

میزان تناسب ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور از نظر متخصصان علوم تربیتی و آموزش و پرورش^۱

علی شکوهی^۱ و رمضان جهانیان^۲

تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱

چکیده

سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است که از مجموع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آن‌ها نشأت گرفته است و اساساً یک دستاورد اجتماعی است. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان تناسب ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور از نظر متخصصان علوم تربیتی و آموزش و پرورش بود. برای اعتبارسنجی درونی الگوی آموزشی، تعداد ۲۶ نفر از اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری رشته‌های علوم تربیتی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت آموزشی و مدیران مدارس ابتدایی شاغل در استان البرز، با روش هدفمند انتخاب شدند. برای اعتباریابی درونی مدل از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل تم استفاده گردید. همچنین برای تحلیل آماری پاسخ‌های داده شده به سوالات پرسشنامه از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. در نهایت استخراج مقولات و زیرمقوله‌ها توسط اساتید راهنما و مشاوره مورد بررسی و اعتبار اولیه قرار گرفت. مقوله‌های نهایی شامل عوامل فردی، عوامل رابطه‌ای و عوامل ساختاری احصا شدند.

واژگان کلیدی: مدل توسعه سرمایه فکری، مدارس ابتدایی، آموزش و پرورش

^۱ مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می باشد.

^۱ دانش آموخته دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. ali_h1391@yahoo.com

^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول). ramazan.jahanian@yahoo.com

مقدمه

امروزه رشته در حال تکوین سرمایه فکری به یک موضوع هیجان انگیز هم برای محققان و هم برای متصدیان سازمانی تبدیل شده است. اخیراً تحقیقات زیادی درباره موضوع سرمایه فکری انجام شده است، بسیاری از منابع شرکت مانند دارایی های فیزیکی یا مالی، صرف دارایی های ناملموس که کمیاب، با ارزش و غیرقابل تعویض می باشند، شده است. از این رو می توان گفت سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته ای است و فهم و درک آن در رشته های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است.

گسترش دارایی نامشهود و سرمایه فکری، حوزه حیاتی ایجاد منفعت است؛ زیرا محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی های نامشهود جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام ها و ساختار سازمانی را دربرمی گیرد. در آموزش و پرورش سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه گیری می کند.

در این پژوهش سه بعد سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای مورد توجه قرار دارد و تلاش می شود برای بررسی توسعه سرمایه فکری برای هر یک از این ابعاد شاخص هایی در نظر گرفته شود تا امکان مطالعه موضوع مورد بررسی و درک و شناخت آن به وجود آید. بر اساس مطالب عنوان شده عملکرد، کارایی، اثربخشی، بهره وری، انگیزه، مدیریت علمی، مشارکت گروهی، توانایی ارتقا، نوآوری، گرایش ها، هوش، نوسازی و ارتباطات از جمله مسائلی است که در سنجش نمونه مورد توجه قرار گرفته است.

در این پژوهش از روش پژوهش آمیخته^۱ با طرح اکتشافی متوالی^۲ برای دستیابی به مدل و پس از استخراج الگو از اعتباریابی استفاده شده است. ترکیب کردن رویکرد کمی و کیفی می تواند تحلیل کامل تری از مسائل ارائه دهد (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۶). روش پژوهش، آمیخته (کمی و کیفی) و جامعه آماری پژوهش شامل دو جامعه آماری از مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش و اعضای هیات علمی رشته های علوم تربیتی، شاغل در استان البرز بود. حجم جامعه آماری مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش، ۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۲۰ نفر تعیین و در نهایت براساس داده های مربوط به ۲۰ پرسشنامه عودت داده شده، تحلیل ها انجام گرفت. روش نمونه گیری نیز هدفمند بود. حجم نمونه آماری اعضای هیات علمی، ۲۶ نفر بود که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. برای احصاء مولفه های تشکیل دهنده مدل توسعه سرمایه فکری ابتدا به بررسی و تحلیل محتوای اسناد، مدارک مکتوب و پایگاه های اطلاعاتی الکترونیکی در زبان فارسی و انگلیسی پرداخته شد و سپس با متخصصان موضوع مصاحبه نیمه ساختار یافته بعمل آمد.

امروزه سازمان ها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبا، باید دارای مزایای رقابتی باشند. چرا که عملکرد برتر که هدف تمامی سازمان ها می باشد از مزیت رقابتی آن ها ناشی می شود. در سال های اخیر، مزیت رقابتی در مرکز بحث استراتژی های رقابتی قرار گرفته است و بحث های زیادی درباره مزیت رقابتی مطرح شده است (تسای و همکاران،^۳

¹ mixed method

² Exploratory Sequential Design

³ Tsai

۲۰۰۸). به عبارت دیگر در دنیای متغیر امروزی، سازمان‌ها به منظور عقب نماندن از دور رقابت‌های جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را درگیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسائل سازمانی، از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود به منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند (آرویلا و همکاران^۱، ۲۰۱۷). از طرفی آموزش و پرورش از جمله عوامل مهم در پیشرفت و توسعه هر کشور در زمینه‌های گوناگون به شمار می‌رود که هدف نهایی آن، ایجاد فرصت‌های مناسب برای توسعه و تقویت نیروهای بالقوه افراد جامعه است. در هزاره سوم کارکرد دستگاه آموزش و پرورش فراتر از پاسخگویی به نیازهای سنتی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل بقا و رقابت در فضای متغیر و متحول به شمار می‌رود، به‌گونه‌ای که نمی‌توان از توسعه‌یافتگی کشوری بدون برخورداری از یک نظام آموزش و پرورش پویا، با کیفیت و پیشرفته سخن به میان آورد (ماتوس^۲، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر می‌توان گفت که آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری که به دوش آنها است را به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند (باسیل^۳، ۲۰۰۹). امروزه بسیاری از محققان معتقدند، با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش‌آموزان ایفا می‌کنند (ابراهیم^۴، ۲۰۱۱).

