

ارائه مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین

اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی

تهمینه بختیاری^۱، سعید صفاریان همدانی^{۲*} و ترانه عنایتی^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۱۸ صص ۲۴۶-۲۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۱۶

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، ارائه الگوی ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری، مشخص کردن میزان تاثیرگذاری هر یک از عوامل بر ابعاد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی استان های فارس و کهگیلویه بویراحمد و تحلیل میزان تناسب مدل نهایی پژوهش بود. پژوهش حاضر، از نوع توصیفی- میدانی طی سال های ۱۳۹۴-۱۳۹۳ انجام شد. داده های مورد نیاز در زمینه شناسایی عوامل اثرگذار بر رشد سرمایه فکری، ارائه مدل ساختاری و تعیین میزان درجه تناسب مدل، بررسی و تحلیل گردید. این مطالعه بر روی تمامی اعضای هیات علمی استادیار به بالا دانشگاه های علوم پزشکی استان های فارس و کهگیلویه بویراحمد که حدود ۸۰۰ نفر به عنوان جامعه آماری و تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری که طبق جدول کرجسی - مورگان به طور نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند، انجام شد. از ابزار پرسشنامه ۵ گزینه ای محقق ساخته، با ضریب پایایی آلفای کرونباخ (۰/۹۴۷) به منظور جمع آوری داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی مولفه های شناسایی شده، دارای تاثیر گذاری در رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی هستند. در بعد عوامل سازمانی مولفه ادراک حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۸۳، در بعد عوامل انسانی، حرفه مندی با بار عاملی ۰/۶۸ و در بعد عوامل محیطی، مولفه انجمن های علمی و صنفی با بار عاملی ۰/۸۴ دارای بیشترین تاثیر بودند. در بین این مولفه ها، مولفه انجمن های علمی و صنفی در بعد محیطی با بار عاملی ۰/۸۴ از بالاترین اهمیت در تاثیر

^۱ دانش آموخته دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۲ نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۳ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

گذاری بر رشد سرمایه فکری برخوردار بود. این الگو نشان داد که بیشترین اثرگذاری بر رشد سرمایه فکری را بعد عوامل سازمانی با بار عاملی ۰/۹۵، سپس بعد عوامل محیطی با بار عاملی ۰/۹۳ و در نهایت بعد عوامل انسانی با بار عاملی ۰/۹۲ دارد. شاخص های برازش الگو نشان داد که الگوی به دست آمده از انطباق خوبی برخوردار است.

کلید واژه‌ها: سرمایه فکری، دانشگاه علوم پزشکی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل محیطی.

مقدمه

نظام آموزش عالی ایران طی چند سال اخیر دستخوش تحولات زیادی شده است و پیش بینی می شود که این روند با توجه به نیازهای رو به رشد جامعه ایران از یک سو و پیشرفت های علمی جهانی از سوی دیگر همچنان تداوم یابد. امروزه دانشگاه های پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و مهارت های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و فرایندهای تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده های جدید هستند، به طوری که نقش دانش، دانایی و دارایی های نامشهود، تحت عنوان " سرمایه فکری" به مثابه عامل کلیدی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در دانشگاه ها محسوب می شود (sanchez,elena andcasterillo,2006). با تمرکز بر دانشگاه های دولتی، مدیریت سرمایه فکری اهمیت دوچندان یافته است، به طوری که مسوولان دانشگاه ها، سعی می کنند نقش سرمایه های فکری دانشگاه را در نوآوری ملی تقویت و پر رنگ کنند، زیرا مهم ترین وروردی ها و خروجی های دانشگاه، نامحسوس بوده و تنها بخش کوچکی از آن ها شناخته شده اند (Lev, 2001). پژوهشگران معتقدند سرمایه فکری، اهرمی برای حفظ مزیت رقابتی با ثبات است. در نتیجه شناسایی، ارزیابی و مدیریت سرمایه فکری برای سازمان ها و نهادهای دولتی و غیردولتی بسیار مهم است.

(Chang, 2007). صاحب نظران و متخصصان حوزه مدیریت تعاریف مختلفی از مفهوم سرمایه فکری ارائه کرده اند اما وجه مشترک این تعاریف، این است که سرمایه فکری شامل اطلاعات خاص و سازمان یافته ای است که سازمان می تواند به منظور دسترسی به سودآوری از آن استفاده کند. متخصصان حوزه آموزش عالی معتقدند که سرمایه فکری ارزش نامشهود یک دانشگاه را نشان می دهد. چرا که در یک سازمان دانشی، سود نتیجه تولید ایده ها و نوآوری های جدید است که حاصل تعامل بین سرمایه های ساختاری و انسانی است و به دلیل تعامل بین دارایی های فیزیکی

¹ Intellectual Capital

پزشکی

و نامشهود دانشی، ارزش و اندازه و سهم این ارزش پنهان تغییر کرده است. بونیتس (۲۰۰۰) سرمایه فکری را به عنوان مجموعه ای از منابع نامشهود می داند که به فرایند ایجاد ارزش کمک می کند و آن را به سه دسته طبقه بندی کرد: (۱) سرمایه ساختاری (۲) سرمایه انسانی (۳) سرمایه محیطی یا ارتباط با مشتری؛ که به اختصار به تعاریف آن در زیر اشاره می شود:

(۱) سرمایه ساختاری، زیربنای سازمان است. مانند: مارک تجاری، ایده های ثبت شده، فرایندها، ساختار سازمانی و مفاهیم دیگر. این نوع سرمایه در برگیرنده پایگاه داده ها، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل های اجرای استراتژی هاست و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی اش باشد، است (Roos, 2007). به عبارتی، سرمایه ساختاری در ارتباط با مکانیزم و ساختار سازمان است که می تواند کارکنان را در پژوهش عملکرد بهینه فکری کمک و حمایت کند و در نهایت کل عملکرد کسب و کار حاصل می شود (et.al & Chen, ۲۰۰۴).

(۲) سرمایه انسانی، رزورز (۱۹۹۹) این سرمایه را به عنوان شایستگی کارکنان، توانایی روابط بین شخصی و ارزش ها توصیف کرد. بونیتس و همکاران (۲۰۰۲) آن را نشان دهنده ی موجودی دانش افراد یک سازمان می دانند و معتقدند کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری شان ایجاد می کنند. این سرمایه به عنوان عنصر اساسی برای انجام وظایف سرمایه فکری نیز محسوب می شود و سرمایه ساختاری، سرمایه نوآوری و سرمایه ارتباط با مشتری به این نوع سرمایه وابسته هستند.

