال یافتن چیزی باشید، با انبوهی از اطلاعات بی معنا مواجه خواهید شد که نیازمند مرتب سازی برای یافتن هدف مورد نظر است (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۲).

۵. سرمایه انسانی

در این منابع هوش و خرد کارکنان سازمان، مدنظر قرار گرفته شد. منابع انسانی منشأ فن، تخصص و حافظه سازمانی در خصوص موضوعات مهم و حائز اهمیت برای سازمان هستند. منابع انسانی شامل: تجارب جمعی، مهارت و فوت و فن عمومی تمام کارکنان بنگاه است. دارایی های فکری: دانش مشهود طبقه بندی شده و یا توضیحات فیزیکی از دانش خاصی را شامل می شود که سازمان می تواند ادعای مالکیت آن را نموده و بدون ایجاد مشکلی در حقوق معنوی،

³ Tayles et al

⁴ Bontis et al

آنها را به سادگی خرید و فروش کند. هر تکه ای از دانش سازمان، که معمولاً به شکل مستند کاغذی یا کامپیوتری است، به عنوان دارایی فکری سازمان تلقی شده و مورد حمایت و حفاظت قرار گیرد. دارایی های فکری منشاء ایده ها و نوآوری هایی هستند که شرکت ها و بنگاه ها آنها را تجاری می نمایند. مالکیت معنوی: یک نوع دارایی فکری است که به موجب قانون قابلیت حمایت، حفاظت و پیگیری را دارا است. از موارد مالکیت معنوی می توان به حق اختراع، حق تألیف، علائم و نشان تجاری و اسرار و رموز تولید تجاری اشاره نمود. چن و همکاران معتقدند سرمایه انسانی به مثابه مبنای سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد، که منتج به بهبود عملکرد، جذب مشتریان و افزایش سود شرکت می شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنا که ذهن آن ها حاصل دانش و مهارت است. اگر کارکنان متوسط توسط سازمان به نحو مطلوب به کار گرفته نشوند، دانش و مهارت موجود در مغز آنها نمی تواند فعال شود، با اینکه به صورت ارزش بازاری درآید (چن، ۲۰۰۴).

۶. سرمایه رابطه ای

موضوع اصلی سرمایه رابطه ای، دانش موجود در مسیرهای بازاریابی و روابط با مشتریان است. سرمایه مشتری نشانه‌دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به سبب عوامل نامشهود بیرونی است. گرچه اصطلاح سرمایه مشتری در ابتدا توسط هیوبرت ساینر مطرح شد، اما تعاریف جدید مفهوم آن را به سرمایه رابطه ای توسعه داده که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تامین کنندگان، انجمن های تجاری و یا دولت برقرار می کند. سرمایه رابطه ای شامل روابط با ذینفعان درون یا بیرون سازمان اس (روس، ۱۹۹۷). همچنین، چن و همکاران سرمایه مشتری را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری با مشتری طبقه بندی میکنند. این نگرش بر نقش خدمات و تأثیر آن بر روابط علی بین رضایت کارکنان، رضایت مشتریان، وفاداری مشتریان و عملکرد مالی تأکید دارد (چن، ۲۰۰۴). به طور کلی، سرمایه مشتری که نقش یک پل و واسطه را در فرایند سرمایه فکری ایفا می کند، در تبدیل سرمایه فکری با ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان، عامل تعیین کننده اصلی است. بدون سرمایه مشتری ارزش بازاری یا عملکرد کسب و کار سازمان نمی تواند پژوهشگر شود. بنابراین، رشد سرمایه مشتری به حمایت از سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بستگی دارد (بونتیس، ۲۰۰۷).