از طرفی می‌توان گفت که تحقق اهداف سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، نیازمند تدارک ساز و کارهای متناسب در سازمان آموزش و پرورش از جمله داشتن «مدیران کارآمد و اثربخش» در مدارس است تا بتوانند با استفاده حداکثری از امکانات و منابع موجود و برقراری تعامل فعال و اثربخش با سایر اجزای سازمان، زمینه موفقیت این مهم را فراهم آورند. از این رو مدیریت مدارس ابتدایی از جایگاه، حساسیت و اهمیت فراوانی برخوردار است. اغلب کشورهای پیشرفته دریافته‌اند که سرمایه‌گذاری در آموزش ابتدایی، اساس توسعه همه‌جانبه است. حتی بسیاری از کشورهای کم‌درآمد نیز متوجه شده‌اند که در آموزش و پرورش باید اولویت‌ها معطوف به آموزش ابتدایی گردد و این امر چنان اهمیت یافته است که میانگین افزایش منابع دولتی اختصاص‌یافته به امر آموزش ابتدایی در برخی کشورها در مدت پنج‌ساله به حدود بیست درصد رسیده است (لیسی بیل^۵، ۲۰۱۶).

در دیدگاه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تمامی دانش و مهارت موجود در سازمان، استراتژیک محسوب نمی‌شوند. پس تعیین انواع سرمایه انسانی موجود در سازمان و اینکه چگونه می‌توانند به‌عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی محسوب شوند، اولین گام در این راه است. با نگاهی مبتنی بر منابع به سازمان درمی‌یابیم که منابع تنها زمانی برای ما ارزشمند هستند که باعث رشد کارایی شده و امکان سرمایه‌گذاری در فرصت‌ها و مقابله با تهدیدات را برای ما ایجاد کنند (ابوالعالی^۶، ۲۰۱۲). در واقع سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به‌صورت یک مجموعه

¹Arriola & et al

²Mato

³Basile

⁴Ibrahim

⁵Lasi bil

⁶Abol Ali

است که از مجموع دانش اعضای سازمان و کاربرد دانش آن‌ها نشأت گرفته است و اساساً یک دستاورد اجتماعی است (سرات^۱، ۲۰۱۷). سرمایه فکری یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمان پایدار ایجاد کند. سرمایه فکری فراهم‌کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد (اسکوندو و همکاران^۲، ۲۰۱۸). زمانی که سرمایه فکری کشف و مورد استفاده قرار گیرد سازمان را قادر می‌سازد تا با یک منبع جدید در محیط بیرونی رقابت کند (کلور و همکاران^۳، ۲۰۱۸). سرمایه فکری عبارت است از کل دانشی که یک سازمان در فرآیند کسب و کار خود در جهت خلق ارزش به کار می‌گیرد (زاگال و مالول^۴، ۲۰۱۰). بنابراین می‌توان گفت که در آموزش و پرورش سرمایه فکری، نوعی از حرکت از داشتن دانش و مهارت (سرمایه انسانی) به سمت استفاده از دانش و مهارت (مالکیت معنوی) است (چانگ^۵، ۲۰۱۲). از طرفی این سرمایه به دانش سازمانی و فردی دارد که از طریق اجتماع تمام توانایی کارکنان سازمان فراهم می‌شود و منجر به مزیت پایدار رقابتی سازمان می‌گردد (هان و لی^۶، ۲۰۱۵).

بنابراین می‌توان گفت که در آموزش و پرورش، سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیتی عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به‌کارگیری دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به‌دست‌آمده است همه این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در درون آموزش و پرورش می‌شود و این ارزش به‌دست‌آمده به دلیل این‌که یک پدیده کاملاً داخلی است، قابلیت خرید و فروش ندارد (ازما^۷، ۲۰۱۱). از این رو می‌توان گفت موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت دارایی‌های نامشهود بستگی دارد. توسعه سرمایه فکری یکی از اهداف و رسالت‌های سازمان‌های آموزشی و پرورشی در تمامی کشورها از جمله آموزش و پرورش است.

عدم استفاده صحیح و مناسب از منابع فکری، توانایی‌های ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی امروزه یکی از چالش‌برانگیزترین معضلات گریبان‌گیر سازمان‌های حاضر به‌ویژه آموزش و پرورش می‌باشد. از طرفی نظام آموزش و پرورش ایران دارای ایراداتی است که برخی از آنان از این قرار است: بی‌ثباتی مدیریتی، تمرکزگرایی، دیوان‌سالاری، بی‌توجهی به کیفیت و آموزش نیروی انسانی. برای رفع این مشکلات تغییر و تحولات بنیادی در نظام آموزش و پرورش ضروری است (ناظم، ۱۳۹۰). بنابراین آموزش و پرورش باید بتواند اهداف و استراتژی‌های خود را به نحو روشن و شفاف تبیین و تعریف نمایند و با توجه به این موضوع که آموزش و پرورش به‌عنوان عمده‌ترین مراکز تولید و اشاعه دانش می‌باشد، باید ایجاد نوآوری‌ها و در نتیجه خلق دانش جدید را از مهم‌ترین کارکردهای مؤسسات آموزشی

