



## تبیین مدل سرمایه فکری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان قم

طاهره سادات طباطبایی مزرعه نو<sup>۱</sup>، علیرضا چناری<sup>۲</sup> و صغری افکانه<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۱۰ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۲۳

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سیستمی سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش استان قم، انجام شده است. روش پژوهش از نوع آمیخته بوده که در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا و در بخش کمی از پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، ۲۰ نفر از خبرگان، متخصصین و افراد آگاه در زمینه موضوع پژوهش می‌باشد که با شیوه نمونه‌گیری هدفمند و روش کلوله برفی تا مرز اشباع نظری انتخاب شدند و در بخش کمی کلیه مدیران سازمان آموزش و پرورش استان قم به تعداد ۱۱۰۰ نفر که با روش محاسبه فرمول مورگان تعداد ۲۸۵ نفر به عنوان آزمودنی انتخاب شدند. تجزیه تحلیل داده‌های کیفی منتج به استخراج ۳ مولفه سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری و ۲۰ مقوله آموزش و توانمند سازی، شایستگی مدیران، نگرش مدیران، خلاقیت و نوآوری، توانایی مدیران، پایداری مدیران، رضایت مدیران، دانش مدیران و تعامل و روابط کاری، مشتریان و ذی نفعان، رضایت و وفاداری مشتریان، دانش بازار، قرار دادها و توافقات و فرهنگ سازمان، ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی، سیستم اطلاعاتی، فرایندهای سازمانی، مالکیت فکری، سرمایه اجتماعی انجامید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها تمامی بارهای عاملی مولفه تحقیق بالاتر از عدد ۰/۳ می‌باشند همچنین نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی متغیرها نشان داد که مدل به دست آمده پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده و گویه‌ها به خوبی مولفه‌های خود را تبیین نمودند و در کل پرسشنامه محقق ساخته‌ی تحقیق حاضر از پایایی و روایی بالایی جهت تبیین مدل سرمایه فکری برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: مالکیت فکری، سرمایه فکری، مدیران و آموزش و پرورش.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مشاوره و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران؛  
taheretabatabaee@yahoo.com

۲. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده مشاوره و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران، (نویسنده مسئول)؛  
a-chenari@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده مشاوره و علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

## مقدمه

امروزه سازمان ها با توجه به تغییرات در محیط کسب و کار با چالش های متعددی مواجه می شوند. مدیران باید برای مدیریت منابع خود به منظور بهبود عملکرد سازمانی به صورت حرفه ای عمل کنند. این امر منجر به ایجاد عدم اطمینان محیطی و افزایش سطح رقابتی می شود. (هرایاتی، ۲۰۱۹) بنابراین آگاهی از عملکرد تمامی جنبه های یک سازمان برای تصمیم گیری مدیران حیاتی است. برای دستیابی به این آگاهی بایستی عملکردها به درستی اندازه گیری شده و به صورت قابل درکی بیان شوند. بهبود مستمر عملکرد سازمان ها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمان شود. دولت ها و سازمان ها و موسسات تلاش جلوبرنده ای را در این مورد اعمال می کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرا سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. (بورمنز و و ویرنندز، ۲۰۱۸)

در اقتصاد جهانی، دانش به عنوان مهم ترین سرمایه جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی شده است و فضای کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی نامشهود جدید سازمانی مانند: شایستگی و نوآوری های نیروی انسانی، روابط با مشتریان، نظام ها و ساختار سازمانی و ... را در برمی گیرد. در این میان نظریه سرمایه فکری توجه روزافزون محققان دانشگاهی و مدیران را به خود جلب کرده است. در اقتصاد دانش محور، سرمایه فکری در ایجاد ارزش برای سازمان ها و واحدهای تجاری بسیار بیشتر از نقشی است که سرمایه مالی و فیزیکی ایفا می کند. به تعبیر دیگر، سرمایه فکری به عنوان سرمایه واقعی و از مهم ترین سرمایه های سازمان های عصر حاضر مطرح است. بنابراین شناخت مفهوم سرمایه فکری، ابعاد و مولفه های آن و همچنین محرک ها و پیامدهای آن از اهمیت زیادی برخوردار است.

## مبانی نظری

محققان سرمایه فکری را به عملکردهای سازمان ها مرتبط دانسته اند و بیان کرده اند هر چه سرمایه فکری سازمان بیشتر باشد، عملکرد سازمان نیز بهبود خواهد یافت، حضور سرمایه فکری در سازمان یعنی حضور مدیران لایق، مستقل توانمند که در واقع عنوان سرمایه های انسانی محسوب می شوند، مولفه های سرمایه فکری عبارتند از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباط با مشتری. سرمایه انسانی یعنی دانش، آگاهی، تخصص و تجربه. بالا رفتن دانش و تحصیل منجر به بالا رفتن توانایی مدیر می گردد. سرمایه انسانی سبب می شود که سازمان ها با توجه به دانش و مهارت های کارکنان خود تا حد زیادی به رشد و کارایی بالادست پیدا کنند که این امر موجب افزایش توانایی مدیر می گردد. سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت،

۱. Hariarti

2. Boerans and Willerands

قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد و این سرمایه باعث می‌شود که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. بنابراین هر چقدر سازمان‌ها به لحاظ دارایی نامشهود و سرمایه فکری غنی باشند آن‌ها بهتر و سریع‌تر می‌توانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند و از این طریق توانایی مدیریت افزایش می‌یابد (Sardo, Serrasqueiro, & Alves, 2018). اجزای فکری (دانش، اطلاعات، دارایی فکری، تجربه) که استفاده آن می‌تواند باعث ایجاد ثروت شود و به عنوان حقوق مالکیت معنوی (همانند علایم تجاری، حق امتیاز، شهرت، تخصص، کارکنان و مدیران، علایم تجاری، دانش و سایر موارد مشابه) شناخته می‌شود. (داماتو، ۲۰۲۱)

در دهه ۱۹۹۰ با ظهور نظریه‌های منبع‌محور و دانش‌محور صاحب‌نظران به این نتیجه دست یافتند که موفقیت سازمان‌ها به دلیل دستیابی به منابع مادی بلکه ناشی از دارایی‌های نامشهودی است که به سازمان‌ها برتری و رقابتی خاصی را می‌بخشد (پدروینی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). همزمان با توسعه ارزش‌ها در تمامی سازمان‌های دانش‌محور، علاقه وسیعی در زمینه سرمایه فکری به‌وجود آمد. از این‌رو، محققان سعی در تعریف و اندازه‌گیری مقوله سرمایه فکری نمودند که در دهه ۱۹۹۰ غیرقابل اندازه‌گیری بود (فالوندی و دیگران، ۱۳۹۰). در حال حاضر منبع بسیار ارزشمند اقتصادی، ثروت، خلق و مدیریت دارایی‌های نامشهود است که معمولاً تحت عنوان دانش یا سرمایه فکری بیان شده است. با توجه به این‌که هدف اصلی مراکز آموزشی تولید و اشاعه دانش و پژوهش است. مدیریت دانش و رویکردهای سرمایه فکری برای آن از اهمیت بسزایی برخوردار است که اساساً ممکن است نامشهود باشند. میزان اهمیت دارایی‌های نامشهود برای خلق ارزش در تمامی سازمان‌ها رو به افزایش است به طوری که ۵ تا ۹۰ درصد ارزش ایجاد شده در سازمان‌ها ناشی از مدیریت سرمایه فکری است (داداشی‌خاص و بابایی‌تیلویی، ۱۳۹۳).

ما در حال حرکت به سمت اقتصادی هستیم که سرمایه فکری و سرمایه‌گذاری بر آن عامل مهمی در خلق ارزش در سازمان‌ها می‌باشد (سنچز و الناز، ۲۰۰۶). سرمایه فکری به‌عنوان یک منبع رسمی، اکتسابی و استنادی در راستای خلق دارایی‌های معنوی، تخصص و تجربه برای ایجاد و توسعه دانش استفاده شده است. سرمایه فکری، دانش موجود در سازمان‌ها است که در دو سطح فردی که شامل: دانش، مهارت و استعداد است و سطح ساختاری شامل: پایگاه داده، فرایند سازمانی و فناوری را شامل می‌شود (هانیس و لویندال، ۲۰۰۳). سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش‌محور بیان شده که مختص یک سازمان است و از ویژگی‌های آن به حساب می‌آید و از طریق ارزش به صاحبان ذینفع و کلیدی سازمان، به‌طور قابل ملاحظه‌ای به افزایش مزیت رقابتی سازمان منجر می‌شود (میر، ۲۰۰۴).

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه پایدار برای کشورها رشد سرمایه فکری در جامعه است که از دست دادن این سرمایه باعث تهدید برای رشد و توسعه آن کشور می‌شود. جذب سرمایه فکری سایر کشورها برای کشورهای توسعه‌یافته، فرصتی برای تأمین

<sup>۱</sup>Pedriani<sup>۲</sup>Sanchez & Elena<sup>۳</sup>Haanes & Lowendahl<sup>۴</sup>Marr

نیازهای آن کشور محسوب می‌شود. اهمیت سرمایه فکری در کشورها در گذر زمان، تمایل کشورها به جذب نیروهای متخصص و سرمایه فکری را افزایش می‌دهد. (آلبیرو<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۲). از طرفی سرمایه فکری به نوعی منابع نامشهود و فعالیت‌های تعریف شده‌ای است که به یک سازمان اجازه می‌دهد تا با یک توده از مواد اولیه، منابع انسانی و مالی به یک سیستم توانمند ارزش آفرین تبدیل شود. سرمایه فکری با ترکیب سه مولفه اساسی مرتبط است که این مولفه شامل سرمایه انسانی؛ که مجموعه‌ای از دانش ضمنی پرسنل جذب شده در سازمان‌ها از طریق فرایند آموزشی رسمی و غیررسمی که بالفعل شکل گرفته، در فعالیت‌های آن‌ها است. سرمایه ساختاری؛ که دانش آشکار و روشن مربوط به فرایند درونی اشاعه و برقراری ارتباط و مدیریت دانش فنی و علمی در سازمان است و سرمایه رابطه‌ای؛ که اجتماع مجموعه وسیعی از ارتباطات درونی، سیاسی، نهادی و اقتصادی در سازمان‌ها است (یولاندا؛ کارمه و جوز ۲۰۰۷). بنابراین سرمایه فکری متشکل از اطلاعات خاص و سازمان یافته‌ای است که می‌تواند به وسیله سازمان برای هدفی مولد به کار رود (کهن و کی مناکیس<sup>۳</sup> ۲۰۰۷).