۷. بهره وری نیروی انسانی

یکی از مسائل مهم و معمول در فرایند مدیریت این است که بسیاری از مدیران در شناسایی و نشان دادن ضعف های کارکنان مؤثر هستند، اما در تشخیص علت و تحلیل آن ها به همان میزان اثربخش نمی باشند در حالی که مدیران برای مؤثر بودن در ارزیابی و حل مسائل بهره وری، به تعیین علل پیدایش آن ها نیاز دارند. مطالعات انجام شده در مدیریت رفتار سازمانی، عملکرد افراد را تابعی از عوامل گوناگون و متنوع دانسته و مهم ترین عوامل کلیدی مؤثر در بهره وری کارکنان را چنین شمرده اند. بهره وری در درجه اول، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آن چه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد، علاوه بر آن بهره وری مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاش هایی در راه انطباق فعالیت های اقتصادی با شرایطی که دائماً در حال تغییر است و همچنین تلاش هایی برای به کارگیری نظریه ها و روش های جدید انجام گیرد. بهره وری ایمان راسخ به پیشرفت انسان هاست (شاه بیگی، ۱۳۷۵). بهره وری یک اولویت و یک انتخاب ملی است که برای رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی جوامع است. از این نظر بهره وری تنها یک رابطه ساده نیست بلکه مجموعه ای از روش ها برای رسیدن به یک استاندارد بالای زندگی است. بهره وری یک ایده مدیریتی اجتماعی و اقتصادی بوده و امروزه به یک دیدگاه فکری و نهایتاً یک فلسفه تبدیل شده

⁵ Chen et al

⁶ Bontis

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

جالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

است. از دید مدیریتی استفاده بهینه از منابع وامکانات و نیروی انسانی در جهت اهداف سازمانی و از دیدگاه اقتصاد و تولید شامل یک، و میل رسیدن به سوی هدف‌های از پیش تعیین شده فرآیند تبدیل داده به ستاده می‌باشد.

۸. صندوق تأمین خسارت های بدنی

در کنار وجود بیمه مسئولیت و تأمین اجتماعی که سبب شده مسئولیت مدنی به عنوان سازوکاری برای توزیع ضرر مورد استفاده گیرد. طرح های تکمیلی بیمه نیز پیش بینی شده است که صندوق تأمین خسارات بدنی جزو این دسته قرار می گیرد. در تعریف صندوق جبران خسارت های بدنی بیان شده است: «صندوقی برای پرداخت مبالغی از سوی دولت یا شخص ثالث غیر مرتبط به عامل زیان و خاطی، به زیان دیدگان جرایم است». صندوق، جزو مهمترین طرح های تکمیلی مسئولیت مدنی در حوادث ناشی از وسایل نقلیه به شمار می رود که از سال ۱۳۴۷ در قوانین ایران پیش بینی شده است و در نظام حقوقی فعلی ایران، به موجب قانون بیمه اجباری ۱۳۹۷ و تبصره یک ماده ۵۵۱ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ و ماده ۲۶ قانون رسیدگی به تخلفات رانندگی مصوب ۱۳۸۹، گستره تعهدات صندوق به عنوان یک نهاد عمومی غیر دولتی مستقل برای پرداخت خسارت های بدنی و دیه ناشی از جنایات مشخص شده است (خدابخشی، ۱۳۹۵).

۹. ماهیت و ارکان صندوق تأمین خسارات بدنی

یکی از ارکان مهم جبران خسارت های ناشی از حوادث رانندگی در سنوات اخیر «صندوق تأمین خسارات بدنی» بوده است. صندوق با هدف تأمین و تضمین حقوق و خسارات وارده به زیان دیدگان تأسیس و تشکیل گردیده است که عامل زیان آنها بنابر دلایلی امکان تأدیه و پرداخت خسارت را ندارد. به همین جهت قانون گذار صندوق تأمین خسارت را واسطه ای قرار داده است تا زیان دیده با مشکلات و پیچیدگی های دادرسی و دشواری های اجرای حکم و در نهایت با اعسار عامل زیان مواجه نگردد. در نظام حقوق بیمه ایران، اصل بر مسئولیت و تعهد بیمه گر می باشد، بنابراین روشن است که تعهدات صندوق تأمین خسارت زمانی آغاز می شود که بر اساس قانون، بیمه، مسئول جبران خسارت نباشد و یا در صورت جبران خسارت حق اعاده خسارت را از صندوق تأمین خسارات بدنی داشته باشد. هدف اصلی و نهایی قانون بیمه اجباری مسئولیت مدنی، تأمین و تضمین خسارت زیان دیدگان حوادث رانندگی است. همچنین روشن است که با دخالت بیمه در حوادث رانندگی، دیگر مسئولیت مدنی مبتنی بر تقصیر موضوعیت ندارد و هدف اصلی در این بخش از حقوق به جای یافتن مقصر، جبران خسارت زیان دیده و بازگرداندن وضعیت او به حالت سابق است؛ اما در این ارتباط نباید از نظر دور داشت که گسترش بیمه های مسئولیت به تنهایی کافی برای جبران خسارت زیان دیده نمی باشد و همواره جبران خسارت در چهارچوب یک قرارداد امکان پذیر نمی باشد. از این رو در نظام های حقوقی مختلف در جهت حمایت از حقوق زیان دیدگان ناشی از حوادث رانندگی، در مواردی که امکان جبران خسارت از طریق استناد به یک قرارداد بیمه و مراجعه به بیمه گر وجود نداشته باشد، منجر به ظهور طرح های تکمیلی بیمه اجباری مسئولیت مدنی دارندگان وسایل نقلیه شده است (سواد کوهی فر و جعفری، ۱۳۹۸).