¹ Serrat,

² Secundo & et al

³ Claver-Cortés & et al

⁴ Zeghal and Maaloul

⁵ chang

⁶ Han & Li

⁷ Azma

بداند (قربانی زاده، ۱۳۹۰). در این میان، مدیران نقش کلیدی و اثربخشی در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارند. به عبارت دیگر تحقق اهداف تعلیم و تربیت با وجود سرمایه انسانی کارآمد امکان پذیر است و مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در هدایت مناسب فعالیت های آموزشی و پرورشی دانش آموزان دارند به همین منظور انتخاب مدیر آموزشی کارآمد در سیستم آموزش و پرورش بسیار اهمیت دارد. مدیر به دلیل پاسخگو بودن به تمام عوامل مرتبط با مدرسه (معلمان، کارکنان، دانش آموزان، منطقه‌ی آموزشی و خانواده‌ها) کسی است که با بیشترین فشارها و تنش‌های ناشی از برآوردن انتظارات نظام مدرسه و تغییرات محیطی مواجه است. به این سبب، مدیر مدرسه باید به ترتیبی به چگونگی برخورد با این مشکلات بیندیشد که بتواند به درستی مسیر پیش‌برد آموزش را در مدرسه تعیین و هدایت کند. اگرچه در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی درباره مدیریت منابع انسانی و همچنین سرمایه فکری صورت گرفته است، اما پژوهش‌های داخلی که به بررسی وضعیت این مؤلفه‌ها در آموزش و پرورش کل کشور پرداخته باشند اندک بوده و در حوزه مدیران ابتدایی پژوهش خاصی صورت نگرفته است. در ذیل به پژوهش‌های مرتبط در این زمینه اشاره می‌شود:

رضاییان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مفهومی اندازه‌گیری دارایی دانشی - سرمایه فکری در سطح ملی» درصدد توسعه نظریه‌ها در رابطه با دارایی‌های دانشی و ارائه یک الگوی جامع به‌منظور اندازه‌گیری دارایی‌های دانشی ملی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری، انسانی و اجتماعی به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی سرمایه فکری، به‌طور مثبتی با یکدیگر همبستگی داشته و هم‌افزایی دو متغیر سرمایه ساختاری و اجتماعی تحت تأثیر متغیر قابلیت‌های محیطی، برافزایش دارایی‌های دانشی - سرمایه فکری پایدار ملی جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تأثیرات مثبتی خواهد داشت. کلانتری و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «مقایسه سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند و عادی مقطع ابتدایی شهرستان ساری» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد بین سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند و عادی مقطع ابتدایی شهرستان ساری تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند به‌طور معنی‌داری بیشتر از معلمان عادی است. همچنین بین ابعاد سرمایه فکری شامل ابعاد انسانی، ساختاری و ارتباطی معلمان مدارس هوشمند و عادی تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین ابعاد سرمایه فکری معلمان مدارس هوشمند به‌طور معنی‌داری بیشتر از معلمان مدارس عادی است. ناظم و صادقی (۱۳۹۲) تحقیقی تحت عنوان «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش» انجام داده‌اند. هدف اصلی تحقیق ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران بوده است. نتایج بیانگر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و فکری با بهره‌وری است. کرد و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی به‌عنوان «ماهیت سرمایه فکری و نقش آن در توسعه مراکز آموزش عالی» صورت داده‌اند. در این پژوهش هدف ماهیت و اهمیت سرمایه فکری، مدل‌های سرمایه فکری و سایر مباحث مربوط به سرمایه فکری بیان شده است و درنهایت تأثیر آن را بر مراکز آموزش عالی ارزیابی و راهبردهایی در جهت توسعه این مراکز با محوریت سرمایه فکری ارائه گردیده است. ناظم و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر بهره‌وری تأثیر دارد و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای بر بهره‌وری و همبستگی جمعی از ابعاد سرمایه

اجتماعی بر بهره‌وری داراست. علاوه بر آن یافته‌های این تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی و فکری نقش مهمی در بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش دارد. ندوشن و امین‌الرعا (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی» انجام داده‌اند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که تمام فرضیه‌های پژوهشی به صورت جداگانه مورد تأیید قرار می‌گیرد. با این وجود هنگامی که تأثیر تمام ابعاد سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی در قالب مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد، تنها تأثیر سرمایه فکری انسانی و ارتباطی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری بر بهره‌وری منابع انسانی مورد تأیید قرار می‌گیرد. سمیعی زفرقندی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان» انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان داد که عامل مهم موفقیت و بهبود عملکرد سازمان‌ها، توجه به یادگیری است. یادگیری موجب نوآوری شده و سازمان‌هایی در محیط رقابت موفق هستند که میزان یادگیری خود را افزایش داده باشند. ارتقای موفقیت سازمان‌ها به دستیابی به یادگیری مستمر برای ارتقای سرمایه فکری و مدیریت دانش با یادگیری معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین حسنی و قاسمی (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان «بررسی چارچوبی برای سنجش سرمایه‌های فکری در سازمان‌های فناوری محور انجام دادند. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که سرمایه فکری در این سازمان‌ها را می‌توان به سه بعد اصلی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی تقسیم نمود.

کوک^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «مدیریت سرمایه فکری به عنوان بخشی از طرح‌های مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی» به بررسی مدیریت دانش در اقتصاد دانش محور و دانش صریح و ضمنی پرداخته است. سکاندرو^۲ و همکاران (۲۰۱۰) به ارائه چارچوب اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود در آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی ایتالیا پرداخته‌اند. آن‌ها با بررسی نظریه‌های موجود و تجربیات علمی به عمل آمده از مدل مفهومی بنیادی با تلفیق شاخص‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری تدوین شده، دریافتند که تکوین دارایی‌های نامشهود در محوریت رسالت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی قرار دارد؛ اما همان‌طور که مشخص گردید بیشتر تحقیقات در حوزه سرمایه فکری بر ارزیابی و گزارش دهی این سرمایه معطوف است و کمتر به مسئله مدیریت آن توجه شده است، در ضمن تاکنون مدلی که بتوان بر اساس آن مدیریت سرمایه فکری را پیش‌بینی کرد، ارائه نشده است. سومدريا^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به نام «سرمایه فکری و عملکرد شرکت: یک رابطه پویا در زمان بحران» به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت‌ها با استفاده از مدل ضریب ارزش افزوده فکری در یک دوره بحرانی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی یکی از عوامل مهم در توسعه شرکت‌ها محسوب می‌شود، در حالی که سودآوری شرکت‌ها تحت تأثیر سرمایه مالی آن‌ها قرار دارد. همچنین تورس^۴ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان طراحی یک ساختار و مدل اندازه‌گیری سرمایه فکری انجام داد. نتایج نشان داد که سرمایه ساختاری بر سرمایه رابطه‌ای و نیز سرمایه رابطه‌ای بر سرمایه انسانی تأثیر مثبت داشته است.