باتوجه به این که میان بخش‌های سرمایه فکری و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد پس با تقویت سرمایه فکری مدیران در سازمان آموزش و پرورش، عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین سرمایه انسانی بیشترین تاثیر را بر روی عملکرد کارکنان آموزش پرورش می‌گذارد (محمودی و درخشانی، ۱۳۹۳). از این رو، نیاز به کارکنان باتجربه در آموزش و پرورش لازم بوده و مهم‌ترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی آن است؛ بنابراین توجه به آن‌ها و کیفیت کاری آنان احتمال تحقق اهداف سازمان را افزایش می‌دهد (رفیعی؛ گودرزی و عزیز، ۱۳۹۴).

امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، روش‌هایی است که اراده و علاقه به پیشرفت را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید می‌آورد (Okun, Rodriguez & Fernandez, 2006, p:29-35). هرچند عوامل متعدد و پیچیده‌ای باعث افزایش بهره‌وری یک سازمان می‌شود اما مدیریت و رهبری اثربخش و وجود مدیران موفق، کارآمد و شایسته در سازمان از اهمیت سایر عوامل بیشتر است (محمودی و پورشافی، ۱۳۹۲). وجود کارکنان بالنگیزه برای محیط کار در حال تغییر، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. کارکنان بالنگیزه به بقا و ماندگاری سازمان‌ها مدد می‌رسانند و غالباً فعال و اثرگذار می‌باشند. برای اثربخش بودن، مدیران نیاز دارند مواردی را که زمینه نقش‌های مورد انتظار کارکنان را بر می‌انگیزد، درک کنند (Lindner, 1998, p:1-8). همچنین مدیران باید از میزان سرمایه فکری موجود در سازمان آگاهی داشته باشند تا بتوانند آن را به نحو مطلوب مدیریت کنند (طالب‌نیا و دیگران، ۱۳۹۱).

پیدایش نگرش سیستمی و کاربرد آن در زمینه تعلیم و تربیت و به‌خصوص در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی، زمینه‌ساز ظهور مدل‌های آموزشی سیستمی گردید. به‌عبارتی در این رویکرد پارادایم حاکم، نظریه عمومی سیستم‌ها می‌باشد، ریشه‌اش به کار

<sup>۱</sup>Alburo

<sup>۲</sup>Yolanda; Carme & Jose

<sup>۳</sup>Cohen & Kaimenakis

نظری «برتalanffy» می‌رسد. مدل سیستمی مدلی که به‌عنوان سیستم گزارش‌دهی اطلاق می‌شود، سیستم از اجزایی تشکیل شده است که شامل: جمع‌آوری، بازیابی، پردازش، ذخیره و انتقال اطلاعات با هدف تصمیم‌گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل برای مدیریت را برعهده دارد (Maguire, Tom, 2007, p:252-264). مدل‌های سیستمی؛ درون‌داد، فرایند و برون‌داد را نشان می‌دهد، ویژگی‌های سیستمی به‌صورت خطی است و این مراحل به‌گونه‌ای تنظیم شده‌اند که توالی زمانی آن‌ها مهم است. به‌عنوان مثال نمی‌توان تازمانی که مرحله درون‌داد را کامل نکرده به مرحله فرایند رفت. در مرحله درون‌داد به تجزیه و تحلیل محتوا، تجزیه و تحلیل کار، یادگیرنده و تدوین اهداف عملکردی پرداخته می‌شود، در مرحله فرایند، تعیین سازماندهی و توالی تجارب یادگیری، تعیین روش‌های آموزش است و در مرحله برون‌داد به تعیین اهداف رفتاری، ارزشیابی ملاک محور و تمرکز بر تغییر رفتار پرداخته می‌شود (Vrasidas, 2000, P: 339-362). سازمان‌ها برای این که در دنیای تجارت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند باید حول محور علم و دانش فعالیت نمایند. دلایلی که سرمایه فکری در مراکز آموزشی امری مهم تلقی می‌شود و مورد بررسی و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد این است که در وهله اول سرمایه فکری می‌تواند به تغییر استراتژیک آموزش و پرورش به منابع فکری کمک کند و قابلیت‌های آن‌ها را در سازگاری با چالش‌های مواجهه در محیط تقویت کند، در وهله دوم، سرمایه فکری محرک ارزش کلیدی برای رقابت‌پذیری سازمانی و بهبود عملکرد است بالاخره سرمایه فکری باید نقش کلیدی در اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش ایفا نماید (بابایی نیلولوئی؛ پهلوی زیناب و رحیمی، ۱۳۹۱). بسیاری از سازمان‌های امروزی مملو از سرمایه‌های فکری هستند، از جمله سازمان‌ها و نهادهای فعال در حوزه مشاوره و مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به نهادها و سازمان‌های آموزشی اشاره کرد. اما اگر از مدیران ارشد این سازمان‌ها درباره مفهوم سرمایه فکری سوال کنیم بسیاری از آن‌ها هیچ پاسخی برای این سوال ندارند و با این مفهوم کاملاً بیگانه‌اند. برخی از آن‌ها نیز با این مفهوم آشنایی دارند، اما گستردگی این حوزه برایشان مبهم است و آن‌چه در سازمانشان در قالب دارایی‌های نا مشهود وجود دارد به‌عنوان سرمایه تلقی نمی‌کنند و به‌ندرت درصدد برمی‌آیند که آن را شناسایی و تقویت کرده و به سرمایه مشهود و مالی تبدیل نمایند (حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸).

سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدید برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان هستند با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارایی سازمان شکاف وجود دارد، بنابراین مدیران و مسئولان مربوطه باید توجه ویژه به کارمندان و عملکرد آنان داشته باشند. از طرفی افزایش عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند. افزایش عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت، عوامل محیطی و سازمانی مختلف و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است (علیرضایی؛ مصاح و اکرمی، ۱۳۹۲). وظیفه آموزش و پرورش، در مرتبه اول جامعه‌پذیر نمودن نسل‌های جدید با ارزش‌های مسلط جامعه، مخصوصاً ارزش‌های دنیای کار است. دوم این که آموزش و پرورش، تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی برای تصدی مشاغل گوناگون در جامعه صنعتی است.

کارکرد سوم آموزش و پرورش، همانند آموزش عالی، ارتباط تنگاتنگی با پژوهش‌های علمی دارد. از این دیدگاه، آموزش و پرورش، نه تنها محل انتقال دانش از نسلی به نسل دیگر است بلکه محل تولید، شناخت، نقد و بررسی شناخت‌های موجود و تفسیر مجدد آن‌ها است (زکی، ۱۳۸۸).

آموزش و پرورش به عنوان جایگاهی است که نقش مهمی در توسعه مدارس و تربیت کارکنان و دانش‌آموزان، برعهده دارد و مهم‌ترین مکان برای ارزش آفرینی در زمینه‌های مختلف انسانی، ساختاری و رابطه‌ای است. آموزش و پرورش، در راهبرد و ایجاد زمینه‌های فکری و ایجاد یک ورودی مشخص از افراد، ساختار و چارچوب‌ها و ارتباطاتی که در ساختار این بخش وجود دارد موثر بوده و باعث افزایش خلاقیت و نوآوری در عرصه آموزش و پرورش و پیشرفت آن خواهد بود. از این رو باتوجه به کارکردهای مهم این سازمان به عنوان یک مدل سیستمی، دارای ورودی‌های از جمله کارکنان و مدیران و... بوده و این افراد با استفاده از سرمایه فکری و ایده‌های خلاق و نوآور، برقراری ارتباط منظم و هماهنگ با هم و داشتن چارچوب و ساختار منظم و مدیریت صحیح کارکنان و موارد دیگر دارای یک خروجی و بازخورد درست و اصولی باید باشد.

در نظام آموزشی امروز سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش است به طوری که امروزه تداوم فعالیت‌های موفق در دستیابی به اهداف، وابسته به دانش است. بنابراین هر چقدر آموزش و پرورش به لحاظ سرمایه نامشهود غنی باشد بهتر و سریع تر می تواند به اهداف عالی تعلیم و دست یابند. امروزه به تجربه ثابت شده که تزریق سرمایه فیزیکی و مالی به خودی خود موجب تسریع روند توسعه نظام‌های آموزشی نمی‌شوند. تنها آن دسته از نظام‌های که دارای ساختاری اداری قوی و نیروی انسانی کارآمد و مدیران متخصص هستند قادرند از سرمایه مالی و فیزیکی در روند رشد و توسعه خود به نحو صحیح و درست استفاده نمایند (رامانا، ۲۰۱۶).

باتوجه به اهمیت روزافزون سرمایه فکری و مدل سیستمی، مدیریت این مسئله به یکی از دغدغه‌های روزمره تمامی سازمان‌ها بخصوص آموزش و پرورش مبدل گردیده است. این پژوهش به دنبال ارائه مدل سیستمی سرمایه فکری مدیران برای اداره کل آموزش و پرورش استان قم می‌باشد.