(۳) سرمایه مشتری یا ارتباط با مشتری: در این نوع سرمایه موضوع اصلی، دانش موجود در کانال های ارتباطی با مشتریان و بازار یابی است و نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به خاطر عوامل نامشهود بیرونی است، که به عنوان یک پل ارتباطی واسطه در فرایند سرمایه فکری عمل می کند و عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه عملکرد کسب و کار سازمان است (et.al Chen & , ۲۰۰۴). مانند: قراردادهای مشتریان، روابط، وفاداری و رضایت، سهم بازار، وجهه و شهرت سازمان. از جمله مهم ترین دلایل پرداختن به مقوله و مفهوم سرمایه فکری در بخش آموزش عالی، شناسایی و تقویت فرایندهای انعطاف پذیر، شفاف و رقابت پذیر برای رشد دارایی های نامحسوس، نوآوری و شناسایی مدل های موثر در این زمینه است. کشورهای زیادی از جمله، استرالیا، دانشگاه ها را ملزم کرده اند که باید هر ساله یک گزارش کامل از سرمایه فکری خود منتشر کنند که شامل: فعالیت ها، اهداف اجتماعی و استراتژی های آن هاست و در قالب سه بخش: سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی طراحی می شود. در پژوهشی که بر روی تعدادی از دانشگاه های اسپانیا با هدف کمک به آن ها در شناسایی، اندازه گیری و مدیریت سرمایه های نامحسوس انجام گرفت، این نتیجه به دست آمد که اولین مرحله در این امر، تعریف دقیق اهداف سازمان و سپس شناسایی ابعاد نامحسوس سازمان است که باید یک رابطه علی بین آن ها

برقرار گردد و برای هرکدام از ابعاد نامحسوس، شاخص هایی تعریف و توسعه داده شود (Sullivan, 2000). بر اساس مطالعه ویدما (۲۰۰۳) دارایی های انسانی با دارایی های سازمانی و رابطه ای با یکدیگر بر فرایند ایجاد ارزش، تأثیرگذارند. بنابراین، سرپرستان و مدیران در تعیین چنین رابطه علت-معلولی دچار مشکل می شوند. طبرسا و نظریوری (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی، مهم ترین شاخص آشکار موثر بر هوشمندی انسانی به شمار می رود. بهرامی و همکاران، (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان «تحلیل روابط چند گانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی» انجام دادند؛ بر اساس یافته های این پژوهش، میانگین نمرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و رابطه ای، نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان اصفهان، کمتر از حد متوسط بود و همچنین رابطه بین سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای با نوآوری فنی معنادار است. یارمحمدزاده و همکاران، (۲۰۱۰) در پژوهشی در دانشگاه های دولتی اصفهان که با تأکید بر اجتماعی سازی دانش صورت گرفت، به این نتیجه رسیدند تأثیر مرحله اجتماعی شدن بر سرمایه انسانی و ساختاری معنادار و بر روی سرمایه مشتری معنادار نبوده است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که پرداختن به شرایط و مقتضیات کلیدی، احاطه کننده و اثرگذار در تحول نوآوری دانشگاه و در نظر گرفتن آن هاست و در پرورش ذهن های خلاق و نوآور، اثرات مهمی بر رفتار و عملکرد دانشگاه ها می گذارد و در پی آن مدیران و مسوولان آموزش عالی به تغییر عناصر زیربنایی و تعبیه فرایندهای اساسی داخلی در پرورش سرمایه انسانی واکنش نشان می دهند. چنین تغییراتی در مورد فرایندهای پرورش سرمایه فکری و دانشی، روی رفتار اعضای هیات علمی دانشگاه ها که مستقیماً مسوولیت آموزش و پژوهش را بر عهده دارند، تأثیرگذار است (Chen & et.al, 2004).

این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟

پیشینه پژوهش

شرفی و عباس پور، (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین عملکرد نظام دانشگاهی از نظر اعضای هیات علمی ۵۲/۸۷ بود و با سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای رابطه مثبت و معنادار داشت. بین عملکرد نظام دانشگاهی با زیرمؤلفه های هیات علمی، دانشجو، کارکنان، فرهنگ سازمانی، ارتباط با صنعت و تعاملات علمی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. در مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای بین دانشگاه ها تفاوت معنادار وجود داشت اما در سرمایه ساختاری بین دانشگاه ها تفاوت معنادار مشاهده نشد. نتیجه گیری این تحقیق حاکی از آن است که

پزشکی

مولفه های سرمایه فکری، بر عملکرد نظام دانشگاهی موثر هستند و با توجه به وضعیت مناسب دانشگاه های ایران در این مولفه ها، مدیریت مطلوب تر سرمایه فکری در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، منجر به بهبود عملکرد نظام دانشگاهی می شود.

پروژه‌ی با عنوان «تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی» توسط بهرامی و همکاران، (۲۰۱۱) انجام شد؛ در این پژوهش، روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی استان اصفهان بررسی شد. در این پژوهش، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف تک متغیری برای بررسی نرمال بودن نمرات و ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس و کوواریانس و بن فرونی برای بررسی فرضیه ها استفاده شد. براساس یافته های این تحقیق، میانگین نمرات سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و رابطه ای، نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان اصفهان کمتر از حد متوسط بود و نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که رابطه سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای با نوآوری اداری معنادار است. از طرفی بین نظرهای اعضا در خصوص رابطه بین سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای با نوآوری فنی و نوآوری اداری برحسب مشخصات دموگرافیک آنان تفاوت معنادار داشت.

نجاتی و منصور، (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان « بررسی و اندازه گیری وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه یزد)» انجام دادند. یافته های پژوهش، حاکی از آن بود که بین سرمایه فکری در مجتمع های دانشگاه یزد تفاوت معنی داری وجود دارد. در مجتمع علوم انسانی در تمامی ابعاد به غیر از بعد سرمایه انسانی وضعیتی پایین تر از حد میانگین دارد. در مجتمع فنی تنها در بعد سرمایه رابطه ای وضعیت مناسبی داشته و همچنین نتایج حاصل شده از رتبه بندی مولفه های سرمایه فکری مبین آن است که مولفه مهارت های آموزشی از بالاترین اهمیت برخوردار است. عباسی و همکاران، (۲۰۱۱) در بررسی تاثیر عناصر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت های بورس اوراق بهادار نشان داد که شرکت های دارای سرمایه فکری بالاتر، عملکرد مالی بهتری دارند. مجتهدزاده و همکاران، (۲۰۱۳) رابطه سرمایه فکری (انسانی-رابطه ای-ساختاری) را بر عملکرد صنعت بیمه مورد بررسی قرار داده و نتایج آن ها نشان داد که بین سرمایه های فکری و عملکرد رابطه معنادار وجود دارد.

طبرسا و نظری، (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر سرمایه های فکری بر هوشمندی سازمانی در سازمان های عصر دانش» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که استفاده از سیستم های همکاری از راه دور مانند: ویدئو کنفرانس و همچنین بهبود مهارت های ارتباطی جهت تعامل با نظرات و دیدگاه های متنوع به ترتیب مهم ترین شاخص های اثرگذار بر هوشمندی ساختاری و انسانی به شمار می رود، همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل روابط ساختاری نشان داد که

سرمایه های ساختاری با ضریب اثر ۰/۴۶ بیشترین تاثیر را روی هوشمندی ساختاری دارد. در نهایت، نتایج این تحقیق نشان داد که سرمایه انسانی با ضریب تشخیص ۰/۵۱ مهم ترین شاخص آشکار موثر بر هوشمندی انسانی به شمار می رود.

ناظم و مطلبی، (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری براساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی» انجام دادند. تحلیل مسیر بیانگر این است که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری برقرار است و بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری عنوان نمود و سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین شاخص سرمایه فکری در این مدل مشخص گردید. لیاث و یو، (۲۰۱۰) در بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری نشان دادند که یادگیری سازمانی نقش میانجی را میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد و بدین ترتیب، نقش مدیریت دانش به عنوان یک درونداد مهم است و یادگیری سازمانی نقش یک فرایند کلیدی را دارد.