¹ KOK

² Secandero

³ Sumedrea

⁴ Torres

با مرور مبانی نظری مرتبط با سرمایه فکری و بررسی تحقیقات مهم در این زمینه، سعی در تدوین مدل توسعه سرمایه فکری مبتنی بر اهداف سند تحول بنیادین برای مدیران شده است. در فرایند مدیریت سرمایه فکری آنچه بیش از همه دارای اهمیت بوده و لازم است به آن توجه شود، این است که بررسی شود سرمایه فکری برای مدیران ابتدایی از چه مولفه‌هایی تشکیل شده است. با توجه به اهمیت سرمایه فکری به عنوان یک دارایی باارزش برای آموزش و پرورش در بهبود عملکرد مدیران مدارس، تلاش می‌شود تا اهمیت و تدوین مدل مناسب جهت توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور مورد بحث و بررسی قرار گیرد. از این رو، هدف این پژوهش طراحی و اعتبار سنجی مدل مفهومی سرمایه فکری برای مدیران مدارس ابتدایی می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) استفاده شد. در بخش کیفی پژوهش، از تحلیل محتوای کیفی^۱ با رویکرد استقرایی^۲ و در بخش کمی، از روش توصیفی-پیمایشی استفاده گردید. تحلیل محتوا به هر روش استنباطی اطلاق می‌گردد که به صورت منظم و عینی برای تعیین ویژگی‌های پیام‌ها به کار برده می‌شود (دلاور، ۱۳۸۳). در واقع تحلیل محتوای کیفی که گاهی آن را تحت عنوان تحلیل محتوای نهفته نیز نام می‌نهند، روشی برای کاستن از داده‌ها و ایجاد معنا از آن‌ها می‌باشد (جالین^۳، ۲۰۰۸). در تحلیل محتوای استقرایی، پژوهشگر با ارائه و مفروض گرفتن تعریف‌های مشخصی قبل از شروع پژوهش، به مطالعه متون تعیین شده می‌پردازد و با مقایسه تعریف‌های از پیش تعیین شده و متن‌های مورد تحلیل، به داوری درباره وجود یا عدم مصادیق آن تعریف در متن‌های مورد نظر می‌پردازد. در این روش، با به کارگیری یک تعریف عملیاتی به عنوان کد که براساس مباحث نظری به دست آمده است، تحلیل محتوا آغاز می‌شود. مراحل این تحلیل شامل تعیین ابتدایی تعاریف هر یک از مفاهیم و سازه‌های موضوع پژوهش و اعمال این تعریف‌ها به هر پاراگراف از متون تخصصی تعیین شده برای تحلیل است (فردانش، ۱۳۸۷).

برای تحلیل محتوای کیفی، متن مصاحبه با متخصصان و منابع مکتوب (اسناد بالا دستی، کتاب، مقاله، پایان نامه و دیگر نوشته‌ها در این زمینه) مورد بررسی قرار گرفت. به عبارت دیگر جامعه آماری برای تدوین مدل مفهومی سرمایه فکری برای مدیران مدارس ابتدایی، شامل متن مصاحبه با متخصصان و کلیه مقالاتی بود که از پایگاه‌های اطلاعاتی مرتبط با موضوع مانند اِبسکو^۴، ساینس دایرکت^۵، پروکوئست^۶، اریک^۷، و گوگل اسکالر^۸ و پایگاه‌های اطلاعاتی فارسی مانند پایگاه اطلاعاتی مگ‌ایران، نورمگز، سیویلیکا قابل دانلود بودند. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در نمونه‌گیری هدفمند، نمونه به خاطر سهولت انتخاب نمی‌شود، بلکه قضاوت‌های پژوهشگر براساس اطلاعات قبلی او مبنای انتخاب نمونه است (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۶). در واقع این نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا می‌-

¹ qualitative content analysis

² qualitative

³ Julien

⁴ Ebsco

⁵ Science direct

⁶ ProQuest

⁷ Eric

⁸ Google Scholar

کند که داده‌های جدید، حاوی مطلبی جدید در رابطه با موضوع پژوهش نباشد و به اصطلاح به اشباع نظری رسیده باشیم.

پس از تحلیل این اسناد تکرار داده‌ها نمایان شد و محقق با مشورت اساتید راهنما ضرورتی برای بررسی و تحلیل اسناد تشخیص نداد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، از روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی (تحلیل محتوای کیفی و فرایند کدگذاری) استفاده شد. فرایند تحلیل در چهار مرحله صورت گرفته است: انجام مصاحبه، تحلیل مصاحبه‌های انجام گرفته، کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی. سپس جهت تکمیل و تأیید روایی و پایایی داده‌ها از دو روش بازبینی به وسیله مشارکت کنندگان و مرور به وسیله خبرگان غیر-شرکت-کننده در پژوهش استفاده و پس از دریافت نظرات اصلاحی ویرایش لازم انجام و مدل سرمایه فکری برای مدیران مدارس ابتدایی طراحی و ارائه شد.