### پیشینه پژوهش

در خصوص پیشینه پژوهش کارهای مختلفی انجام شده که مختصراً به آن اشاره می‌کنیم. آقازاده (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان « بررسی ارتباط اشتراک دانش با ایجاد سرمایه فکری در مدارس » به بررسی چگونگی اشتراک دانش موجب سرمایه فکری در مدارس می‌شود می‌پردازد. این مفهوم مدرسه را به عنوان سرمایه انسانی، داخلی و خارجی که قرار است با اشتراک دانش در بین معلمان تقویت شود مفهوم سازی می‌کند. یک بررسی مقطعی برای تجزیه و تحلیل اشتراک دانش که باعث تقویت سرمایه فکری مدرسه می‌شود، با استفاده از یک معادله ساختاری اعمال شد. نتیجه تاکید کرد که اشتراک گذاری دانش پیش بینی کننده هر سه مولفه از جمله سرمایه داخلی و خارجی و انسانی در مدارس است و این مطالعه نشان داد که مفهوم سرمایه

فکری در مدارس، می تواند در سازمان آموزش و پرورش اعمال شود و با ایجاد استراتژیهای موثر ارتباطی سازمانی تقویت شود. مدیران مدارس می توانند جوامع عملی را در مدارس خودرورش دهند تا انتقال دانش را برای دانش آموزان تسهیل کنند. علی شاه نظری، محمود قربانی و نازیا سادات ناصری (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف «تدوین مدل کیفی سرمایه فکری با رویکرد یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی» انجام شد. این تحقیق از منظر هدف کاربردی و توسعه ای است. پژوهش از نظر روش آمیخته و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی است. بر اساس یافته های پژوهش ابعاد سرمایه فکری در ۴ بعد شامل: سرمایه انسانی، ساختاری، ارتباطی و نوآورانه است که در ۲۱ مولفه قرار گرفته که شامل: کارکنان، دانش مرتبط با کار، آموزش، خلاقیت کارکنان، تخصص کارکنان، مالکیت معنوی، فلسفه مدیریت، ارتباطات مالی، سیستم های اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، زیر ساخت های آموزش و پرورش، مشتریان، تحقیق و توسعه، موافقت نامه های لیسانس، شبکه ارتباطی، برندها، همکاریهای آموزش و پرورش، نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری اداری است و یادگیری سازمانی در ۳ بعد و ۱۲ مولفه مشخص شد. این پژوهش با استفاده از ضریب الفای کرونباخ در اختیار اعضای دلفی قرار گرفت و داده‌های حاصل از تحقیق بر اساس روش‌های آماری مربوط و با استفاده از نرم افزار (SPSS 2۲) تحلیل شد و ابعاد و مولفه های تحقیق به ضریب توافق کندال (۰/۷۲۳) به اجماع خبرگان رسید.

رفسنجانی و همکاران (۲۰۲۲) در قالب انجام یک تحقیق کیفی و استفاده از تکنیک دلفی به یکپارچه سازی ادبیات مرتبط با سرمایه فکری و نوآوری سازمانی پرداختند. یافته های حاصل از مطالعه نشان داد. سرمایه فکری در اغلب مطالعات در قالب سه بعد سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای تقسیم‌بندی شده اند. ثانیاً آن ها با دست یابی به شش بعد نوآوری سازمانی شامل نوآوری فنی، اداری، بنیادی و توسعه ای، مدیریتی، فرآیندی و فرهنگ و فضای نوآوری به شناسایی آن دسته از مؤلفه های ابعاد سه گانه سرمایه فکری پرداختند که با نوآوری سازمانی و ابعاد آن از ارتباط برخوردار بود. این مؤلفه ها در بعد سرمایه انسانی؛ قابلیت های فردی، نگرش کارکنان، یادگیری از دیگران، سرمایه روانشناختی و... در بعد ساختاری؛ یادگیری سازمانی، سیستمهای اطلاعاتی، مدیریت دانش و... و بعد رابطه ای؛ پیوند استراتژیک، تصویر سازمان در جامعه، تحقیق و توسعه تأکید داشت.

آکاس و آسوتای<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «بررسی سرمایه فکری و پیوند عملکرد مالی در بانک‌های اسلامی و متعارف در کشورهای شورای همکاری خلیج فارس» انجام دادند. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن است که بانک‌های اسلامی نسبت به بانک‌های متعارف در ایجاد سرمایه فکری از طریق خلق دانش، سرمایه انسانی و مشارکت فکری عملکرد بهتری دارند. درحالی که شاخص سرمایه فکری و ارکان آن برای بانک‌های اسلامی قابل توجه است، این متغیرها برای بانک‌های متعارف کشورهای شورای همکاری خلیج فارس معنادار نیستند. همچنین این مطالعه نشان داد که بانک‌های اسلامی در شورای همکاری خلیج فارس در عملکرد سرمایه فکری خود موفق بوده اند، به طوری که به‌نظر می‌رسد مطابق با هستی‌شناسی اسلامی عمل می‌کنند.

مهم‌تر از همه، آن‌ها از این موارد به‌عنوان معیار در توسعه بیشتر عملکرد سرمایه فکری خود برای عملکرد مالی بهتر استفاده می‌کنند.

نوگورودوف<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود باعنوان «توسعه پایدار دانشگاه‌ها براساس سرمایه فکری آن‌ها» دیدگاه جدیدی را در مورد توسعه پایدار دانشگاه‌ها با توجه به تجربه پاندمی کوید ۱۹ ارائه داد. در این پژوهش جنبه‌های روش‌شناختی ارزیابی هزینه سرمایه فکری دانشگاه به‌عنوان رویکردی جایگزین برای ارزیابی فعالیت‌های دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت. مزایای ارزیابی هزینه در مقایسه با رتبه‌بندی دانشگاه، از جمله برای اهداف مدیریت دانشگاه برای اطمینان از توسعه پایدار آن، اثبات شده است. الگوریتم‌های به‌کارگیری روش‌های ارزیابی سرمایه فکری مبتنی بر روش‌های سرمایه‌گذاری بازار و روش‌های بازده دارایی تشریح شده است. استفاده از روش‌های مختلف برای انواع مختلف کشورها، با سیستم‌های آموزشی بازاری و اجتماعی، توجیه پذیر است. این نتیجه حاصل شد که لازم است شاخص‌های هزینه برای ارزیابی سرمایه فکری در ترکیب با رتبه‌بندی‌ها و سایر معیارهای موجود برای ارزیابی فعالیت‌های دانشگاه با هدف تبیین راهبردها و برنامه‌های توسعه دانشگاه‌ها تدوین و اعمال شود.

### روش شناسی پژوهش

قلمرو مکانی پژوهش شامل آموزش و پرورش استان قم می‌باشد. پژوهش از لحاظ زمان و تاریخ جمع‌آوری اطلاعات از بازه‌ی تحصیلی ۱۳۹۸ تا سال ۱۴۰۱ انجام شده است. قلمروی موضوعی پژوهش در برگیرنده‌ی سرمایه فکری و مباحث مربوط به آن است.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ رویکرد از نوع پژوهش کیفی می‌باشد. در تحلیل یافته‌های پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. تحلیل محتوای کیفی به پژوهشگر اجازه می‌دهد اصالت و حقیقت داده‌ها را به گونه ذهنی، ولی با روش علمی تفسیر کنند. عینیت نتایج به‌وسیله وجود یک فرایند کدبندی نظام‌مند تضمین می‌شود. تحلیل محتوای کیفی به فراسویی از کلمات یا محتوای عینی متون می‌رود و تم‌ها یا الگوهای را که آشکار یا پنهان هستند به صورت محتوای آشکار می‌آزماید (ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰).

جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش شامل: خبرگان، متخصصین و افراد آگاه در زمینه موضوع پژوهش می‌باشد که با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، تعداد ۲۰ نفر با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد.

گروه دوم از جامعه آماری این پژوهش شامل: کلیه مدیران سازمان آموزش و پرورش استان قم به تعداد ۱۱۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی و محاسبه حجم نمونه با فرمول مورگان، تعداد ۲۸۵ نفر به‌عنوان آزمودنی انتخاب شدند.



جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه تحلیل داده‌های کیفی از طریق تکنیک کیفی تحلیل محتوا منتج به استخراج ۳ مولفه و ۲۰ مقوله انجامید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS صورت پذیرفته که تمامی بارهای عاملی مولفه تحقیق بالاتر از عدد ۰/۳ می‌باشند.

## یافته‌های پژوهش

### ویژگی‌های توصیفی (جمعیت شناختی)

بررسی توصیفی متغیر جنس مدیران نشان می‌دهد که ۵۶/۱ درصد جامعه آماری از گروه مردان و ۴۳/۹ درصد نیز گروه زنان هستند. میانگین سنی جامعه آماری مورد مطالعه ۴۰/۹۳ است کمترین سن مدیران ۲۳ سال و بیشترین سن مدیران ۶۰ سال است.

بررسی متغیر تحصیلات نشان می‌دهد که بیشترین سطح تحصیلات افراد مربوط به گروه فوق لیسانس با ۵۳/۷ درصد و کمترین مربوط به گروه فوق دیپلم با ۷/۴ درصد می‌باشد. اطلاعات گروه نمونه افراد مورد مصاحبه در جدول ذیل درج شده است:

جدول ۱- مشخصات گروه نمونه

متخصصان	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
کارشناسان آموزشی	۸	تحصیلات	فوق لیسانس	۸	سن	پایین‌تر از ۳۹	۲
			دکتری تخصصی	۱۲		۴۰ تا ۴۵	۸
	مدیران ارشد		۵	زن	۴	۴۶ تا ۵۰	۶
معلمان	۷	جنسیت	مرد	۱۶	سابقه کار	بالای ۵۰	۴
						۵ تا ۱۰	۶
			۱۱ تا ۲۰			۷	
			بالای ۲۰	۷			

ماخذ: یافته‌های تحقیق

### بررسی روابط بین شاخص‌ها (همبستگی)

برای آزمون همبستگی بین متغیرهای اصلی تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که نتایج حاصل در جدول (۲) نشان می‌دهد که بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه امکان بررسی سوالات با استفاده از روش معادلات ساختاری میسر می‌شود.