فطرس و بیگی، (۲۰۱۰) در بررسی تطبیقی اثرهای سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانک داری در دو بخش دولتی و خصوصی نشان دادند که در بانک داری دولتی، بالاترین میزان اثر به ترتیب به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری مربوط می شود؛ در حالی که در بانک داری خصوصی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب به سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری مربوط است؛ با این تفاوت که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی در مقایسه با بخش دیگر بر عملکرد تاثیر بیشتری دارند. چانگ و همکاران، (۲۰۰۸) در بررسی رابطه قابلیت تجمعی دانش و نوآوری سازمانی نشان دادند که بین قابلیت تجمعی دانش و نوآوری اداری ارتباط معناداری وجود دارد و در ضمن، فرهنگ سازمانی و محیط خارجی این رابطه را تحت تاثیر قرار می دهد. ترز، (۲۰۰۶) در دانشگاه سیول اسپانیا نیز نشان داد که سرمایه انسانی بر سرمایه ساختاری، سرمایه ساختاری بر سرمایه رابطه ای و سرمایه رابطه ای بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت دارد. هانگ و چانگ، (۲۰۰۷) در بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی مشخص کردند که سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای در این سازمان ها بالاتر از حد متوسط و سرمایه انسانی تاثیر بیشتری بر سایر اجزاء و نیز عملکرد سازمانی داشته است. اکانر و همکاران، (۲۰۰۷) در ارزیابی قابلیت نوآوری در سازمان دریافتند که سرمایه انسانی در این سازمان ها با دانش و نگرش مناسب و نیز با گذراندن دوره های آموزشی تخصصی، سرمایه ساختاری با استقرار استراتژی پویا و طراحی ساختار سازمانی منعطف، سرمایه رابطه ای با ایجاد روابط مطلوب با مشتریان و ذی نفعان داخلی و خارجی در ایجاد زمینه ظهور نوآوری نقش داشته اند. کونگ، (۲۰۰۸) در بررسی رابطه مدیریت استراتژیک بر سرمایه فکری در سازمان های غیردولتی

پزشکی

استرالیا نشان داد که سرمایه فکری بر فرایندهای سازمانی تاکید دارد و منابع نامشهود برای ایجاد مزیت رقابتی و تغییر سازمانی بیش از منابع مشهود در سازمان تاثیرگذار هستند. بونیتس، (۲۰۰۴) اولین مطالعه در زمینه بررسی تأثیر سرمایه فکری بر روی عملکرد را انجام داد. وی در این مطالعه شواهد تجربی را مطرح و فرضیه تأثیر سرمایه فکری بر روی عملکرد را حمایت و تأیید کرد. در پژوهش دیگری در کسب و کار مالزی که توسط بونیتس و همکارانش انجام شده نیز نتایج مشابهی به دست آمد. نتایج این پژوهش حاکی از این است که شدت روابط بین زیر مولفه های سرمایه فکری از یک صنعت به صنعت دیگر متفاوت است.

سوالات پژوهش

- میزان اهمیت و تاثیر هر یک از عوامل، بر رشد هر یک از ابعاد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی چقدر است؟
- مدل ساختاری مناسب عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟
- درجه تناسب مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی چه اندازه است؟

روش پژوهش

این پژوهش، توصیفی- میدانی است که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ در بین دانشگاه های قطب پنج کشور وابسته به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی انجام گرفت، که شامل: دانشگاه های علوم پزشکی استان های فارس، بوشهر، هرمزگان و کهگیلویه و بویراحمد هستند. از بین دانشگاه های موجود در قطب پنج کشور به صورت هدفمند دانشگاه های علوم پزشکی استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد به عنوان نماینده دانشگاه های تپ یک و تپ دو انتخاب شدند. جمعیت مورد مطالعه تمامی اعضای هیات علمی استادیار به بالا بود. با توجه به این که تعداد اعضای هیات علمی استادیار به بالای موجود در این دانشگاه ها ۸۰۰ نفر بود با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۶۰ نفر به دست آمد که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای، به نسبت مرتبه علمی این اعضا، نمونه گیری انجام شد. ۷۰٪ درصد اعضا نمونه برابر ۱۴۹ نفر استادیار، ۲۰٪ درصد برابر با ۶۹ نفر دانشیار و ۱۰٪ درصد برابر با ۴۲ نفر استاد بودند. نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخگویان در خصوص سن پاسخگویان در این پژوهش، حاکی از آن است که: ۱۳،۳ درصد از پاسخگویان سن خود را بین ۲۵ تا ۳۵ سال ذکر کرده، ۳۳،۳ درصد

بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۴۴٫۶ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۸٫۷ درصد نیز سن خود را بین ۵۶ تا ۶۵ سال گزارش داده اند. همچنین ۴۲٫۵ درصد از پاسخگویان زن و ۵۷٫۵ درصد مرد بوده اند. داده ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری گردید، به این صورت که پس از گرفتن لیست اعضای هیات علمی از واحد هیات علمی هر دانشگاه یا دانشکده، با توجه به نسبت جمعیت آن دانشگاه یا دانشکده در کل جمعیت مورد مطالعه، انتخاب تصادفی فرد مورد نظر صورت می پذیرفت و سپس به صورت حضوری به آن فرد مراجعه و پس از کسب رضایت، پرسشنامه تحویل داده می شد و معمولاً با توجه به صلاحدید فرد مورد مطالعه از یک تا ۷ روز بعد برای گرفتن پرسشنامه مراجعه می شد. برای پاسخ به پرسش های پژوهش و آزمون برازندگی مدل های توسعه یافته از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس اس، لیزرل و ایموس استفاده شد. در این تحلیل، ابتدا داده های جمع آوری شده وارد نرم افزار اس پی اس اس گردیدند که از طریق آن فراوانی و درصد فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سن، جنس، مرتبه علمی و رشته تحصیلی به دست آمد. سپس از طریق نرم افزار ایموس، ضریب همبستگی و ضریب تعیین عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی به طور کلی سنجیده شد تا مقدار تاثیر گذاری هر کدام از این عوامل بر سرمایه فکری به دست بیاید. به همین طریق هر کدام از مولفه های این عوامل نیز به طور جداگانه سنجیده شدند و میزان تاثیر گذاری هر مولفه به دست آمد. سپس از طریق تحلیل مسیر، مشخص شد که هر مولفه با توجه به ضریب تعیین و ضریب همبستگی چه تاثیری بر عوامل سه گانه سرمایه فکری و به طور کلی بر سرمایه فکری دارند. بعد از تحلیل مسیر مدل ساختاری عوامل موثر بر سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های ذکر شده به دست آمد.

ابزار پژوهش

مقیاسی که در این پژوهش از آن استفاده شد، متشکل از پرسشنامه های مربوط به تعهد سازمانی، ادراک حمایت سازمانی، سرمایه فکری، ویژگی های شغلی، کیفیت زندگی شغلی، وضعیت قوانین و مقررات دانشگاه و شرایط کار عادلانه، ادراک حمایت سازمانی، رضایت شغلی است که منبع سوالات آن ها در جدول زیر مشاهده می شود.