همچنین در بخش پژوهش کمی، جامعه‌ای که از آن‌ها برای اعتبارسنجی درونی مدل پیشنهادی استفاده شد شامل ۲۶ نفر از اعضای هیات علمی، فارغ التحصیلان و دانشجویان مقطع دکتری رشته‌ی مدیریت آموزشی، مدیریت منابع انسانی و علوم تربیتی با روش هدفمند انتخاب شدند

همچنین برای اعتباریابی درونی مدل از پرسشنامه استفاده شد. به این صورت که بعد از مشخص نمودن مؤلفه‌ها و عناصر اولیه الگو، در رابطه با مدل اولیه ارائه شده یک پرسشنامه ۷ سئوالی در مقیاس لیکرت طراحی و تدوین و سپس از طریق نمونه‌گیری هدفمند، در اختیار اعضای هیات علمی، دانشجویان و فارغ التحصیلان قرار گرفت و نظرات و پیشنهادها اصلاحی آنها در مدل اعمال گردید. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد و برای بررسی روایی پرسش‌نامه اعتباریابی درونی الگوی پیشنهادی از روایی محتوایی استفاده شد. روایی محتوای به صورت کمی نیز بر اساس نظرات متخصصین و با محاسبه شاخص نسبت روایی محتوا محاسبه شد. بنابراین برای بررسی روایی محتوایی پرسش‌نامه اعتباریابی درونی مدل پیشنهادی از شاخص زیر استفاده شد:

شاخص نسبت روایی محتوایی^۱ (لاوشه^۲): جهت محاسبه این شاخص از نظرات ۱۴ متخصص در زمینه الگوی پیشنهادی و محتوای پرسشنامه استفاده شد و با توضیح اهداف پرسشنامه برای آن‌ها، از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سئوالات را بر اساس طیف لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه بندی کنند.

براساس تعداد متخصصانی که الگوی پیشنهادی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول براساس جدول زیر بایستی باشد (لاوشه، ۱۹۷۵).

جدول (۱)، روش تعیین میزان CVR قابل قبول براساس تعداد متخصصان

حداقل مقدار CVR قابل قبول براساس تعداد متخصصان ارزیاب

^۱. Content Validity Ratio

^۲ Lawshe

میزان تناسب ابعاد و مؤلفه های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور از نظر متخصصان علوم ...

مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین
۰/۳۷	۲۵	۰/۵۹	۱۱	۰/۹۹	۵
۰/۳۳	۳۰	۰/۵۶	۱۲	۰/۹۹	۶
۰/۳۱	۳۵	۰/۵۴	۱۳	۰/۹۹	۷
۰/۲۹	۴۰	۰/۵۱	۱۴	۰/۸۵	۸
		۰/۴۹	۱۵	۰/۷۸	۹
		۰/۴۲	۲۰	۰/۶۲	۱۰

بر همین اساس شاخص نسبت روایی محتوایی برای اعتباریابی درونی پرسشنامه مدل پیشنهادی در پژوهش حاضر براساس نظر ۱۴ نفر از متخصصان در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول (2)، شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) براساس نظر متخصصان

میزان شاخص روایی محتوایی برای هر سؤال	تعداد متخصصانی که گزینه «ضروری است» را انتخاب کرده اند	گویه ها/سئوالات
۱	۱۴	اول
۸۵/۰	۱۳	دوم
۷۱/۰	۱۲	سوم
۵۷/۰	۱۱	چهارم
۸۵/۰	۱۳	پنجم
۱	۱۴	ششم
۸۵/۰	۱۳	هفتم
۸۳/۰	میزان شاخص روایی محتوایی کل	

همانطور که نتایج جدول ۲ نشان می دهد میزان شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) برای پرسشنامه الگوی پیشنهادی ۸۳/۰ بدست آمده است و با مقایسه این شاخص با مقدار مورد قبول برای تعداد ۱۴ نفر متخصص براساس جدول ۲ (که حداقل میزان برای این تعداد متخصص ۵۱/۰ است)، میزان روایی محتوایی الگوی پیشنهادی بالاتر و قابل قبول می باشد.

نتایج:

برای پاسخ به این سؤال داده های کیفی جمع آوری شده، از طریق مصاحبه و تحلیل اسناد، بر اساس روند نظریه داده بنیاد تجزیه و تحلیل شدند که در ادامه به آنها پرداخته می شود. به عبارت دیگر در پژوهش حاضر اسناد و مصاحبه های ضبط شده پس از پیاده سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی،

مفهوم-پردازی، مقوله- بندی و سپس، بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. در تحلیل داده‌های کیفی مراحل زیر دنبال گردید: (۱) مرور داده‌ها (۲) ایجاد کدهای اولیه (۳) طبقه‌بندی داده‌ها (۴) تدوین تم (۵) تدوین گزارش. ابتدا متن مصاحبه‌ها به صورت مکرر مورد مطالعه قرار گرفت به طوری که محقق به تمام مصاحبه‌ها تسلط نسبی پیدا کرد و با مفاهیم و معانی مستتر در متون مصاحبه آشنایی پیدا کرد. سپس به صورت دستی و مرور مصاحبه‌ها کدهای اولیه شناسایی شد. این فرایند به شکل کشیدن خط زیر کلماتی بود که محقق آن‌ها را به عنوان کدهای اولیه شناسایی می‌کرد. این کار مستمرا صورت گرفت تا کدهای نادیده گرفته شده در مراحل اولیه نیز شناسایی شود. در ادامه کدها و مفاهیم مشابه که به یک حوزه یا موضوع خاصی اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در این مرحله محقق به صورت رفت و برگشتی کدهایی که به یک مضمون مشترک اشاره داشتند را دسته‌بندی می‌کرد و در یک طبقه قرارداد. در مرحله بعدی محقق طبقات مختلف را مورد بازبینی مجدد قرارداد و به وسیله تعریف و بازبینی کردن ماهیت مشترکی که در داخل طبقات وجود داشت، اسم مناسب را برای طبقات در نظر گرفت که به عنوان تم شناخته می‌شود. در واقع در این مرحله محقق بر اساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت یک نام مشخص و جامع برای آن تعریف کرد. در نهایت محقق با توجه به تم‌های شناسایی شده مدل مفهومی پژوهش را ترسیم کرد.