جدول ۲- همبستگی میان متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها		سرمایه انسانی	سرمایه رابطه‌ای	سرمایه ساختاری	سرمایه فکری مدیران
سرمایه انسانی	ضریب اسپیرمن	۰/۶۸۳**	۰/۷۲۶**	۰/۵۶۱**	۰/۰۰۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه رابطه‌ای	ضریب اسپیرمن	۰/۶۸۳**	۱	۰/۷۰۳*	۰/۵۹۸**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	ضریب اسپیرمن	۰/۷۲۶**	۰/۷۰۳**	۱	۰/۵۳۴**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
سرمایه فکری مدیران	ضریب اسپیرمن	۰/۵۶۱**	۰/۵۹۸**	۰/۵۳۴**	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

ماخذ: یافته‌های تحقیق

## ارزیابی مدل اندازه‌گیری

جدول ۳- نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا

معیارها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0/5)
سرمایه انسانی	۰/۸۶۰	۰/۸۹۳	۰/۵۴۵
سرمایه رابطه‌ای	۰/۸۵۷	۰/۸۹۷	۰/۶۳۷
سرمایه ساختاری	۰/۸۷۳	۰/۹۰۱	۰/۵۶۷
سرمایه فکری مدیران	۰/۸۶۱	۰/۸۸۸	۰/۵۰۱

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE همگی در بازه مربوطه قرار دارند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش را تأیید کرد. همچنین پایایی هر یک از بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده (سوالات) باید مقداری برابر یا بیشتر از ۰/۴ داشته باشند و این مقدار نشان دهنده آن است که تا چه میزان متغیر پنهان را به درستی می‌سنجد که با توجه به نتایج به دست آمده، تمامی مقادیر بالاتر از ۰/۴ است.

### معیارهای نیکویی برازش

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های جمع‌آوری شده سازگاری یا مطابقت دارد. لذا در این قسمت به ارزیابی برازش مدل مفروض پژوهش پرداخته می‌شود تا از سازگاری آن با داده‌های پژوهش اطمینان حاصل گردد و در نهایت سوالات یا فرضیات پژوهش استنتاج گردد.

جدول ۴- شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص‌ها	محدوده قابل قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه
<i>SRMR</i>	کمتر یا مساوی ۰/۰۵	۰/۰۴۹	مناسب
<i>d_ULS</i>	کمتر از ۰/۹۵	۰/۶۳۳	مناسب
<i>d_G</i>	کمتر از ۰/۹۵	۰/۲۸۱	مناسب
<i>NFI</i>	کمتر از ۰/۹۵	۰/۷۷۸	مناسب

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول فوق شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقایر بدست آمده، داده‌های جمع‌آوری شده برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از کفایت و برازش لازم برخوردارند و در نتیجه، نتایج حاصل از برآورد مدل پژوهش، قابل اتکاء و مورد اعتماد است.

### ضریب تعیین ( $R^2$ )

ضریب تعیین مهمترین شاخص در مدل‌سازی معادله ساختاری است. این ضریب نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. به عبارت دیگر این ضریب نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تحقیق روی هم رفته چند درصد از رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند. این ضریب فقط برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود. این شاخص با سه مقدار ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط و ۰/۶۷ قوی مقایسه می‌شوند.

جدول ۵- ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیرها	ضریب تعیین	نتیجه
سرمایه انسانی	۰/۳۷۰	متوسط
سرمایه رابطه‌ای	۰/۳۷۳	متوسط
سرمایه ساختاری	۰/۳۳۹	متوسط

ماخذ: یافته‌های تحقیق

### پاسخ به سوال اصلی پژوهش:

#### مدل سیستمی سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش استان قم چگونه است؟

برای پاسخگویی به این سوال در مرحله اول با استفاده از روش کیفی مدل سرمایه فکری براساس مولفه‌های آن مشخص شد. در مرحله دوم با استفاده از روش کمی در بخش توصیفی و استنباطی مولفه‌ها سنجش و اندازه‌گیری شدند. شاخص سرمایه فکری شامل سه مولفه (سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری) که هر کدام دارای زیرمولفه‌های مربوط به خود را دارند. که مولفه‌های سرمایه انسانی با میانگین (۴/۰۸)، سرمایه رابطه‌ای با میانگین (۴/۰۸) و سرمایه ساختاری با میانگین (۴/۰۴) و همچنین زیرمولفه‌ها در شرایط مطلوبی هستند. در کل می‌توان گفت مدل سرمایه فکری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم با میانگین (۴/۰۶) از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

### پاسخ به سوالات فرعی پژوهش:

#### ابعاد و مولفه‌های اصلی سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش استان قم کدامند؟

نتایج جدول (۶) بعد سرمایه انسانی با مولفه‌های اصلی شامل (آموزش و توانمندسازی، شایستگی مدیران، نگرش مدیران، خلاقیت و نوآوری، توانایی مدیران، پایداری مدیران، رضایت مدیران و دانش مدیران) می‌شود که همه مولفه‌ها در شرایط مناسبی قرار دارند. همانطور که در جدول (۴-۸) مشاهده می‌شود بعد سرمایه رابطه‌ای شامل مولفه‌های (تعامل و روابط کاری، مشتریان و ذینفعان، رضایت و وفاداری مشتریان، دانش ارتباط و تعامل و قردادها و توافق) می‌شود که با توجه به میانگین بدست آمده از شرایط مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۶- بررسی توصیفی شاخص سرمایه انسانی

گویه‌ها (سوالات)	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
آموزش و توانمندسازی	۴/۳۲	۰/۶۲۹	۱۴/۵۶
شایستگی مدیران	۴/۰۹	۰/۷۲۵	۱۷/۷۲
نگرش مدیران	۳/۹۳	۰/۸۲۰	۲۰/۸۶
خلاقیت و نوآوری	۴/۳۰	۰/۶۶۰	۱۵/۳۴
توانایی مدیران	۴/۱۰	۰/۶۸۲	۱۶/۶۳
پایداری مدیران	۴/۱۲	۰/۸۸۸	۲۱/۵۵
رضایت مدیران	۳/۷۵	۰/۹۱۱	۲۴/۳۹
دانش مدیران	۴/۰۶	۰/۶۷۷	۱۶/۶۷
کل مقیاس (سرمایه انسانی)	۴/۰۸	۰/۵۴۶	۱۳/۳۸

ماخذ: یافته‌های تحقیق

وضعیت موجود سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش استان قم چگونه است؟

جدول ۷- آزمون خی دو

نتایج آزمون خی دو					سرمایه فکری مدیران	
وضعیت گویه	سطح معنی‌داری	درجه آزادی (df)	مقدار خی دو	میانگین		
خوب	۰/۰۰۰	۷	۳۳۸/۲۴۲	۴/۳۲	آموزش و توانمندسازی	سرمایه انسانی
خوب	۰/۰۰۰	۸	۲۷۴/۱۰۵	۴/۰۹	شایستگی مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۸	۲۱۶/۷۵۸	۳/۹۳	نگرش مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۲۷۳/۵۶۸	۴/۳۰	خلاقیت و نوآوری	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۲۲۹/۱۰۵	۴/۱۰	توانایی مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۴	۲۰۲/۵۶۱	۴/۱۲	پایداری مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۸	۱۳۸/۵۰۵	۳/۷۵	رضایت مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۶	۱۵۴/۶۷۴	۴/۰۶	دانش مدیران	
خوب	۰/۰۰۰	۳۹	۱۷۸/۸۶۰	۴/۰۸	سرمایه انسانی	
خوب	۰/۰۰۰	۶	۱۳۲/۲۷۴	۴/۰۲	تعامل و روابط کاری	سرمایه رابطه‌ای
خوب	۰/۰۰۰	۷	۲۴۰/۶۷۰	۴/۰۳	مشتریان و ذینفعان	
خوب	۰/۰۰۰	۸	۲۷۶/۵۶۸	۴/۱۰	رضایت و وفاداری مشتریان	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۲۰۵/۰۷۷	۴/۱۱	دانش ارتباط و تعامل	
خوب	۰/۰۰۰	۶	۱۵۳/۶۴۲	۴/۱۲	قراردادها و توافقات	
خوب	۰/۰۰۰	۲۵	۱۵۴/۴۴۶	۴/۰۸	سرمایه رابطه‌ای	