۱۰. نتیجه گیری

در اقتصاد نوین، سرمایه فکری منبع اصلی توسعه اقتصادی است و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه و ... در مرتبه بعدی اهمیت قرار می گیرند. بسیاری از دانشمندان و متخصصان حوزه مدیریت بر این باورند که کارکنان، مبنا و ریشه اصلی بهبود کیفیت و بهره وری هستند و باید نیروی انسانی را مبنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و بهره وری و نوعی سرمایه به حساب آورد. نیروی انسانی با کیفیت و دانش مدار مهم ترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. در محیط کسب و کار پویای امروز که به شدت در حال تغییر است، لازم است که صندوق تأمین خسارت های بدنی تلاش خود را نماید تا بیش ترین منافع را از رشد بهره وری کسب نماید. نتایج بیان این است که عملکرد صندوق تأمین خسارت های بدنی از طریق سرمایه گذاری در سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای و سرمایه ساختاری بهبود می یابد. در این راستا سیاست های دولت هم می تواند بسیار تاثیرگذار باشد.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

بنابراین مدیران این ستاد با سرمایه گذاری در زمینه های سرمایه فکری می توانند با بهبود مهارت های مدیریتی و ساختاری و جذب توانمندی های نیروی انسانی به رشد پایدار بهره وری دست یابند. توسعه و بهبود سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری در سازمان نه تنها مستلزم بهبود ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان اعضای سازمان بوده، بلکه نیازمند ساختار و فناوری مطلوب و مناسب هر سازمان است.

منابع

- [1] عباسی، ابراهیم و صدقی، امان گلیدی (۱۳۹۱). بررسی تاثیر کارایی عناصر فکری بر عملکرد مالی شرکت ها در بورس تهران، بررسی حسابداری و حسابرسی، ۱۷ (۶۰)، ۵۷-۷۴.
- [2] قادری، کاوه و قادری، صلاح الدین (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر شکل گیری روحیه کارآفرینی، کنفرانس بین المللی مدیریت و تولید ملی.
- [3] قلیچ لی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۱۲۵، ۷۵-۱۴۷.
- [4] Ghasemi, A., Rostami, V., & Ghorbani, B. (2014). The Impact of Voluntary Disclosure of Intellectual Capital on the Stock Return in Listed Companies of Tehran Stock Exchange. *Journal of Management and Accounting Studies*, 2(03), 20-24.
- [5] Marr, B. (2008). Impacting future value: how to manage your intellectual capital.
- [6] Tayles, M. Bramley, A. Adshead, N. and Farr, J. (۲۰۰۲), "dealing with the management of intellectual capital: the potential role of strategic management accounting", *accounting, auditing & accountability journal*, VOL. ۱۵No. ۲, pp. ۲۵۱-۲۶۷.
- [7] Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of management studies*, 39(4), 437-469.
- [8] Chen, J., Zhu, Z., & Xie, H. Y. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*.
- [9] شاه بیگی، محمد مهدی (۱۳۸۵). بررسی راه های ارتقای بهره وری کل در شرکات زمزم گرگان، دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- [10] خدابخشی، عبدالله (۱۳۹۵). (نگاهی به معیار اثبات در دعاوی کیفی و بیمه ای)، حقوق؛ جان مایه بقای اجتماع (گفتارهای حقوقی در نکوداشت استاد دکتر سید عزت الله عراقی)، تهران: ۲ (۱۷۴).
- [11] سوادکوهی فر، سام، حاج جعفری، حسن (۱۳۹۸). مبانی فقهی - حقوقی و حدود تعهدات صندوق تأمین خسارات بدنی، مجله پژوهش های حقوقی (فصلنامه علمی)، ۴۴، ۲۱۱-۱۷۹.