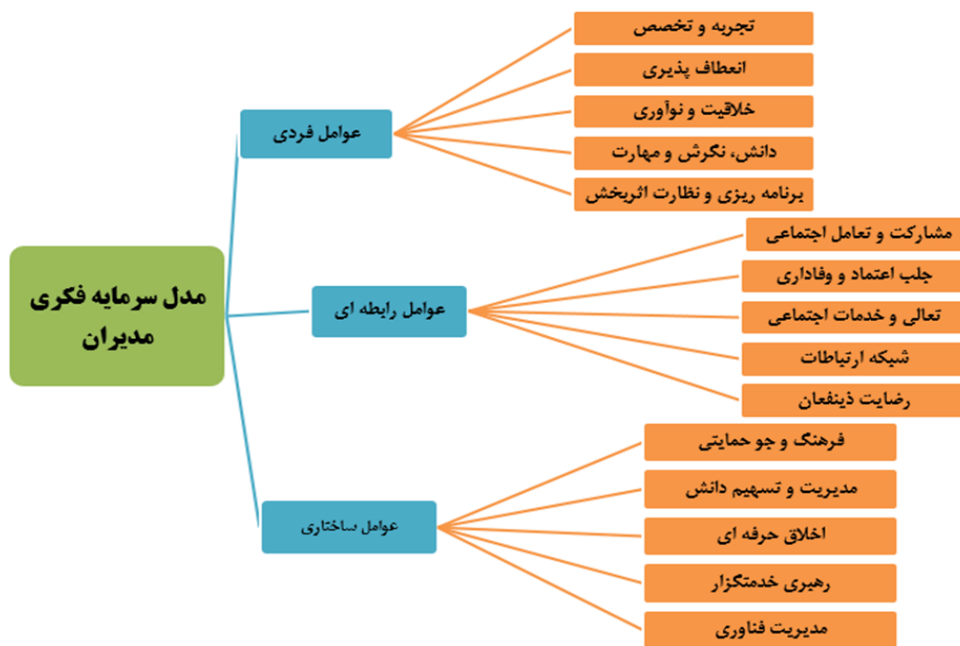
طی فرایند طبقه بندی کدها، ۱۵ زیر مقوله و ۳ مقوله اصلی شناسایی شد. استخراج مقولات و زیرمقوله‌ها توسط اساتید راهنما و مشاوره مورد بررسی و اعتبار اولیه قرار گرفت. مقوله‌های نهایی شامل عوامل فردی، عوامل رابطه‌ای و عوامل ساختاری احصا شدند. همچنین در این پژوهش از متخصصان رشته‌های علوم تربیتی از جمله مدیریت آموزشی و مدیران آموزش و پرورش جهت گردآوری داده‌ها در مورد مدل پیشنهادی استفاده شد تا اطلاعات جامعی از منابع مختلف در ارتباط با موضوع به دست بیاید و در صورت نیاز اصلاحات مورد نظر اعمال شد. در نهایت مقوله‌ها و زیر مقوله‌های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور در جدول ۵، ارائه شده است.

جدول ۳. مقوله‌ها و زیر مقوله‌های مدل توسعه سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی

مقوله	زیر مقوله
عوامل فردی	تجربه و تخصص
	انعطاف پذیری
	خلاقیت و نوآوری
	دانش، نگرش و مهارت
	برنامه ریزی و نظارت اثربخش
عوامل رابطه‌ای	مشارکت و تعامل اجتماعی
	جلب اعتماد و وفاداری ذینفعان
	تعالی و خدمات اجتماعی
	شبکه ارتباطات

رضایت ذینفعان	عوامل ساختاری
فرهنگ و جو حمایتی	
مدیریت و تسهیم دانش	
اخلاق حرفه ای	
رهبری خدمتگزار	
مدیریت فناوری	

پس از استخراج مؤلفه ها و زیر مؤلفه ها، ارتباط بین آن ها در تحلیل محتوای کیفی به صورت یک مدل ارائه شده است. این ارتباط در مدل مفهومی شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی توسعه سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی

هدف از اعتباریابی درونی در این پژوهش، انعکاس نظرات کارشناسان و اصلاح و بهبود الگو است. در این پژوهش برای اعتباریابی الگو از پانل متخصصین استفاده شد. به این صورت که ابتدا روایی صوری مدل پیشنهادی از نظر اصول طراحی جهانی، تناسب و انسجام مؤلفه ها، کاربردپذیری الگو، ابهام عبارات و یا وجود ابهام در معانی کلمات با نظرات اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی قرار گرفت. سپس نسخه اولیه مدل مفهومی به همراه پرسشنامه اعتباریابی الگو، به متخصصان علوم تربیتی و مدیریت آموزشی ارسال گردید. این پرسشنامه معیارهای تناسب با اصول طراحی جهانی اعتبار، کاربردپذیری، انسجام، جامعیت، نوآوری و مقبولیت این الگو را می سنجد. این معیارها در جدول ۶، ارائه شده است.

جدول ۴: معیارهای اعتباریابی درونی مدل پیشنهادی

معیار	گویه
تناسب با اصول طراحی جهانی	۱. تا چه اندازه مؤلفه های مدل پیشنهادی مرتبط با موضوع پژوهش هستند؟
کاربردپذیری	۲. تا چه اندازه ابعاد، چینش و توالی عناصر مدل را مناسب می دانید؟ ۳. تا چه اندازه رابطه بین عناصر مدل را کاربردی و ضروری می دانید؟ ۴. تا چه اندازه مدل پیشنهادی برای طراحی برنامه های آموزشی طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مناسب است؟
نوآوری	۵. تا چه اندازه مدل پیشنهادی برای مدیریت مدارس از نوآوری برخوردار است؟
اعتبار	۶. تا چه اندازه این مدل می تواند در اثربخش کردن محیط یادگیری با رویکرد مشارکتی بکار رود؟
مقبولیت	۷. تا چه اندازه این مدل و مولفه های آن جامع و مانع است؟

پس از نهایی سازی پرسشنامه مدل پیشنهادی، تصاویر مدل مفهومی به همراه توضیحات عناصر آن در اختیار متخصصین قرار گرفت تا اعتبار یابی الگوی پیشنهادی بررسی شود. در این پرسشنامه محقق از ۲۶ نفر به صورت هدفمند از متخصصان حوزه علوم تربیتی و مدیریتی درخواست کرد که وضعیت هر یک از مولفه های استخراج شده در مدل را در یک طیف لیکرت ۵ درجه ارزیابی کنند. در جداول زیر آمار توصیفی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و تحصیلات دانشگاهی گزارش شده است.