جدول شماره ۱. منابع سوالات پرسشنامه

سال	مأخذ: پرسشنامه	متغیر
2003	Meyer , Allen & Smith	تعهد سازمانی
2001	Eisenberg, et.al	ادراک حمایت سازمانی
2001	Lev	سرمایه فکری

2005	Hackman & oldham	ویژگی های شغلی
2005	Hackman & oldham	رضایت شغلی
2001	Pric & Mueller	کیفیت زندگی شغلی
2000	Steel and metno	وضعیت قوانین ومقررات ونظام حقوق وپاداش
2005	Bilingsley	حمایت سازمانی ومدیریتی

بخش دیگری از سوالات پرسشنامه نیز به صورت محقق ساخته است که عبارتند از: سوالات مرتبط با وضعیت مقررات دانشگاه های علوم پزشکی در رابطه با بهبود سرمایه فکری و برخی از مؤلفه های عوامل فردی، کمال طلبی و تخصصی کردن (حرفه ای کردن) شغل. مقیاس اندازه گیری، لیکرت است که در نهایت پرسشنامه ای حاوی ۷۴ سوال ساخته شد که سوالات ۱ تا ۱۵ گویه های مرتبط با عوامل فردی، سوالات ۱۶ تا ۴۴ گویه های مرتبط با عوامل سازمانی و سوالات ۴۵ تا ۷۴ گویه های مرتبط با عوامل محیطی را می سنجد. با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی گویه های ویژگی های سازمانی پرسشنامه سنجیده شد که عدد ۰/۹۲ به دست آمد، پایایی گویه های ویژگی های فردی عدد ۰/۸۶ و عوامل محیطی عدد ۰/۹۲ به دست آمد. به منظور تأیید روایی محتوایی پرسشنامه، سوالات مورد نظر پس از تدوین، توسط ۱۰ نفر از متخصصان در حوزه های مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و علوم تربیتی مورد مطالعه قرار گرفت و سوالاتی که مبهم و نامفهوم بودند، اصلاح و یا حذف شدند و همچنین شواهد وابسته به سازه مقیاس اندازه گیری از طریق روش تحلیل عاملی تأییدی بر پایه نرم افزار لیزرل و ایموس استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های حاصل از پژوهش بر اساس سوالات مطرح شده مورد بررسی قرار گرفته و نتایج در چارچوب این سوالات بیان شده اند.

سوال اول پژوهش: میزان اهمیت و تاثیرگذاری هر یک از عوامل، بر رشد هر یک از ابعاد سرمایه فکری چقدر است؟

جدول شماره ۲. مقادیر آزمون کروییت بارتلت و KOM

نام آزمون	مقادیر به دست آمده
KMO	۰/۸۵۴

Bartlett	s Test	۶۹۰.۹۵۵۶
df		۲۷۰۱
sig.		۰/۰۰۰

از آن جایی که مقدار p در آزمون کرویت بارلت برابر ۰/۰۰۰ است از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی نتایج زیر حاصل گردید:

همان گونه که در جدول شماره ۳ دیده می شود، از آن جایی که ضریب تعیین همه مولفه ها بالاتراز ۰/۳ است و همچنین ضریب همبستگی هیچ متغیری کم تر از ۰/۵۰ نیست، می توان گفت تمامی متغیر های شناسایی شده ، دارای تاثیرگذاری در رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی هستند. در بعد عوامل سازمانی، مولفه ادراک حمایت سازمانی با بارعاملی ۰/۸۳ دارای بیشترین تاثیرگذاری و مولفه ویژگی های شغلی با بارعاملی ۰/۵۴ از کمترین میزان تاثیرگذاری برخوردار هستند. در بعد عوامل انسانی، حرفه مندی با بار عاملی استاندارد ۰/۶۸ و کمال طلبی با بار عاملی ۰/۵۵ به ترتیب از بیشترین و کمترین تاثیرگذاری بر عوامل انسانی برخوردار بودند. در بعد عوامل محیطی، مولفه انجمن های علمی و صنفی با بار عاملی ۰/۸۴ دارای بیشترین تاثیر و مولفه نظام حقوق و پاداش و تخصیص بودجه با بارعاملی ۰/۴۷ دارای کمترین تاثیرگذاری هستند. از میان تمام مولفه های موثر بر رشد سرمایه فکری، مولفه انجمن های صنفی و علمی در بعد محیطی با بار عاملی ۰/۸۴ از بالاترین اهمیت در تاثیرگذاری بر رشد سرمایه فکری بین اعضای هیات علمی و مولفه نظام حقوق و پاداش با بارعاملی ۰/۴۷ از پایین ترین تاثیرگذاری برخوردار بودند. در جدول بالا همچنان ضریب تعیین هر کدام از مولفه ها آورده شده است، که نشانگر میزان نقشی است که هر متغیر مربوط به هر کدام از ابعاد در سنجش سرمایه فکری را داراست. متغیر انجمن صنفی و علمی برای اعضای هیات علمی در بعد عوامل محیطی با ۰/۷۴ دارای بیشترین ضریب تعیین است.

جدول شماره ۳. ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین متغیر های بعد عوامل سازمانی، عوامل انسانی و عوامل محیطی

عوامل موثر بر سرمایه فکری	وضعیت شاخص	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۱- ادراک حمایت سازمانی	۰/۸۳	۰/۶۹	
۲- کیفیت زندگی شغلی	۰/۷۶	۰/۵۸	