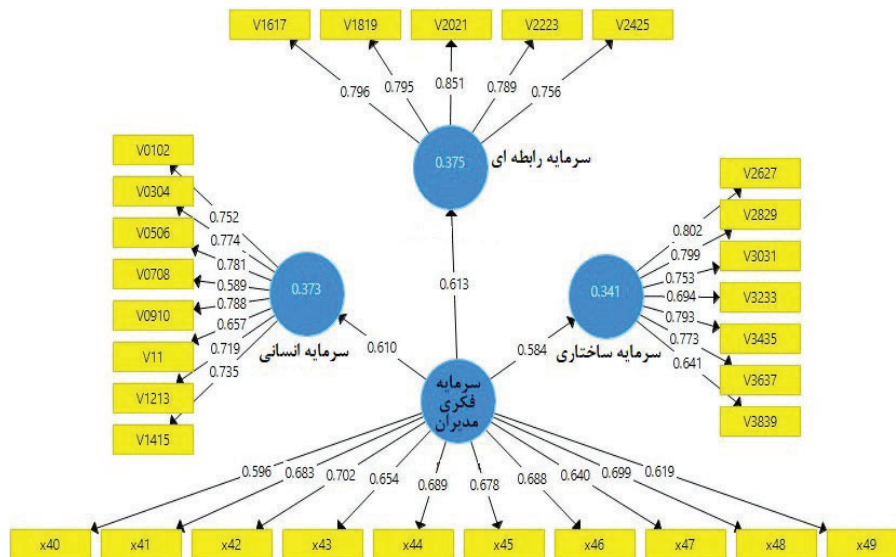
خوب	۰/۰۰۰	۸	۲۱۳/۲۲۱	۴/۰۳	فرهنگ سازمانی	۱ ۲ ۳ ۴ ۵
خوب	۰/۰۰۰	۸	۲۷۲/۳۳۷	۴/۰۳	ساختار سازمانی	
خوب	۰/۰۰۰	۶	۱۳۸/۶۶۰	۴/۱۲	یادگیری سازمانی	
خوب	۰/۰۰۰	۸	۱۵۳/۲۲۱	۳/۷۹	سیستم‌های اطلاعاتی	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۱۵۶/۳۴۷	۴/۰۰	فرآیندهای سازمانی	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۱۸۴/۸۶۷	۴/۰۹	مالکیت فکری	
خوب	۰/۰۰۰	۷	۲۸۹/۷۳۷	۴/۲۴	سرمایه اجتماعی	
خوب	۰/۰۰۰	۳۶	۱۶۷/۱۷۹	۴/۰۴	سرمایه ساختاری	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده جدول (۷) نشان می‌دهد که: میانگین متغیرهای سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری با همه مولفه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده و وضعیت موجود راضی‌کننده است. در نتیجه می‌توان استدلال کرد که تفاوت میزان رضایت مشاهده شده برای این سنجه‌ها با حد متوسط رضایت‌مندی به حدی است که در سطح اطمینان بالای ۹۹ درصد معنی‌داری است.

#### عوامل اثرگذار سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش استان قم کدامند؟

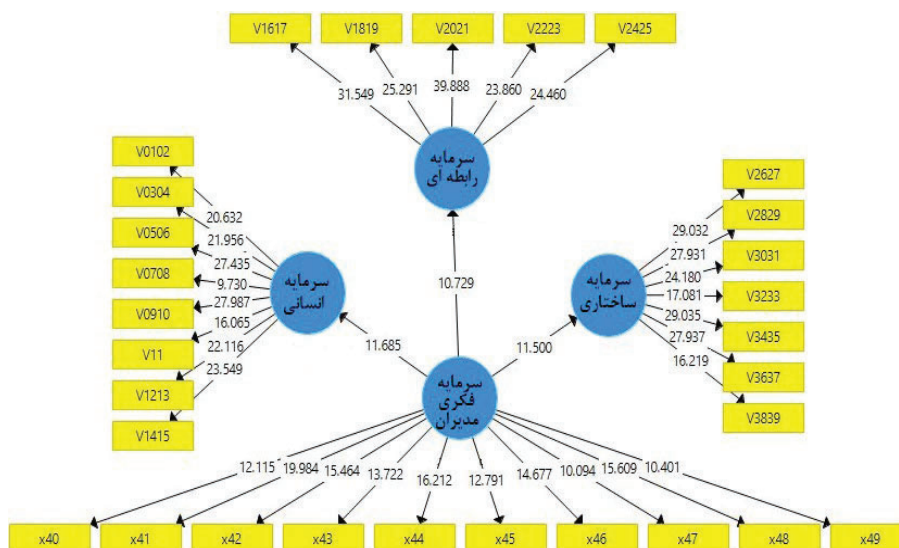
نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد که اثرگذاری مولفه‌های سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری بر سرمایه فکری مدیران معنادار بوده است، در این میان مولفه‌ی سرمایه انسانی بیشترین اثرگذاری را دارد. در ادامه مدل مفهومی برحسب مقادیر t-value جهت معناداری ارتباط بین متغیرها ارائه شده است که مقادیر بالاتر از (۱/۹۶) نشان دهنده معنادار بودن ارتباط بین متغیرها و بارهای عاملی است.



شکل ۱- مقادیر بار عاملی مدل سرمایه فکری مدیران

مقدار t-value در شکل (۲) نشان داد که همه مولفه‌های سرمایه فکری مدیران در استان قم معنی‌دار هستند و مقادیر آنها بالاتر از ۱/۹۶ است.

نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد که اثرگذاری مولفه‌های سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری بر سرمایه فکری مدیران معنادار بوده است، در این میان مولفه‌ی سرمایه رابطه‌ای بیشترین اثرگذاری را دارد. که مقدار اثرگذاری (۰/۳۷۵) است. مقدار t-value در شکل (۳-۵) نشان داد که همه مولفه‌های سرمایه فکری مدیران در استان قم معنی‌دار هستند و مقادیر آنها بالاتر از ۱/۹۶ است.



شکل ۲- مقادیر t-value جهت معنی دار بودن اثرگذاری مولفه‌ها بر سرمایه فکری مدیران

### آیا می‌توان مدل سیستمی سرمایه فکری برای مدیران آموزش و پرورش استان قم ارائه داد؟

مدل سیستمی سرمایه فکری مدیران آموزش و پرورش چه به لحاظ کیفی و چه به لحاظ کمی مدل مناسبی است. که نتایج شکل (۱) که سرمایه فکری مدیران از سه بعد سرمایه انسانی، رابطه‌ای و ساختاری تشکیل شده است مدل سیستمی مناسبی است. ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری مدل همگی دال بر مناسب بودن این مدل سیستمی فکری دارند. می‌توان گفت مدل ارائه شده از همگرایی و روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است.

### درجه تناسب مدل سیستمی فکری ارائه شده مدیران در آموزش و پرورش استان قم چگونه است؟

برای تعیین درجه‌ی تناسب محتوای کیفی پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه بین ۳۰ تن از اساتید دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی درجه‌ی تناسب باید مولفه‌هایی که نمرات میانگین آنها پایین تر از میانگین کل باشد، حذف شوند که در پژوهش حاضر همه مولفه‌ها از سطح بالایی برخوردار بوده و نمره لازم را کسب کردند.



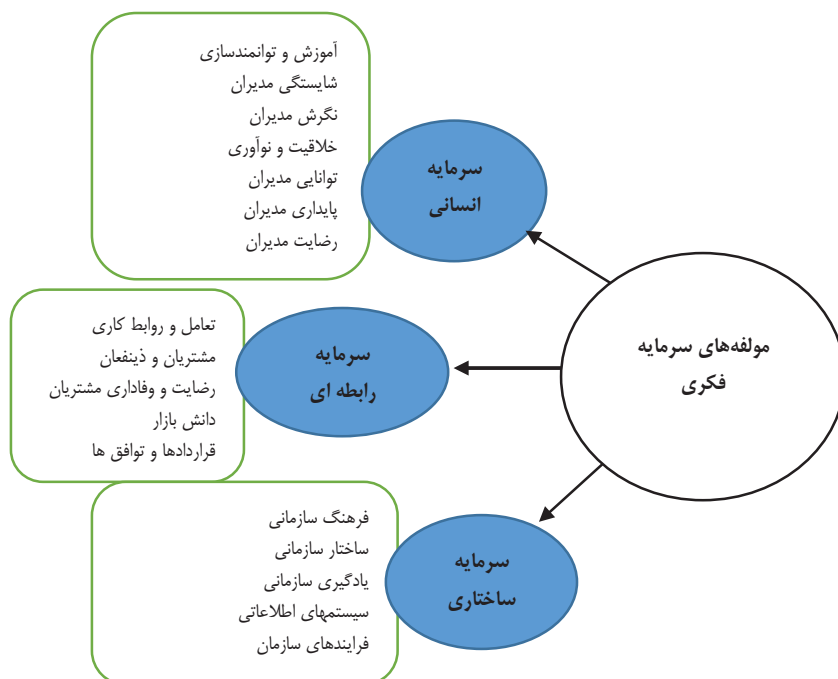
### چه سازوکارهایی را می‌توان برای اجرای مدل ارائه داد؟

باتوجه به آن‌چه تاکنون گفته شد، از جمع‌بندی مطالعات و پژوهش‌های پیشین و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات و نیز بررسی عوامل، ابعاد و مولفه‌ها، از جمله سازوکارهای مناسب برای مدل سیستمی سرمایه فکری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان قم را می‌توان چنین برشمرد:

**عوامل انسانی:** سازوکار مناسب تقویت عوامل انسانی می‌تواند به صورت ذیل باشد: ۱. آموزش و توانمندسازی - ۲. شایستگی مدیران - ۳. نگرش مدیران - ۴. خلاقیت و نوآوری - ۵. توانایی مدیران - ۶. پایداری مدیران - ۷. رضایت مدیران - ۸. دانش مدیران

**عوامل رابطه‌ای:** سازوکار مناسب تقویت عوامل رابطه‌ای می‌تواند به صورت ذیل باشد: ۱. تعامل و روابط کاری - ۲. مشتریان و ذینفعان - ۳. رضایت و وفاداری مشتریان - ۴. دانش بازار - ۵. قراردادهای و توافق‌ها