بحث نتیجه گیری:

به طور حتم، آموزش و پرورش و مدیریت عالمانه و تخصصی آن، عامل مهمی در توسعه-یافتگی کشورها و جوامع خواهد بود. علاوه بر این، مدیریت کار-ساز و کارآمد در سازمان-های آموزش و پرورش می تواند به بالابردن درجه رضایت معلمان از کار، پیوند استوار اولیای دانش-آموزان و تقویت انجمن-های اولیاء و مربیان، کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت، بهره-گیری بهینه از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان یاری رساند. بدون تردید مدیران مدارس جز مهمترین قشرهای سازمان آموزش و پرورش محسوب می-شوند، زیرا وظیفه هدایت و نظارت بر عملکرد معلمان که مهمترین افراد سازمان آموزش و پرورش هستند را عهده-دار می-باشند. لذا توسعه و بهسازی مدیران مدارس یک ضرورت اجتناب-ناپذیر است تا مدیران حرفه-ای و توسعه یافته-تری مدارس را به عنوان سازمان-های اجتماعی بنیادی، به سوی سازمان-های آموزشی حرفه-ای و تخصصی هدایت نموده و بدین طریق سنگ بنای رشد و توسعه جامعه را پایه-ریزی کنند. بنابراین مدیرانی که به درجه بالایی از رشد و بالندگی حرفه-ای دست یافته-اند در مدارس خود دارای عملکرد اثربخش-تری خواهند بود و سبب بالندگی مدرسه نیز می-شوند، همچنین یک مدرسه بالنده می-تواند موجب پرورش مدیرانی بالنده و توسعه یافته گردد و این

گونه می-نماید که این دو لازم و ملزوم یکدیگرند. از این رو این پژوهش با هدف طراحی و اعتبار سنجی مدل مفهومی سرمایه فکری برای مدیران مدارس ابتدایی به روش آمیخته (کیفی - کمی) انجام شد. در بخش کیفی پژوهش، از روش تحلیل محتوای کیفی و در بخش کمی، از روش توصیفی-پیمایشی استفاده گردید.

یافته‌های حاصل از سؤال اول پژوهش منجر به تدوین مدل توسعه سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی شد. همان-گونه که در الگوی مفهومی مشاهده شد طی فرایند طبقه بندی کدها، ۱۵ زیر مقوله و ۳ مقوله اصلی شناسایی شد. استخراج مقولات و زیرمقوله‌ها توسط اساتید راهنما و مشاوره مورد بررسی و اعتبار اولیه قرار گرفت. مقوله‌های نهایی شامل عوامل فردی، عوامل رابطه‌ای و عوامل ساختاری احصا شدند. بنابراین می‌توان گفت که مدل پیشنهادی سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی با سایر مدل‌هایی در که زمینه سرمایه فکری وجود دارند، همخوانی دارد. برای مثال در مدل روس و همکاران (۱۹۹۷)، بنتیس و همکاران (۲۰۰۰)، چن و همکاران (۲۰۰۴)، کوک (۲۰۰۷)، سکاندرو و همکاران (۲۰۱۰)، سومدریا (۲۰۱۳)، تورس (۲۰۱۶) و سوارت (۲۰۱۷) نیز به عناصر و مؤلفه‌های مدل سرمایه فکری از جمله: سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای اشاره داشته اند. این مدل‌ها دارای نقاط مشترکی هستند از جمله اینکه سرمایه انسانی که در واقع مبنا و اساس سرمایه فکری است؛ دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و طرز فکرهای کارکنان درباره کسب‌وکار است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سرمایه انسانی می‌تواند دانش را به وسیله تبدیل به شکل سه جزء دیگر سرمایه یعنی سرمایه ساختاری، مشتری و نوآوری، به ارزش بازاری تبدیل کند و از طرف دیگر این سرمایه انسانی است که اشکال عملیاتی سه سرمایه دیگر را تعیین می‌کند. به طور کلی مدل پیشنهادی سرمایه فکری مدیران مدارس ابتدایی دارای ویژگی‌هایی جمله: همخوانی با اسناد بالادستی ملی، بخصوص سند تحول بنیادین، نوآوری و تنوع، کاربردی بودن و جامعیت می باشد.

همچنین یافته‌های حاصل از سؤال دوم پژوهش نشان می‌دهد که میانگین همه معیارها بالاتر از متوسط (۳) به دست آمده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متخصصان، مدل پیشنهادی توسعه سرمایه فکری برای مدیران آموزش و پرورش را مناسب ارزیابی نموده‌اند. همچنین به منظور بررسی این موضوع که آیا میانگین پاسخ‌های نظر دهندگان به هر سؤال به طور معناداری بالاتر از میانگین نمرات در هر سؤال می‌باشد یا خیر؛ از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۱۱، مشخص است که اندازه آزمون تی برای همه سوالات مثبت و معنی دار است. این نتیجه دال بر این است که مدل پیشنهادی توسعه سرمایه فکری برای مدیران آموزش و پرورش از نظر متخصصان از معیارهای کافی برخوردار است، چرا که از نظر آماری اختلاف معنی‌داری بین نمره مشاهده شده با نمره متوسط وجود دارد. به عبارت دیگر، مدل پیشنهادی از اعتبار درونی بالایی برخوردار است.