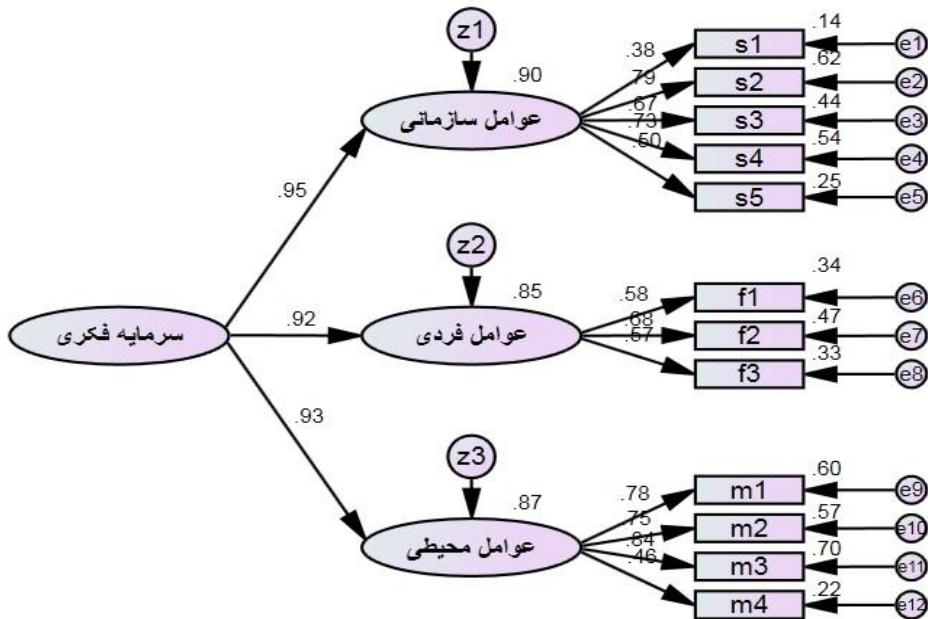
پزشکی

۰,۵۴	۰,۷۴	تعهد سازمانی	۳-	۱- بعد عوامل سازمانی
۰,۵۲	۰,۷۲	رضایت شغلی	۴-	
۰,۳۰	۰,۵۴	ویژگی های شغلی	۵-	
۰,۶۱	۰,۶۸	حرفه مندی	۱-	۲- بعد عوامل انسانی
۰,۳۱	۰,۵۶	۲- ویژگی های فردی		
۰,۳۰	۰,۵۵	۳- کمال طلبی		
۰,۷۴	۰,۸۴	۱- انجمن های صنفی و علمی اعضای هیات علمی		
۰,۶۵	۰,۸۱	۲- ایجاد سازوکارهای فرصت رشد و ارتقای حرفه ای		۳- بعد عوامل محیطی
۰,۶۲	۰,۷۹	۳- حمایت از طرح های نوآورانه		
۰,۲۲	۰,۴۷	۴- نظام حقوق و پاداش و تخصیص بودجه		

سوال دوم پژوهش: مدل ساختاری مناسب عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای

هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟

همان طور که در شکل شماره ۱ دیده می شود، در این شکل که الگوی مناسب جهت عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی را نشان می دهد، $s_1 - s_5$ نشان دهنده متغیرهای موثر بر عوامل سازمانی، $f_1 - f_3$ نشان دهنده متغیرهای موثر بر عوامل فردی و $m_1 - m_4$ نشان دهنده متغیرهای موثر بر عوامل محیطی است. در ادامه، مسیر ارتباطی هر یک از ابعاد و متغیرهای موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی مربوط به متغیرهای آشکار (مشهود) و پنهان (نامشهود) و همچنین ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین معادله اندازه گیری نشان داده شده است.



شکل شماره ۱۰. الگوی مناسب جهت عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری دانشگاه های علوم پزشکی

جدول شماره ۴ نشان می دهد که عوامل سازمانی با بار عاملی (۰/۹۵)، عوامل محیطی با بار عاملی (۰/۹۳) و عوامل فردی با بار عاملی (۰/۹۲)، به ترتیب نقش موثری بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی دارند و با درصد بالایی مورد تأیید قرار گرفته اند. پس می توان گفت در اولین سطح الگوی مناسب جهت موضوع پژوهش این سه عامل قرار دارند. در ادامه، به ترسیم روابط بین متغیر های هر کدام از این عوامل می پردازیم.

جدول شماره ۴. متغیرها و ضرایب مستقیم مسیر ارتباطی هر یک از عوامل موثر در الگوی نهایی

پژوهش					
رتبه	نتیجه	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مسیر ارتباط	عوامل
۱	تایید	۰,۹۰	۰,۹۵	رشد سرمایه فکری	عوامل سازمانی
۲	تایید	۰,۸۷	۰,۹۳	رشد سرمایه فکری	عوامل محیطی
۳	تایید	۰,۸۵	۰,۹۲	رشد سرمایه فکری	عوامل فردی

پزشکی

همان گونه که در جدول شماره (۴) دیده می شود، مدل عاملی تأییدی بالا نشان می دهد که مؤلفه های زیر به ترتیب بیشترین تا کمترین اهمیت در تبیین سرمایه فکری را دارند، که عبارتند از:

- مؤلفه عوامل سازمانی با میزان بارعاملی یا میزان همبستگی ۰/۹۵ و ضریب تعیین (R2) ۹۰ درصدی.
- مؤلفه عوامل محیطی با میزان بارعاملی یا میزان همبستگی ۰/۹۳ و ضریب تعیین (R2) ۸۷ درصدی.
- مؤلفه عوامل فردی با میزان بارعاملی یا میزان همبستگی ۰/۹۲ و ضریب تعیین (R2) ۸۵ درصدی.

همه مقادیر سطوح معناداری (P-Value) در خروجی وزن های رگرسیونی از ۰/۰۵ کوچک تر است که بیانگر آن است که: همه ضرایب همبستگی بین متغیر های آشکار و متغیر پنهان در مدل فوق دارای تفاوت معناداری است. در جدول شماره (۵) رابطه هریک از متغیرهای موجود در ابعاد مورد نظر که شامل مؤلفه ادراک حمایت سازمانی با بارعاملی (۰/۸۳) در بعد عوامل سازمانی، مؤلفه حرفه مندی با بار عاملی (۰/۶۸) در بعد عوامل انسانی و مؤلفه انجمن علمی-صنفي برای اعضای هیات علمی با بار عاملی (۰/۸۴) در بعد عوامل محیطی یا مشتری با رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به ضرایب تعیین الگوی مورد نظر، بیشترین اثرگذاری مؤلفه های موجود که بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی نقش دارند، به مؤلفه وجود انجمن علمی-صنفي جهت اعضای هیات علمی متعلق به مؤلفه عوامل محیطی یا مشتری با بار عاملی (۰/۸۴) و سپس مؤلفه ادراک حمایت سازمانی با بارعاملی (۰/۸۳) و مؤلفه حرفه مندی با بار عاملی (۰/۶۸) هستند. بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته شده شکل ۲، بهترین الگوی پژوهش را نشان می دهد. در این الگو، سهم هریک از ابعاد و مؤلفه های موثر بر رشد سرمایه فکری نشان داده شده است.