**عوامل ساختاری:** سازوکار مناسب تقویت عوامل ساختاری می‌تواند به صورت ذیل باشد: ۱. فرهنگ سازمانی - ۲. ساختار سازمانی - ۳. یادگیری سازمانی - ۴. سیستمهای اطلاعاتی - ۵. فرایندهای سازمان - ۶. مالکیت فکری، ۷. سرمایه اجتماعی پس از کدگذاری و تحلیل نهایی مصاحبه‌ها، مولفه‌های اصلی «سرمایه فکری» به همراه خرده مولفه‌های هر کدام از مولفه‌ها به شرح تصویر مدل ذیل ارائه می‌گردد:



## نتیجه گیری و پیشنهاد

با ورود به اقتصاد دانشی، نقش دارایی‌های نامشهودی همچون سرمایه‌های فکری روی متغیرهای مهمی همچون عملکرد سازمانی در مقایسه با گذشته، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود؛ به طوری که مزیت رقابتی آینده سازمان‌ها در گرو استفاده موثر و مناسب از این نوع دارایی‌های نامشهودی می‌باشد. در عصر حاضر سرمایه فکری یک دارایی راهبردی برای عملکرد سازمانی و افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌ها شناخته می‌شوند. مدیریت سرمایه‌های فکری شامل: شناسایی سرمایه‌های فکری مهم، تجسم و به تصویر کشاندن مسیرها و تحولات خلق ارزش سرمایه‌های فکری در سازمان، اندازه‌گیری تحولات ناشی از سرمایه‌های فکری در عملکرد، پرورش و خلق سرمایه‌های فکری می‌باشد. این پژوهش با هدف بررسی و استخراج مدل سرمایه فکری مدیران سازمان آموزش و پرورش قم انجام شده است. جهت استخراج ابعاد و مولفه‌های سرمایه فکری با ۲۰ نفر از متخصصان حوزه‌ی آموزش و مدیران مصاحبه شده است. سپس جهت استخراج ابعاد و مولفه‌های سرمایه فرهنگی از متون فوق تکنیک کیفی تحلیل محتوا (در سه سطح کدباز، مفاهیم، مقوله‌ها) مورد استفاده قرار گرفت. از میان کل مولفه‌ها که تعداد ۲۰ مولفه (۸ مولفه مرتبط با سرمایه انسانی، ۵ مولفه مرتبط با سرمایه رابطه‌ای و ۷ مولفه مرتبط با سرمایه ساختاری) استخراج شد و به عنوان مدل نهایی پژوهش شکل گرفت.

سرمایه انسانی: اولین مولفه سرمایه فکری که برای سازمانها بسیار مهم و حیاتی هست سرمایه انسانی هر سازمان می‌باشد سرمایه‌ی انسانی مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های افراد است که سازمان می‌تواند برای پیش‌برد اهداف خود از آن استفاده کند. در حقیقت، برای ساخت انواع دیگر سرمایه به سرمایه انسانی نیاز داریم سرمایه‌ی انسانی پیش نیاز توسعه است؛ چرا که این نیروی انسانی است که می‌تواند در سایه‌ی آموزش به سرعت خود را با تغییر و تحولات روزافزون تطبیق دهد و زمینه‌ی خلاقیت و نوآوری را برای فرد و جامعه فراهم کند و در سطح وسیع منجر به رشد اقتصادی و فرهنگی و سیاسی و..... شود. آموزش و پرورش دارای بیشترین سرمایه‌ی انسانی است که اگر سرمایه گذاری در آن به نحو احسن صورت گیرد، نه تنها امنیت فردی ایجاد می‌شود، بلکه تضمین کننده‌ی امنیت و پیشرفت جامعه خواهد بود. پس سرمایه انسانی یکی از مهمترین ابعاد سرمایه فکری می‌باشد که با در نظر گرفتن این مولفه‌ها آموزش و توانمندسازی، شایستگی مدیران، نگرش مدیران، خلاقیت و نوآوری، توانایی مدیران، پایداری مدیران، رضایت مدیران و دانش مدیران که به عنوان مولفه‌های سرمایه انسانی هستند با پژوهش‌های شکوهی و جهانیان (۱۴۰۰)، صمیمی؛ میرجهرمی و قربانی (۱۴۰۰)، زاهدی؛ دهقانی و کریمی (۱۳۹۸)، (Yong, Yuzliza, Ramayah & Fawehinmi, 2019, p:364-374) هم‌سو می‌باشد.

سرمایه رابطه‌ای: در بعد دوم سرمایه رابطه‌ای وجود دارد که به منظور برقراری هر چه بهتر ارتباطات، مساعدت، حمایت‌ها و عواطف اجتماعی بر مبنای احترام و توجه به کرامت انسانی است که امروزه مورد توجه سازمان‌ها خصوصاً مدیران آموزش و پرورش قرار دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد برای این منظور مدیر باید از توانایی‌ها و قابلیت‌های لازم جهت برقراری روابط اجتماعی با دیگران برخوردار باشد؛ به طوری که خصیصه همکاری و تشریک مساعی و تیم‌محوری را در بین افراد مختلف

تقویت و روحیه گفتگو و مباحثه را در زیر مجموعه خود و مدارس زنده نماید. در نظر گرفتن این مولفه‌ها با پژوهش‌های شکوهی و جهانیان (۱۴۰۰)، صمیمی؛ میرجهرمی و قربانی (۱۴۰۰)، Yong, Yusliza, Ramayah & Fawehinmi, 2019 هم‌سو می‌باشد.

سرمایه ساختاری: سومین مولفه‌ی سرمایه فکری در این پژوهش می‌باشد که تحقق اهداف سازمان را تسهیل می‌کند که شامل نقش کارکنان و مسئولیت آنها، اطلاعات هر قسمت و سیستم‌های اطلاعاتی و نحوه انتقال اطلاعات بین بخش‌ها، ارتباط دادن قسمتهای مختلف سازمان بهم، فرهنگ حاکم بر سازمان و..... که باعث می‌شود سازمان روز به روز به اهداف خود نزدیک تر شده و از اصول مدیریت در سازمان می‌باشد. امروزه یکی از اصول مدیریت استفاده بیهینه از منابع و امکانات موجود به منظور نیل به اهداف تعیین شده می‌باشد که این هنر و نقش مدیریت است که این موثر را شناسایی و برنامه‌ریزیهای لازم را در این زمینه تحقق پذیر کند تا به اهداف سازمانی برسد. در نظر گرفتن این مولفه با پژوهش‌های شکوهی و جهانیان (۱۴۰۰)، زاهدی، دهقانی کریمی (۱۳۹۸) هم‌سو می‌باشد.

پیشنهادات برای هر کدام از مقوله‌های مستخرجه از پژوهش عبارتند از:

**آموزش و توانمند سازی:** آموزش و برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و کارگاهها و...انتخاب مدیران دارای دانش کافی، نگرش درست، رفتار خوب و مهارت‌های مورد نیاز، مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی، در اختیار قرار دادن اطلاعات عملکردی در سرتاسر سازمان از طریق شیوه‌های مختلف مانند چارت، نمودار، خبرنامه، به‌کارگیری گروه‌های کیفی از طریق ایجاد تیمی از کارکنان که فعالیت‌های چندگانه را در سطوح مختلف برعهده بگیرند، غنی‌سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان، ارتقای سطح کیفی مهارتهای کارکنان، تامین نیروی ماهر مورد نیاز

**شایستگی مدیران:** ارتقاء تجربه و تخصص کارکنان، بکارگیری کارکنان و معلمان با تخصص و تجربه بیشتر، افزایش شایستگی‌های حرفه‌ای و کاری کارکنان، به روز کردن مهارتها و شایستگی‌های کارکنان و معلمان، به کارگیری اساتید مجرب و به روز، برای ارتقای مهارتهای کارکنان و معلمان و به روز کردن آنها، تقویت مهارت یکی از بهترین روش‌های سرمایه‌گذاری و جلوگیری از ریزش آنها، صلاحیت و شایستگی کارکنان در سپردن مسئولیت مورد توجه قرار گیرد.

**نگرشی مدیران:** کمک به کارکنان و معلمان در کسب هویت از ارزش‌های سازمانی، تطبیق‌پذیری با ارزش‌های سازمان، بالا بردن روحیه کار تیمی، تعیین نقش مطلوب نیروی انسانی و بیان آن برای آنها، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری برای احساس تعلق بیشتر، داشتن اعتماد و دادن استقلال در تصمیم‌گیری به کارکنان و مدیران

**خلاقیت و نوآوری:** ایجاد کارگاه‌های خلاقیت، فراهم کردن زمینه‌های لازم برای نشان دادن توانایی و خلاقیت کارکنان و معلمان، دادن پاداش برای تشویق نتیجه‌های مثبت حاصل از فکرهای خلاقانه و نوآوری کارکنان و معلمان، برگزاری کلاس‌هایی برای ارتقای قابلیت حل مساله کارکنان و معلمان، برگزاری جلسات بارش فکری، مشارکت اعضا در برنامه‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری جهت بروز خلاقیت و نوآوری

**توانایی مدیران:** بالا بردن شایستگی‌های فردی، افزایش مهارت‌های معلمان و کارکنان، سرمایه‌گذاری سازمانی بر روی نیروها با اهداف و برنامه‌های بلند مدت، رشد و بهبود کارایی کارکنان سازمان و معلمان

**پایداری مدیران:** نگهداری و حفظ مدیران و کارکنان و دادن انگیزه برای افزایش بازدهی کار در رسیدن به هدف سازمان، مشارکت و هم‌فکری ار کارکنان و معلمان برای تصمیمات، داشتن روابط حسنه و رعایت اخلاقیات با کارکنان و معلمان، حفظ شان و شخصیت کارکنان و معلمان، شفاف‌سازی و روشن کردن برنامه‌ها و تصمیمات