بنابراین اگر نقش ممتاز مدیران مدارس را در نظام آموزشی بپذیریم و تأثیرگذاری توانمندسازی بر بهبود عملکرد آنها را باور داشته باشیم و اگر آموزش و پرورش معتقد به تربیت نسلی دانا و توانا است، باید مدیرانی دانا و توانا داشته باشد، تنها مدیران دانا و توانا می‌توانند بر معلمان و دانش آموزان و در نهایت بر جامعه تأثیر ارزنده داشته باشند. پیشرفت و ترقی دانش آموزان به وجود چنین مدیرانی وابسته است. لذا آموزش و پرورش بالنده و پیش رو در هزاره سوم باید بدنبال استفاده از دارایی‌های آن در قالب مدل سرمایه فکری باشد. به طور کلی می‌توان گفت که با به کارگیری سرمایه فکری و مدیریت منابع انسانی نظیر تامین منابع انسانی، آموزش های توسعه حرفه‌ای، ارتباطات، راهبردهای مناسب یاددهی یادگیری، سیستم های تشویق و پاداش، نظارت و ارزیابی، اثربخشی و بهره وری کارکنان

آموزش و پرورش افزایش می یابد از طرفی اگر راهبردهای مدیریت منابع انسانی بر مبنای دیدگاه منبع محور طراحی شده باشند، تاثیر شگرفی بر بهبود سرمایه فکری در سازمان خواهند داشت. بنابراین با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و تجارب ناشی از اجرای مدل سرمایه فکری برای مدیران در مدارس ابتدایی، می توان از این الگو به عنوان یکی از راهکارهای اجرایی برای یکی از اهداف کلان در سند تحول بنیادین آموزش پرورش «یعنی تربیت مدیران کارآمد و اثربخش و تقویت شایستگی های اعتقادی، اخلاقی و حرفه ای مدیران و تحکیم نقش الگویی آنان و فراهم آوردن سازوکارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر ایشان» معرفی گردد. همچنین با توجه به تحلیل محتوای اسناد، چارچوب و برنامه‌های توسعه‌ای و تجارب ملی و بین‌المللی در زمینه سرمایه فکری، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های متولی بخصوص آموزش و پرورش، توانمندسازی مدیران و استفاده از سرمایه فکری آنها را دستور کار خود قرار دهند.

منابع فارسی

- دلاور، علی (۱۳۹۶). *روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی*. تهران: نشر ویرایش.
- قربانی زاده، وجه الله، حسین حبیبی بدرآبادی. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری و فرآیند یادگیری بر عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره سوم، صص ۸۹-۱۱۰
- کرد، حامد، باقر کرد، عبدالباسط مرادزاده، جاسم دژکام. (۱۳۹۳). ماهیت سرمایه فکری و نقش آن در توسعه مراکز آموزش عالی، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت، ۲۳ مرداد
- غیاثی ندوشن، سعید، حسان امین الرعایا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره وری منابع انسانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، صص ۲۰۹-۱۸۳.
- ناظم، ف.، صادقی، ا.ا. (۱۳۹۲). ارائه الگوی ساختاری بهره وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش، رهیافتی نو در مدیریت پژوهشی، شماره ۲۲، صص ۱۶۴-۱۴۷.
- حسنوی، ر.، حاجی قاسمی، ر. (۱۳۹۷). بررسی چارچوبی برای سنجش سرمایه های فکری در سازمان های فناوری محور، فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت استاندارد و کیفیت سال چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۴، صص ۳۶-۴۷
- سمیعی زفرقندی، م.، آفاکثیری، ن. (۱۳۹۶). سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان. فصلنامه علمی - پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۳۹۶؛ ۱۴ (۲): ۸۷-۱۰۴
- امین زارع، م.ا.، سنجقی، م. ر. (۱۳۹۷) کاربرد روش آمیخته (کمی و کیفی) در آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی یک موسسه تحقیقاتی، مجله خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت سال بیستم، شماره ۹، صص ۶۵-۸۲.

منابع انگلیسی

- Sumedrea, S. (2013). Intellectual capital and firm performance: A dynamic relationship in crisis time. *Procedia Economics and Finance*, 6, 137-144.
- Kok, A. (2007). Intellectual capital management as part of knowledge management initiatives at institutions of higher learning. *The electronic journal of Knowledge management*, 5(2), 181-192.
- Kok, J. A. (2005). Intellectual capital management at universities (Doctoral dissertation, University of Johannesburg).
- Claver-Cortés, E., Zaragoza Sáez, P. D. C., & González Illescas, M. (2018). Intellectual capital management: An approach to organizational practices in Ecuador.
- Zeghal, D; Maaloul, A. (2010), "Analyzing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 No. 1, pp. 39-60.
- Martínez-Torres, M. R. (2016). A procedure to design a structural and measurement model of intellectual capital: an exploratory study. *Information & Management*, 43(5), 617-626.
- Serrat, O. (2017). A primer on intellectual capital. In *Knowledge solutions* (pp. 197-205). Springer, Singapore.
- Matos, F. (2013). A theoretical model for the report of intellectual capital. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(4), 339.
- Basile, C. (2009). Intellectual capital and professional development schools. *Intellectual capital: The intangible assets of professional development schools*, 1-7.
- Secundo, G., Lombardi, R., & Dumay, J. (2018). Intellectual capital in education. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 2-9.
- Arriola, K. R. J., Hermstad, A., Flemming, S. S. C., Honeycutt, S., Carvalho, M. L., Cherry, S. T., ... & Kegler, M. C. (2017). Promoting policy and environmental change in faith-based organizations: description and findings from a mini-grants program. *American Journal of Health Promotion*, 31(3), 192-199.
- Chang, Ching-Hsun and Chen, Yu-Shan. (2012) "The determinants of green intellectual capital", *Management Decision*, Vol. 50 Iss: 1, pp.74 – 94.
- Ibrahim, N. (2011). Preparation and development of public secondary schools principals in Kenya. *International journal of humanities and social science*, 1(9), 291-301.
- Tsai, C. F., & Yen, Y. F. (2008). A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm performance: Integrating the perspectives of organizational change, strategy and strategic human resource management. *Journal of Organizational Change Management*, 21(3), 367-384.
- Han Y, Li D. Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*. 2015;53(1):40-56.
- Azma, F; Mostafapour, M. A. (2011). "Identify Knowledge management And Organizational learning Indicators and its relation With Creativity", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, pp. 2249 – 2252.