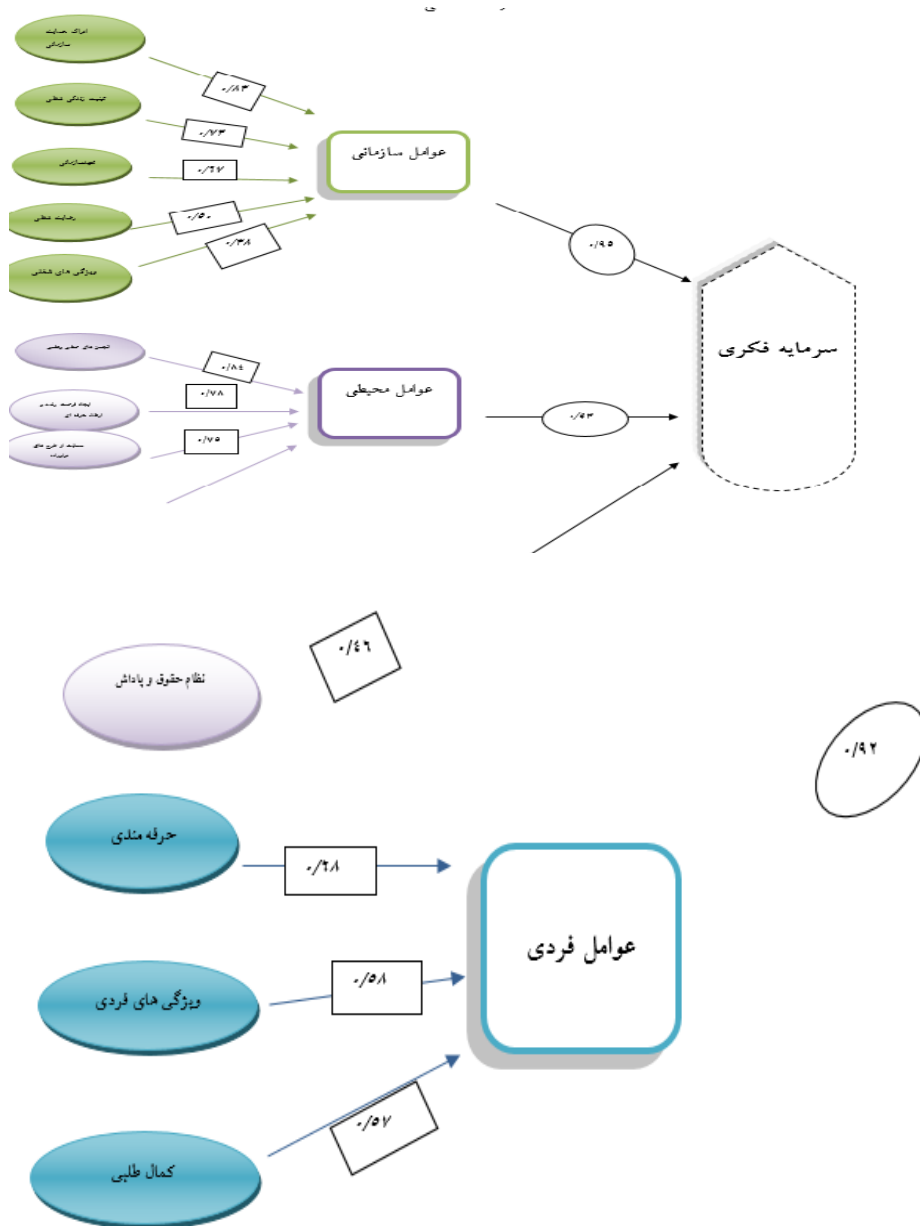
جدول شماره ۵. متغیرها و ضرایب مستقیم مسیر ارتباطی تاثیرگذارترین مؤلفه ها در الگوی نهایی پژوهش

ابعاد	مسیر ارتباط	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	نتیجه	رتبه
عوامل سازمانی	ادراک حمایت سازمانی رشد سرمایه فکری	۰/۸۳	۰/۶۲	تایید	۲
عوامل انسانی	حرفه مندی	۰/۶۸	۰/۴۷	تایید	۳

				رشد سرمایه فکری
				انجمن علمی - صنفی اعضای
۱	تایید	۰/۷۰	۰/۸۴	هیات علمی
				رشد سرمایه فکری

با توجه به تایید ضریب تعیین و ضریب همبستگی عوامل سه گانه موثر بر سرمایه فکری و همچنین تایید مولفه های تاثیر گذار بر این عوامل و ترسیم مسیر ارتباطی تاثیر گذارترین مولفه ها می توان الگوی نهایی پژوهش را به صورت شکل زیر ترسیم کرد

پزشکی



شکل شماره ۲. الگوی نهایی پژوهش با استفاده از یافته های پژوهش

سوال سوم پژوهش: درجه تناسب مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی چه اندازه است؟

بعد از ارائه الگوی ساختاری عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، برازش الگوی نهایی، مورد بررسی قرار گرفت. قابل ذکر است که از میان شاخص های مختلف و متعدد، برازندگی الگوی مورد نظر، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد و نیکویی برازش از بهترین و معروف ترین بوده و می توانند در حد کفایت لازم، برازندگی الگوی مورد نظر را تعیین کنند. جدول (۵) شاخص های برازندگی الگوی نهایی پژوهش

جدول شماره ۵. شاخص های ارزیابی کلیت مدل

RMSEA	PCFI	CFI	CMIN/DF	وضعیت شاخص
کوچک تر	بزرگ تر از ۰/۵۰	بزرگ تر از ۰/۹۰	کوچک تر از ۵	حد مطلوب
۰/۰۷	۰/۵۹	۰/۹۶	۴/۳۸	وضعیت گزارش شده
**	**	**	**	بعد از اصلاح مدل
	مدل مطلوب است			کلیت مدل

یافته های سوال سوم نشان داد که برازندگی الگوی مورد نظر برابر با ۴/۳۸ است که از ۵ کوچک تر است. شاخص های ارزیابی کلیت مدل نشان داده است که؛ وضعیت شاخص های بدی برازش مدل (RMSEA و CMIN/DF) و شاخص های خوبی برازش مدل (CFI و PCFI) در حد مطلوب و استاندارد مدل سازی است و نیازی به اصلاح مدل نیست. شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۷ است که کمتر از ۰/۰۸ و بیانگر این است که الگوی به دست آمده از شاخص های انطباق بسیار خوبی برخوردار بوده و مناسب بودن الگوی پژوهش را نشان می دهد و این که روابط تنظیم شده متغیرها براساس چارچوب نظری پژوهش منطقی و دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است. به طور کل، نتایج نشان داد که اثرات مستقیم متغیرهای موجود در عوامل مؤثر بر رشد سرمایه فکری مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، ارائه الگوی ساختاری جهت شناسایی و درک عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری بوده است که این شناخت در استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد و به صورت مطالعه موردی اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی حاصل شده است. نتایج به دست آمده از سوال اول در رابطه با اجرای مدل نهایی پژوهش نشان می دهد که متغیرهای کیفیت زندگی شغلی (حقوق، فرصت رشد حرفه ای، فرصت ارتقاء، حمایت مدیریت، مشارکت در تصمیم گیری، امنیت در محیط کار) ویژگی های شغلی (معنی داری شغلی، پاسخگویی به نتایج و آگاهی از نتایج) ویژگی های فردی (سطح تحصیلات) محیط اجتماعی (حمایت سازمانی و مدیریتی، انجمن های صنفی علمی برای استادان) تخصصی کردن (حرفه ای کردن) شغل، عواملی هستند که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی موثر بوده اند . اما به ترتیب، عوامل سازمانی با بار عاملی (۰/۹۵)، عوامل محیطی با بار عاملی (۰/۹۳)، عوامل فردی با بار عاملی (۰/۹۲)، نقش موثری بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی دارند و با درصد بالایی مورد تأیید قرار گرفته اند. با توجه به ضرایب استاندارد الگوی مورد نظر، بیشترین اثرگذاری بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی در دانشگاه های علوم پزشکی را بُعد عوامل سازمانی، سپس بُعد عوامل محیطی و در نهایت بُعد عوامل فردی را دارند. همچنین در بررسی میزان تاثیر گذاری و اندازه گیری مولفه های موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، مولفه های تعیین کننده عوامل آشکار در عامل مکنون "عوامل فردی" : مولفه حرفه مندی با میزان بار عاملی ۰/۶۸ و مولفه ویژگی های فردی با میزان بار عاملی ۰/۵۸ و نیز مولفه کمال طلبی با میزان بار عاملی ۰/۵۷ بر متغیر مکنون عوامل فردی اثر معنی داری دارد. در عامل مکنون "عوامل سازمانی" : مولفه ادراک حمایت سازمانی با میزان بار عاملی ۰/۸۳ ، مولفه کیفیت زندگی شغلی با میزان بار عاملی ۰/۷۳ ، مولفه تعهد سازمانی با میزان بار عاملی ۰/۶۷ ، مولفه رضایت شغلی با میزان بار عاملی ۰/۵۰ و مولفه ویژگی های شغلی با میزان بار عاملی ۰/۳۸ بر متغیر مکنون عوامل سازمانی اثر معنی داری دارد و در عامل مکنون "عوامل محیطی" : مولفه وجود انجمن صنفی – علمی اعضای هیات علمی با میزان بار عاملی ۰/۸۴ ، مولفه ساز و کارهای دانشگاه در ایجاد فرصت رشد و ارتقای حرفه ای با میزان بار عاملی ۰/۷۸ ، مولفه حمایت از طرح های نوآورانه با میزان بار عاملی ۰/۷۵ و مولفه نظم حقوق و پاداش و تخصیص بودجه با میزان بار عاملی ۰/۴۶ بر متغیر مکنون عوامل محیطی اثر معنی داری دارد و در بررسی میزان رابطه بین عوامل مکنون مشاهده شد که: بین سرمایه فکری و عوامل فردی با میزان ۰/۹۲ رابطه معنی داری وجود دارد و بین سرمایه فکری و عوامل سازمانی با