**رضایت مدیران:** باور، اعتماد و اطمینان در کارکنان نسبت به استراتژی و برنامه‌های پیشنهادی، برقراری ارتباط و همکاری اثربخش بین واحدها و قسمت‌های مختلف سازمان با بکارگیری فنون کار گروهی، برگزاری جلسات منظم برای مطلع نگه داشتن مدیران و کارکنان از روند کار و برنامه‌های سازمان، گسترش ارتباطات مدیر با کارکنان و معلمان برای درک مشکلات کارکنان و انعطاف به خرج دادن در موارد خاص، خلق لحظاتی لذت بخش برای کارکنان و معلمان در مناسبات ملی و میهنی، انعطاف داشتن در دریافت بازخوردها

**دانش مدیران:** تخصص با حوزه کاری یکی باشد، دانش کارکنان به روز شود، با توجه به اینکه آموزش و پرورش سازمان یاد دهنده و یادگیرنده هست پویایی و تبادل دانش و اطلاعات بیش از هر سازمان دیگری انجام می‌شود و مدیران این شرایط و زمینه را مستعد و آماده کنند. ارائه مداوم راهکارهایی جهت پیشرفت مدیریت دانش در کارکنان و معلمان و به روز کردن دانش آنها، زمینه‌سازی شرایط و محیط آماده برای پویایی و تبادل دانش و اطلاعات بیش از هر سازمان دیگر، فراهم کردن زمینه رشد افکار و ادیشه‌های نو و ارائه طرح و فکر نوین

**تعامل و روابط کاری:** تقویت انجمن اولیا و مربیان برای تماس و ارتباط با خانواده‌ها جهت توسعه سرمایه ارتباطی، از تنوع سلیقه‌ی فکری در بین کارکنان حمایت نمایند. به آسیب‌شناسی کارکنان و سازمان بپردازند. به رابطه با کارکنان و رابطه مداری علاقه نشان دهند و رابطه حسنه بین کارکنان را حفظ کند. حساسیت عاطفی و تعهد اجتماعی و انعطاف‌پذیری اجتماعی را در خود ارتقاء و پرورش دهد. در تعامل با هم‌ردیفان خود انعطاف به خرج دهند و هم‌فکری در مسایل داشته باشند. با مدیران سایر مدارس جلسه و نشست داشته باشند.

**مشتریان و ذینفعان:** توانایی مهارت‌توان نظرات و افکار را در خود تقویت نمایند به ارباب رجوع و ذی‌نفعان احترام بگذارند. از هم‌فکری و مشورت با اولیاء و افراد که تخصص در حوزه‌های مورد نیاز دارد دریغ نوزند. با توجه به رابطه بین ابعاد سرمایه فکری با رفتار شهروند سازمانی پیشنهاد می‌شود، مدیران و روسا بیشتر به سرمایه‌های انسانی توجه کنند و زمینه را برای ایجاد ارتباط موثر که یکی از ابعاد سرمایه فکری می‌باشد با کارکنان و دیگر سازمان‌ها فراهم کنند تا بتوانند پیشرفت و اثربخشی لازم را در سازمان آموزش و پرورش استان قم ایجاد کنند.

رضایت و وفاداری مشتریان قوت و پایداری روابط با مشتریان را تقویت کنند. در جلب رضایت مشتریان در ارائه خدمات بکوشند. رضایت کارکنان و معلمان را نیز در نظر بگیرند. با عملکرد بالا در زمینه های آموزشی و فرهنگی و اخلاقی و ... سعی در جلب و حفظ اولیا داشته باشند. در پی کسب امتیازات برتر در همه ی زمینه ها برای سازمان و مدرسه باشد.

**دانش بازار:** کارکنان و معلمان در به کار گیری دانش روز و تکنولوژی ترغیب کنند. برگزاری کارگاهها و کلاس های ضمن خدمت در زمینه محتوا سازی. موزش و یاد دادن مهارت برقراری ارتباط با خانواده ها و دانش آموزان و پرسنل و همکاران قراردادها و توافقات: برنامه ها و قرار دادهای مدیر با کارکنان و معلمان روشن و شفاف باشد. مدیر توافقات اولیه را با ارباب رجوع و مشتریان در ابتدای کار و راه واضح بیان کنند.

**فرهنگ سازمانی:** ارزشهای مطلوب سازمانی را در سازمان و مدارس ایجاد و حفظ نمایند و ارزش های کلی فرهنگ ملی اجرا شود. تمصب و باورها های عامیانه ی خوب را حفظ کنند و فضای اعتماد و تفاهم را توسعه دهند. تشویق و ترغیب فرهنگ علم آموزی از کارمندان و معلمان تا دانش آموزان و ... و تقویت مشارکت پذیری، مدیران در ترویج فرهنگ و ارزش های نقش به سزایی دارند و این مسئولیت در مدیران مدارس بیشتر نمود دارد. مدیر با تشویق دانش آموزان و در مرحله بالاتر کارکنان و همکاران در حفظ ارزش ها و باورها با برگزاری برنامه به مناسبتها و یادآوری و تاکید بر آنها می تواند قدم بزرگی بر دارند. روحیه وحدت سازمانی را در مدارس تقویت نمایند. از تعارضها جلوگیری کنند و از همه ی افراد در جهت تحقق مؤسسه آموزشی استفاده کنند

**ساختار سازمانی:** تقویت سیستم های اطلاعاتی و فضای پشتیبان در سازمان آموزش و پرورش جهت توسعه سرمایه ساختاری.. در امور اداری و مکاتباتی سرعت در کار، صحت در کار، دقت و نظم در کار را مورد تاکید قرار دهند.

این نامه ها و بخشنامه ها را در اختیار کارکنان واحد آموزشی خود قرار دهند. پیشرفت کمی و کیفی مدرسه ی خود را به صورتهای مختلف، از جمله رسم نمودارهایی مناسب، نمایشگاه و ... در معرض عموم قرار می دهد. مدیران جایگاه آموزش و پرورش در میان جامعه را روشن کنند. در سازماندهی امور مهارت داشته باشد. از حاصل و نتایج نظارت و ارزشیابی واحد آموزشی خود، در سازماندهی و جایگزینی افراد حداکثر استفاده را ببرند. علایق و توانمندی هر یک از کارکنان را شناخته و هر عضوی را در جای مناسب خود به کار گیرد. در انتخاب همکاران و واگذاری نقشهای متعدد مدرسه به آنان در معیارهای ناشی از هنر علم و تجربه و اخلاق استفاده کنند

**یادگیری سازمانی:** باتوجه به این که سرمایه فکری با یادگیری معلمان رابطه مثبت دارد، پیشنهاد می شود برای توسعه یادگیری در این بخش سرمایه گذاری لازم انجام شود.. با دعوت از استادان و صاحب نظران، کارکنان و معلمان را با پیشرفتهای جدید علمی آشنا سازند. برپایی سمینارهای داخلی و گردهمایی هایی منظم و ارتباط مستمر مدارس با مراکز علمی و پژوهشی و دانشگاه های کشور در افزایش یادگیری معلمان موثر است. مدیران سازمان آموزش و پرورش استان قم باید باتوجه به عوامل سرمایه انسانی مانند بها دادن به کارمندان با تحصیلات بالاتر، ایجاد و طراحی دوره های آموزش ضمن خدمت و همچنین در نظر گرفتن عوامل انگیزاننده مانند ارتقای حقوق، پاداش و مزایا، بتوانند از این رابطه برای افزایش یادگیری سازمانی در حوزه

مدیریت خویش استفاده نمایند. از طریق تشکیل دوره های آموزشی خانواده، اولیاء را با شیوه های برخورد مناسب با فرزندان آگاه سازند. به نقش هدایتی خود واقف باشند و در جهت تسهیل شرایط آموزشی و پرورشی مدرسه خود بکوشند.

**سیستم های اطلاعاتی:** مدیران با توجه به دنیای تکنولوژی در صدد تهیه ملزومات و سیستم های اطلاعاتی بپردازند تا بتوان فناوری اطلاعات به عنوان یک رویکرد نوین، در نقش مکمل نظام آموزشی - بهبود کیفیت تدریس - تنوع بخشیدن به شیوه های تدریس - انتقال دانش با استفاده از فناوری چند رسانه ای - فراهم ساختن آموزش مستمر و خودکار - آموزش مادام العمر و آموزش همیشه در دسترس - کوتاه نمودن زمان آموزش - کوتاه کردن دوره تحصیل - توجه به استعداد های فردی - انفرادی کردن آموزش و مقابله با مشکلات آموزش قرار دهند. جذب خیرین برای کمک در تهیه ملزومات و سیستم های اطلاعاتی

**فرایندهای سازمان:** شناسایی نیازهای آموزشی از طریق مطالعه اهداف و وظایف سازمان، الزامات شغل و شایستگی های کارمندان و معلمان. تشخیص دادن نیازها و آموزش های مورد نیاز پرسنل و مشتریان. مدیران نیازهای آموزشی را ارزیابی کنند. اهداف یادگیری را تعیین کنند. زمینه و مقدمات آموزشی را تسهیل کنند. ارزیابی کردن آموزش.

**مالکیت فکری:** ارتقای سطح فرهنگ و آگاهی معلمان و کارکنان. استفاده از ظرفیت ها و توانمندی های کارکنان، معلمان و دانش آموزان. از هوش و استعداد دانش آموزان صحیح استفاده شود و آموزش های مناسب ارائه شود. هر خلاقیت و نوع اوری بنام شخص ثبت و ضبط شود.