میزان ۰/۹۵ رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین بین سرمایه فکری و عوامل محیطی با میزان ۰/۹۳ رابطه معنی داری وجود دارد. یافته های سوال پژوهشی دوم نشان داد که عوامل اصلی تاثیرگذار در رشد سرمایه فکری که در ۳ بعد، عوامل انسانی، عوامل ساختاری و عوامل محیطی بودند و همچنین مولفه حرفه مندی در بعد عوامل انسانی، مولفه ادراک حمایت سازمانی در بعد عوامل سازمانی و مولفه وجود انجمن صنفی - علمی برای اعضای هیات علمی در بعد عوامل محیطی از بیشترین بارعاملی برخوردار بوده و بیشترین ضریب تاثیرگذاری را در بین مؤلفه ها به خود اختصاص دادند و این که هرکدام از این مؤلفه ها با مقدار ضریب تعیین بالا مقادیر قابل توجهی از واریانس مربوط را برآورد می کنند. در خصوص این سؤال پژوهش، برای شناسایی الگوی مناسب و تعیین میزان برآزش آن، نتایج تحلیل عاملی تأییدی ضمن تأیید روابط مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه ها نشان داد که بیشترین اثرگذاری و اهمیت را مؤلفه حرفه مندی در بعد عوامل انسانی با بارعاملی ۰/۶۸، مؤلفه وجود انجمن های علمی و صنفی تخصصی در بعد عوامل محیطی با بار عاملی ۰/۸۴، مؤلفه ادراک حمایت سازمانی یا مدیریتی با بار عاملی ۰/۸۳، توسط مدیران و اعضای هیات علمی در این پژوهش بیشترین تاثیر را بر رشد سرمایه فکری دارد که نتایج به دست آمده با یافته های پژوهش قورچیان و قاسمی زاد (۲۰۰۸) و ویسی و همکاران، (۲۰۰۶) همخوانی دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های واندر برگر^۱ (۲۰۰۳)، لیو و همکاران^۲ (۲۰۰۷)، اینگرسول^۳ (۲۰۰۳) همسوست. یافته های این پژوهش ها نشان می دهند که افزایش حمایت مدیریتی تأثیر مثبت بر ادراک حمایت های سازمانی و نهایتاً رشد سرمایه های فکری و انسانی دارد، همچنین در بعد حرفه ای شدن شغل با نتیجه پژوهش نوریس و نیبر^۴ (۲۰۰۸) همسو نیست، آن ها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که حرفه ای شدن شغل یک پیش آیند برای تعهد سازمانی و تمایل برای پیشرفت در شغل است، همچنین کالبرز و فوگایتی^۵ (۲۰۰۵) نیز دریافت که حرفه گرایی پیامد تعهد سازمانی و بهبود فرد در سازمان است. ویژگی های فردی اعضای هیات علمی شامل سطح تحصیلات، مرتبه علمی و تجربه کاری نیز بر رشد سرمایه فکری در دانشگاه مؤثر شناخته شده است (Billingsley 2005). وجود استانداردهای لازم برای ورود افراد متخصص، نه تنها، این اطمینان را ایجاد می کند که آنان تخصص و دانش لازم را در زمینه کار خود دارند، بلکه موجبات

¹ Vanerberger

² Liu&myer

³ Ingersoll

⁴ Narris & Neibuhr

⁵ Kalbers&Fogayty

پزشکی

تعهد آنان می گردد. مهم ترین ویژگی حرفه که شاخص اصلی تشخیص حرفه از نیمه حرفه است، دانش تخصصی و مهارت های مورد نیاز است. اگر چه تعدادی از مطالعات بر جنبه های متفاوت حرفه مندی متمرکز شده اند و یا کارکردها و وظایف آن را مشخص و بررسی و نیز راه های اثر بخشی آن را شناسایی کرده اند، اما ویژگی های حرفه ای شغل معلمی در دانشگاه در قالب یک مدل جامع تاکنون بررسی نشده و لزوم انجام پژوهش در این زمینه ضروری است (Krishnaveni 2007). همچنین حرفه ای شدن یا تخصصی شدن یک شغل با برخی از پیامدهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهسازی و رشد فرد رابطه دارد. به عبارتی، حرفه ای شدن شغل مدرسان دانشگاه، موجب افزایش تعهد و رشد آنان می شود. در این پژوهش، مؤلفه ادراک حمایت سازمانی یا مدیریتی با بارعاملی ۸۳٪ توسط اعضای هیات علمی، بیشترین تاثیر را بر رشد سرمایه فکری دارد، که نتایج به دست آمده با یافته های پژوهش، تأثیر حرفه مندی در حفاظت از دارایی های فکری همخوانی دارد (Mian & Santos 2012). هر چه سطح رضایت شغلی بالاتر باشد، تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان شان بیشتر، و همین طور فعالیت و عضویت در انجمن های تخصصی و علمی بیشتر و احتمالاً حرفه مندی آنان بیشتر خواهد بود. نتایج این پژوهش در زمینه رابطه بین حرفه مندی و تعهد سازمانی و ادراک حمایت سازمانی و مدیریتی با پژوهش های متعددی از جمله: پورتر و استیرز (2012)، هامر و همکاران (۲۰۱۱)، تربوگ و همکاران (۲۰۱۲) که در این زمینه انجام گرفته، همسوست. دو متغیر ادراک حمایت سازمانی و حرفه مندی به عنوان دو جزء اساسی عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی مورد تأکید قرار گرفته اند. مطالعات کوتن و همکارش (۲۰۰۰)، تت و همکارش (۲۰۰۳) نیز بدین نتیجه رسیده اند. اگر چه پژوهش های انجام شده در این رابطه نیز با یک دیگر همسو نیستند، اما نتایج پژوهش حاضر، نیز با پژوهش های انجام شده همخوانی ندارد. نتیجه این پژوهش در رابطه با بعد انجمن های حرفه ای و تخصصی علمی با نتایج پژوهش آرنولد و فلدمن (۲۰۰۲) همسوست. آن ها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تقویت انجمن های حرفه ای و تخصصی علمی یا صنفی پیش بینی کننده تعهد سازمانی است. سه متغیر (انجمن علمی و صنفی، ادراک حمایت سازمانی و حرفه مندی) به عنوان سه جزء اساسی مدل ساختاری عوامل موثر بر رشد سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی مورد تأکید قرار گرفته اند. زیرا روابط بین سه دسته عوامل سازمانی-انسانی و محیطی و رشد سرمایه های فکری به صورت تجربی مورد تأیید مطالعات

متعددی قرار گرفته است. از جمله کوتن و تاتل^۱ (۲۰۰۶)؛ هام و گریفیث^۲ (۲۰۰۵)، تت و میر^۳ (۲۰۰۳) در پژوهش های خود این رابطه را تایید کرده اند. آنچه که در این پژوهش حاصل شده است، نتیجه بررسی شناسایی عوامل موثر در سرمایه فکری در بین اعضای هیات علمی در دانشگاه های علوم پزشکی استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد بوده است و در این پژوهش پیش آیندهای موثر در رشد سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفته است و در نهایت الگویی جهت شناسایی و درجه تناسب این مدل صورت گرفته که از این بعد دارای نوآوری بوده است.

References

- Abbasi, A.(2010). Study of infiueness intellectual capital companies on borrs frim financial preformance,tehran,2(12), 78-57.(in Persian)
- Arnold , H.J & Feldman ,D.C.(2002) .A multivariate analysis of the determinants of job turnover . Journal of Applied Psychology ,67,350-360.
- Bahrami ,S.(2010). Analysis of the relationships of corporate intellectual capital and innovation in higher education.Tehran: (Scientific -Research),Journal research and Planning in higher education ,(40) 6, 51-27.
- Benevniste, G .(2007).Professionalizing the organization: Reducing bureaucracy to enhance , effectiveness .san francis co .
- Billingsley ,B.(2005) .Cultivating and keeping Committed special Educators : What Principals and District Leaders Can Do. Thousand Oaks,Ca:Corwin Press.
- Bontis ,N.(2004). Intellectual capital: An Explanatory study that Develop Measures and Models. Management decision ,36(2),63-76.
- Bontis, N. Crossan, M. and Hulland, j. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and intellectual capitals.Journal of Management Studies, 39(4), 437-466.
- Chang , S-L.(2007).Valuing intellectual capital and firms performance .Final dissertation. Golden Gate University.
- Chen , M.C,Cheng , S.J, Hwang ,Y .(2005). An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms market value and financial performance: Journal of Intellectual Capital , 6(1) ,62 – 68.
- Cotton ,J and Tuttle ,J.(2006) .Employee turnover : A meta –analysis and review with implication for research . Academy of management Review , 11(1), 55-70.
- Eisenberger , R.Huntington, R .Hutchinson , S and Sowa ,D.(2001) .Perceived Organizational support .Journal of Applied psychology ,71,500-507.
- Hackman,J.P.and Oldham ,G.R.(2005) . Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology , 60, 159-70.

¹ Cotton & Tuttle

² Hom ,P.W.& Griffeth

³ Tett & Meyer

پزشکی

- Hammer ,L.Kossek, E. Anger ,W.K . Bonder, T.(2011). Clarifying Work - family conflict and family- supportive supervisor behaviors .Journal of Applide Psychology ,96,134-150
- Hom ,P.W.& Griffeth ,R.W.(2005). Employee turnover .Cincinnati ,OH: South Western.
- Ingersoll ,Rand. smith ,T.(2003). The wrong solution to the teacher shortage .Educational Leadership ,60 (8), 30-33.
- Kallbers , L.P.and Fogaity , T.J .(2005) . Professionalism and its consequences :A study of internal auditors , Auditing : Journal of Practice and Theory,14, 64-86.
- Krishnaveni.Anita,G.(2007).Educators professional characteristics . Quality Assurance in Education ; 15 (2),123-143.
- Lev,B. (2001). masurment and reporting Brooking Institution press .Wshangton,DC.
- Liu ,X.and Ramsey ,Jase.(2007). Teachers Job satisfaction : Analyses of teacher flow –up survey in the united states for 2000-2001. Teaching and teacher Education .18,87-99 .
- Meyer ,J.P. Allen ,N.J. and smith ,C.A.(2003).Commitment to organizations and occupations Extension and test of a three –component conceptualization. Journal of Applied Psychology ,68,45-56.
- Mian & Santos.(2012).Liquidity Risk\Maturity Management and the Business Cycle.n.pag.print.PDF icon SSRN.
- Nazem F,Matlabi, A .(2010). offer a structural model of intellectual capital on organizational learning at the University of Shahidbehshiti.thran: (Scientific -Research) Journal; new approach in teaching management, the University of Shahidbehstipp, 5 (2), 51-29.(in persian)
- Norris , D. and Niebuhr ,R.(2003) . Professionalism ,organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. Accounting ,Organizations and Society,9 (1),49-59.
- Price,J.L.& Mueller ,C.W.(2001).professional turnover : The case for nurses . Ames, IA :Iowa State University.
- Porter, L.W.Steers ,R.M .Mowday ,R.T.(2012).Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover among Psychiatric Technicians.Journal of Applied Psychology, 59(5).
- Roos, G. Roos, J. (1999). Measuring your companys intellectual performance. Long Range Planning, 30(3), 413-426.
- Roos, ,G. Roos, N.C. Dragonetti and. Edvinsson,L.(2007). Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape. Macmillan, Houndmills, Basingtoke.
- sanchez,m.elena,p. and casterillo,s .(2006).Intellectual capital in university improving transparency and internal management ,avaleble www.emeraldinsight.com.
- Steel , R.O & Ovalle ,N.K.(2000).A review and meta –analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover .Journal of Applied Psychology ,69,673-686.
- Sullivan , P.(2000) .Value-driven Intellectual Capital: How to convert intangible corporate assets into market value, Wiley.
- Tabarsa, GA . Nazarpory , H. (2011).Study of impact of intellectual capital on intelligence Organizational in agencies of knowledge age .thran: (Scientific -Research)

Journal, Researchs of Human Resource Management, Imam Hussein University , 2 (40) ,71 -51 .(in persian)

- Terborg, J.R . Lee,T.W.Smith ,F.J . Davis, G.A. (2012). Turbin M.S.Extension of the Schmidt and Hunter validity generalization procedure to the prediction of absenteeism behavior from Knowledge of job satisfaction and organizational commitment .Journal of Applied Psychology,67,440-449.

- Tett ,R.P & Meyer ,J.P.(2003) .Job satisfaction ,organizational commitment ,turnover intention ,and turnover : path analyses based on meta –analytic findings. Personnel Psychology ,46, 259-293.

- Vandenberghe,C.(2003) .Application of the tree-component model to china: Issues and perspectives .Journal of vocational behavior ,62,516-523.

- Viedma,J.M.(2003).In search of an intellectual capital general theory.Electronic Journal on Knowledge Management , 1(2), 213-26.

- Weiss ,H.M.(2006). Deconstructing job satifaction: separating evaluations . beliefs and affective experiences .Human Resource Management Review ,12 (2) ,173-194.

- Yarmohammadzadeh , P. (2010).study of effect relative share knowledge transformation process on intellectual capital in Isfahan state universities with fucose of knowledge socialization .esfhan: (Scientific -Research) Journal Applied Sociology , 44 (40, 99-114. (in persian)