**سرمایه اجتماعی:** امکانات آموزشی به صورت برابر در اختیار کارکنان، معلمان و دانش آموزان قرار گیرد. در زمینه های اطلاعات و ارتباطات با کارکنان و معلمان به صورت برابر رفتار نمایند. امکانات آموزشی به صورت برابر در اختیار کارکنان، معلمان و دانش آموزان قرار گیرد. روحیه وحدت سازمانی را در مدارس تقویت نمایند. به تفکر و توانمندی خود اعتماد داشته باشند و برای خود و مدارس اهداف آرمانی تعیین نمایند

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می شود:

با کمک مدل استخراج شده پژوهش حاضر می توان وضعیت موجود مدیران را از لحاظ عامل های سرمایه فکری شناخت و برای آن برنامه هایی جهت تقویت طراحی و اجرا کرد. ساخت و هنجاریابی پرسشنامه می تواند مسیرهای جدیدی را در جهت گسترش و انجام پژوهش های بیشتر در زمینه مدیریت و علوم تربیتی فراهم آورد.

وزارت آموزش و پرورش و سازمان های آموزش و پرورش کشور به عنوان نهادهای بالادستی می توانند در برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های خود از مدل ساخته شده سرمایه فکری در پژوهش حاضر استفاده کنند. وزارت آموزش و پرورش در هنگام واکذارای پست های مدیریتی جهت تصدی پست های استانی آموزش و پرورش و سازمان های آموزش و پرورش در هنگام تعیین مدیران مدارس می توانند با توجه به این مدل سرمایه فکری، مدیران و افراد قدرتمند را شناسایی کرده و در پست های مربوطه قرار دهند.

مدیران سازمان آموزش و پرورش می‌بایست با سیستم‌های جدید ارزیابی دارایی‌های نامشهود آشنا شوند تا سرمایه‌های کلیدی و مهم فکری سازمان را شناسایی نمایند تا از یک سو با تقویت و بهبود این سرمایه‌ها، از خروج و هدررفت آن‌ها جلوگیری نمایند تا بتوان با تکیه بر این‌گونه ارزشمند از سرمایه، به فرهنگ سازمانی و به تبع آن به بلوغ سازمانی دست یابند.

مدیران سازمان آموزش و پرورش باید باتوجه به عوامل سرمایه انسانی مانند بها دادن به کارمندان با تحصیلات بالاتر، ایجاد و طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت و همچنین در نظر گرفتن عوامل انگیزاننده مانند ارتقای حقوق، پاداش و مزایا، بتوانند از این رابطه برای افزایش یادگیری سازمانی در حوزه مدیریت خویش استفاده نمایند.

مدیران سازمان آموزش و پرورش می‌توانند با استفاده از ارتقای ارتباط کارکنان با یکدیگر و با مدیران، به گونه‌ای که بتوانند نظریه‌های خویش را به راحتی با آنان در میان بگذارند و همچنین استفاده از پتانسیل نیروهای خبره سازمان در ساختار تیمی به جای ساختار سلسله مراتبی می‌تواند به عنوان بخشی از عامل‌های اثرگذار بر سرمایه انسانی، موجبات ارتقای یادگیری سازمانی فراهم سازند.

مدیران سازمان آموزش و پرورش با استفاده از روش‌های مشارکتی، سعی بر ارتقای میزان مشارکت کارکنان در حل مسائل سازمانی داشته باشند و سطوح برنامه‌های آموزشی مورد نیاز را برای کارکنان به گونه‌ای تنظیم نمایند که هر کارمند در سیستم آموزشی پویایی، به جلو حرکت نماید و برای افراد مختلف سطوح مختلفی از آموزش در نظر گرفته شود. همچنین با استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد و سنجش بهره‌وری به نظارت دقیق بر متغیرهای یادشده پرداخته شود و در صورت کاهش عملکرد روش‌های آموزشی و حمایتی مناسب برای کارکنان تخصیص یابد، تا با افزایش این مولفه‌ها در بعد سرمایه انسانی شاهد افزایش یادگیری سازمانی نیز باشیم.

باتوجه به رابطه بین ابعاد سرمایه فکری با رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود، مدیران و روسا بیشتر به سرمایه‌های انسانی توجه کنند و زمینه را برای ایجاد ارتباط موثر که یکی از ابعاد سرمایه فکری می‌باشد با کارکنان و دیگر سازمان‌ها فراهم کنند تا بتوانند پیشرفت و اثربخشی لازم را در سازمان آموزش و پرورش ایجاد کنند.

## منابع و مأخذ

- بابایی نیلولوئی، فهیمه؛ بهلولی زیناب، نادر و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۱۹(۳): ۵۴-۹۶.
- رفیعی، نفیسه؛ گودرزی، زهره و عزیزی، سیدمحسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان. فصلنامه بیمارستان. ۱۴(۲): ۱۱۱-۱۱۸.
- زاهدی، محمدرضا، کریمی، محمدحسین، و دهقانی، مریم. (۱۳۹۸). بررسی سبب‌ها و اولویت بندی ابعاد و مؤلفه های سرمایه فکری در سازمان های فناوری محور. مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، ۲(۳)، ۸۸-۶۱.

- زکی، محمدعلی (۱۳۸۸). بررسی جامعه شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). ۱(۲): ۱۴۷-۱۷۲.
- شکوهی، علی؛ و جهانیان، رمضان. (۱۴۰۰). میزان تناسب ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه سرمایه فکری در مدارس ابتدایی کشور از نظر متخصصان علوم تربیتی و آموزش و پرورش. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۲): ۱۸۵-۱۹۹.
- صمیمی، مهدی، میرجمهری، علیرضا؛ و قربانی، رضا. (۱۴۰۰). بررسی اثر سرمایه فکری در عملکرد سازمان‌های دانش‌بنیان دفاعی با نقش میانجی نوآوری در سازمان. علوم و فنون نظامی، ۱۷(۵۸): ۴۸-۲۹.
- طالب‌نیا، قدرت‌الله و دیگران (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر ارزش بازار و عملکرد مالی شرکت‌های صنعت سیمان پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۲(۵): ۵۱-۶۶.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری و عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۳): ۷۶-۸۶.
- محمدی، قدرت‌الله و پورشافعی، هادی (۱۳۹۲). بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران مقطع متوسطه از عوامل انگیزش شغلی براساس نظریه آلدرفر. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳): ۷۵-۹۵.
- محمودی، عمر و درخشانی، امید (۱۳۹۳). «بررسی نقش سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش». کنفرانس مدیریت، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت.
- D'Amato, A. (2021). Does Intellectual Capital Impact Firms' Capital Structure? Exploring the Role of Firm Risk and Profitability. *Managerial Finance*. Exploring the Role of Firm Risk and Profitability. *Managerial Finance*.
- Lindner, J. R. (1998). "Understanding employee motivation". *Journal of Extension*. Vol. 3 (36). PP.: 1-8.
- Maguire, S. & Tom, R. (2007). "The Role of Human Resource Management in Information Systems Development". *Management Decision*. Vol. 45 (2). PP.: 252-264.
- Okun, M. S.; Rodriguez, R. L. & Fernandez, H. (2006). "Testosterone therapy in men with Parkinson disease". *Arch Neurol*. Vol. 63. PP.: 29-35.
- Sardo, F., Serrasqueiro, Z., & Alves, H. (2018). On the relationship between intellectual capital and financial
- Vrasidas, C. (2000). "Constructivism versus objectivism: Implications for interaction, course design, and evaluation in distance education". *International Journal of Educational Telecommunications*. Vol. 6 (4). PP.: 339-362.



-Yong, J. Y., Yusliza, M-Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374.

## ***Intellectual capital model of managers in education organization of Qom province***

***Tahereh alsadat Tabatabaei mazrae no ۱, Alireza Chenari ۲ and Soqra Afkaneh ۳***

### ***Abstract***

The current research was conducted with the aim of providing a systemic model of the intellectual capital of managers in the education organization of Qom province. This research is of a mixed type (qualitative-quantitative). The statistical population in the qualitative part of the research includes: experts, specialists and knowledgeable people in the field of the research topic, which was considered to be 20 people with the purposeful non-random sampling method according to the principle of saturation. The second group of the statistical population of this research includes: all managers of education organization of Qom province, numbering 1100 people, using simple random sampling method and calculating the sample size with Morgan's formula, 285 people were selected as subjects. But due to the possibility of dropping, 300 questionnaires were completed. The sampling method in the quantitative part is also random. Cronbach's alpha was used to check the reliability of the questionnaire. The analysis of qualitative data through the qualitative technique of content analysis led to the extraction of 3 components and 20 categories, which three dimensions respectively include human capital and subcategories: training and empowerment, competence of managers, attitude of managers, creativity and innovation, ability of managers, sustainability Managers, managers' satisfaction, managers' knowledge and relational capital dimension including: interaction and working relationships, customers and stakeholders, customer satisfaction and loyalty, market knowledge, appointments and agreements and in the structural dimension including the subcategories of organizational culture, organizational structure, learning It was organizational, information system, organizational processes, intellectual property, social capital. Data analysis was done in the quantitative section using SPSS and PLS software. Also, all factor loadings of the research component are higher than 0.3, so the components explain the intellectual capital model well. The results of the inferential analysis related to the quantitative data showed that: in the results of the chi-square test, the status of the system model of the intellectual capital of managers in the education organization of Qom province is high. Also, the results of the confirmatory factor analysis test of the variables showed that the obtained research model has a good fit, so the items explain their components well, and the researcher-made questionnaire of this research has high reliability and validity to explain the intellectual capital model. Keywords: intellectual capital; intellectual capital of managers; intellectual capital in education organization; General Department of Education of Qom province.

***Keywords:*** Intellectual property, intellectual capital, managers, education.

---

PhD Student, Department of Government Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. Email Address: [taheretabatabaee@yahoo.com](mailto:taheretabatabaee@yahoo.com)

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Government Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. Email Address: [a-chenari@yahoo.com](mailto:a-chenari@yahoo.com).

Assistant Professor, Department of Government Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.